

# **METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**

kopienā

# **METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**

kopienā

**2023. gads**



Labklājības ministrija



Latvijas Lauku forums

Metodiskā materiāla “Sociālais darbs kopienā” izstrāde īstenota Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros.

Metodikas izstrādi īstenoja biedrība “Latvijas Lauku forums” sadarbībā ar ekspertu komandu.

Metodikas izstrādes mērķis ir nodrošināt metodisko atbalstu pašvaldību sociālajos dienestos praktizējošiem sociālajiem darbiniekiem, kuri ikdienā jau strādā vai plāno veikt sociālo darbu kopienās.

Metodika ietver metodisko materiālu drukātā formā, elektroniski, kā arī klātienē un tiešsaistes mācību programmas, tai skaitā video sižetus par sociālo darbu kopienās.

Sagatavots iespiešanai un iespiests SIA "Dardedze",  
Rencēnu iela 10, Latgales priekšpilsēta, Rīga, LV-1073  
dardedze.lv

Šis ir ar autortiesībām aizsargāts darbs un Labklājības ministrijas īpašums, 2023.

ISSN 2661-538X

Par izstrādāto metodisko materiālu un mācību programmām Labklājības ministrija izsaka pateicību biedrībai "Latvijas Lauku forums", ekspertu un mentoru komandai:

**Inai Balgalvei** – Mg. soc. d., Tukuma novada sociālā dienesta direktorei

**Aigai Romānei-Meierei** – Mg. soc. d., Latvijas Universitātes sociālā darba bakalaura programmas studiju direktorei

**Anitai Seļickai** – Mg. geogr., biedrības "Latvijas Lauku forums" izpilddirektorei

**Ārim Ādleram** – Mg. vadībzinātnēs, biedrības "Jūras Zeme" valdes loceklim, kopienu ekspertam, lektoram semināros un mācībās par kopienu veidošanu un viedajiem ciemiem

**Zanei Kaljo** – Mg. kvalitātes vadībā, Bc. soc. d., projekta ārvalstu prakšu un sadarbības koordinatorei

**Daigai Eidukai** – Mg. sabiedrības vadības zinībās, sociālā darba ekspertu grupas dalībniecei

**Ingai Kolečai** – projekta vadītājai

**Jonas Buechel** – konsultantam un lektoram sociālā darba, menedžmenta, sociālās plānošanas un kopienas darba jautājumos

**Ievai Jātniecei** – biedrības „Ūdenszīmes” valdes priekšsēdētājai, kopienu sadarbības tīkla „Sēlijas salas” dibinātājai un vadības grupas loceklei

**Dainai Alužānei** – projekta ekspertu grupas dalībniecei

**Inesei Šubevicai** – konsultantei kopienu attīstības un jaunatnes jomā, jaunatnes līdzdalības ekspertei, NVO, kopienu un uzņēmējdarbības attīstības virzītājai Latvijā un pasaulē

**Vitai Brakovskai** – projekta ekspertu grupas dalībniecei

**Gertrude Mader** – DSA Mag. (FH), sociālā darba kopienā un sociālās telpas orientācijas modeļa ekspertei no Grācas, Austrijā

**Intai Balodei** – Bc. art., projekta ekspertu grupas dalībniecei

**Lindai Mednei** – Bc. art., biedrības "Latvijas Lauku forums" projektu vadītājai

**Prof. Lolitai Vilkai** – Dr. phil., RSU Labklājības un sociālā darba katedras vadītājai, studiju programmas direktorei, studiju programmas "Sociālais darbs" docētājai

Labklājības ministrija atzinīgi novērtē sadarbības partneru dalību pilotprojektā, tajā skaitā klātienē mācībās, šī metodiskā materiāla aprobēšanai praksē un pateicas **sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem: Santai Rudmiezei un Dacei Silavai** no Cēsu novada, **Maritai Dēricai** no Tukuma novada, **Adrianai Komulei** un **Svetlanai Čistjakovai** no Rīgas valstspilsētas, **Gunitai Dzenei** no Ādažu novada, **Inetai Kairai-Odumiņai** no Bauskas novada, **Kristīnei Paeglei** un **Lilitai Gadzānei** no Daugavpils valstspilsētas, **Inārai Repšai** un **Ievai Elstei** no Rēzeknes novada.

# PRIEKŠVārds

*Es esmu, jo mēs esam.  
/Ubuntu/*

**Mēs nepiedzimstam vienādos apstākļos un ar vienādām iespējām, tāpēc mums kopīgi ir jāveido tādi apstākļi, lai ikkatram būtu nodrošinātas laimīgas dzīves iespējas.** Metodiskais materiāls “Sociālais darbs kopienā” (turpmāk – Metodika) balstās pārliecībā, ka mēs neesam izolētas salas, ka mēs esam savstarpēji saistīti, atbildīgi viens par otru un spējīgi kopīgi sadarboties, lai uzlabotu mūsu ikdienu. Tas ir iespējams, ja vienojošā vērtība ir kopība.

Latvijā kopā būšana ir jau ierakstīta tautas folklorā, kur atrodama kopā būšana gan darbos, gan atpūtā. Mums ir kopīgas tradīcijas – mūsu Dziesmu un deju svētki brīnišķīgi saliedē Latvijas tautu, un uz šo svētku gājienu varam skatīties kā uz kopienu reprezentāciju. Tautas dziesmās varam lasīt par kopdarbošanos:

Kopā augām mēs māsiņas,  
Vienu kopu dzīvojām:  
Kopā audām linu kreklus,  
Kopā dreļļu paladziņus;  
Vienai bija nītes, stelles,  
Otrai zelta atspolīte.

Kopības sajūta cilvēkiem ir nozīmīga gan dažādos laika posmos, gan dažādās pasaules kultūrās. Mūsdienās, 21. gadsimtā, kopienas tiek aktualizētas dažādos aspektos, piemēram, uzmanība tiek pievērsta sarūkošām kopienām lauku teritorijās, un uzmanība tiek pievērsta arī virtuālām kopienām interneta vietnēs. Digitalizācija ir devusi iespēju augt un attīstīties daudzveidīgām virtuālām kopienām. Tā kā tikli ir globāli un tiem nav robežu, tikla sabiedrība ir globāla sabiedrība (*Castells, 2013*). Ja līdz šim kopienas biežāk sapratām kā konkrētai vietai piesaistītu iedzīvotāju kopumu, tad pārdomas par tikla sabiedrību var radīt bažas. Tomēr tās noteikti nav kopienu beigas, drīzāk process, kurā aizvien izteiktāk savu vietu iezīmē kopienas, kuras veidojušās, balstoties uz kopīgām interesēm, iecerēm, vērtībām, problēmām. Līdz ar to koncentrēšanās tikai uz teritoriālajām kopienām vairs neatbilst faktiskajai realitātei, jo cilvēkiem šobrīd ir lielākas iespējas veidot kopienas ar dažādiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu dzīvesvietas.

Katra nozare uz kopienām skatās caur savu prizmu. Kā uz kopienām raugās sociālā darba nozare? Cilvēku veido vide un cilvēku ietekmē vide – cilvēks aug, attīstās un dzīvo vidē, dzīvo starp cilvēkiem. Cilvēka un vides mijiedarbība ir iezīme, kas sociālo darbu atšķir no citām nozarēm. Sociālās problēmas attīstās dažādu nelabvēlīgu vides faktoru rezultātā – nepieņemot dažādo, nenodrošinot cilvēka vajadzības, liedzot brīvības. Sociālais darbs kopienās palīdz dabiski ikvienam savā vidē realizēt cilvēktiesības, iestāties par sociālo taisnīgumu, mazināt sociālās problēmas, preventīvi novērst to attīstību. Sociālā darba prakse visos līmeņos vienmēr ir bijusi un joprojām ir saistīta ar kopienas resursu izmantošanu, jau esošo iedzīvotāju tīklojumu izmantošanu vai to attīstīšanu un aktivizēšanu, lai tādējādi sniegtu atbalstu tiem iedzīvotājiem, kuriem ir grūtības atrisināt savas problēmas.

Vienlaikus kopienas aktivizēšanās ir līdzeklis, kā iedzīvotāji var pārstāvēt savas intereses. Pēc administratīvi teritoriālās reformas pašvaldības ir kļuvušas ievērojami lielākas, un vietējām kopienām tajās ir mazāk iespēju ietekmēt procesus nekā mazajās pašvaldībās. Tādējādi pašu vietējo kopienu aktivitāte un līdzdalība ir galvenie veidi, kā novērst iespējamo nomales efektu.

Redzējums, ka sociālais darbs pamatā ir darbs ar indivīdiem un ģimenēm, atstāj cilvēku ārpus viņa sociālās vides, kas reizēm ir cēlonis viņa problēmām.

**Kopienas kā sociālā darba resursa nozīmību uzsver arī sociālā darba profesionāļi, kuri tika iesaistīti šīs Metodikas izstrādes procesā.**

“Ja tev nav resursu, tad vienīgais variants paliek resursi kopienā.”

“Viens kopienas darbinieks var izdarīt trīs reizes vairāk kā sociālais darbinieks, strādādams ar gadījumu.”

“[...] laukos pietrūkst pakalpojumu vai iespēju, vai vietas, kur varētu nākt kopā un darboties [...]. Tam vienam sociālajam darbiniekam, kuram jāstrādā ar ģimenēm, ar bērniem, nav resursu.”

Pēdējo gadu krīzes, tai skaitā 2020. un 2021. gada pandēmija, Ukrainas bēgļu krīze, kuru izraisīja Krievijas karš Ukrainā, iet kopsolī ar smagiem izaicinājumiem gan iedzīvotājiem, gan sociālās jomas profesionāļiem. Ierastās ikdienas sabrukšana mums kā sabiedrībai liek meklēt un atklāt jaunus ceļus un iespējas, kas citkārt ierastos apstākļos nebūtu nepieciešams. Piemēram, laikā, kad šķita, ka cilvēku sociālai aktivitātei objektīvu iemeslu dēļ (distancēšanās, psiholoģiskā spriedze, dīkstāve, bezdarbs) būtu jākrītas, notika pretējais – aktivizējās līderi, nevalstiskās organizācijas vai vienkārši aktīvi, ieinteresēti cilvēki un rada iespējas palīdzēt saviem kaimiņiem vai pat svešiem cilvēkiem, kuriem bija nepieciešams atbalsts. Kā viens no šādiem krīzes ieguvumiem bija iedzīvotāju pašpalīdzības grupas un iniciatīvas, kas darbojās daudzu Latvijas pašvaldību ietvaros un plašākās teritorijās. Tā, piemēram, brīvprātīgo iniciatīva “Pāliec mājās” 2020. gadā mēneša laikā no tās izveides piesaistīja vairāk kā 820 brīvprātīgo visā Latvijā. Otrs spilgts piemērs ir pārsteidzoši aktīvā iedzīvotāju līdzdalība, sniedzot palīdzību Ukrainas iedzīvotājiem. Abi piemēri norāda uz to, ka – gan kā valsts iedzīvotāju kopumam, gan kā mazāku kopienu pārstāvjiem – ir milzīgs, bet vēl neatklāts potenciāls. Tā vien šķiet, ka kopienas ir līdzīgas augam, kas – par spīti vai tieši pateicoties smagiem apstākļiem – aug un attīsta jaunas inovatīvas sociālās izdzīvošanas taktikas. Ne velti etiopieši saka: “Kad zirnekļi apvienojas, tie var sasiet lauvu.”

Iedzīvotāju kopības izjūta un kopdarbošanās, lai dažādos veidos kopīgi uzlabotu dzīves kvalitāti, ir centrālā Metodikas tēma. **Kopība, piederība, identitāte, saiknes, attiecības, sadarbība – šie ir daži no kopienu raksturojošiem elementiem.** Sociālais darbs kopienā noteikti nav jauna sociālā darba forma. Drīzāk tikai pēdējos gados piemirsta un šobrīd brīžiem mulsumu izraisoša, jo īpaši tāpēc, ka sociālajam darbam kopienā ir tendence sadarboties un ātri saplūst ar citām jomām, piemēram, kopienas darbu. Ja profesijai (jeb sociālā darba profesionāļiem) ir stabila profesionālā identitāte, tad nozaru robežu saplūšana nav bīstama, bet, ja profesionālā identitāte brīžiem grīļojas, tad sociālais darbs kopienā var šķīst neskaidrs un radīt šaubas – vai tas tiešām joprojām ir sociālais darbs?

Labi apzināties, ka lasītāji būtu pateicīgi, ja Metodika piedāvātu vienu universālu modeli, kas īstenojams katrā Latvijas pašvaldības sociālajā dienestā, tomēr esošās situācijas izpēte liecina, ka katrā pašvaldībā nepieciešams veidot savu modeli, kas atbilst konkrētās pašvaldības iedzīvotāju vajadzībām, pašvaldības iespējām un iestrādņēm, kā arī pieejamajiem resursiem. Lai gan ir dažādi iedvesmojoši piemēri, līdz šim tikai ļoti nedaudzās pašvaldībās ir ticis attīstīts sociālais darbs kopienā, atvēlot šai sociālā darba formai pietiekamus resursus un ierādot stabilu, nozīmīgu vietu sociālā darba sistēmā. Metodikas izstrādes laikā organizētās diskusijas apstiprina, ka sociālā darba jomas profesionāļi lielā mērā apzinās, ka sociālais darbs kopienā dotu būtisku pienesumu kopienas sociālo problēmu risināšanā. Taču, tā kā trūkst gan darbinieku ar pieredzi sociālajā darba kopienā, gan laika, gan resursu, tad galvenais uzsvars sociālajā darbā šobrīd tiek likts uz mikrolīmeņa praksi. Arī sociālā darba izglītības programmās sociālā darba kopienā prakses un teorijas apguvei līdz šim ir atvēlēta visai niecīga daļa, kas neveicināja tik būtiskās sociālā darba prakses attīstību Latvijā.

Var teikt, ka sociālā darba kopienā potenciālu apzināties, tomēr līdz šim ir pietrūkusi uzņēmība to attīstīt. Metodikas “Sociālais darbs kopienā” izstrāde ir viens no soļiem, lai iedrošinātu attīstīt un pilnveidotu šo iespējām bagāto sociālā darba formu.

## METODIKĀ LIETOTIE TERMINI<sup>1</sup>

**Apkaime** ir tuvākā apkārtnē, kurā darbojas kopiena; tā var būt iela, mikrorajons, pat pagasts – ikviena cilvēciski aptverama teritorija, kurai tās iedzīvotāji izjūt savstarpēji vienojošu piederību (*Damberga, 2007*). Apkaimes ir jau fiziski eksistējošas telpiskas struktūras, kur tiek īstenotas kopienas pārstāvju attiecības.

**Kartēšana** ir zināšanu, informācijas, kā arī sociālās un telpiskās realitātes sistematizēšanas un atspoguļošanas metode. Kartēšana izmantota arī sociālo tīklu struktūras, sociālo attiecību un mijiedarbības atspoguļošanai, tāpat to lieto dabiskās vides, cilvēka apkārtnes, mājokļa kvalitātes, infrastruktūras un mobilitātes iespēju attēlošanai. Var veidot sociālo karti, resursu karti, mobilitātes karti, pakalpojumu un iespēju karti un citas.

**Kopiena** ir sociālā mijiedarbībā esošs cilvēku kopums, kurus vieno piederība dzīves vietai (piemēram, ciemam, pilsētas apkaimei, mazpilsētai, lauku apvidum), kopīgas intereses (piemēram, dabas aizsardzība, senioru apvienība) vai kopīga identitāte. Kopienų veidošanās balstās uz kopīgu vēsturi, vērtībām un normām. Mūsdienās kopienas veidojas arī virtuālajā vidē.

**Kopienas attīstība** ir darbības virziens, kuru raksturo kopienas locekļu apvienošana un stiprināšana, lai apzinātu iedzīvotājiem svarīgus jautājumus, kopīgi risinātu problēmas un uzlabotu kopienas dzīvi. Kopienas attīstības pamatā ir pilnvaru, cilvēktiesību, iekļaušanas, sociālā taisnīguma, pašnoteikšanās un kolektīvās darbības principi. Kopienas attīstības pieejā tiek pieņemts, ka kopienas locekļi ir savas dzīves un kopienas eksperti.

**Kopienas “balss”** (angļu val. – *voice*) ir metaforisks apzīmējums kopienas locekļu iespējai paust savu viedokli, būt līdzvērtīgiem ar citām iedzīvotāju grupām, būt redzamiem, dzirdamiem un pārstāvētiem situācijās, kad tiek pieņemti lēmumi, kas ietekmē kopienas ikdienu un nākotni.

**Kopienų centri** – publiskas vietas, kur iedzīvotāji mēdz pulcēties grupu aktivitātēm, sociālajam atbalstam, savstarpējai informācijas apmaiņai un citiem mērķiem. Tie var būt atvērti visiem iedzīvotājiem vai kādai specifiskai kopienai.

**Kopienas kapacitāte** ir kopienas spēja pārstāvēt savas intereses, elastīgums, spēcīga līderība, labas cilvēciskās attiecības, augsts pašvērtējums; ir attīstīta pamata sociālā un fiziskā infrastruktūra, līdzdalība kopienas dzīves visos līmeņos. Kopienas kapacitāti raksturo iniciatīvas izrādīšana, spēja identificēt vajadzības, izmantot pieejamos resursus, saliedētības sajūta un laba savstarpējā komunikācija.

**Kopienas noturība** (angļu val. – *resilience*) ir kopienas locekļu kopējā spēja izturēt un pietiekami labi funkcionēt apdraudējuma apstākļos, kā arī atgūties pēc kopīgas krīzes vai traumatiskas pieredzes, izmantojot kopienā pieejamos iekšējos (piemēram, kopienas pārstāvju prasmes, zināšanas, kontaktus) un ārējos resursus (piemēram, pašvaldības nodrošinātos pakalpojumus).

**Kopienas organizēšana** ir formālo un neformālo organizāciju centieni uzlabot pakalpojumus, kas tiek sniegti cilvēkiem vispār un patērētājiem atsevišķi, pastiprinot esošās kopienas organizācijas vai radot jaunas organizācijas, kas apmierinātu kopienas locekļu vajadzības, vai arī stiprinot organizāciju sadarbību ar mērķi sekmēt lielākas un sarežģītākas programmas kopienas situācijas uzlabošanai.

**Kopienas profilēšana** ir metode, ko izmanto kopienas izpētē. Profilēšana visbiežāk ietver strukturētu informācijas iegūvi par dažādiem kopienas aspektiem, piemēram, par kopienas resursiem, par iespējām apmierināt savas pamatvajadzības, par savstarpējo atbalstu un sadarbību, par spēju pārstāvēt savas intereses. Balstoties uz profilēšanā ievāktās informācijas izvērtēšanu, tiek izstrādāti iespējamie rīcības scenāriji. Papildu informācija pieejama 3. pielikumā.

<sup>1</sup> Izmantotie termini saskaņoti ar sociālā darba vārdnīcas definējumiem. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

**Kopienas resursi** ir konkrētās kopienas iedzīvotājiem pieejamās iespējas (piemēram, darba vietas, dzīvesvietas, transports, sociālā atbalsta pakalpojumi, brīvā laika pavadīšanas iespējas un citas) aktuālo problēmu risināšanai un dzīves kvalitātes uzlabošanai.

**Metodes sociālajā darbā ar kopienu** ir mērķtiecīgi organizēts profesionālo darbību kopums, kas vērsts uz kopienu vai atsevišķām kopienā dzīvojošām grupām, lai sniegtu nepieciešamo atbalstu vajadzību apmierināšanā un problēmu risināšanā. Tās lieto, lai identificētu problēmas, meklētu risinājumus, piesaistītu kopienā esošos resursus vai attīstītu jaunus resursus; lai veicinātu sadarbību, atbalstītu kopienas pašorganizācijas veidus, tādējādi uzlabojot sociālo mijiedarbību kopienas līmenī.

**Nevalstiskās organizācijas** (turpmāk – NVO) ir organizācijas, kas darbojas sabiedrības un tās grupu interesēs un kuru saturiskā darbība nav pakļauta valsts pārvaldei, kā arī nav vērsta uz peļņas gūšanu vai reliģisko darbību. NVO īsteno aktivitātes, lai apmierinātu kādas sabiedrības vai grupu vajadzības vai intereses, kuras pietiekamā apmērā nerisina ne valsts, ne pašvaldība, ne biznesa sektors, piemēram, attīsta un nodrošina sociālos pakalpojumus dažādām klientu grupām. NVO sniedz iedzīvotājiem iespējas uzlabot savu un citu cilvēku dzīves kvalitāti, kā arī aizstāvēt savas intereses vai profesionāli pašapliecināties.

**Pašģenerējošas kopienas** ir tādas kopienas, kuras raksturo: 1) spēja apzināties un definēt savas vajadzības, spēja sanākt kopā; 2) spēja runāt, spēja izvērtēt, spēja objektīvi analizēt; 3) spēja iegūt jaunas zināšanas, prasmes, spēja piesaistīt resursus; 4) spēja pašiem rīkoties un aizstāvēt savas intereses. Pašģenerējošu kopienu piemēri ir NVO, biedrības, interešu apvienības, apkaimes, ciemu asociācijas. Pašģenerējošas kopienas sociālajiem darbiniekiem var būt labs resurss, taču parasti šīm kopienām nav nepieciešama darbinieka palīdzība sociālo problēmu risināšanai.

**Prevence** sociālajā darbā ir apsteidzoša profesionāla darbība, kas vērsta uz iespējamo vai aktuālo problēmu un tās ietekmējošo riska faktoru laicīgu novēršanu ar mērķi mazināt, nepieļaut un/vai novērst individuālo un sociālo problēmu veidošanos indivīdiem, dažādām iedzīvotāju grupām vai kopienām.

**Sociālais darbs kopienā** ir viena no sociālā darba formām, kura būtība ir palīdzēt kopienas locekļiem sasniegt augstāku labklājības līmeni, paaugstināt pašorganizēšanās prasmes, kā arī uzņemties atbildību pašiem par savu rīcību un apkārtējo vidi. Sociālais darbs kopienā sekmē dialogu starp dažādām sabiedrības grupām, veicinot toleranci, sociālo dialogu, aktīvu darbību pret ksenofobiju, nabadzības apkarošanu, sociālo atstumtību un marginalizāciju. Sociālais darbs kopienā integrē vispārīgo sociālā darba praksi un specifiskas pieejas – kopienas attīstīšanu, kopienas mobilizēšanu, kopienas organizēšanu, kopienas sociālo plānošanu un sociālo akciju organizēšanu. Sociālais darbs kopienā paredz plašu resursu iesaisti un sadarbības veidošanu ar dažādām organizācijām, grupām un indivīdiem.

**Sociālais kapitāls** ir viens no nemateriālā kapitāla veidiem, kas uzsver tādus elementus kā saites, normas un savstarpēju uzticību, kas padara iespējamu koordināciju un cilvēku sadarbošanos kopējam labumam. Sociālais kapitāls rodas cilvēku savstarpējo attiecību rezultātā. Tas ir resursu kopums, kas raksturīgs sociālajām attiecībām un ietver uzticības veidošanu, normas un tīklojumus. Sociālās attiecības ir būtiskas kopienas locekļu vienotības stiprināšanai un veiksmīgām kopienas iniciatīvām.

**Sociālā plānošana** ir plānotas sociālās pārmaiņas, kuru mērķis ir uzlabot cilvēku labklājību un veicināt viņu potenciāla īstenošanu. Sociālā plānošana aptver plašāku parādību loku, nevis tikai politiskās un institucionālās pārmaiņas vai programmas sociālu mērķu sasniegšanai.

**Sociālā telpa** ir nemateriālā telpa, kuru veido interaktīvas saiknes starp iedzīvotājiem un viņu sociālo un ekoloģisko vidi.

**Sociālo aktivitāšu plānošana** ir viena no sociālā darba ar kopienu metodēm, kas vērsta uz indivīda, grupas vai ģimenes iesaistišanu dažādos kopienas pasākumos, to attīstīšanā un izveidē, vienlaikus aktivizējot kopienas resursus.

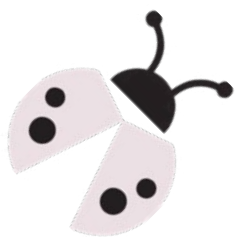


**Sociālo tīklu karte** ir kopienas iekšējo saikņu tīklojuma un attiecību strukturēts atspoguļojums.

**Spēcināšanas pieeja** (angļu val. – *empowerment approach*) ir viena no kritiskā sociālā darba pieejām, kas fokusējas uz stigmatizētiem un sociāli ievainojamiem indivīdiem, ģimenēm, grupām un kopienām, lai sekmētu to personīgā, starppersonu, sociālekonomiskā un politiskā spēka vairošanu, kā arī veicinātu spēju mainīt un uzlabot savus apstākļus. Spēcināšanas pieejā sociālais darbinieks identificē un palīdz indivīdiem, grupām un kopienām apzināt šķēršļus un apspiestības veidošanos, kā arī tos apstākļus un darbības, kas veicina pārmaiņas, cilvēku rīcībspēju un atbrīvošanos.

**Tīklošanās** ir uz sadarbību orientētu saišu veidošana un uzturēšana gan starp pašiem kopienas locekļiem, gan arī starp iesaistītām pusēm, kuru sadarbība var veicināt kopienas dzīves labklājības uzlabošanos.

## IZMANTOTO SIMBOLU SKAIDROJUMS



Šeit norādīti labās prakses piemēri



Šeit apkopotas praktiskas nianšes, kurām pievērst uzmanību



Šeit apkopoti sociālajam darbiniekam kopienā noderīgi metodiskie materiāli

## IZMANTOTO SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

- ASV – Amerikas Savienotās Valstis
- ATR – administratīvi teritoriālā reforma
- ELFLA – Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai
- ESF – Eiropas Sociālais fonds
- GRT – garīga rakstura traucējumi
- IFSW – Starptautiskā Sociālo darbinieku federācija
- LGBT – lesbietes, geji, biseksuāļi, transpersonas
- LLF – biedrība “Latvijas Lauku forums”
- LR – Latvijas Republika
- NVO – nevalstiskās organizācijas
- MK – Ministru kabinets
- PII – pirmsskolas izglītības iestāde
- PSO – pilsoniskās sabiedrības organizācijas
- SIA – sabiedrība ar ierobežotu atbildību
- SD – sociālais darbs
- SDK – sociālais darbs kopienā
- STO – sociālās telpas orientācija
- RSU – Rīgas Stradiņa universitāte
- VARAM – Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
- VEF – Valsts elektrotehniskā fabrika
- VRG – vietējās rīcības grupa
- UNHCR – Apvienoto Nāciju Organizācijas Bēgļu aģentūra

# SATURA RĀDĪTĀJS

<b>1. Sociālā darba kopienā aktualitāte Latvijā</b>	<b>14</b>
<b>2. Sociālais darbs kopienā: kas tas ir?</b>	<b>20</b>
2.1. KOPIENAS DARBA VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA	20
2.2. GALVENO JĒDZIENU SKAIDROJUMS	22
2.2.1. Jēdziens “kopiena” un kopienas veidu raksturojums	22
2.2.2. Sociālais darbs kopienā	32
2.2.3. Kopienas darbs (kopienas attīstības darbs, kopienas attīstīšana, kopienas organizēšana)	34
2.3. GALVENĀS VĒRTĪBAS UN ĒTISKIE PRINCIPI SOCIĀLAJĀ DARBĀ KOPIENĀS	36
2.4. SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ TEORĒTISKAIS PAMATS	39
2.4.1. Sociālā kapitāla teorija	39
2.4.2. Ekoloģiskā sistēmu teorija	42
2.4.3. Spēcināšanas teorija	44
2.5. ĀRVALSTU PIEEJAS UN PRAKSES SOCIĀLAJĀ DARBĀ KOPIENĀS	47
2.5.1. Terminoloģijas skaidrojums	47
2.5.2. Finansēšanas principi un avoti	48
2.5.3. Izglītība un kvalifikācija	49
2.5.4. Biežāk izmantotās prakses pieejas	50
2.6. KĀ KOPIENAS UN SOCIĀLO DARBU KOPIENĀ SAPROT LATVIJĀ? TRADĪCIJAS UN NĀKOTNE	52
<b>3. Sociālais darbinieks kopienā – portrets un profesionālās darbības saturs</b>	<b>58</b>
3.1. SOCIĀLO DARBINIEKU KOPIENĀ MĒRĶI UN UZDEVUMI	58
3.2. SOCIĀLO DARBINIEKU KOPIENĀ LOMAS	60
3.3. SOCIĀLAJAM DARBAM KOPIENĀ NEPIECIEŠAMĀS ATTIEKSMES, PRASMES UN ZINĀŠANAS	62
<b>4. Sociālā darba kopienā modelis, procesi, metodes, specializācija</b>	<b>69</b>
4.1. MODEĻA PAMATPRINCIPI	70
4.2. MODEĻA DALĪBNIEKI UN LOMAS	70
4.3. SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ PROCESA POSMI UN METODES	76
4.3.1. Sadarbības veidošana ar kopienu	77
4.3.3.1. Sadarbības veidošana ar grūti aizsniedzamām kopienām	80
4.3.1.2. Sadarbības veidošana ar iepriekš neiepazītu teritoriālu kopienu	81
4.3.2. Kopienas izpēte	82
4.3.2.1. Sākotnējā izpēte	84
4.3.2.2. Darba lauka definēšana	88
4.3.2.3. Padziļinātā izpēte	89
4.3.3. Kopienas stratēģiskā plānošana	109
4.3.4. Intervence – sociālā darba kopienā prakses pieejas	115
4.3.4.1. Kopienas attīstīšana un kapacitātes stiprināšana	116
4.3.4.2. Sociālā plānošana jeb kopienas organizēšana	118
4.3.4.3. Kopienas izglītošana	121
4.3.4.4. Sociālais mārketinga	123
4.3.4.5. Sociālais aktīvisms un aizstāvība	124
4.3.4.6. Kopienas mediācija	126
4.3.4.7. Līdzīgs līdzīgam ( <i>peer-to-peer</i> )	128
4.3.4.8. Koprādīšana jeb koprade	129
4.3.5. Caurviju procesi – kopienas līdzdalība, tīklošanās, kopienas līderu attīstība un prioritāšu noteikšana	133

4.3.6. Pārmaiņu novērtēšana sociālajā darbā kopienā	141
4.5. LATVIJĀ APROBĒTIE PRAKSES MODEĻI	144
4.6. SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ FINANSĒŠANAS IESPĒJAS UN PRINCIPI	147
4.6.1. Sociālā darba kopienā finansēšanas process	148
4.6.2. Sociālā darba kopienā finansēšanas iespējas	149
4.6.3. Brīvprātīgo darbs	154
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS	157
PAPILDU IZMANTOJAMĀ LITERATŪRA	161
PIELIKUMI	163

## IEVADS

**Metodikas mērķis** ir atbalstīt sociālos darbiniekus darbā ar kopienām, **iedodot praktisku “ceļa karti”, darbarīku un metožu portfolio**. Metodika ir noderīga profesionālai pašpilnveidei ikvienam sociālajam darbiniekam – gan iesācējiem, gan tiem, kuriem ir bagātīga profesionālā pieredze. Tā palīdzēs pilnveidot praktiski lietojamas zināšanas svarīgos jautājumos par sociālo darbu kopienā, piemēram, kā noskaidrot kopienas vajadzības, kā uzrunāt kopienas pārstāvjus un izpētīt resursus, kā identificēt un iedrošināt līderus vai veidot tīklošanās pasākumus un citos. Šajā izdevumā piedāvātās metodes būs praktiski noderīgas, lai atbildētu uz minētajiem jautājumiem.

Metodika bagātinās zināšanas un izpratni par daudzveidīgiem sociāliem procesiem un sociālo attiecību izpausmēm neatkarīgi no tā, vai kopienas pieeja tiek praktizēta pilsētās vai laukos, lielās un mazās pašvaldībās, novada centrā vai perifērijā.

**Metodika izstrādāta, balstoties uz sociālā darba kopienā (turpmāk arī – SDK) teoriju izpēti, uz SDK prakses pieejām dažādās valstīs, kā arī uz situācijas izpēti Latvijā un Metodikas aprobāciju pilotprojekta laikā.**

Kritēriji, pēc kuriem tika salīdzināti dažādu valstu kopienas darba koncepti un pieejas:

- lietotie specifiskie termini un to nozīme;
- sociālā darba kopienā mērķi un uzdevumi;
- izglītības un kvalifikācijas prasības sociālā darba kopienā profesionāļiem;
- profesionālās izglītības iespējas sociālā darba kopienā specializācijai.

Metodikā atspoguļota sociālā darba kopienā vieta un organizācijas veidi dažādu valstu sociālā darba un pakalpojumu sistēmās. Padziļināti pētīti Austrijas un Kanādas sociālā darba kopienā modeļi un prakse, iegūstot praktisku, detalizētu informāciju par sociālā darba kopienā organizācijas procesu, institucionālo ietvaru un galvenajām iesaistītajām pusēm. Uzmanība pievērsta arī sadarbības principiem ar dažādām institūcijām un NVO, to lomām, kā arī mērķiem un uzdevumiem sociālajā darbā ar kopienā.

**Metodikas izstrādes laikā ir veikta priekšizpēte, analizējot dažādus sociālo darbu kopienā raksturojošus datus** (normatīvos aktus, statistikas datus, pētījumus, projektus), **organizējot domnīcas, fokusgrupu diskusijas un intervijas ar sociālā darba jomā iesaistītajiem profesionāļiem**, tajā skaitā ar NVO, sociālajiem darbiniekiem, sociālo dienestu vadītājiem, pašvaldību vadītājiem, kā arī citiem jomas ekspertiem, lai noskaidrotu, kāda ir dažādo pušu izpratne par sociālo darbu kopienā un tā aktualitāti, kā arī dažādās Latvijas pašvaldībās esošo praksi sociālajā darbā kopienā.

Metodikas izstrādes laikā 2021. gada nogalē ir veikta anketēšana, uzrunājot gan sociālos darbiniekus sociālajos dienestos (110 respondenti, anketas nosaukums “Sociālais darbs kopienā”), gan NVO pārstāvjus (37 respondenti, anketas nosaukums “Sociālais darbs kopienā un NVO”), ietverot jautājumus par SDK izpratni, par sociālā darbinieka kopienā pienākumiem un kompetencēm, izmantojamām metodēm, līdzšinējo pieredzi, SDK attīstību nākotnē.

Izmantojot ārvalstu pieredzes atziņas, kas uzkrātas ilgstošā laika posmā, attīstot sociālo darbu kopienā, kā arī piemērojot kopienas darba modeļus un prakses Latvijas situācijai un kontekstam, ir izstrādāts SDK procesa modelis un metodika, kas integrē Latvijai būtiskos aspektus. Piedāvātais modelis ir aprobēts septiņās Latvijas pašvaldībās (Ādažu novadā, Bauskas novadā, Cēsu novadā, Daugavpils valstspilsētā, Rēzeknes novadā, Rīgas valstspilsētā, Tukuma novadā), īstenojot katras pašvaldības specifikai pielāgotus pilotprojektus. Pilotprojektu apraksti ir pieejami pielikumos, taču to īstenošanas laikā gūtās atziņas un praktiskie piemēri izmantoti arī Metodikā.

**Pirmajā nodaļā** ir aprakstīta sociālā darba kopienā aktualitāte Latvijā, esošais normatīvais ietvars, iestrādes un prakse, kā arī iespējas un virzieni SDK prakses attīstībai Latvijā.

**Otrajā nodaļā** sniegts koncentrēts pārskats par to, kas ir sociālais darbs kopienā, tā vēsturisko attīstību, lietotajiem terminiem, teorētisko bāzi un ārvalstīs izplatītākajām pieejām, kā arī vērtībām un vispārīgajiem ētikas principiem.

**Trešajā nodaļā** sniegts pārskats par sociālā darba kopienā mērķiem, uzdevumiem, par uzdevumu veikšanai nepieciešamajām kompetencēm, lomām un citiem nepieciešamajiem nosacījumiem sekmīgam sociālajam darbam kopienā.

**Ceturtajā nodaļā** ir aprakstīts sociālā darba kopienā modelis, tā galvenie elementi, iesaistītās puses, lomas un savstarpējās sadarbības principi. Nodaļā sniegts arī detalizēts SDK procesa, tā posmu un tajos izmantojamo metožu apraksts.

**Metodikas pielikumos** ir iekļauta informācija par papildu resursiem, praksē izmantotās veidlapas, labās prakses piemēri, kā arī dažādās Latvijas pašvaldībās īstenoto pilotprojektu kopsavilkumi un piemērs sociālā darbinieka ikdienas pienākumiem.

Izstrādātais metodiskais materiāls paredzēts pašvaldību institūcijās (sociālajā dienestā, dienas centrā un citās) un nevalstiskajā sektorā strādājošiem sociālā darba jomas profesionāļiem, kas jau praktizē sociālo darbu kopienā un/vai plāno to attīstīt.

# 1

## Sociālā darba kopienā aktualitāte Latvijā

SDK šodienas aktualitāte Latvijā nav atraujama no tendencēm pasaules līmenī. Vispirms jāatgriežas pie skaidrojuma, kas ir sociālais darbs. Starptautiskā Sociālo darbinieku federācija (turpmāk – IFSW) 2014. gadā ir apstiprinājusi sociālā darba globālo definīciju: “Sociālais darbs ir praksē balstīta profesija un akadēmiska disciplīna, kas sekmē sociālās pārmaiņas un attīstību, sociālo saliedētību, cilvēku iespējas, pašnoteikšanos un brīvību. Sociālā darba pamatā ir vairāki principi: sociālais taisnīgums, cilvēktiesības, kolektīvā atbildība un cieņa pret dažādību. Balstoties sociālā darba teorijās, sociālajās un humanitārajās zinātnēs, kā arī lokālās kultūras zināšanās, sociālais darbs iesaista cilvēkus un struktūras, lai risinātu dzīves problēmas un uzlabotu labklājību.” (*International Federation of Social Work, n.d.*). Definīcija skaidri iezīmē pašu cilvēku kolektīvo atbildību kopīgo problēmu risināšanā.

Kopienas līmeņa redzējums parādās Starptautisko sociālā darba dienu devīzēs. 2023. gada devīze bija – “Cienot dažādību, strādājam kopā.” Turklāt IFSW prezidents Joahims Mumba (*Joachim Mumba*) aicināja visas iesaistītās puses kopīgā ceļā uz jaunu, ilgstspējīgu, ekosociālu pasauli: “Mūsu visu lokālās un globālās pieredzes kopā radīs pārmaiņas, kas veidos mūsu nākotni (angļu val. – “*We invite all stakeholders to a new sustainable eco social world to join with us on this journey we must all take. Together, we will bring our local and global experience to make transformative change happen.*”).” (*International Federation of Social Work, n.d.*). 2022. gada devīze – “Iekļaujam ikvienu jaunas ekosociālas pasaules veidošanā!” (angļu val. – “*Co-building a New Eco-Social World: Leaving No One Behind.*”). 2021. gadā – “Ubuntu: es esmu, tāpēc, ka mēs esam. Stiprinot sociālo atbildību un globālo kopības sajūtu.” (angļu val. – “*Ubuntu: I am Because We are – Strengthening Social Solidarity and Global Connectedness.*”). Šo tēmu izvēle norāda uz to, ka starptautiskā līmenī sociālajam darbam kopienās tiek piešķirta ievērojami lielāka nozīme nekā to pagaidām redzam Latvijā.

SDK noteikti nav jauns atklājums, tā elementi atrodami jau 90. gadu sākumā, kad Latvijā veidojās sociālās aizsardzības sistēma. Labklājības ministrija izglītoja rajona līmeņa vadītājus, rīkojot seminārus. Katrai pašvaldībai tika iedalīti sadarbības partneri kādā no Eiropas valstīm. Tika iepazīta ārvalstu pieredze un, izmantojot šīs zināšanās pašvaldībās, tika attīstīts tāds sociālais darbs, kas vairāk balstījās uz atbalsta tīklu veidošanu dažādām mērķgrupām – cilvēkiem ar invaliditāti, cukura diabēta slimniekiem, Černobiļas avārijas seku dalībniekiem, senioriem un citiem. Sociālais darbs tika veidots, izglītojot, atbalstot un aktivizējot šo mērķgrupu cilvēkus, organizējot esošos resursus un attīstot jaunus, iestājoties par cilvēku tiesībām, izglītojot pašvaldību vadītājus un deputātus. Tika veidotas pirmās biedrības, kuras apvienoja ieinteresētos cilvēkus. Liela loma šo biedrību dibināšanā un attīstībā bija sociālā darba “celmlaužiem”.

SDK ir viena no sociālā darba formām (*profesijas “Sociālais darbinieks” standarts, 2020*). SDK būtība ir palīdzēt kopienas locekļiem sasniegt augstāku labklājības līmeni, paaugstināt pašorganizēšanās prasmes, kā arī uzņemties atbildību pašiem par savu rīcību un apkārtējo vidi. SDK stiprina kopienas vērtības (sociālo komunikāciju, toleranci, sociālo dialogu). Vienlaikus tas ir aktīvs darbs, lai mazinātu individu un grupu izolāciju, segregāciju un marginalizāciju. SDK integrē vispārīgo sociālā darba praksi un specifiskas pieejas, piemēram, kopienas attīstību, kopienas mobilizēšanu, kopienas sociālo plānošanu un sociālo akciju organizēšanu.

Lai arī SD prakses līmeņus ikdienā ir grūti strikti nošķirt, tomēr izpratne par prakses līmeņu dalījumu palīdz sociālajiem darbiniekiem saprast savu pozīciju un savas profesionālās darbības ietekmi. SD prakses līmeņi tiek iedalīti:

- mikrolīmeņa prakse (tiešais sociālais darbs ar individu, ģimeni un mazo grupu, risinot problēmas indivīda līmenī);
- mezolīmeņa prakse (darbs ar lielākām grupām, piemēram, apkaimes uzņēmumiem, reliģiskajiem centriem un vietējām kaimiņu kopienām, skolām un organizācijām);
- makrolīmeņa prakse (sociālo problēmu risināšana politikas līmenī) (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*).

SDK ierasti tiek saistīts ar mezolīmeni, tomēr daļa no tā virzieniem ietiecas arī makrolīmenī, piemēram, sociālais aktīvisms un interešu aizstāvība.

Sociālā darba teorijā pastāvošo sociālā darba prakses līmeņu dalījumu ar tipiskākajām sociālā darba formām un pamatmetodēm esam apkopājuši tabulā (skatīt 1. tabulu).

1. tabula

*Sociālā darba kopienā salīdzinājums ar citām sociālā darba formām un pamatmetodēm*

Sociālā darba formas un pamatmetodes	Būtība, galvenās metodes	Galvenie atbildīgie	Nepieciešamā izglītība, kvalifikācija	Sociālā darba prakses līmenis
<b>Sociālais darbs ar gadījumu</b>	Vispārīgā sociālā darba prakse. Universāls darbs bez specializācijas.	Sociālais dienests, sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijas – krīzes centri, sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijas u.c., ielu sociālais darbs.	Sociālais darbinieks	Mikrolīmenis
<b>Psihosociālais darbs</b>	Viena no sociālā darba ar gadījumu pamatmetodēm. Tiek īstenots kā atsevišķs sociālais pakalpojums – “viens pret vienu” konsultācijas ar klientu. Specifiskas darba pieejas, darba mērķis un metodes.	Sociālais dienests, sociālo pakalpojumu sniedzēju institūcijas – krīzes centri, sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijas u.c., ģimenes atbalsta centri u.c.	Sociālais darbinieks Tālākizglītības programmas psihosociālajā darbā	Mikrolīmenis
<b>Sociālā gadījuma vadīšana</b>	Viena no sociālā darba ar gadījumu pamatmetodēm, kas sevī ietver: izvērtēšanu; plānošanu; pakalpojumu piesaisti un īstenošanu; pārraudzību; novērtēšanu.	Sociālais dienests	Sociālais darbinieks Tālākizglītība par noteikto mērķgrupu, piemēram, sociālais darbs ar ģimenēm un bērniem	Mikrolīmenis



Sociālā darba formas un pamatmetodes	Būtība, galvenās metodes	Galvenie atbildīgie	Nepieciešamā izglītība, kvalifikācija	Sociālā darba prakses līmenis
<b>Darbs ar grupu</b>	Viena no sociālā darba mikro un mezo prakses formām jeb metodēm, kam raksturīgs tiešais darbs ar vairākiem cilvēkiem vienlaikus. Vērsts uz cilvēka sociālo prasmju uzlabošanu un atbalsta sniegšanu, kā arī personiskās izaugsmes veicināšanu, izmantojot cilvēku savstarpējo mijiedarbību un grupas dinamikas procesus.	Sociālais dienests, pakalpojumu sniedzēju institūcijas – krīzes centri, sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijas u.c.	Sociālais darbinieks, kurš apguvis tālākizglītības programmu sociālajā darbā ar grupām	Mikrolīmenis Mezolīmenis
<b>Sociālais darbs kopienā</b>	Viena no sociālā darba formām. Kopienas vajadzību un resursu apzināšana. Stratēģiskā plānošana. Kopienas locekļu iesaiste.	Sociālais dienests, NVO, privātās organizācijas	Sociālais darbinieks, kurš apguvis tālākizglītības programmu sociālajā darbā ar kopienu	Mezolīmenis Makrolīmenis
<b>Sociālo problēmu pētīšana, sociālās politikas veidošana</b>	Tiek izmantotas specifiskas sociālās plānošanas metodes, kā arī kopienas vajadzību un resursu apzināšanas, stratēģiskās plānošanas un kopienas locekļu iesaistes metodes.	Labklājības ministrija sadarbībā ar pašvaldību sociālajiem dienestiem, pašvaldībām NVO, privātajām organizācijām	Augstākā izglītība, maģistra grāds, vēlama sociālā darbinieka kvalifikācija	Makrolīmenis

No tabulā apkopotajām formām un pamatmetodēm grūtāk var būt nošķirt sociālo darbu ar grupu, kuru var veikt gan mikro, gan mezo prakses līmenī. Abos gadījumos tiek veikts tiešais darbs ar vairākiem cilvēkiem vienlaikus, un arī izmantotās metodes reizēm var būt līdzīgas.

**Mikrolīmenī darbs ar grupu ir vērsts uz indivīda** sociālo prasmju uzlabošanu un atbalsta sniegšanu, kā arī personiskās izaugsmes veicināšanu, izmantojot cilvēku savstarpējo mijiedarbību un grupas dinamikas procesus.

**Mezolīmenī darbs ar grupu var būt vērsts arī uz grupas, kopienas vai sabiedrības** kopīgu mērķu sasniegšanu un jau sākotnēji ir bijis saistīts ar sociālās atbildības, demokrātijas ideālu, sociālo pārmaiņu, cilvēku savstarpējās vienotības un līdzdalības idejām.

Sociālais darbs ar grupu kā viena no sociālā darba formām nostiprinājās līdz ar Starptautiskās Sociālā darba ar grupu asociācijas (angļu val. – *The International Association for Social Work with Groups*) nodibināšanu 1979. gadā un žurnāla “*Social Work with Groups: A Journal of Community and Clinical*”

Practice” izdošanu 1978. gadā. Nepieciešamās kompetences ir apkopotas IASWG izstrādātajā standartā 21. gadsimta sākumā (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*).

**Sociālais darbs kopienas līmenī ir vidutāja posms starp mikropraksi un makropraksi. Atsevišķu ģimeņu vai individuālas problēmas, ko var novērot mikroprakses līmenī, bieži var attiecināt arī uz lielākām iedzīvotāju grupām.** Piemēram, vērst likumdevēju uzmanību uz nepilnībām normatīvajos aktos, kas nepamatoti ierobežo kādas iedzīvotāju grupas iespējas, vai panākt lēmumu pieņemšanu par finansējuma piešķiršanu pakalpojumiem, kas palīdz uzlabot kādas iedzīvotāju grupas dzīves kvalitāti.

Sociālā darba kopienā **vidutāja loma** palīdz:

1) izveidot “lielo kopbildi”, izprast situāciju kopienā un izvērtēt, vai un cik lielā mērā kolēģu, kas veic sociālo darbu ar gadījumu, novērotās problēmas skar plašākas iedzīvotāju grupas;

2) noskaidrot pašas kopienas redzējumu par novēroto problēmu un informāciju par kopienas pārstāvju gatavību iesaistīties problēmas risināšanā;

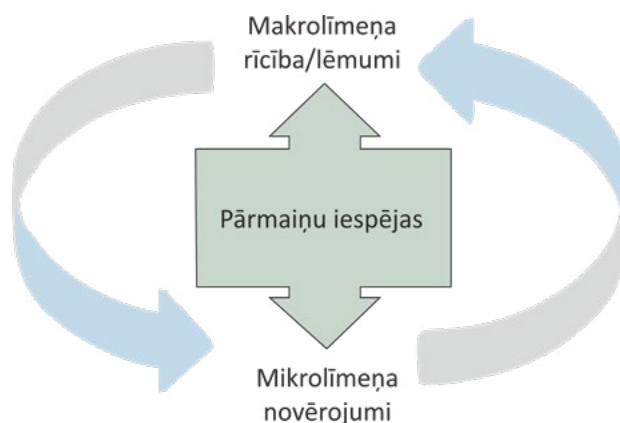
3) skaidrot iedzīvotāju grupām makrolīmeņa procesus un iedrošināt izmantot iespējas tos ietekmēt.

Būtiskā atšķirība starp sociālo darbu kopienā un citām sociālā darba formām ir saistīta ar to, kas būs primārie ieguvēji no iecerētajām sociālajām pārmaiņām. Sociālajā darbā ar gadījumu un gadījuma vadīšanā tiešais ieguvējs galvenokārt ir individuālais klients, grupu darbā – grupas dalībnieki, savukārt, veicot SDK, ieguvējs ir kopiena, lielāka iedzīvotāju grupa vai noteikta sabiedrības daļa.

SDK ļauj apzināt kopienas vajadzības un situāciju, identificēt sistēmiskās problēmas, kā arī darbam ar

1. attēls

*Prakses līmeņu sasaiste*



klientiem tik nepieciešamos kopienas resursus. Tas palīdz arī aktivizēt un stiprināt pašu kopienas, iesaistīt tās līderus un kopā ar kopienas veidot tādus dzīves un vides apstākļus, kas labvēlīgi ietekmē kopienas iedzīvotājus un ļauj tiem sasniegt savus individuālos mērķus. **Iztrūkstot sociālajam darbam kopienas līmenī, cieš kā mikrolīmeņa, tā makrolīmeņa sociālā darba prakse.** Strādājot pārsvarā mikrolīmenī, nereti rodas grūtības nodrošināt resursus un attīstīt pakalpojumus, kas nepieciešami veiksmīgam darbam ar gadījumu. Savukārt bez sociālā darba kopienā, tas ir, mezolīmenī, cieš arī makrolīmeņa prakse, jo trūkst informācijas par kopienas vajadzībām, lai kvalitatīvi izvērtētu esošos un plānotu jaunus pakalpojumus, kā arī trūkst “kopienas balss”, lai ietekmētu politikas procesus un nodrošinātu taisnīgu resursu sadali visiem kopienas locekļiem.

Lielākā daļā resursu tiek ieguldīti darbam mikrolīmenī, strādājot ar individuālas problēmām, kas ir dārgi un prasa ilgstošu darbinieku iesaistīšanos. Rezultāti ne vienmēr ir tādi, kādus gribētu redzēt sabiedrība un arī paši sociālās politikas veidotāji un finansētāji. **Ar sociālo darbu kopienā ir iespējams efektīvi ietekmēt un pilnveidot mikrolīmeņa sociālā darba praksi, nodrošināt preventīvu sociālo problēmu novēršanu, nodrošināt “zemā sliekšņa”<sup>2</sup> pakalpojumu saņemšanas iespējas iedzīvotājiem viņu sociālajā vidē pirms sociālo problēmu saasinājuma un krīzēm. SDK nodrošina iespējas attīstīt komunikāciju, iecietību, sociālo dialogu, cīņu pret sociālo izolētību, atsevišķu individuālu vai sabiedrības grupu diskrimināciju, sociālo atstumtību un marginalizāciju.**

<sup>2</sup> Zemā sliekšņa pakalpojumi – sociāli, ekonomiski, fiziski un psiholoģiski viegli pieejami bezmaksas pakalpojumi iedzīvotājiem (piemēram, bez personu apliecinošu dokumentu uzrādīšanas, bez speciālistu nosūtījuma, bez maksas, iedzīvotāju iespējām pielāgotā darba laikā).

Izvērtējot Latvijas normatīvo regulējumu – Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā un likumā “Par sociālo drošību” nav minēts sociālais darbs kopienā, taču likums nosaka, ka sociālais darbs ir “profesionāla darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, **personu grupām un sabiedrībai kopumā** veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus” (*Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 2002*). Ministru kabineta noteikumos “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” definētas specifiskas prasības pakalpojumu sniedzējiem, kas veic sociālo darbu kopienā. Šajos noteikumos definēts kopienas jēdziens – indivīdi, ģimenes vai sociālās grupas ar kopīgām interesēm vai dzīvojošas vienā teritoriālajā vienībā (*Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem, 2017*). Minētie noteikumi (180. punkts) nosaka, ka pakalpojuma sniedzējs kopienā sociālo pakalpojumu sniegšanā iesaista sociālā pakalpojuma specifikai atbilstošus speciālistus un sociālo darbinieku, un uzskaita (181. punkts) uzdevumus, kas veicami sociālā darba kopienā ietvaros, – tai skaitā kopienā esošo problēmu un to cēloņu noteikšana, nepieciešamo resursu un kopienas līderu piesaiste uzdevumu veikšanai, iedzīvotāju iniciatīvas veicināšana, sadarbības veicināšana ar NVO un citus kopienas darbam raksturīgus uzdevumus.

Atbilstoši profesijas “Sociālais darbinieks” standartam kā pamatzdevumi un pienākumi sociālā darba kopienā realizēšanai ir noteikti:

- sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistišanos un pašpalīdzību;
- plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu;
- izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (*Sociālā darbinieka profesijas standarts, 2022*).

2021. gadā Latvijā ir apstiprināts “Vadošā sociālā darbinieka profesijas standarts”, kurā liels akcents likts uz sociālo darbu tieši mezo un makro līmenī. “**Vadošais sociālais darbinieks analizē sociālos procesus to mijiedarbībā, plāno un administrē sociālā darba resursus, sociālo problēmu risinājumus, attīstības stratēģijas, tostarp sadarbību vietējā, nacionālā un starptautiskā līmenī; kritiski izvērtē strukturālos apstākļus sabiedrībā diskriminācijas, apspiešanas un sociālās nevienlīdzības mazināšanai, kā arī izvērtē vides ietekmi uz cilvēka un sabiedrības attīstību; īsteno cilvēktiesību principus praksē; aktīvi iesaistās sabiedrībā nozīmīgu sociālo problēmu cēloņu izpētē, uztur sociālo dialogu un pauž nevardarbīgu nostāju; veicina sadarbību ar citām profesijām un nozarēm ar mērķi uzlabot ikviena indivīda un visas sabiedrības labklājību.**” (*Vadošā sociālā darbinieka profesijas standarts, 2021*)

Salīdzinot abos profesijas standartos noteiktās sociālā darbinieka praksei nepieciešamās prasības izglītībai un kvalifikācijai, var secināt, ka sociālā darba kopienā uzdevumu veikšanai sagatavotāki būs darbinieki, kas ieguvuši ne tikai bakalaura, bet arī maģistra grādu sociālajā darbā.

Latvijā sociālais darbs pārsvarā notiek mikrolīmenī – fokuss uz sociālo palīdzību un darbu ar gadījumu ar personu vai ģimenēm. To atspoguļo Labklājības ministrijas 2017. gadā ar ESF atbalstu realizētā projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” aktivitātes “Ex-ante un ex-post izvērtējumi pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” ietvaros veiktā pētījuma “Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze” gala ziņojuma rezultāti, kuri ļauj secināt, ka Latvijas sociālajos dienestos joprojām **galvenais akcents tiek likts uz sociālās palīdzības sniegšanu**, nevis uz sociālā darba un citu sociālo pakalpojumu sniegšanu (*Baltic Institute of Social Sciences, 2017*).

Analizējot sociālo darbu **Latvijas pašvaldību sociālajos dienestos**, konstatēts, ka dienestos **izmanto trīs sociālā darba pamatmetodes**:

- sociālo gadījumu vadīšana (angļu val. – *case management*);
- darbs ar gadījumu (angļu val. – *case work*);
- krīzes interence (angļu val. – *crisis intervention*).

Attiecībā uz sociālo darbu kopienā 51% pašvaldību sociālo dienestu vadītāju norāda, ka **nav noteikti kritēriji sociālajam darbam kopienā**, un vēl 20% atzīst, ka šādus pienākumus sociālais dienests šobrīd neveic. Sociālo dienestu vadītāji skaidro, ka augstā darba slodze un papildu personāla resursu trūkums ir uzskatāms par vienu no būtiskākajiem iemesliem, kāpēc pašvaldību sociālajos dienestos nav attīstīts preventīvais darbs un sociālais darbs kopienā (*Baltic Institute of Social Sciences, 2017*). Atbildot uz šiem pašiem jautājumiem 2023. gadā, 56% pašvaldību norāda, ka sociālajam darbam kopienā nav noteikti

kritēriji, 29% – ka šādu pienākumu dienests neveic (*Baltic Institute of Social Sciences, 2023*). Piecu gadu laikā no 20% līdz 29% ir pieaudzis to pašvaldību skaits, kuras norāda, ka neveic šādu pienākumu.

Ziņojumā norādīts, ka **kopienas resursu aktivizēšanai šobrīd Latvijā nav pievērsta pietiekami liela vērība**. Vienlaikus iedzīvotāji un sociālo dienestu sadarbības partneri atzīst, ka sagaida sociālā dienesta aktīvāku rīcību attiecībā uz nelabvēlīgos apstākļos nokļuvušu cilvēku, kuri nav sociālā dienesta klienti, apzināšanu, tai skaitā regulāru tādu vietu apsekošanu, kurās varētu uzturēties personas bez noteiktas dzīvesvietas (*Baltic Institute of Social Sciences, 2017*).

Metodikas “Sociālais darbs kopienā” izstrādes ietvaros veiktajā anketēšanā tika noskaidroti sociālā darba jomas profesionāļu viedokļi, pieredze un attieksme pret sociālo darbu kopienā. Aptaujā piedalījās 110 sociālie darbinieki. Uz jautājumu “**Vai ikdienā veicat pienākumus, kurus uzskatāt par sociālo darbu kopienā?**” 63% no aptaujātajiem atbildējuši apstiprinoši, taču nākamajā jautājumā, lūdzot konkretizēt šos pienākumus, parādās atbildes, kuras grūti attiecināt uz sociālo darbu kopienā, piemēram: “Izstrādājam rehabilitācijas plānus indivīdiem; gadījuma vadišana.” Šādas atbildes ļauj pieņemt, ka daļai sociālo darbinieku ir grūtības nošķirt mikrolīmeņa praksi un sociālo darbu kopienā. Priekšizpētes diskusijās ar pašvaldību sociālajiem darbiniekiem un sociālo dienestu vadītājiem parādās jau skaidrāka izpratne par sociālā darba kopienā būtību. **Kā galvenie SDK elementi diskusijās tika minēti:**

- sadarbība ar NVO;
- kopienu vajadzību izpēte, resursu apzināšana konkrētās teritorijās;
- kopienas locekļu iesaiste un aktivizēšana.

Kopumā var secināt, ka izpratnes līmeņi sociālā darba jomas profesionāļu vidū par sociālo darbu kopienā ir ļoti atšķirīgi. Vairākās pašvaldībās (piemēram, Cēsīs, Tukumā) jau uz šo brīdi ir izveidots sociālā darbinieka kopienā amats, taču, kā apstiprināja fokusgrupu diskusiju dalībnieki, joprojām trūkst skaidras izpratnes par to, kādi ir sociālā darbinieka kopienā uzdevumi, darba mērķi un metodes.

Kā vajadzību fokusgrupu diskusiju dalībnieki akcentēja **sociālā darbinieka kopienā specializāciju**, kā arī, domājot par šāda darbinieka institucionālo piesaisti, tika minēti pašvaldību sociālā dienesta kopienu centri vai nevalstiskais sektors (caur funkciju deleģēšanu), kā alternatīva – pašvaldību attīstības departaments, kas nodrošinātu starpnozaru sadarbību. Kā atzīst paši sociālā darba profesionāļi, liela nozīme ir sociālo darbinieku kopienā attieksmes un pieejas maiņai, tai skaitā gatavībai iet ārā pie cilvēkiem, elastīgi pielāgoties kopienas vajadzībām, arī attiecībā uz darba laiku, tādēļ sociālajam darbiniekam kopienā nepieciešamas gan specifiskas personiskās kvalitātes, gan kompetences un zināšanas.

Ārvalstīs veiktie pētījumi (piemēram, *McPheat, Stewart, Macintyre & Paul, 2016*) norāda uz vairākiem ar sociālo darbu kopienā saistītiem izaicinājumiem, kas attiecināmi ne tikai uz situāciju ārvalstīs, bet arī Latvijā:

- neskaidras robežas starp sociālo darbu ar gadījumu un sociālo darbu kopienā;
- sociālā darba izglītības tendence orientēties uz sociālo darbinieku vispārēju apmācību, nepiedāvājot padziļināti apgūt konkrētus virzienus, piemēram, sociālo darbu kopienā;
- studiju prakses iespēju trūkums sociālajā darbā kopienā;
- pašu kopienu trauslais, daudzveidīgais un dinamiskais raksturs, kas rada papildu izaicinājumus sociālajam darbiniekam.

**Attīstot sociālo darbu kopienā Latvijā, iespējama pozitīva ietekme arī uz pašu sociālo darbinieku profesionālo kopienu un tās attīstību virzienā, kuru raksturo kritisks izzināšanas gars un drosmīgas inovācijas.** Profesionālais kapitāls, kas tiek uzturēts sociālā darba profesionālajā kopienā, tiek uztverts kā sava veida simboliskais kapitāls. Gan prestižs, statuss un ietekme institucionālajā līmenī, gan plašākas sabiedrības diskurss ir svarīgas lietas sociālā darba profesionāļiem, kuru darbs, strādājot sociāli visjutīgākajā jomā, ne vienmēr tiek novērtēts atzinīgi un viennozīmīgi. Līdzīgi kā ar kapitālu ekonomikā, ir vērojama arī profesionālā kapitāla vairošana un uzkrāšana. **Zināšanu pārnese, kritiska ielūkošanās un analīze, dalīšanās pieredzē un attīstīti profesionālās sadarbības paradumi** ir svarīgi sociālā darba profesionālā kapitāla aprites komponenti, kas atgriezeniski spēcina sociālā darba profesionālo kopienu (*Vilka, 2015*). Spēcīgs profesionālais kapitāls ir arī sociālā darba profesijas spēks un ilgtspējas faktors.

# 2

## Sociālais darbs kopienā: kas tas ir?

Viena no grūtībām ir tā, ka ne terminam “kopiena”, ne “sociālais darbs kopienā” nav vienotas definīcijas. Ikdienā lietojam terminu “kopiena” dažādos kontekstos, piemēram, plašsaziņas līdzekļos parādās ziņas, ka “aktīvu darbu ir uzsākusi skolotāju mācīšanās kopiena”, ka “pieaug investoru kopienu skaits sociālajos tīklos”, ka “notiek diskusija par radošas kopienas attīstību” un tamlīdzīgi. Termins šobrīd tiek izmantots radoši, tādējādi radot grūtības sociālā darba praktiķiem skaidri nošķirt, kurās situācijās cilvēku grupa ir kopiena un kurās tomēr nav. Ja dažādi interpretējams un lietojams termins “kopiena”, tad arī jēdziena “sociālais darbs kopienā” izpratne kļūst sarežģīta.

Ārvalstu prakses izpēte liecina, **ka paralēli tiek lietoti atšķirīgi apzīmējumi saturiski identiskām pieejām vai sociālā darba kopienā virzieniem.** Kā arī – kā to nereti uzsver sociālā darba kopienā praktiķi un arī akadēmiķi – ne viss, kur rakstīts “kopienas darbs”, atbilst kopienas darbam un otrādi. Terminoloģijas grūtības rada atšķirīgo terminu lietojums dažādās valstīs, piemēram, profesionāla sociālā darba prakse ar kopienām, sociālais darbs kopienās, uz kopienām orientēts sociālais darbs (angļu val. – *community-orientated social work* (Forde, Lynch, 2014)), kopienās balstīts sociālais darbs (angļu val. – *community-based social work* (Roivainen, 2014)), sociālā darba pieejas kopienas praksē, sociālais darbs kopienu attīstībā, kopienas darbs sociālajā darbā un citi.

Metodikas “Sociālais darbs kopienā” izstrādes laikā SDK pašvaldību sociālajos dienestos lielākoties atrodas vēl tikai attīstības sākuma stadijā, bet kopienu virzienā aktīvi jau darbojas NVO un neformālas aktīvo iedzīvotāju kopas, kas vairāk atbilst kopienas darbam. Kā ļoti augsts risks parādās SDK profesionālās identitātes grūtības. Uzsākot SDK praksi, labās prakses piemēri un pieredzes apmaiņa visbiežāk ir iespējama ar kopienas darba veicējiem NVO sektorā. Situācijā, kad sociālajam darbiniekiem ir spēcīgi sociālā darba profesijas pamati un skaidra profesionālā identitāte, kopienas darba iedvesmas stāsti var aizvirzīt darbinieku preventīvā sociālā darba līmenī arī tajos gadījumos, kad iedzīvotājiem tomēr ir virkne komplicētu un kopīgi risināmu sociālo problēmu.

Metodikas “Sociālais darbs kopienā” aprobēšanas laikā tika secināts, ka **spēcīgas bāzes zināšanas par sociālo darbu, jo īpaši par sociālo darbu mezo un makro līmenī, ļauj darbiniekam elastīgi izmantot citu jomu metodes, jo īpaši kopienas darba metodes, nezaudējot sociālā darba specifiku.**

### 2.1. KOPIENAS DARBA VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA

Sociālā darba pirmsākumi meklējami 19. gadsimta sākumā Anglijā un ASV, kur tas veidojās kā atbildes reakcija uz industrializācijas un urbanizācijas rezultātā pieaugošajām sociālajām problēmām – nabadzību, bezdarbu, bērnu ekspluatāciju, nepietiekamu veselības aprūpi, augstu jaundzimušo mirstības līmeni, vardarbību ģimenēs un atkārtotiem migrācijas viļņiem, kam sabiedrība nebija gatava.

Viens no sociālā darba attīstības virzieniem ir sociālais darbs kopienā, kura aizsākumus parasti saista ar 19. gadsimta beigām, kad ASV un Lielbritānijā izplatījās **apmetņu kustība** (angļu val. – *Settlement House Movement*). Apmetņu kustības mērķis bija tuvināt sabiedrības turīgākos iedzīvotājus un nabadzīgo strādnieku šķiru gan sociāli, gan teritoriāli. **Visu apmetņu kopīgā iezīme – kolektīva atbildība un**



pievēršanās industrializācijas radītajām sociālajām problēmām, nevis problēmām individuālā līmenī. Apmetņu kustības pārstāvji kopienas problēmas, jo īpaši nabadzību, saredzēja kā plašākas sociālās un ekonomiskās struktūras radītu rezultātu un uzsvēra nepieciešamību rast sistēmiskus risinājumus, nevainojot atsevišķus indivīdus vai kopienas par tajās esošajām problēmām. Ja cilvēks netika galā ar savām problēmām, tika pieņemts, ka vaina ir sabiedrībā, nevis individuālā. Korekcijas tika paredzētas ne tik daudz individuālajā līmenī, bet sabiedrības līmenī. Apmetnes tika izveidotas pilsētu nabadzīgākajās apkaimēs. Apmetņu darbinieki (nereti studenti un cilvēki ar augstāko izglītību) brīvprātīgi dalījās ar zināšanām un prasmēm, lai palīdzētu uzlabot strādnieku šķiras un imigrantu dzīves apstākļus. Tomēr jāatzīmē, ka šajā laikā pastāvošo ideoloģiju par “organisku un harmonisku līdzaspastāvēšanu” starp dažādām sabiedrības klasēm un paternālistiskas labdarības palīdzības skatījumu kritiski uzlūkoja gan Semjuels Bārnets (*Samuel Barnett*), gan Džeina Adamsa (*Jane Addams*), 1889. gadā Čikāgā izveidotās *Settlement Hull House* līdzdibinātāja. Bārnets apšaubīja tādu sabiedrības redzējumu, kas paredz, ka “bagātie palīdz nabadzīgajiem un gudrie māca nezinošos”. Tas nozīmētu “labdaru” un “palīdzības saņēmēju” sabiedrību, kurā stiprie un palīdzošie labas gribas vadīti dodas pie vājajiem un mierina cietējus. Pēc Bārneta domām šī ideja piederēja viduslaikiem, un tās vietā būtu jānāk tādai sabiedrības koncepcijai vai izpratnei, kurā “sadarbība ieņem labdarības lomu, bet taisnīgums – tuvākā mīlestības lomu”. Džeina Adamsa savukārt kritizēja sava laika reformatorus un liberāļus, kuri uzskatīja, ka “cilvēki ir jāpārvalda “labiem pilsoņiem” un “ekspertiem””. Vārds “klients” viņai, visticamāk, nekad nebūtu ienācis prātā, apkārtējie cilvēki viņai vienmēr bija “pilsoņi” vai “kaimiņi”. Problēmas tika saskatītas nevis cilvēkos, bet strādnieku kvartālos valdošajos dzīves apstākļos kā netaisnīgu apstākļu un sociāli politisko neveiksmju sekas (*Stövesand, 2019*).

Lai arī apmetnes vienoja kopēja ideja un mērķis, katras apmetnes darbība balstījās konkrētās apkaimes iedzīvotāju vajadzībās. Apmetnes varēja nodrošināt atšķirīgus pakalpojumus, programmas un pasākumus, piemēram, ēdināšanu, veselības aprūpi, izglītojošas nodarbības, tematiskas diskusijas, mākslas nodarbības, praktisku prasmju apguvi. Apmetnes veicināja sociāli politiskas iniciatīvas un inovācijas, piemēram, bezmaksas juristu pakalpojumus nabadzīgajiem iedzīvotājiem.

Sociālais darbs un sociālais darbs kopienā vēsturiski tiek saistīts arī ar **Labdarības organizāciju apvienību** (angļu val. – *Charity Organization Society*, saīsināti – COS), kuras mērķis bija uzlabot indivīdiem un kopienām pieejamos pakalpojumus, uzlabojot koordināciju un organizāciju savstarpējo sadarbību. Nepieciešamība koordinēt organizāciju darbību radās vairāku iemeslu dēļ – atbalsta pārklāšanās, darbību kavējošas konkurences, situācijas, kad fragmentācijas rezultātā būtisks atbalsts iedzīvotājiem netika sniegts, pieņemot, ka to veic kāda cita organizācija. Pirmais mēģinājums sistematizēt iedzīvotājiem pieejamos sociālos pakalpojumus tika uzsākts 1877. gadā Bufalo, ASV. To īstenoja Bufalo Labdarības organizāciju apvienība.

1909. gadā “Ikgadējā labdarības un korekcijas konferencē” (angļu val. – *The National Conference of Charities and Corrections*) ASV tika izsludināta tēma “Apkaimes un pilsoniskā pilnveidošanās” (angļu val. – *Neighborhoods and Civic Improvement*), kas iezīmē sākumu īpašai interesei par darbu kopienās. Amerikas kopienu organizatoru asociācija (ACCO) ir dibināta 1918. gadā. 1962. gadā ASV Sociālā darba izglītības padome (angļu val. – *Council on Social Work Education*, saīsināti – CSWE) uzsvēra kopienas organizācijas nozīmi gan sociālo darbinieku apmācībā, gan praksē, uzskatot to par vienu no sociālā darba pamatmetodēm, kas ietverama izglītības programmās.

Sākot ar 20. gadsimtu, sociālais darbs kopienā katrā valstī ir attīstījies atšķirīgi. Būtiskākā ir atziņa – **katras kopienas sociālā attīstība notiek atšķirīgi, izmantojot tajā esošos cilvēku un vides resursus, pastāvošo politisko iekārtu un sociālās drošības sistēmu**. Līdz ar to tika radītas kopienas darba pieejas un teorijas, kas saistītas ar cilvēku potenciāla stiprināšanu, spēcīnāšanas veicināšanu (angļu val. – *empowerment*) un resursu izmantošanu vidē (piemēram, ekoloģiskās perspektīvas pieeja, strukturālais funkcionālisms) (*Roga-Vailza, Ozola & Apine, 2021*).

**Sociālā darba kopienā vēsturiskā attīstība Latvijā** saistāma ar 20. gadsimta 90. gadu vidu un beigām, kad sociālā darba izglītībā iesaistītie mācībspēki pārņēma skandināvu sociālā darba kopienā izpratni. Ar to topošos sociālos darbiniekus Latvijā iepazīstināja dāņu sociālā darba profesors Ole Hermansens (*Ole F. Hermansen*) no Orhūsas universitātes, savukārt turpmāk darbā ar sociālā darba studentiem

izplatīja Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas "Attīstība" lektores Evija Sedvalde un Daina Vanaga. Vēlāk sociālā darba studentiem bija iespēja apgūt mezolīmeņa prakses izpratni ASV (piemēram, vieslektora profesora Marka Rodžersa (*Mark Rodgers*) lekcijās), kurā akcentēta cilvēktiesību aizstāvība un pretdiskriminācijas darbs, kā arī Vācijas un Izraēlas sociālā darba kopienā pieredzi.

Paralēli Latvijā kopienu aktivizāciju veica un joprojām īsteno vietējās NVO, no kurām daļu vada sociālie darbinieki, pašreiz saņemot finansējumu no LR Kultūras ministrijas, kas valstī uzrauga pilsoniskās sabiedrības politiku, Sabiedrības integrācijas fonda, dažādiem ārvalstu finansējuma avotiem, arī Eiropas Komisijas programmām pilsoņu aktivisma attīstībai (Ose, 2021). **NVO Latvijā noteikti ir uzskatāmas par vienu no galvenajiem sadarbības partneriem, veicot sociālo darbu kopienā**, – gan tāpēc, ka NVO ir uzkrāta pieredze un ir labas iestrādes darbā ar kopienām (piemēram, izveidota sadarbība), gan arī tāpēc, ka sociālajos dienestos joprojām ir vērojams darbinieku trūkums. Tomēr jāreķinās, ka sadarbības stiprināšanai starp sociālajiem darbiniekiem un NVO ir nepieciešams mērķtiecīgs un koordinēts darbs. Metodikas "Sociālais darbs kopienā" izstrādes ietvaros veiktā NVO aptauja rāda, ka tikai 36% no aptaujātajām NVO sadarbojas ar pašvaldību sociālo dienestu. Savukārt fokusgrupas diskusijas laikā kā savstarpējo sadarbību kavējošus faktorus NVO pārstāvji nosauca sociālo darbinieku noslodzi, NVO nevēlēšanos uzņemt birokrātiskas saistības, neizpratni par sociālo darbu kopumā, kā arī novēroto nevēlēšanos veidot sadarbību ar NVO.

Jāņem vērā, ka gan kopienu iniciatīvās, gan pilsoniskās sabiedrības aktivizēšanas jomā daļa NVO šobrīd ir krietni vairāk pieredzējušas nekā vairums sociālā darba profesijas pārstāvju, jo kopš 20. gadsimta 90. gadu sākuma sociālā darba izglītībā un sociālā darba praksē akcentēta mikrolīmeņa prakse – darbs ar individu (Ose, 2021). **Vienlaikus sociālā darba eksperti un teorētiķi novērojuši, ka kopienas darbs pamazām "iziet" no sociālā darba vēsturiskajiem "rāmjiem" un attīstās citu disciplīnu ietvaros, piemēram, sabiedrības veselība, pilsētvides plānošana un citi.**

Vēsturiskās attīstības pārskatā ir labi redzams, ka kopienas darbam un sociālajam darbam kopienā ir kopēja izcelsme, ka šis virziens jau sākotnēji ir bijis vērsts uz plašāka mēroga sociālām pārmaiņām, ka sociālo problēmu cēloņi nav individuāli. SDK liek pamanīt strupceļus, kad problēmas tiek ilgstoši un atkārtoti risinātas individuālā līmenī, nenovēršot cēloņus sociālajā vidē.

## 2.2. GALVENO JĒDZIENU SKAIDROJUMS

### 2.2.1. Jēdziens "kopiena" un kopienas veidu raksturojums

**Centrālais jēdziens ir pati KOPIENA.** Vispirms ir jāņem vērā, ka kopienas jēdziens tiek lietots arī ikdienas komunikācijā, lai norādītu uz kādu cilvēku kopumu saistībā ar visdažādākajām dzīves jomām: vietas, apkaimes, kopienu organizācijas (kopienu fondi), sociālās grupas (studentu kopiena), etniskā piederība (ukraiņu kopiena, romu kopiena, latviešu kopiena), interešu kopienas, profesionālās piederības kopienas (medikāļi, juristi), kopienas saistībā ar kopīgām īpašumtiesībām, labklājību (kopienas veselības aprūpes centri), politika (Eiropas Kopiena vai Eiropas Savienība) (Paula, 2016).

Termins "kopiena" ir cēlies no latīņu valodas vārda "*communis*", kas nozīmē 'kopējs' (angļu val. – *common, public, shared by all or many*). Latīņu termins "*communitatus*" sastāv no trīs elementiem:

1. *com* – latīņu valodas priedēklis, kas nozīmē 'ar' jeb 'kopā';
2. *munis* – **pārmaiņas** vai sasaistoša apmaiņa (angļu val. – *exchanges that link*);
3. *tatus* – latīņu valodas priedēklis, kas nozīmē kaut ko pamazināmā formā (tas ir, deminutīvs) (Roga, 2008).

SDK kontekstā termins ir definējams un lietojams šaurāk. "Kopiena ir sociāla kopība, kuru vieno piederība dzīvesvietai (piemēram, ciemam, pilsētas apkaimē, mazpilsētai, lauku apvidum), kopīgas intereses (piemēram, dabas aizsardzība, senioru apvienība), no citiem atšķirīga identitāte (piemēram, etniskā vai reliģiskā piederībā balstīta biedrība) vai dažāda šo aspektu kombinācija. Kopienā pastāv savstarpējas saites un mijiedarbība, tās veidošanās balstās uz kopīgu vēsturi, vērtībām

un normām, statusu un lomu modeļiem, kā arī savstarpējām gaidām. Kopienas veidojas arī virtuālajā vidē, kur dalībnieki mijiedarbojas galvenokārt ar interneta starpniecību (piemēram, datorspēļu spēlētāju kopienas)” (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*) Visām kopienām ir mainīgas robežas, struktūra un iekšējā dinamika, tās mijiedarbojas. Kopienas ietekmē gan to iekšējās sistēmas, gan arī ārējās sistēmas (piemēram, sociālā politika, ekoloģija) (*Reich & Garvin, 2016*).

19. gadsimtā, analizējot sava laika sabiedrību un cilvēku sociālās attiecības, vācu sociologs un filozofs, zinātnieks F. Tenīss (*Tönnies, 1955*), ieviesa socialitātes tipoloģiju, nošķirot divus socialitātes tipus *Gemeinschaft* (**kopība, kopiena**) un *Gesellschaft* (**sabiedrība**).

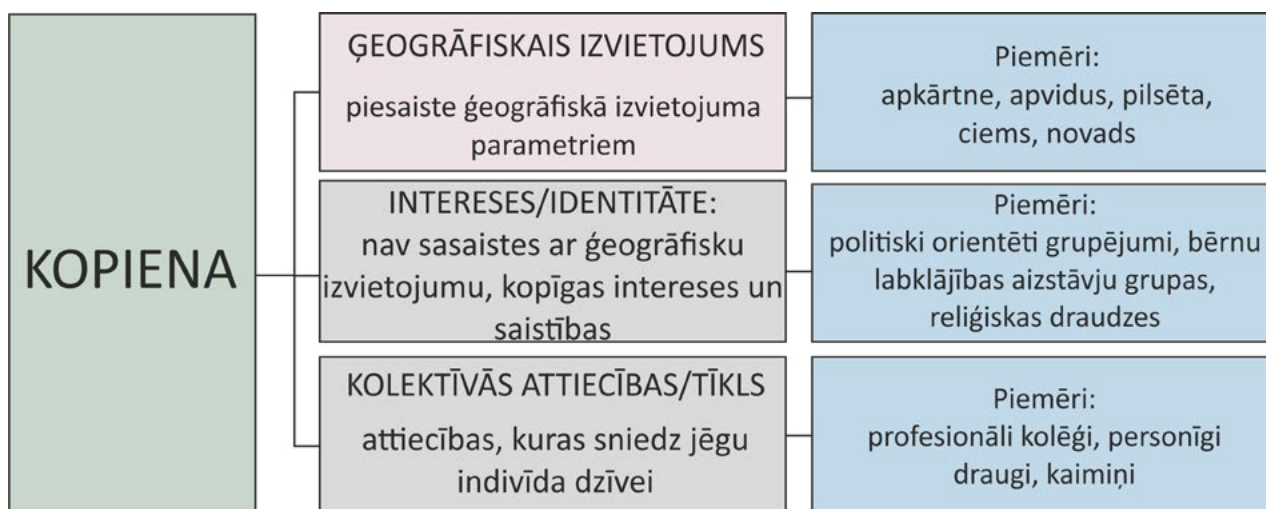
- *Gemeinschaft* jeb kopienas jēdzienu F. Tenīss vairāk saistīja ar lauku vidi (zeme, teritorija), kur starp cilvēkiem izteiktākas bija ciešas, tuvas attiecības (radniecības saites), intensīvāka mijiedarbība un savstarpējais atbalsts.
- *Gesellschaft* savukārt tika attiecināts uz industriālo sabiedrību, kurā cilvēki kļuva aizvien racionālāki un pakāpeniski mazinājās sociālo saišu nozīme.

F. Tenīss izceļ tieši **gribas** nozīmi. **Kopienas gadījumā šī griba ir vērsta uz kopīgu mērķi un apliecina kopību kā pašpietiekamu un augstāku vērtību par indivīda vēlmēm, tas ir, priekšplānā ir organiskas, emocionāli dziļi sakņotas attiecības.** Turpretī sabiedrībā griba ir vērsta uz individuālo mērķu sasniegšanu un savstarpējās attiecības ar citiem ir tikai līdzeklis šo mērķu panākšanai. Kopienā valda emocionālas attiecības, kuras nav iespējams līdz galam racionalizēt. Sabiedrība turpretī balstās uz aprēķinu, kalkulāciju – līdz sākumiem racionalizētām attiecībām, kuras saistītas ar vērtēšanu, novērtēšanu – to, kas ir vērtīgs citu acīs. Te nepastāv absolūtas, nemainīgas vērtības un pašpietiekamas attiecības. Visas attiecības ir vienošanās par noteiktu labumu apmaiņu; lietas šajās attiecībās iegūst ne tikai maiņas vērtību, bet vēl vairāk – tās iegūst sociālu vērtību; maiņas princips rada sociālu hierarhiju un sociālu dinamiku (*Bičevskis, 2021*).

Atgriežoties pie sociālā darba kopienā, jāsaka, ka SDK dažādos laika posmos un reģionos brīžiem ir atradies tuvāk sabiedrībai (dominē makrolīmenis), brīžiem tuvāk kopienai (dominē mezolīmenis).

**Visbiežāk kopiena tiek definēta trīs veidos: pēc ģeogrāfiskā izvietojuma kā fiksētas lokalitātes; pēc interesēm, identitātes un piederības (attiecību kvalitāte); pēc kolektīvajām attiecībām un tīkla (sociālo attiecību kopums) (skatīt 2. attēlu).**

2. attēls  
*Kopienas veidi*





Jāņem vērā, ka lielākā daļa cilvēku un cilvēku grupu vienlaicīgi var būt piederīgas dažādām kopienām. Tomēr tikai formāli kritēriji, piemēram, kopīgi apdzīvota teritorija, piederība sociālajam slānim vai etniskai grupai, rasei vai dzimumam, vēl neveido cilvēku kopumu par kopienu. Tāpat jāatceras, ka starp kopienām var veidot dažādas attiecības, sākot no produktīvas sadarbības un beidzot ar konfliktiem, un šie ir aspekti, kuri var ietekmēt prakses pieejas izvēli, veicot sociālo darbu kopienā.

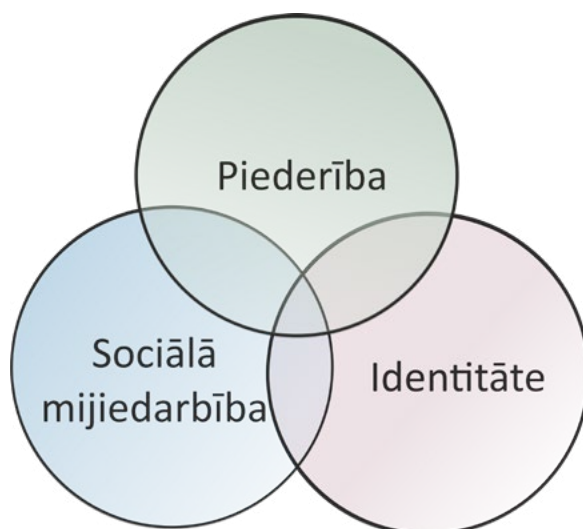
Pilotprojekta aprobācijas procesā un diskusijās ar dažādām iesaistītajām pusēm ir vērojama neizpratne par to, vai ir korekti attiecināt terminu “kopiena” uz iedzīvotāju grupām, kuras nesaista kopīga teritorija. Metodikas autori vērš uzmanību, ka mūsdienu iedzīvotāju dinamiskā mobilitāte, tehnoloģiju attīstība un digitalizācija ir tikai daži no ietekmes faktoriem, kas liek uz “kopienām” skatīties atvērtāk kā līdz šim, proti, pamanīt kopienas daudzveidību. Tomēr joprojām pastāv kopienas raksturojoši elementi.

## KOPIENAS PAMATA ELEMENTI

Termina “**kopiena**” interpretācijā gan sociālā darba teorētiskajā literatūrā, gan kopienas attīstības literatūrā autori samērā vienprātīgi uzsver termina **piederības aspektu vai attiecību aspektu** (Pradeep, Karibeeran, 2017). Tātad lokalitāte ir jāskata kompleksi ar piederību un attiecībām. Kopiena ir kaut kas vairāk par fizisku būšanu kopā vienuviet. Teritoriālā dimensija jeb fiziskās atrašanās vieta pati par sevi nevar radīt kopienas piederības izjūtu – tā ir saistīta ar attiecību dimensiju.

Būtiskas kopienas iezīmes ir **kopīga identitāte, piederība, cilvēku attiecības, arī vide, kopīga vietas izjūta un kultūra**. Kopienas locekļu attiecības nereti balstās uz kopīgu vēsturi, vērtībām un normām, statusu un lomu modeļiem, savstarpējām gaidām. Šie elementi rada identitātes izjūtu, kas ir psiholoģiski un sociāli nozīmīga (Paula, 2016).

3. attēls  
Kopienas iezīmes



Kopiena nevar pastāvēt bez **sociālās mijiedarbības**, tāpēc sociālajiem darbiniekiem ir svarīgi identificēt kopienas vienojošās saites (skatīt 4.3.2. nodaļu). Apzināti vai neapzināti kopienas locekļi ikdienas mijiedarbībā reprezentē noteiktas vērtības, dzīvesveidu, pārliecības, identitāti. “Kopienas piederība ir sajūta, ka iedzīvotāji jūtas saistīti, viņi ir svarīgi cits citam un grupai, iedzīvotājus vieno kopīga ticība, ka ar apņemšanos būt kopā tiks sasniegtas viņu vajadzības.” (McMillan & Chavis, 1986)

Sociologs Z. Baumanis piederību kopienai ir raksturojis šādi: “Mēs visi labi saprotam viens otru, varam uzticēties tam, ko dzirdam; mēs lielākoties atrodamies drošībā un gandrīz nekad nejutāmies nesapraستی vai atraidīti, varam rēķināties ar labvēlīgu attieksmi un savstarpēju palīdzību; mēs uztveram kopienas kā zaudēto paradīzu vai paradīzu, kuru visi joprojām ceram atrast.” (Bauman, 1995) Tomēr piederība kopienai ir saistīta ne tikai ar emocionālo vajadzību apmierināšanu, bet arī ar racionālām vajadzībām, kuras vislabāk var tikt sasniegtas savstarpējā sadarbībā.

Jāpiebilst, ka ir dažādi piederību pastiprinoši faktori. Daži no tiem:

- **dalība grupā**, kas vienlaicīgi veido simboliskas robežas, kuras nošķir “mūs” no “viņiem”, rada emocionālu drošību, pašpārliecību un identificēšanos, kā arī prasa katra indivīda kopīgo ieguldījumu;
- **ietekme** – katram kopienas loceklim ir jājūt, ka, lemjot par kopienai būtiskiem jautājumiem, viņa balss tiks ņemta vērā, ka viņam ir ietekme lēmumu pieņemšanas procesā;
- **vajadzību piepildījums jeb spēja realizēties**;
- **kopīga emocionālā saikne**, kas ietver kopīgu vēsturi un/vai kolektīvas atmiņas, pozitīvus un biežus kopienas locekļu savstarpējos kontaktus (*McMillan & Chavis, 1986*).

Minētajiem faktoriem īpaša uzmanība ir pievēršama tajos gadījumos, kad kādas kopienas vai kopienu mērķtiecīga piederības intensificēšana palīdz sociālo problēmu mazināšanai. Ieteikumus kopienas stiprināšanai skatīt 4.3. nodaļā.



Kopienas sajūta dod cilvēkam spēkus tuvoties stabilitātei sarežģītajā pasaulē, nevis izsauc atsvešinātību un bezcerību. Bet ir pilnīgi iespējams, ka kopienā dominējošās emocijas, paradumi un normas var traucēt individuālajai izaugsmei un panākumiem. Par privilēģiju būt kopienā, dzīvot drošībā, baudīt uzticēšanos un sapratni ir jāmaksā, ziedojot savu brīvību un individualitāti.

Cilvēkiem ir tendence grupu vai kopienu, kurai viņi pieder, vērtēt augstāk nekā grupu vai kopienu, kurai viņi nepieder, jo ikvienam no mums ir vēlēšanās saglabāt pozitīvu priekšstatu par sevi. No vienas puses, šī tendence stiprina piederību, no otras – pastiprina “mēs” un “jūs” nošķiršanu.

Motivētās identitātes konstruēšanas teorijā tiek skaidrots, ka cilvēki izvēlas piederēt kādam cilvēku kopumam, jo tas sola atbildi uz kādu no šiem motīviem: **būt īpašam, izvēlētam; saskatīt piederībā jēgu, turpinājumu kaut kam sev nozīmīgam; klātbūtnes un iederēšanās sajūtu, pašapziņu un ietekmi**. Proti, cilvēkiem ir svarīgi, lai piederība liktu justies īpašiem salīdzinājumā ar citiem, lai piederība būtu jēgpilna, lai piederība savienotu viņa pagātni un tagadni, lai viņiem nozīmīgi cilvēki šo piederību atzītu par labu esam, lai viņi patiktu sev un justos vērtīgi, kompetenti un spējīgi ietekmēt notiekošo (*Vignoles et.al., 2006*).

Pētot kopienas, uzmanība pievēršama gan kopienas iekšējai, gan ārējai videi.

- **Iekšējā vide** – to veido pašu kopienas pārstāvju resursi, vērtības, tradīcijas, uzskati, mērķi, savstarpējās attiecības, kas nosaka kopienas iekšējo kapacitāti izmantot dažādas iespējas. Katrai kopienai ir savi iekšējie resursi, kuri var tikt pārvērtēti par kapitālu, ko savukārt tālāk var izmantot kopienas mērķu sasniegšanai (*Paula, 2016*).
- **Ārējā vide** – pašvaldībā pieejamie resursi un plašāki sociālpolitiskie procesi, kas tieši vai netieši ietekmē kopienas sociālo funkcionēšanu (kopienas sociālais statuss, migrācijas procesi, sociāli ekonomiskā situācija valstī un citi).

Kopienu veidus var klasificēt dažādi (skatīt 2. attēlu), un liela daļa no identificējamajām kopienām būs drīzāk resurss, nevis darbinieka intervences objekts. Tajā pašā laikā ir kopienu veidi, kuriem jāpievērš pastiprināta uzmanība, jo kopienas vērtības, ikdienas paradumi vai savstarpējā mijiedarbība vai nu kavē sadarbību kopīgo problēmu risināšanā (piemēram, kopienas personām bez pajumtes), vai arī pastāv kopienas pašas spēkiem nepārvarami šķēršļi (piemēram, romu kopienas). Metodikas turpinājumā raksturoti kopienu veidi, kas biežāk saistīti ar sociālo darbu.

## TERITORIĀLĀS KOPIENAS

Sociālais darbinieks parasti ir piesaistīts konkrētai pašvaldībai, kas ir arī noteikta teritorija. Teritoriālo kopienu specifika ir piederība konkrētai vietai – iela, kvartāls, apkaime, ciems, pagasts, novads, reģions. Taču jāņem vērā, ka ne vienmēr kopīgi apdzīvotā vietā būs izveidojusies kopiena. **Vai sociālajam darbiniekam ir tāda jāveido?** Atbilde ir NĒ, ja: 1) iedzīvotāji ir atraduši veidu, kā atrisināt problēmas bez savstarpējas sadarbības kopienas līmenī; 2) apkaimē nav no sociālās vides izslēgti iedzīvotāji vai tādi iedzīvotāji, kuri izvairās no socializēšanās saskarsmes prasmju trūkuma dēļ. Atbilde ir JĀ, ja iedzīvotājiem ir sociālas problēmas, kas mazināmas, attīstot savstarpējo sadarbību un atbalstu. Protams, iedzīvotāju sadarbība un iesaistīšanās demokrātijas procesos veicina preventīvu sociālo problēmu novēršanu.

Kopienas var iedalīt **lauku un pilsētvides kopienās**. Iedzīvotāji lauku teritorijās un urbānās vidēs nereti saskaras ar līdzīgām problēmām un vajadzībām, tomēr pastāv aspekti, kas atšķiras: pakalpojumu, tai skaitā sociālo pakalpojumu, pieejamība, nodarbinātības un izglītības iespējas, ikdienas paradumi, mijiedarbība ar valsts un pašvaldības pārvaldes struktūrām.

**LAUKU KOPIENAS** – lai arī iedzīvotāju skaits lauku teritorijās samazinās, ir nozīmīgi sekmēt iedzīvotāju spēju iesaistīties sistemātisku izaicinājumu risināšanā, ieviešot jaunas pieejas un metodes, kā arī stimulējot dažādu iesaistīto pušu savstarpējo sadarbību, kas, veidojot spēcīgu un reaģējošu kopienas, ļautu uzlabot dzīves kvalitāti esošajiem iedzīvotājiem (Eiropas Komisija, 2021). Kopienas ietekme uz indivīdu lēmumiem palikt un dzīvot laukos un turpināt nodarboties ar laukos ierastajām un tradicionālajām aktivitātēm vai uzsākt ko jaunu var būt visai ievērojama (Paula, 2016).

Lauku kopienās vairāk nekā citu veidu kopienās sociālajam darbiniekam ir jālīdzsvaro divas pieejas – sociāli ekoloģiskā sistēmu perspektīva un kopienu psiholoģijas perspektīva. Sociāli ekoloģiskās sistēmu pieejas pamatideja ir raudzīties uz pētāmo problēmu kompleksi, ņemot vērā dažādos līmeņos savstarpēji saistītu elementu attiecības, savukārt kopienu psiholoģijas pieeja orientējas uz indivīdu un grupu kapacitāti (Lendvay, 2013). **Darbiniekiem, kuri iepriekš darbojušies mikrolīmeņa praksē, var būt tendence lielākoties izmantot kopienu psiholoģijas perspektīvu.** Vienlaikus tieši ekoloģiskā sistēmu perspektīva var ļaut ilgtermiņā risināt daudzus jautājumus, jo dzīvotspējīgas lauku kopienas nav iedomājamas bez prasmēm izmantot to rīcībā esošos resursus un iespējas, veidot sadarbību ar pārvaldes institūcijām, aktīvi līdzdarboties lēmumu pieņemšanā un mērķtiecīgi realizēt savas ieceres.

Pētījumi liecina par šādām tendencēm lauku teritorijās – iedzīvotāju skaita samazināšanās, īpaši attālās teritorijās; vidējā vecuma pieaugums; bērnu un jauniešu skaita samazināšanās. Pastāv augsta nevienlīdzība sasniedzamībā (fiziskā un digitālā), infrastruktūras un pieejamo pakalpojumu klāstā un pieejamo pakalpojumu kvalitātē, tai skaitā pakalpojumi vairāk pieejami iedzīvotājiem, kas ir mobili un ar digitālām prasmēm, turklāt šo prasmju līmenis lauku teritorijās ir zemāks kā pilsētās. Lauku kopienu pārstāvji mazāk uzticas publiskajai pārvaldei un biežāk ir skeptiski par savām iespējām reāli ietekmēt lēmumus, kā arī mazāk iesaistās līdzdalības aktivitātēs. Tas saistīts gan ar hierarhisku varas uztveri, administratīvi teritoriālajām izmaiņām, ierobežotākām ekonomiskās attīstības iespējām, gan arī bieži ar pozitīvas pieredzes trūkumu (Eiropas Komisija, 2021; Latvijas Fakti, 2018; Zemkopības ministrija, 2022).

**PILSĒTVIDES KOPIENAS** – ierasti mēdz apgalvot, ka pilsētvides jeb urbānajām kopienām ir mazāka vietas piesaiste, augstāka iedzīvotāju mobilitāte, fleksiblāka identitātes veidošanās un atvērtība jaunām pieredzēm. Var arī pieņemt, ka piederība kopienām var mazināt tādas pilsētvides riskus kā izdegšana no paaugstinātā ikdienas tempa izraisītā stresa, atsvešinātības un vientulības. Pilsētu iedzīvotāji nereti nezina, kas mājā aiz blakus dzīvokļa durvīm, un jūtas kā mājās tikai tad, kad ienāk savā mājoklī. Taču šodien arvien aktuālākas kļūst mazas urbānās kopienas, kuras kopējiem spēkiem daļa atbildību par apkaimi. Kā piemēri Rīgā ir minama Miera ielas republika, Brasas apkaimes kaimiņi, Labi dzīvot Āgenskalnā, Lastādija – tuvējā Maskavas forštate.

Pilsētvidē SDK jo īpaši būtiski ir ņemt vērā telpisko aspektu, kas būtu uztverams kā iespēja izaicinājumu risināšanai, ieviešot daudzveidīgas prakses un risinājumus sinerģijā starp sociālo darbu un pilsētplānošanas metodēm, dažviet pat norādot, ka tieši arhitekti spēj urbānā vidē būt labākie psihologi. Vienlaikus tieši pilsētu kopienās īpaši aktuāli arī SDK ir globālās tendences, spēja apzināt un reaģēt uz izaicinājumiem un iespējām, ko rada ne vien globalizācija, bet arī tehnoloģiskā un digitālā attīstība.

Pilsētvides jeb urbānajā vidē ir šādas tendences – pieejamu mājokļu trūkums, īpaši iedzīvotājiem

ar zemākiem ienākumiem, studentiem un citām riskam pakļautajām grupām; dažādu iedzīvotāju grupu, tai skaitā migrantu, iekļaušanas izaicinājumi un sociālā segregācija; nabadzība un bezpajumtnieki. Arī transporta un citu avotu radītais vides piesārņojums, kvalitatīvas pārtikas nepieejamība un enerģētikas izaicinājumi, tai skaitā enerģijas nabadzība un neefektīvas, videi nedraudzīgas vai finansiāli nepieejamas siltumapgādes sistēmas. Pilsētās izaicinājumus rada arī vides un kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšana un pilsētvides kvalitātes attīstība, pilsētplānošanā ņemot vērā sociāli ekonomiskos faktoros (*Eiropas Komisija, 2019, Rīgas Tehniskā universitāte, 2016*).

## NE-TERITORIĀLĀS KOPIENAS

Paralēli teritoriālajai piederībai veidojas arī iedzīvotāju kopienas, kurām galvenās identitāti veidojošās un vienojošās pazīmes var būt **vecumposms** (piemēram, jaunieši, seniori), **dzimums, sociālais slānis, nodarbinātība, politiskā pārliecība, seksuālā orientācija, rasu un etniskā piederība, līdzīgas problēmas** (piemēram, kopienas, kuras veido vecāki, kas audzina bērnus ar funkcionāliem traucējumiem, personas ar invaliditāti), **dzīves situācija** (piemēram, jaunās māmiņas), **intereses** (piemēram, mednieki, uzņēmēji, sportisti), **vērtības** (piemēram, etniskās kopienas, reliģiskās kopienās). Turpmākajā kopienu piemēru aprakstā minētās ir tās iedzīvotāju kopienas, kas parasti būs tiešāk saistītas ar SDK. Atšķirībā no teritoriālām kopienām, kuru robežas ir skaidri identificējamas un faktiski iezīmējamas kartē, šo kopienu robežas pamatā ir nosakāmas pēc piederības izjūtas un sociālās mijiedarbības.

**Etnisko minoritāšu kopienas** – veidojas, apvienojoties iedzīvotāju grupai ar vienādu etnisko izcelsmi, kura ir skaitliski mazāka par pamatetosu. Lai gan etnisko minoritāšu kopienas parasti vēlas saglabāt savu etnisko identitāti, sabiedrībā tām nav dominējošas pozīcijas, tāpēc nereti šīs kopienas tiek diskriminētas vai pakļautas marginalizācijai. Diskriminācija var izpausties dažādās dzīves jomās, piemēram, darba attiecībās, izglītības ieguves iespējās, preču un pakalpojumu vai mājokļa pieejamībā. Kā viena no etnisko minoritāšu kopienām, kurai Latvijā pievērš lielu uzmanību, ir romi.

**Marginālas kopienas** – kopienas, kuras atrodas ārpus ierastām sabiedrības normām un atšķiras (vai tiek uzskatītas par atšķirīgām) no sabiedrības vairākuma. Marginālas kopienas var atšķirties, piemēram, pēc etniskās un/vai reliģiskās piederības, pēc saziņas veida (valoda, zīmju valoda), pēc uzskatiem, pēc sociālo problēmu pazīmēm (piemēram, bezpajumtniecība, vielu atkarība). Šīs atšķirības dažkārt veicina grupas vēlmi distancēties no sabiedrībā dominējošām normām un vērtībām, pakāpeniski veidojot arvien slēgtāku kopienu, kas savukārt pastiprina sabiedrības noraidošo attieksmi pret šīm kopienām. Sociālā darbinieka mērķi darbā ar marginālām kopienām var būt dažādi: rast kompromisus (kopienu mediācija), tādējādi veicinot sociālo iekļaušanos, pārstāvēt kopienas intereses, palīdzēt identificēt un izmantot pieejamos resursus vai attīstīt jaunus resursus un/vai pakalpojumus, kas savukārt mazina marginalizētības pakāpi.

**Kopienas, kurās apvienojušās personas ar problemātisku uzvedību**, piemēram, narkotisko vielu lietotāji. Darbā ar šīm kopienām bieži izmantojama kaitējuma mazināšanas (angļu val. – *harm reduction*) pieeja<sup>3</sup>. Konkrētā pieeja veicina narkotisko vielu lietotāju atbildību par savu un citu drošību, kā arī veicina pieejamību atbalsta pakalpojumiem saistībā ar veselībai kaitīgu paradumu mazināšanu; attīsta ielu darbu un mobilās vienības, lai sasniegtu sevišķi problemātiskas lietotāju grupas.

**Sociālo slāņu kopienas** teorētiskajos avotos ir maz pieminētas, taču situācijā, kad pastāv augsta ienākumu nevienlīdzība, augsts nabadzīgo un maznodrošināto iedzīvotāju īpatsvars, dažādu sociālo slāņu (šķiru) kopienu mijiedarbība var būtiski uzlabot kopējo dzīves kvalitāti. Šo kopienu pastiprināta pretnostatīšana vēl vairāk ierobežo resursu un iespēju pieejamību. Kopienu, kuru veidošanās pamats ir piederība kādam sociālajam slānim, kontekstā uzmanība ir jāpievērš arī sociālajai mobilitātei – iedzīvotāju spējai pārvietoties starp dažādām sociāli ekonomiskām pozīcijām sabiedrībā. Sociālās mobilitātes iespējas nosaka strukturālie nosacījumi konkrētajā sabiedrībā. Piemēram, sievietes, seksuālās minoritātes, etniskās minoritātes, imigranti un cilvēki ar funkcionāliem traucējumiem daudzās sabiedrībās joprojām sastopas ar ierobežotām augšupejošās sociālās mobilitātes iespējām.

<sup>3</sup> Kaitējuma mazināšana (angļu val. – *harm reduction*) ir jēdziens, ko sabiedrības veselības jomā attiecinā uz programmām un rīcībpolitiku, kuru mērķis ir mazināt kaitējošas uzvedības negatīvās sekas indivīdam un apkārtējiem cilvēkiem, kopienai un sabiedrībai kopumā.



**Kopienas, kas veidojas, saņemot sociālos pakalpojumus.** Ilgstoši saņemot kādu sociālo pakalpojumu, jo īpaši, ja pakalpojums ietver grupu nodarbības, var veidoties kopienas, kuras vieno konkrēts pakalpojums (piemēram, dienas centra pakalpojums). Pakalpojuma saņēmējiem nereti veidojas kopīga identitāte, piederība, regulāra sociālā mijiedarbība.

**TERAPEITISKAS KOPIENAS** ir nevis kopienas veids, bet drīzāk viena no ilgtermiņa (vienu gadu un ilgāk) atveseļošanas pieejām cilvēkiem ar psihoaktīvo vielu lietošanas atkarību un cilvēkiem ar garīgās veselības traucējumiem. Šai pieejai ir raksturīga kopienas dzīves un terapeitisko metožu integrēšana. Pieeja ir attīstījusies ASV 20. gadsimta 50. gados no pašpalīdzības kustībām kā pretstats dominējošai medicīniskajai pieejai atkarību ārstēšanā un izteiktam atveseļošanas iespēju trūkumam; tā ir arī viena no antipsihiatrijas pieejām. Atšķirībā no citām atveseļošanas pieejām terapeitiskās kopienas balstās īpaši veidotā terapeitiskā vidē, kas ietver ikdienas režīma un kopienas noteikumu ievērošanu, strukturētas aktivitātes (piemēram, rīta aplis, individuālais un grupu terapeitiskais darbs) un nestrukturētas aktivitātes (piemēram, ikdienas pienākumu veikšana, brīvā laika pavadīšana). Mūsdienās ir attīstīti visdažādākie veidi un to kombinācijas: a) slēgta, daļēji slēgta vai atvērta tipa; b) bērnu, jauniešu, pieaugušo; c) sieviešu, vīriešu, ģimenes; d) viena veida psihoaktīvās vielas atkarīgajiem cilvēkiem (piemēram, tikai alkohola lietotājiem vai tikai heroīna lietotājiem) vai dažādu vielu, psihoaktīvās vielas atkarības un citu psihiskās veselības vai garīga rakstura traucējumu kombinācijas. Terapeitisko kopienu standartu uzturēšanā un attīstībā liela nozīme ir Pasaules Terapeitisko kopienu federācijai (angļu val. – *World Federation of Therapeutic Communities*). Atšķirībā no citiem kopienu veidiem terapeitiskajās kopienās mazāka uzmanība tiek pievērsta ārējai videi, mijiedarbībai ar apkārtni sabiedrību, jo šajā gadījumā kopiena tiek izmantota kā līdzeklis individuāliem terapeitiskiem mērķiem (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*).

**SLĒGTAS KOPIENAS**, kurām piemīt relatīva pašpietiekamība, kas sliktākajā gadījumā var robežoties ar kopienas izolētību. Slēgtas kopienas bieži veido cilvēki, kurus vieno īpašas, no sabiedrības vairākuma atšķirīgas pārliecības (piemēram, sekta), atšķirīgs dzīvesveids (piemēram, hipiji). Sociālā darba praksē ar tādām kopienām var būt grūti izveidot sadarbību, un speciālistu uzmanība nereti tiek pievērsta gadījumos, ja kopienās atrodas personas, kas nevar sevi aizstāvēt (piemēram, nepilngadīgas personas, personas ar garīgās attīstības traucējumiem). No ārpusē piedāvātā sadarbība un atbalsts visbiežāk tiek pieņemts tikai ārkārtas situācijās. Slēgtu kopienu pretstats ir **ATVĒRTAS KOPIENAS**, kurām raksturīga brīva, intensīva mijiedarbība un informācijas apmaiņa ar ārējo vidi, reizēm var būt grūtības noteikt kopienas robežas, var būt vāja piederības izjūta, kā arī ārēji notikumi viegli var ietekmēt kopienas funkcionēšanu.

**VIRTUĀLAS KOPIENAS** atrodas vistālāk no klasiskās izpratnes par kopienām. Ja kopienas galvenās pazīmes ir kopīga identitāte, piederība un mijiedarbība, tad šo kopienu galvenā atšķirība ir tā, ka sociālā mijiedarbība noris virtuālās platformās, nevis tiekoties klātienē. Ģeogrāfiskā atrašanās vieta tiek aizstāta ar virtuālo telpu (kibertelpu). Kibertelpā sociālā dzīve netiek organizēta, tā norit „plūsmā”. Kad kopienas nevieno kopīgu vietu, palielinās citu elementu nozīme – virtuālā mijiedarbība kļūst par galveno nosacījumu kopienas eksistencei. Pateicoties informācijas tehnoloģijām, šīs kopienas raksturo viegla piekļuve piederībai – ir viegli (bez fiziskas pārvietošanās) kļūt par daļu no kopienas un tikpat viegli “iziet” no kopienas. Šīm kopienām raksturīga arī elastīga savstarpēja pielāgošanās (*Fellin, 2001*). Ja ieejas un izejas no kopienas ir pārāk vieglas, tad var neveidoties saistības, uzticība un sadarbība. Parasti vienojošs ir kopīgs mērķis, intereses, iespējas apmierināt kādu no cilvēkiem svarīgam vajadzībām (piemēram, iegūt informāciju, atbalstu, komunicēt). Virtuālo kopienu izpēte ir sarežģīta, jo ne visi virtuālo kopienu locekļi sevi aktīvi apliecina – daļa dod priekšroku pasīvai jeb slēptai kopienas virtuālās dzīves vērošanai. Sociālajiem darbiniekiem virtuālās kopienas var būt gan resurss, gan intervences līdzeklis, gan iespēja iedzīvotāju sociālās izolētības mazināšanai. Turklāt mūsdienās virtuālā vide un sociālie tīkli ir efektīvi izmantojami sociālo akciju organizēšanā un īstenošanā.

**Atsevišķi izdalāms ir sociālā darba resurss – RADOŠĀS KOPIENAS.** Aizvien zināmākas kļūst gan Latvijas reģionu (piemēram, Padures muiža), gan Rīgas radošās kopienas. Specifiski, ka radošās kopienas Rīgā veidojušās vēsturiski nozīmīgās, taču pašvaldību iepriekš neapsaimniekotās vietās (piemēram, VEF rūpnīcas radošais kvartāls, Kalnciema iela, Āgenskalna tirgus). Radošās kopienas sociālajiem darbiniekiem ir nenovērtējams resurss, jo šo kopienu organizētās aktivitātes ir socializēšanās iespēja sociāli atstumtiem

vai izolētiem iedzīvotājiem. Šīs kopienas sadarbībā ar sociālo darbinieku var attīstīt pasākumus, kas tieši vērsti uz mazāk aktīvo teritorijas iedzīvotāju iesaistišanu.

Latvijā ir izveidoti vairāki **KOPIENU CENTRI**. Kopienų centrs ir platforma – publiska vieta vienas vai vairāku kopienu pārstāvju iniciatīvām, kur iedzīvotāji pulcējas grupu aktivitātēm, sociālajam atbalstam, informācijas apmaiņai vai citiem mērķiem, un tas ir būtisks resurss sociālajam darbiniekam. Kopienų centriem var būt aktīva loma kopienas iedzīvotāju līdzdalības veicināšanā. Kopienų centra darbības nodrošināšana noteikti var būt daļa no SDK, bet kļūdaini būtu domāt, ka SDK nav iespējams bez kopienas centra. Viens no Latvijā zināmākajiem kopienu centriem ir Rīgas Sociālā dienesta kopienas centrs “Ābeļzars”<sup>4</sup>. Savukārt labāk zināmie **dienas centri** ir sociālā pakalpojuma veids, kas organizē un īsteno aktivitātes noteiktu mērķu grupu vajadzību nodrošināšanai dienas laikā. Arī dienas centri var ietvert kopienas centriem raksturīgo pašorganizēšanās principu, taču tas nav dienas centru primārais mērķis.

Saistībā ar jēdzienu KOPIENA tiek izmantoti arī tādi apzīmējumi kā: **KOPIENAS DZĪVOTSPĒJA JEB NOTURĪBA, KOPIENAS RĪCĪBSPĒJA JEB KAPACITĀTE, KOPIENAS KOMPETENCE, KOPIENU PAŠGENERĒŠANĀS.**

Aizvien lielāku ievēribu gūst **kopienų dzīvotspējas jeb noturības** (angļu val. – *community resilience*) jēdziens, ar to saprotot kopienu spēju gan pielāgoties un pretoties jauniem ārēju faktoru radītiem apstākļiem un ietekmēm, gan iespējamos riskus izmantot savā labā, stiprinot savu kapacitāti, mācoties un attīstot jaunas prasmes (Scott, 2013). Dzīvotspējīgu kopienu pastāvēšana nav iedomājama bez prasmēm izmantot to rīcībā esošos resursus un iespējas, aktīvi līdzdarboties lēmumu pieņemšanā un mērķtiecīgi realizēt savas ieceres. **Vienmēr prātā jāpatur pārlicība, ka nav tādu kopienu, kurām nav nekādu resursu, lai arī cik problemātiska sākotnēji izskatās situācija.** Kopienų dzīvotspējas jēdziens ietver ideju par kopienas ilgtspēju.

Kopienų līmenī **rīcībų spēja jeb kapacitāte** (angļu val. – *community capacity, capability*) nozīmē, ka kopienai jāspēj mobilizēt tās rīcībā esošie resursi un spējas, jāapzina iespējas, kā arī aktīvi, mērķtiecīgi un atbilstoši jārikojas izvirzīto mērķu sasniegšanai. Tieši pašas kopienas spēja mobilizēties un kolektīvi pašorganizēties savu interešu aizstāvēšanai, marginalizācijas un nabadzības novēršanai vai citu kopienai aktuālu jautājumu risināšanai daudzu praktiķu un pētnieku darbos tiek uzsvērtā kā būtisks kopienas rīcībų spēju ietekmējošs faktors (Paula, 2016). Kopienų rīcībų spējai izdalāmas kultūras, sociālā, ekonomiskā, vides un politiskā dimensija. Visas minētās dimensijas ir savstarpēji saistītas.

**Kultūras kapacitāte jeb rīcībų spēja** – kopienas spēja apzināties un nodrošināt savu identitāti, saglabāt, piemēram, savas etniskās kultūras dzīvotspēju vai izkopt novada tradīcijas, atbalstīt kopienas locekļus un gādāt par viņu sociālo vajadzību apmierināšanu.

**Sociālā kapacitāte jeb rīcībų spēja** ir saistīta ar rūpēm par kopienas mazāk aizsargātajām sociālajām grupām, par kopienas sociālo vajadzību apzināšanu un mērķtiecīgu rīcību vajadzību apmierināšanai. Sociālā mijiedarbība nodrošina kopienas solidaritātes izjūtu.

**Ekonomiskā kapacitāte jeb rīcībų spēja** saistāma ar indivīdu un kopienas pārstāvju iesaistišanos ekonomiskajās aktivitātēs, kas pamatā ir uzņēmējdarbība un darba tirgus. Šai rīcībų spējas dimensijai ir svarīga spēja iekļauties darba tirgū, darboties ar peļņu, pašrealizēties, būt neatkarīgam. Rīcībų spējas vides dimensija saistāma ar kopienas atbildību un rūpēm par tās rīcībā esošajiem dabas vides resursiem un spējām šos resursus izmantot un apsaimniekot.

**Politiskās kapacitātes jeb rīcībų spējas dimensija** parāda kopienas spēju realizēt savas intereses valsts, pašvaldību un NVO darbībā, līdz ar to raksturo kopienas iesaisti tādu lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē gan pašus lēmumu pieņēmējus (iedzīvotājus, vietējo varu), gan plašāku sabiedrību. Nelabvēlīgi sociāli ekonomiskie apstākļi, regulāru ienākumu trūkums nemotivē cilvēkus uzņemties iniciatīvu un tērēt savu laiku kopienas interesēm (Paula, 2016).

Kultūras un sociālā dimensija ir pārējo dimensiju pamatā, jo tās ietekmē cilvēku rīcību, spriedumus, vērtējumus, mijiedarbību, skatījumu uz kopīgo nākotni (vai tās trūkumu), nosaka kopienas vajadzības. **Ir pieņemts uzskatīt, ka kopienas solidaritāte dod lielāku ieguldījumu attīstībā un pārmaiņās,**

<sup>4</sup> Kontaktinformācija: [https://ld.riga.lv/lv/paklautibas-iestades/rigas-domes-socialais-dienests/Dienas\\_centri/kopienas-centrs.html?elid=341](https://ld.riga.lv/lv/paklautibas-iestades/rigas-domes-socialais-dienests/Dienas_centri/kopienas-centrs.html?elid=341)

taču nedrīkst aizmirst par pretēju procesu: kopienas saliedēta pretestība var arī bremsēt jaunu un inovatīvu ideju attīstību, un šādas pretestības pamatā var būt tradicionālas vērtības un aizspriedumi pret jebkurām pārmaiņām (Zobena & Paula, 2014). Kopienas, kuras saliedē pretestība, var kļūt par vienu no sociālo darbinieku izaicinājumiem, jo īpaši, ja tās tomēr piedzīvo virkni sociālu problēmu. Viens no šādu kopienu piemēriem ir ielu jaunieši.

Atsevišķos teorētiskajos avotos uzmanība tiek pievērsta terminam “**kopienas kompetence**”, kas apzīmē kopienas spēju sadarboties kopējās dzīves kvalitātes uzlabošanā un kopējo problēmu mazināšanā. Kopienas kompetence tiek uzlabota, kad:

- tās pārstāvjiem ir saistības un apņemšanās (angļu val. – *commitment*) vienam pret otru;
- kopienas pārstāvji apzinās kopīgās vērtības un intereses;
- pastāv atvērtība komunikācijā;
- pastāv līdzdalība kopienas lēmumu pieņemšanā (Fellin, 2001).

Lai atšķirtu kopienas, kurām ir nepieciešama sociāla darbinieka iesaiste, no tām, kurās sociālais darbs nav nepieciešams, izmantojams termins **PAŠĢENERĒJOŠAS KOPIENAS**. Šādas kopienas raksturo:

- 1) spēja apzināties un definēt savas vajadzības, kā arī atdalīt vēlmes no vajadzībām;
- 2) spēja sanākt kopā, spēja runāt, spēja izvērtēt, spēja objektīvi analizēt;
- 3) spēja iegūt jaunas zināšanas, prasmes, spēja piesaistīt resursus (īpaši cilvēkresursus);
- 4) spēja pašiem rīkoties un īstenot ieceres, spēja veikt savu interešu aizstāvību.

Pašģenerējošu kopienu piemēri ir NVO, biedrības, interešu apvienības, apkaimes, ciemu asociācijas. **Pašģenerējošas kopienas sociālajiem darbiniekiem var būt labs resurss, taču parasti šīm kopienām nav nepieciešama darbinieka palīdzība sociālo problēmu risināšanai.** Šīs kopienas veiksmīgi pārvar dalījumu “mēs” un “viņi” gan kopienas iekšējā komunikācijā, gan sadarbojoties ar citām kopienām vai institūcijām.

Atkarībā no iezīmēm, kuras tiek novērtētas kā prioritāras, atšķirīgs var būt gan sabiedrības, gan kopienas pārstāvju, gan sociālo darbinieku, gan arī citu kopienas darbinieku skatījums uz **KOPIENAS FUNKCIJĀM**. Tālāk aprakstīts viens no funkciju iedalījumiem, kas piemērots teritoriālām kopienām.

- **Ražošana, izplatīšana un patēriņš** – vairāk aktuāli lauku teritorijās: cilvēku vajadzību apmierināšana, tai skaitā pamatvajadzība pēc pārtikas, medicīniskās aprūpes, ienākumi, transports, atpūtas iespējas. Lai šīs vajadzības apmierinātu, cilvēki kļūst atkarīgi viens no otra; savstarpēja pakalpojumu apmaiņa ar vai bez naudas starpniecības.
- **Socializācija** – dominējošo normu, tradīciju un vērtību uzturēšana kopienā. Socializācija notiek ne tikai ģimenē, ar draugiem, vienaudžiem, apkaimes iedzīvotājiem, bet arī ar plašsaziņas līdzekļu starpniecību. Plašsaziņas līdzekļi ietekmē to, kā konkrētā kopiena tiek reprezentēta – pozitīvi, negatīvi, neitrāli, pretrunīgi (piemēram, romu etniskā kopiena).
- **Sociālā kārtība un kontrole** – process, kurā kopienas locekļi nodrošina normu un vērtību ievērošanu (tiek īstenota gan formālo institūciju, gan neformālās aktivitātēs); līdzsvara atrašana starp individuālu autonomiju un sadarbošanos ar apkārtējiem.
- **Sociālā līdzdalība** – mijiedarbība ar kopienas grupām, organizācijām. Tā ir iespēja cilvēkiem apmierināt sociālās mijiedarbības vajadzības.
- **Savstarpējs atbalsts**, ko nodrošina ģimene, draugi, partneri, kaimiņi, profesionāli, brīvprātīgie – neformāls kopienas atbalsts (Warren, 1978).

Kopienas, kurās tiek īstenotas visas minētās funkcijas, tiek dēvētas arī par kompetentām kopienām, tomēr daļa no kopienām to nespēj dažādu iemeslu, piemēram, strukturālās nevienlīdzības dēļ. Pašģenerējošās kopienas spēj sadarboties un veiksmīgi īstenot visas minētās funkcijas, līdz ar to arī laicīgi atrisināt aktuālās problēmas.

## KAS NAV KOPIENA?

Nereti SDK praktiķu vidū vērojama fleksibla dažādu terminu miksēšana – kopiena, apkaime, grupa, sociāla grupa, iedzīvotāju grupa, mērķa grupa un citi. Var būt situācijas, kad terminu nozīme pārklājas, un tad terminu dažādība ir pamatota (piemēram, ir situācijas, kad iedzīvotāju grupa būs gan apkaime, gan kopiena), taču var būt arī situācijas, kad ir teritoriāla apkaime, bet kopiena (ar piederību, sociālu mijiedarbību) nav izveidojusies.

Termins	Termina lietošana
<b>Apkaime</b>	Lieto, raksturojot cilvēku kopumu, kam ir kopīga dzīves telpa. Termini “kopiena” un “apkaime” pārklāsies, ja tiek runāts par teritoriālu kopieni, kur tās iedzīvotāji veido savstarpēju mijiedarbību (piemēram, Bebreņu iedzīvotāju kopiena, Avotu ielas apkaime/kopiena Rīgā). Apkaime var būt konkrēts, telpisks ietvars potenciālajai kopienai.
<b>Grupa</b>	Plaši lietots termins, kuru lieto, attiecinot uz skaitliski ierobežotu cilvēku kopumu, ko apvieno viena vai vairākas pazīmes. Grupas pārstāvjiem var nebūt piederības izjūtas un neveidoties savstarpējās saiknes. Tuvāk “kopienai” ir termins “ <b>sociālā grupa</b> ”. Sociālā grupa ir sabiedrības sociālās struktūras elements, ko vieno formāli vai sociāli nozīmīgi kritēriji (dzimums, vecums, rase, profesija, vara un citi). Grupas veidojas sociālās mijiedarbības rezultātā, un cilvēki, kas šajās grupās iesaistīti, darbojas pēc grupu radītajiem nosacījumiem un likumsakarībām. Sociālā grupa ir indivīdu kopums, kuram ir kopīgi mērķi, saskaņotas lomas un uzdevumi, izveidotas attiecības, pieņemtas normas un vērtības, akceptētas sankcijas, ja tiek pārkāptas kopīgās normas.
<b>Sociālā darba klientu mērķgrupa un mērķa grupa</b>	Klientu mērķgrupa ir noteiktām pazīmēm un kritērijiem atbilstoša cilvēku grupa, uz kuru potenciāli tiks virzīta sociālā darba intervence vai arī uz kuru jau ir vērsti sociālais darbs konkrētā institūcijā vai organizācijā. Mērķgrupas pārstāvji var būt piederīgi dažādām kopienām.  Plašāks termins ir <b>mērķa grupa</b> – noteiktām pazīmēm un kritērijiem atbilstoša cilvēku grupa, uz kuru tiek vērsta sociālā politika un sociālo pakalpojumu sistēma. Līdzīgi kā apkaime, arī mērķa grupa var būt pamats potenciālai kopienai, ja starp šīs grupas cilvēkiem tiek veidotas savstarpējās saiknes. Būtiski ir izvērtēt, vai pašiem mērķa grupas pārstāvjiem ir nepieciešama kopienas (piederības, savstarpēja atbalsta, kopīgu paradumu, vērtību nostiprināšana u.c.) attīstīšana?
<b>Sociālā sistēma</b>	Sistēmu teorijas terminoloģijā kopienas ir sabiedrības subsistēmas. Kopiena ir viena no sociālajām sistēmām, ko veido cilvēki. Citu sociālu sistēmu piemēri ir ģimene, draugu grupa, sociālie institūti, sabiedrība u.c. ( <i>Fellin, 2001</i> ).
<b>Sabiedrība</b>	Iedzīvotāju kopums (kāda noteiktā teritorijā), kuru dzīvi un uzvedību saista vienota paradumu sistēma un organizācija. Sociālā darba kontekstā, lietojot terminu “sabiedrība”, mazāks akcents tiek likts uz savstarpējam saiknēm, piederību un kopību, vairāk uzsverot visu iedzīvotāju kopumu. Visur, kur ir cilvēki, būs arī sabiedrība, bet ne vienmēr šajā sabiedrībā veidojas kopienai raksturīgās attiecības.

Sociālā darba praktiķi ikdienā nenodarbojas ar terminu analīzi, tomēr Metodikas autori gribētu uzsvērt, ka precīzs terminu lietojums jau sākuma stadijā – saprotot, kas ir un kas nav kopiena, – palīdz darbiniekam identificēt savu darba lauku un turpmāk arī citiem kolēģiem skaidrot un pamatot savas darbības.





Visciešāk sociālais darbs kopienā saplūst ar kopienas darbu tajos gadījumos, kad kopienas problēmas tiek novērstas preventīvi. Periodā, kamēr sociālā darba kopienā specializācija Latvijā vēl tikai attīstās, darbiniekam ir svarīgi prast pamatot savu darbību un izskaidrot, kura sociālā problēma konkrēto darbību (pasākumu) rezultātā tiek preventīvi novērsta. Pretējā gadījumā ir grūtības veidot profesionālo identitāti un darbiniekam var rasties šaubas par to, kas esmu, ko daru un kāpēc daru?

Atšķirības starp diviem dažādi interpretētiem terminiem – “sociālais darbs kopienā” un “kopienas darbs” – redzamas attēlā (skatīt 5. attēlu), kurā atspoguļota terminu pārklāšanās.

Tālāk raksturotas pazīmes, kas ļauj atšķirt SDK no kopienas darba.

1. **Fokuss uz sociālo problēmu<sup>5</sup> risināšanu vai preventīvu novēršanu kopienas līmenī** – piemēram, kādas iedzīvotāju grupas sociālā izolētība, iedzīvotāju nabadzība, augsts vardarbības līmenis apkaimē, deviantas uzvedības normalizēšana.
2. **Marginalizētu, sociāli vāji funkcionējošu kopienu interešu pārstāvēšana** – piemēram, romu kopiena, ielu jauniešu kopiena, teritoriāli izklīdēta kopiena lauku reģionā. Sociālie darbinieki īpašu uzmanību pievērš sociāli nelabvēlīgā stāvoklī esošām, sociāli viegli ievainojamām un mazaizsargātām, diskriminētām un trūkumā nonākušām iedzīvotāju grupām. Sociālā darba kopienā specifiskas raksturošanai labi noder arī ilgtspējīgas attīstības Dienaskārtībā 2030<sup>6</sup> minētais “**Neatstāt nevienu novārtā**” (angļu val. – *leave no one behind*) princips. Tas nozīmē **nevienlīdzības mazināšanu un koncentrēšanos uz sabiedrības grupām, kur palīdzība nepieciešama visvairāk** (Bakari, 2022).
3. **Sociālā darba vērtību un ētisko principu ievērošana** – piemēram, vienādu iespēju nodrošināšana un ikkatra kopienas locekļa līdzdalība ir svarīgāka nekā kādas aktivitātes efektīvu rezultātu sasniegšana – svarīgāka ir iesaiste (process), nevis rezultāts.

**Vēl viens kritērijs, kas ļauj nodalīt sociālo darbu kopienā un kopienas darbu, ir sociālā darbinieka kvalifikācija**, jo sociālajam darbiniekam neatkarīgi no prakses vietas un jomas saistošas ir sociālā darba vērtības, ētiskie principi, mērķi, misija, standarti. Līdz ar to kopienas darbam un darbiniekam (atšķirībā no sociālā darba kopienā) nav saistošs profesijas “Sociālais darbinieks” standarts, mērķis, misija, ētikas kodeksi un citi sociālā darba profesiju reglamentējošie dokumenti (Pavelova, 2014). Situācijās, kad kopienas NVO nodarbina sociālo darbinieku (ar atbilstošu kvalifikāciju un pienākumiem, kas vērsti uz kopienu), risina kopienas sociālās problēmas un pārstāv kādas kopienas intereses, ir lietojams apzīmējums **sociālais darbs kopienā**.

Analizējot SDK praksē lietotos apzīmējumus ārvalstīs, dominē vairāki pamata jēdzieni – **kopienas darbs, kopienas organizēšana vai kopienas attīstības darbs, sociālais darbs kopienā**. Jāatzīmē, ka, salīdzinot ar pārējiem iepriekšminētajiem, “sociālais darbs kopienā” (angļu val. – *community social work*) ārzemju literatūrā lietots vismazāk, jo elastīgi kā sinonīmu nereti izmanto “kopienas darbs” (angļu val. – *community work*). Termini ir savstarpēji saistīti ne tikai metodoloģijā, bet arī vēsturiski, jo kopienas darbs un sociālais darbs kopienā radušies vienlaicīgi, 19. gadsimtā, saistībā ar Apmetņu kustības attīstību.

Iepazīstoties ar termina “**Sociālais darbs kopienā**” dažādiem skaidrojumiem, iezīmējas vairāki virzieni (skatīt 3. tabulu).

<sup>5</sup> Sociālā problēma ir nevēlami sociāli apstākļi, procesi vai attieksmes, kas sabiedrībā tiek uztvertas negatīvi, rada negatīvas sekas indivīdiem, sabiedrībai un apkārtējai videi vai apdraud noteiktas sabiedrības vērtības, rada kolektīvās vainas sajūtu par to, ka šie stāvokļi tiek par maz vai netiek vispār risināti. Uzsvērt nevēlamo apstākļu praktiskās risināšanas aspektu, sociālā problēma tiek raksturota kā pretruna starp objektīvām vajadzībām un iespējām tās apmierināt, kas prasa sekojošu reakciju un atbilstošu rīcību šīs pretrunas risināšanai (*Latvijas Sociālo darbinieku ētikas kodekss*, 2022).

<sup>6</sup> ANO Ģenerālajā asamblejā 2015. gadā pieņēma rezolūciju "Mūsu pasaules pārveidošana: ilgtspējīgas attīstības programma 2030. gadam" jeb Dienaskārtība 2030, kas nosaka 17 ilgtspējīgas attīstības mērķus un apakšmērķus, kas sasniedzami, lai pasaulē mazinātos nabadzība un pasaules attīstība būtu ilgtspējīga. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/ano-ilgtspējigas-attistibas-merki>

Termina "Sociālais darbs kopienā" lietojums	Terminā ietvertā nozīme
Kā norāde uz uzdevumiem un lietoto metodoloģiju	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kopienas sākotnējā izpēte</b> – vajadzību identificēšana, ārējā izskata un attieksmes novērošana, kopienas locekļu un organizāciju savstarpējās mijiedarbības un tās attiecību ar pašvaldību izpēte, kopienas dinamikas analīze.</li> <li>• <b>Kopienas plānošana</b> – izaugsmes plāna veidošana, pakalpojumu un stratēģiju attīstīšana.</li> <li>• <b>Kopienas kapacitātes stiprināšana un izglītošana</b> – palīdzēt kopienas locekļiem izprast to, kā birokrātiskās sistēmas strādā, mācīt piesaistīt finansējumu savu ideju realizēšanai, mācīt neatlaidīgi un pārliecinoši runāt savā starpā un ar kopienas līderiem, attīstīt kopienas un tās līderu prasmes vadīt pārmaiņas.</li> <li>• <b>Darbs ar vietējās varas pārstāvjiem un lēmumu pieņēmējiem</b>, lai nodrošinātu tos nepieciešamos resursus, finansējumu un pakalpojumus kopienai, kas visefektīvāk risinātu kopienas locekļu problēmas, īpaši to, kas ir apspiesti, viegli ievainojami vai pakļauti riskam.</li> <li>• <b>Kopienas organizēšana, attīstīšana</b>, sociālās akcijas un pārmaiņu vadība.</li> <li>• <b>Kopienas ekonomikas attīstība.</b></li> </ul>
Kā norāde uz sagaidāmo rezultātu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kopiena, kuras locekļiem ir <b>pieejami taisnīgi atbalsta pakalpojumi, ilgtspējīga ekonomiskā infrastruktūra, kultūras un mākslinieciskās izpausmes iespējas</b>, parku un atpūtas zonu pieejamība un izglītošanās iespējas.</li> <li>• Kopienas locekļu <b>dzīves kvalitātes uzlabošanās.</b></li> <li>• <b>Stipras un veselīgas kopienas.</b></li> </ul>
Kā norāde uz klientu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kopiena <b>pēc ģeogrāfiskā izvietojuma.</b></li> <li>• Kopiena <b>pēc kopīgām interesēm, identitātes, kultūras, ticības vai garīgās piederības.</b></li> <li>• <b>Kopiena pēc kolektīvajām attiecībām.</b></li> </ul>
Kā norāde uz kopienas iesaisti un līdzdalību	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kopiena kā sociālā darba primārā mērķa grupa.</li> <li>• Kopienas iesaiste politikas veidošanas, plānošanas un lēmumu pieņemšanas procesos.</li> </ul>

### 2.2.3. Kopienas darbs (kopienas attīstības darbs, kopienas attīstīšana, kopienas organizēšana)

Pilotprojekta laikā Metodikas autori un pilotprojekta dalībnieki secināja, ka viena no lielākajām grūtībām ir pamanīt un paskaidrot atšķirību starp "sociālo darbu kopienā" un "kopienas darbu", tāpēc būtiski ir arī saprast, kas ir kopienas darbs.

Viens no apzīmējuma "kopienas darbs" skaidrojumiem ir, ka kopienas darbs ir **process, kura ietvaros (algots) kopienas darbinieks palīdz kopienas locekļiem attīstīt kopieni, nodrošinot plānotu kopienas mobilizāciju, lai tā izmantotu pati savas sociālās struktūras un resursus savu problēmu risināšanai un mērķu sasniegšanai** (*Australian Community Workers Association, 2022; Twelvetrees, 2001*).

Ziņojumā "Kopienas darba nākotne Latvijas reģionos" kopienas kustības attīstītājs A. Bērziņš ir skaidrojis, ka kopienas darbs – tā ir **savas kopienas resursu apzināšanās, novērtēšana un efektīva izmantošana**. Ar resursiem šeit jāsaprot gan nauda, gan pieejamie materiāli un pakalpojumi, gan nepilnīgi izmantotā infrastruktūra, gan cilvēkresursi – apkaimes iedzīvotāji, viņu rokas un īpašās prasmes (*Bērziņš, 2016*).

Vācvalodīgajā telpā **kopienas darba** rokasgrāmatā kopienas darbs tiek skaidrots kā holistiska pieeja, kuras mērķis ir uzlabot materiālos apstākļus (piemēram, dzīvesvietu, materiālo situāciju, atbalsta pakalpojumu pieejamību), infrastruktūru (piemēram, publiskā transporta savienojumus, atpūtas vietas un drošas ielas, zaļu vidi) un nemateriālos apstākļus (piemēram, sociālo attiecību kvalitāti, līdzdalību, kultūru), iesaistot tos, kurus tas skar. Savukārt sociālais darbs kopienā integrē individuālos un strukturālos aspektus, apskatot tos no sociāli telpiskā viedokļa. Tas veicina spēju darboties un pašorganizēties kolektīvās spēcīnāšanas (angļu val. – *empowerment*) izpratnē, kas sekmē arī tīklu un sadarbības struktūru attīstību. Tāpēc sociālais darbs kopienā vienmēr ir gan izglītojošs, gan sociāli un politiski orientēts (*Stövesand, Stoik, Troxler 2013*).

Kopienas darbinieka uzdevumu iedalījums:

- **organizatoriskais atbalsts** (organizēt sapulces, darba grupas);
- **stratēģiskais atbalsts** (palīdzēt kopienai saprast labāko veidu, kā sasniegt tās mērķus; kur atrast informāciju; kā un kuras pašvaldības amatpersonas uzrunāt; palīdzēt veidot kopienas rīcības stratēģijas);
- **izglītojošais atbalsts** (palīdzēt apgūt kompetences kopienai svarīgu uzdevumu veikšanai, piemēram, sagatavot iesniegumus, sazvānīt pašvaldību un izskaidrot situāciju, izstrādāt projektu pieteikumus);
- **tālāku attīstību veicinošs atbalsts** (nodrošināt apstākļus kopienas patstāvīgai darbībai, piemēram, nodrošināt telpas, kancelejas preces, interneta pieslēgumu).

Attiecībā uz jēdzieniem “**kopienas darbs**” un “**kopienas attīstīšanas darbs**” domas dalās. Daļa autoru un praktiķu šos terminus uzskata par sinonīmiem, bet daļa autoru skaidro, ka pastāv būtiskas atšķirības starp terminiem, proti, kopienas darbs ir brīvprātīgais darbs, ko veic paši kopienas locekļi pamatā īstermiņa iniciatīvu ietvaros, savukārt kopienas attīstīšanas darbs ir mērķtiecīgas ilgtermiņa darbības un procesi, lai veicinātu kopienas attīstību un izaugsmi.

Vēsturiskie pirmie trīs virzieni jeb prakses modeļi, kas ietilpst jumta jēdzienā “kopienas darbs”, bija **teritoriālā attīstība** (angļu val. – *locality development*), **sociālā plānošana** (angļu val. – *social planning*) un **sociālās akcijas**. Laika gaitā attīstīta virkne citu alternatīvu modeļu: **kopienas kapacitātes stiprināšanas modelis**, **kopienas aizstāvības modelis**, **kopienas iesaistes modelis**, **kopienas attīstīšanas modelis**, **kopienas organizēšana**, **sociālās kustības**, **feministiskais kopienas darba modelis** un citi. Metodikas kontekstā svarīgi ir ņemt vērā, ka kopienas darbs un sociālais darbs kopienā paredz aktīvu iedzīvotāju līdzdalību, tāpēc ārvalstu prakses modeļu burtiska pārņemšana uz Latviju nav iespējama. Tie ir attīstāmi un apbējami pakāpeniski.

Prakses virzienus var iedalīt divos blokos: **kopienas attīstīšana un kopienas organizēšana**.

**Kopienas attīstīšana** (angļu val. – *community development*) ir process, kurā kopienas locekļi apvienojas, lai apzinātu viņiem svarīgus jautājumus, kopīgi risinātu problēmas un uzlabotu kopienas dzīvi. Kopienas attīstīšanas pamatā ir pilnvarojuma, cilvēktiesību, iekļaušanas, sociālā taisnīguma, pašnoteikšanās un kolektīvās darbības principi. Tiek pieņemts, ka kopienas locekļi ir savas dzīves un kopienas eksperti. Visos posmos – no jautājumu izlemšanas līdz darbību izvēlei, īstenošanai un izvērtēšanai – kopienas attīstības procesu vada kopienas locekļi. Kopienas attīstība var būt vērsta, piemēram, uz varas pārdali, lai novērstu nevienlīdzības un nelabvēlīgu situāciju cēloņus, uz resursu mobilizāciju kādu problēmu risināšanai (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*). Eiropas Kopienas attīstības tīkls (angļu val. – *European Community Development Network*) uzskata, ka kopienas attīstība ir pieeja cīņā ar nabadzību, sociālo izslēgtību un nevienlīdzību, kas uzsver šo problēmu skarto cilvēku līdzdalību visos intervences līmeņos.

Vairākas nacionālas (piemēram, Apvienotā Karaliste un Austrālija) un arī starptautiskas kopienas attīstības organizācijas ir izstrādājušas kopienas attīstības darba prakses standartus, iezīmējot kopienas darba lauku, mērķi, metodes, vērtības, nepieciešamās zināšanas un norādot, ka aicina tos ievērot dažādu profesiju pārstāvjus, kas praktizē kopienas attīstību, tostarp arī sociālos darbiniekus.

Kanādas Sociālo darbinieku asociācija (angļu val. – *Canadian Association of Social Workers*) sociālā darba teorētiskajās nostādnēs norādījusi, ka kopienas attīstība ir viens no sociālā darba prakses aspektiem, minot kopienas attīstības lomu un pienākumus sociālā darba praksē. Asociācija arī min, ka sociālajiem darbiniekiem kopienā savā kopienas attīstības un organizācijas praksē jābalstās uz sociālā darba profesijas ētiku un standartiem, bet jāievēro arī ilgtspējīgas kopienas attīstības principi (*Tan, 2009; Council on Social Work Education, 2015, Canadian Association of Social Workers, 2022*).

**Kopienas organizēšana** ir sociālo pakalpojumu programmu, pakalpojumu un politikas plānošanas process, kura mērķis ir uzlabot cilvēku labklājību un veicināt viņu potenciāla īstenošanu. Kopienas organizēšana aptver plašāku parādību loku nekā tikai politiskās, ekonomiskās un institucionālās pārmaiņas vai programmas sociālu mērķu sasniegšanai. Kopienas organizēšana lielā mērā paļaujas uz racionalitāti, pierādījumos balstītu informāciju, pētniecību. Kopienas organizēšanas ietvaros veiktās darbības var būt gan kopienas līmenī, paveicot kopīgi to, ko var sasniegt paši, gan arī tās var ietvert kampaņu politikas vai likuma maiņai. Šo terminu bieži lieto arī starptautiskajā attīstības darbā ne tikai sociālo, bet arī sabiedrības veselības, vides un citu kopienai būtisku jautājumu risināšanai kopienas, nacionālā vai pat starptautiskā līmenī (*Stövesand, 2019*).



Kā viens no veiksmīgiem kopienas attīstīšanas piemēriem, kas faktiski ir Āfrikas tautu kultūrās iesakņots kolektīvisma ētikas princips, ir Ubuntu prakse Āfrikā (*Ose, 2021*), ko sociālie darbinieki varētu izmantot savā praksē, lai īstenotu iedzīvotājiem saprotamas un draudzīgas sociālā darba kopienā intervences. Proti, L. Ose savā rakstā “Es esmu, jo mēs esam. Ubuntu un sociālais darbs” min: “Kopienas organizācijas pieejas msaragambo un saiga šķiet īpašas uzmanības vērtas. Msaragambo izpaužas kā cilvēku sadarbība un savstarpēja palīdzība pārtikas vai pajumtes trūkuma apstākļos, kā arī kultūraugu audzēšanas, ravēšanas un ražas novākšanas laikā – kā mums pazīstamās talkas. Līdzīgas pašpalīdzības iniciatīvas Mara reģionā dēvē par saigu. Msaragambo paredz kultūrai specifisku motivēšanu, piemēram, kopīgu dziedāšanu strādājot. Savukārt kopīgai strādāšanai nepieciešamo enerģētisko nodrošinājumu – pārtiku un vietējo alu mbege – gatavo paši pašpalīdzības grupas dalībnieki rotācijas režīmā. Saiga pieeja paredz veidot divas grupas: vienā piedalās jaunieši, otrā – vecāka gadagājuma cilvēki. Jauniešu grupai ir sagatavots mēneša darbu grafiks – kopā veicamie darbi kopienas dzīves uzlabošanai un mazaizsargāto palīdzībai, savukārt vecājo grupas nodrošina plānoto darbu uzraudzību.” (*Ose, 2021; International Federation of Social Work, n.d.*)

## 2.3. GALVENĀS VĒRTĪBAS UN ĒTISKIE PRINCIPI SOCIĀLAJĀ DARBĀ KOPIENĀS

Ļoti būtiska loma sociālajā darbā kopienā ir vērtībām un ētiskajiem principiem, turklāt daļa no tām ir kopīgas sociālā darba vērtības, savukārt daļa raksturīgas tieši darbam kopienā.

### Specifiskas SDK vērtības un ētiskie principi

**Kopienas spēcīgāšana** – kopienas pārliecību, spēju, prasmju un attiecību attīstīšana, lai tās dalībnieki spētu kolektīvi sadarboties kopīgu problēmu risināšanā.

- Kopienas pārstāvjiem jau piemītošo prasmju un zināšanu pamanīšana, atzišana, novērtēšana. Komplicētu problēmu situācijās cilvēkiem var būt grūti pašiem pamanīt savus, kaut nelielos, sasniegumus.
- Tādu apstākļu veicināšana, kad kopiena pati definē sevi, savas vērtības un rīcības plānus.
- Iespēju nodrošināšana kopienām attīstīt kritisku, radošu, neatkarīgu un aktīvu lēmumu pieņemšanu un līdzdalību.



Praktiski kopienas spēcīgāšana sākas ar to, ka darbinieks vienmēr atceras pajautāt kopienas locekļu viedokli, rada drošu vidi, lai cilvēki varētu brīvi bez nosodījuma runāt par problemātiskiem jautājumiem, nepieņem lēmumus kopienas pārstāvju vietā (arī tad, ja nolūki ir labi), pamana un palīdz pašiem kopienas locekļiem pamanīt savus sasniegumus, pieņem, ka kopienai ir atšķirīgs redzējums nekā darbiniekam par kādas problēmas iespējamo risinājumu.

Kopienas spēcīgāšana spilgti vērojama Daugavpilī īstenotajā pilotprojektā, kurā mērķtiecīgi tika veicināta ģimeņu, kurās aug bērni ar funkcionāliem traucējumiem, pašorganizēšanās spēja<sup>7</sup>.

**Kopīga, kolektīva rīcība** – cilvēku aktīvas līdzdalības veicināšana, lai paustu kopēju viedokli un sasniegtu kopējus mērķus.

- Atzīt gan katra atsevišķa kopienas pārstāvja, gan kopienas kopējo sadarbības un kopdarbības potenciālu.
- Veicināt un atbalstīt kopienas, stiprinot to savstarpējo sadarbību kopīgu problēmu risināšanā. Arī palīdzot apgūt sadarbošanās prasmes, jo var būt gadījumi, kad kopienā šīs prasmes ir vājas un trūkst pieredzes sadarboties (tad darbinieks pats var būt paraugs efektīvai sadarbībai).
- Izmantot kopienas “balss” spēku, lai plānotu un veiktu kopīgas darbības, vienlaikus ievērojot citu tiesības. Mērķtiecīgi virzītas diskusijas ar kopienas pārstāvjiem var palīdzēt apzināties sadarbības potenciālu savu kopīgo interešu aizstāvībā. Kopienai izmaiņas panākt ir vieglāk nekā atsevišķiem iedzīvotājiem.

Kopīga rīcība var būt gan praktiskas darbības dzīves vides uzlabošanai (piemēram, parka sakopšana, soliņu izveidošana), gan interešu aizstāvība (piemēram, sociālās akcijas).

**Kopīga “mācīšanās”** – iespēju un pārmaiņu nodrošināšana, kopienai mācoties darīt un daloties ar refleksijām.

- Veicināt mācīšanos no kopējas sadarbības pieredzes.
- Plašāka sociāla, politiska un ekonomiska konteksta izpratnes veicināšana.
- Kritiskas domāšanas un refleksiju veicināšana par savu rīcību, vērtībām un uzskatiem..

Ir iespējamās situācijas, kad kopiena ir aktīva, taču bez “kopienas mācīšanās” elementa neveidojas secinājumi, atziņas par cēloņsakarībām, alternatīviem risinājumiem, kā arī ir grūtības pamanīt savus sasniegumus un strukturēt turpmāk veicamās darbības. Intuitīva rošanās bez “mācīšanās” rada risku, ka kopienas pārstāvji izdeg, rodas kopienas iekšējie un ārējie konflikti un destruktīva komunikācija. Piemēram, var veidoties tendence meklēt vainīgos par neveiksmīgām iecerēm, lai gan neveiksmes iemesls ir nereālistisks plānojums, nevis īstenotāju vājās kompetences.

Latvijas sociālo darbinieku Ētikas kodekss (*Latvijas Sociālo darbinieku biedrība, 2022*), kas ir saistošs arī sociālajiem darbiniekiem kopienā, ir izstrādāts, pamatojoties uz IFSW Globālo sociālā darba definīciju un Globālā sociālā darba deklarāciju par ētikas principiem. Metodikas autori ir ņēmuši vērā arī ASV Sociālo darbinieku asociācijas Ētikas kodeksu, kurā definētas galvenās sociālā darba vērtības. Katra **vērtība** ir saistīta ar noteiktiem sociālā darbinieka darbības **ētiskiem principiem**, kas Metodikā ir pielāgoti specifiski sociālajam darbam kopienā.

**Kalpošana** – sociālie darbinieki kopienā palīdz un sniedz atbalstu kopienām, kuras ir nonākušas grūtībās, galvenokārt vēršot uzmanību sociālā taisnīguma vairošanai un sociālo problēmu mazināšanai.

- Veicot profesionālos pienākumus, sociālais darbinieks ir atbalstošs neatkarīgi no kopienas (kopienas kopumā un katra kopienas locekļa) etniskās piederības, kultūras, reliģijas, sociālekonomiskā statusa vai pat noziedzīgas, amorālas uzvedības vēstures.
- Kopienas, kurās ir izteikta problemātiska uzvedība (radot apdraudējumu sev un citiem), ievērojams kaitējuma mazināšanas princips (piemēram, kopienas, kas apvieno narkotisko vielu aktīvos lietotājus).

<sup>7</sup> Papildu informācija par īstenoto pilotprojektu pieejama žurnāla “Sociālais Darbs Latvijā” rakstā “Sociālais darbs kopienā Daugavpils ģimenēm ar bērniem ar funkcionāliem traucējumiem”. Pieejams : <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23511/download?attachment>

**Sociālais taisnīgums** – sociālie darbinieki kopienās mazina sociālo netaisnību un veicina vienlīdzību. Sociālie darbinieki ikdienas darbā apņēmīgi tiecas novērst tādas sociālās netaisnības kā diskriminācija, nabadzība, bezdarbs, apspiešana, iespēju trūkums un sociālā atstumtība. Latvijā sociālais taisnīgums praksē izpaužas kā:

- stingra vērtība pret netaisnīgiem lēmumiem, kas skar kopienas;
- uzmanības vērtība uz varas nevienlīdzības situācijām pašā kopienā un kopienas attiecībās ar citām institūcijām;
- vienlīdzīga attieksme pret visām kopienām un visiem kopienas locekļiem;
- cilvēktiesību veicināšana un nostiprināšana kopienas ikdienā;
- diskriminācijas nepieļaušana;
- vienlīdzīga, "caurspīdīga" piekļuve resursiem, īpašu uzmanību pievēršot resursu nodrošināšanai sociāli mazaizsargātām kopienām;
- solidaritātes veicināšana;
- līdzdalības veicināšana.

Ar sociālā taisnīguma izaicinājumiem sastopas tie sociālie darbinieki kopienās, kuri cenšas veicināt no kopienas atstumtu un izslēgtu personu iekļaušanu. Piemēram, neliela ciema iedzīvotājiem var būt izteikta un diskriminējoša attieksme pret jauniešiem, īpaši, ja tās ir personas ar garīgās attīstības traucējumiem.

**Cilvēka cieņa un vērtība** – sociālie darbinieki respektē gan katrai personai atsevišķi, gan kopienai kopumā piemērojamu cieņu un saredz to kā vērtību.

- Cieņa pret dažādību, kultūras atšķirību sensitivitāte.
- Kopienas vērtības atzīšana, kas ietver vērtības piešķiršanu kopienai kā kopumam, tradīcijām, kopienas veidojošām cilvēku savstarpējām attiecībām.
- Cieņa pret kopienas autonomiju un pašnoteikšanos – darbinieks var piedāvāt atbalstu, taču ir gatavs pieņemt noraidošu attieksmi. Arī veiksmīgas sadarbības gadījumā darbinieks neiegūst pilnvaras uzraudzīt, kontrolēt kopienas, pieņemt lēmumus kopienas vietā vai kopienas vārdā.
- Kopienas pašnoteikšanās veicināšana – pamanīt un izmantot iespējami daudz situāciju, kurās kopienai ir iespēja pārstāvēt savu viedokli un pieņemt lēmumus.
- Vērtības pret jebkāda veida diskrimināciju – identificēt un novērst atšķirīgu attieksmi pret kopienas kopumā vai kādu atsevišķu kopienas pārstāvi dzimuma, seksuālās orientācijas, rases, etniskās izcelsmes, vecuma, veselības stāvokļa, reliģiskās pārliecības, politisko un citu uzskatu, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa dēļ.

**Cilvēcisko attiecību nozīme** – sociālie darbinieki atzīst un veicina cilvēcisko attiecību nozīmīgumu, tai skaitā kopienas pārstāvju savstarpējās mijiedarbības nozīmi.

**Integritāte** – sociālo darbinieku rīcība, kas sekmē uzticēšanos. Sociālajiem darbiniekiem vienmēr jārikojas godīgi, uzticami un atbildīgi. Profesionālu sociālo darbinieku standarti šajā ziņā ir augstāki nekā plašākā sabiedrībā, jo viņi strādā ar mazaizsargātu cilvēku grupām, tostarp maziem bērniem, aprūpējamiem senioriem, cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem un klientiem, kuri piedzīvo augstu stresa līmeni (*Latvijas sociālo darbinieku profesijas standarts, 2022*).

- Patiesuma un informācijas atklātuma princips.
- Privātuma respektēšana.
- Holistisks kopienas redzējums, ņemot vērā gan sociālās, gan ekonomiskās, gan garīgās vajadzības.

**Kompetence** – sociālie darbinieki rīkojas profesionāli, kompetenti un vairo savu profesionālo lietpratību.

- Ētiska tehnoloģiju un sociālo mediju lietošana.
- Uzdevumu veikšanai nepieciešamo metožu apguve.
- Uzdevumu deleģēšana.

Nepieļaujamas ir situācijas, kad kopienai aktuālas problēmas tiek atstātas bez ievērības, jo darbiniekam trūkst nepieciešamo kompetenču; kad darbs tiek veikts formāli, jo darbinieks nepārzina veidus, kā uzrunāt un sasniegt kopienas; kad darbinieks izteikti izvēlas veikt darbu tajās kopienās, kuras

ir vieglāk pieejamas un atsaucīgākas, nevis tajās kopienās, kur atbalsts ir vairāk nepieciešams. Šādas situācijas veidojas tad, ja darbiniekam trūkst atbilstošu kompetenču un tās arī netiek pilnveidotas.

Sociālā darba ētiskie principi paredz arī to, ka sociālie darbinieki vērs savu darba devēju, politikas veidotāju, politiķu un sabiedrības uzmanību uz situācijām, kurās esošās procedūras un resursi nav adekvāti, vai kurās politika un prakse ir apspiedoša, negodīga vai kaitīga pret kādu no kopienām (*Latvijas sociālo darbinieku profesijas standarts, 2022*). Šādas rīcības gadījumā sociālie darbinieki nedrīkst izjust sankcijas, nosodošu attieksmi vai apdraudējumu turpmākai profesionālai darbībai. Ja tomēr darbinieks tiek sodīts par kādas problēmas publisku aktualizēšanu, darbinieks var vērsties Sociālo darbinieku ētikas komisijā, kuras uzdevums ir analizēt un izprast ētiskas dabas jautājumus un problēmas.

## 2.4. SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ TEORĒTISKAIS PAMATS

SDK var identificēt trīs perspektīvas: **tradicionālo, uz līdzdalību vērsto un radikālo** (*Reich & Garvin, 2016*). Tradicionālā perspektīva balstās sociālās sistēmas teorijā, kas sabiedrību skaidro kā no dažādām, savstarpējā mijiedarbībā esošām apakšsistēmām sastāvošu kopumu. Neviena apakšsistēma neatrodas izolācijā un visi sistēmas elementi meklē līdzsvaru, lai izdzīvotu un attīstītos. Uz sadarbību jeb līdzdalību vērsta perspektīva ir saistīta gan ar kopienas pārstāvju stiprināšanu, to iesaisti plašākos sociālos procesos, gan arī ar līdzdalības pētījumu izmantošanu kopienas problēmu mazināšanā. Savukārt radikālā perspektīva fokusējas uz nevienlīdzības un sociālā netaisnīguma iemesliem, jo īpaši uzsverot varas nevienlīdzību. Radikālā perspektīva pauž kritiku dominējošām kultūras normām un vērtībām, kas veicina no vairākuma atšķirīgu kopienu marginalizāciju (*Reich & Garvin, 2016*). Metodikā ir izmantoti visu minēto perspektīvu elementi, jo Metodikā piedāvātais prakses modelis ļauj variēt dažādas prakses pieejas, kas savukārt ir pakārtotas atšķirīgām perspektīvām.

Sociālais darbs kopienā paredz elastību teoriju, pieeju, modeļu un metožu izmantošanā, kā arī sociālā darbinieka spēju pamatot savas izvēles. Šajā sadaļā ir iekļauts konceptīvs izklāsts ar teorētiskajos avotos biežāk minētajām teorijām, uz kurām balstās sociālais darbs kopienā un arī šī Metodika. **Salīdzinot ar kopienas darba pieejām un modeļiem, kas sniedz konkrētas zināšanas un vadlīnijas, kā veicināt izmaiņas, izvēlētais sociālā darba teorijas palīdz izskaidrot un saprast pašas kopienas un sociālā darba nozīmi kopienu kontekstā.**

### 2.4.1. Sociālā kapitāla teorija

Katrai kopienai ir savi jau esošie vai potenciālie iekšējie resursi, kuri var tikt pārvērsti par kapitālu, ko savukārt tālāk var izmantot kopienas mērķu sasniegšanai:

- **kultūras kapitāls** tiek saistīts ar vērtībām un dzīvesveidu;
- **cilvēkkapitālu** veido katra kopienas locekļa prasmes, zināšanas un spējas (*Coleman, 1988*), kas iegūtas gan formālās izglītības ceļā, gan neformāli;
- **sociālais kapitāls** ir sociālie tīkli, savstarpēja uzticēšanās un mijiedarbības normas, un tas ir nozīmīgs kapitāla veids identitātes veidošanai;
- **finanšu kapitāls** ir nozīmīgs investīcijām kopienas infrastruktūrās;
- **fiziskais kapitāls** – dažādi rīki un instrumenti, kas attiecas uz fiziskiem objektiem (piemēram, tehnoloģijas, mašīnas, instrumenti un cits ražošanas ekipējums);
- **dabas kapitāls** ietver kopienas teritorijas ainavu, augu un dzīvnieku bioloģisko daudzveidību un citus dabas resursus;
- **politiskais kapitāls** ietver varas elementu, balsstiesības, sakarus un organizācijas, un šis kapitāls ir kopienas spēja sadalīt resursus kopienas ietvaros.

Svarīgs aspekts ir cilvēkresursi un cilvēkkapitāls kopienā – līderi vai „atslēgas cilvēki”, jo nereti daudzas idejas paliek nerealizētas, ja nav neviena, kurš uzņemtos iniciatīvu un organizētu kopienas locekļus kopīgai rīcībai. Kopienas rīcībspēju var ietekmēt fakts, ka konkrētās iniciatīvas līderis kopienu atstāj un viņam nav atbilstoša sekotāja (*Paula, 2016*). Iespējamie kapitāli ir dažādi, taču sociālajam darbam kopienā īpaši svarīgs ir sociālais kapitāls. Sociālā kapitāla teorija ir skatāma no attiecību perspektīvas – **sociālais kapitāls rodas cilvēku savstarpējo attiecību rezultātā**. Tas ir resursu kopums, kas raksturīgs



sociālajām attiecībām un ietver uzticības veidošanu, normas un tīklojumus. Sociālās attiecības ir būtiskas kopienas locekļu vienotības stiprināšanai un veiksmīgām kopienas iniciatīvām. Sociālā kapitāla centrālie jēdzieni ir **sociālie tīkli, saiknes starp cilvēkiem, savstarpējās normas un uzticēšanās**.

R. Putnams (*Putnam, 2000*) uzskata, ka sociālais kapitāls ietver saites, normas un savstarpīgumu (angļu val. – *reciprocity*), kas padara iespējamu koordināciju un sadarbošanos kopējam labumam. **Dzīves kvalitāte ir augstāka kopienā, kurā ir augsts sociālais kapitāls.** Iedzīvotāju iesaiste vietējās attīstības procesos veicina sadarbību un vieno cilvēkus ar savstarpējām interesēm, dod iemeslu cilvēkiem sadarboties un rada savstarpēju uzticēšanos. Sociālais kapitāls var būt daudz nozīmīgāks cilvēka laimei un labklājībai nekā materiālie labumi.

Sabiedriskais labums sociālo kapitālu atšķir no citiem kapitāla veidiem (*Coleman, 1988*). Izmantojot savstarpējās sadarbības tīklus, kas veidojas indivīdu mijiedarbības rezultātā, cilvēkiem veidojas iespējas atrisināt problēmas. Turklāt kopiena, kurā ir liela uzticamība, spēj paveikt vairāk nekā līdzīga kopiena bez uzticamības.

Sociālo kapitālu kopienā var izmērīt pēc šādiem kritērijiem:

- **iesaistes līmenis sabiedriskās grupās un organizācijās** (tai skaitā NVO un labdarības akcijās);
- **pilsoniskās iesaistes līmenis, brīvprātīgo iniciatīvu apjoms** (piemēram, organizēto labdarības akciju skaits);
- **uzticēšanās līmenis** (piemēram, ziedojumi norāda uz uzticēšanos, ka nauda vai manta tiks izlietota paredzētajam mērķim);
- **institucionālās uzticēšanās līmenis** (piemēram, sociālā dienesta sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām, brīvprātīgā darba izmantošana, iesaiste labdarības akcijās);
- **atsaucības, tolerances un altruisma līmenis** (vai iedzīvotāji pamana, ka ir sabiedrības daļa, kas pati nespēj atrisināt savas problēmas) (*Putnam, 2000; Kaminska, 2010*).

Sociālajiem darbiniekiem kopienās ir jārada iespējas cilvēkiem iepazīt vienu otru un veidot jaunus uzticības līmeņus, balstoties uz kopīgām interesēm. **Sociālā kapitāla kontekstā ir jāņem vērā tādi ietekmes faktori kā sabiedrībā un konkrētā kopienā pastāvošā pieredze, vērtības un tradīcijas.**

Vērā ņemama ir arī vēsturiskās pieredzes atšķirība – jaunākās paaudzes vairāk uzticas NVO, labdarības akcijām un spējai sadarboties kopienā nekā cilvēki, kuri piedzīvojuši padomju gadus. Kultūra un vērtības (materiālās un garīgās) ietekmē to, kam cilvēki ir gatavi ziedot, kam ne. Viens uzskata, ka atbalstīt talantīgu mākslinieku vai futbola komandu ir perspektīvāk nekā nopirkt ūdens sūknī mazturīgai ģimenei, lai nebūtu jānes ūdens no akas. Savukārt kāds cits ziedos līdzekļus un pats palīdzēs atjaunot gāzes balona sprādziena rezultātā bojātu māju.

Sociālā kapitāla ietekmei var būt arī negatīvs efekts. Veidojoties ciešām sociālajām saitēm kopienas iekšienē – pretēji sociālajām saitēm ar ārpus kopienas esošiem cilvēkiem un institūcijām –, tiek uzturēta un vairota grupas dalībnieku iekšējā savstarpējā uzticēšanās un nodrošināta esošo normu atražošana, vienlaikus ierobežojot jaunas informācijas vai pieredzes ienākšanu. Šādu tendenci nereti var novērot romu kopienās, reliģiskās kopienās un citur. Situācija var veidoties problemātiska tad, ja kopienā samilzt problēmas un to mazināšana ir iespējama, piesaistot ārējus resursus, taču spēcīgās iekšējās saites izslēdz šādu iespēju.

### **Sociālā kapitāla elementi**

**Normas.** Efektīvas normas mazina antisociālas rīcības iespējamību un atbalsta sociāli vēlamu rīcību. Normas var mazināt cilvēku savtīgumu un likt rīkoties tā, kā izdevīgi ir kolektīvam. Tas nozīmē, ka šis sociālā kapitāla elements ne tikai veicina, bet vienlaikus arī ierobežo noteiktas darbības. Tādējādi šādas normas var ne tikai iegrožot deviantu uzvedību, bet arī stāties ceļā inovācijām, kuru rezultāts var būt arī kolektīvs jeb kopienas labums (*Coleman, 1988*).

**Uzticēšanās.** Atsvešināšanās un neuzticēšanās veicina saistību nepildīšanu, pašcentrētu uzvedību un tādu rīcību iznākumu, kas nav kopienas interesēs. Sociālā darba kontekstā ir jāatceras, ka uzticēšanās vai neuzticēšanās bieži ir iesakņojusies stereotipos un aizspriedumos, un sociālā

darba uzdevums ir šos stereotipus mazināt. Turklāt cilvēkiem ir tieksme uzticēties sev līdzīgajiem, bet neuzticēties atšķirīgajiem. Stereotipos balstītas neuzticēšanās piemērs var būt kāda ciemata iedzīvotāju aizdomīgums un izslēdzoša attieksme pret romu tautības ģimenēm. Uzticēšanās ir gan priekšnoteikums sadarbībai, gan veiksmīgas sadarbības rezultāts – tāvad uzticēšanās veidošana var būt viens no sociālā darbinieka kopienā uzdevumiem, jo neuzticēšanās noved pie sociālās izolācijas, starppersonu tīklu sairšanas, komunikācijas kanālu noslēgšanās, naidīguma un stereotipiskas attieksmes.

**Sociālie tīkli.** Sociālos tīklus raksturo tas, cik sociāli aktīva ir kopiena un kur kopiena vērsas pēc palīdzības nepieciešamības gadījumā.

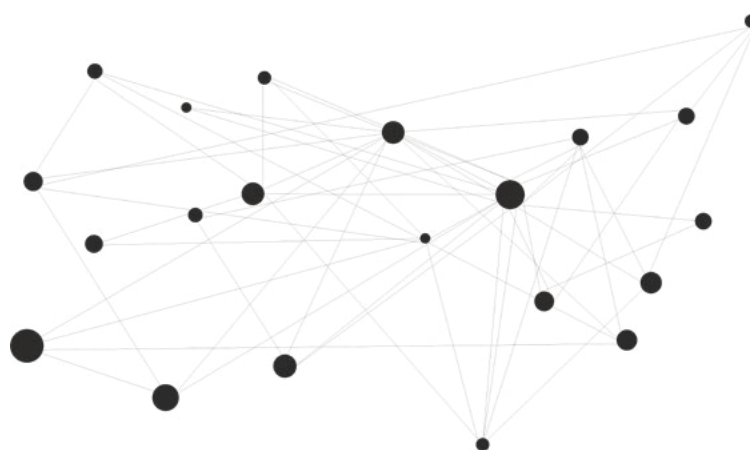
**Savstarpēja atzišana.** Savstarpējas atzišanas attiecības nostiprina uzticēšanos un veido piederību kopienai.

Teorētiskajos avotos tiek norādīts arī uz kādu sociālajam darbam kopienā nozīmīgu aspektu: **sociālais kapitāls kopienas dzīvi var ietekmēt arī negatīvi** (Coleman, 1988). Piemēram, vienas un tās pašas sociālās saites veicina kopienas locekļu darbošanos kopā, bet vienlaikus arī atstumj tos, kuri it kā neiederas, tādējādi liedzot kopienai iespēju pilnīgāk izmantot tās rīcībā esošos resursus, informāciju un inovatīvas idejas. Līdz ar to sociālās saites var būt kaitējošas gan kopienai, gan ārpus tās robežām (Paula, 2016). Var izveidoties slēgtas kopienas – kopienas ar izteikti spēcīgām savstarpējām saiknēm, taču izslēdzošas un noraidošas pret citām kopienai potenciāli piederīgam personām. Piemēram, var veidoties senioru kopiena, kas ir slēgta citiem apkaimes senioriem, kuri nav piederīgi un tiek uztverti kā “ārpusē esoši”. Izteikti slēgtas kopienas var būt arī reliģiskās vai etniskās kopienās, kuru locekļi jūt savstarpēju uzticēšanos un atbalstu viņu kopīgajām vērtībām un normām. Ne vienmēr ir atvērta un iekļaujoša attieksme pret jaunpienācējiem un svešiniekiem, īpaši tajos gadījumos, kad rodas atšķirīgu vērtību un pārlicību sadursme. Arī lauku kopienās, kur vērtības nav stipri atšķirīgas no pārējās sabiedrības (novada, reģiona, valsts), iedzīvotāji ir raduši dzīvot noslēgtāku dzīvi un katru jaunpienācēju sākotnēji var uzņemt ar skepsi (Paula, 2016). Slēgtu kopienu gadījumā darbiniekam ir svarīgi rosināt saišu veidošanu arī ārpus kopienas.

**Sociālā kapitāla attīstīšana notiek caur sociālo prasmju apguvi — darbu grupās, sadarbību, citu vajadzību un vērtību izpratni, tādējādi gūstot pieredzi, ka citiem cilvēkiem var uzticēties un ka tīklošanās un iesaistīšanās sniedz pozitīvu atdevi.**

Ja uz kopienu skatās kā uz sociālo tīklu, tad SDK praktiski noderīga ir uzmanības pievēršana kopienas locekļu saišu blīvumam – tam, cik stipras vai vājas ir saites kopienā. Tas nosakāms pēc kontaktu (komunikācijas) biežuma un emocionālās intensitātes. Cik bieži kopienas locekļi komunicē viens ar otru? Cik nozīmīga ir šī komunikācija? Vājas saites veidojas starp nejaušiem paziņām, tomēr var būt situācijas, (piemēram, darba meklēšana), kad arī vājām saiknēm ir būtiska nozīme. Saišu identificēšana var noderēt izvērtēšanas un novērtēšanas posmos, savukārt saišu veidošana un uzturēšana var būt viens no SDK intervences posma uzdevumiem. Vizualizējot kopienas saiknes, sociālie darbinieki var iegūt dažādus zīmējumus (skatīt 6. attēlu).

Papildu informācija par sociālo tīklu izpēti atrodama Metodikas 4.3.2. nodaļā.



6. attēls  
Kopienas saišu  
blīvuma piemērs

Viens no mūsdienu sociologiem Z. Baumans uzskata, ka kopienas modernajā pasaulē vairāk atgādina sociālos tīklus. Pretēji kopienām pagātnē tīklu kopienām nepiemīt iepriekš pastāvošas struktūras vai iepriekš definēti noteikumi. Tīkli pastāv iztēlē un tiek uzturēti komunikācijā, tiem raksturīga koncentrēšanās uz indivīda vajadzībām, tādēļ tīklu kopienas pastāv tik ilgi, cik ilgi kopienu locekļi to uzskata par svarīgu (*Nacionālā enciklopēdija, b. d.*).

**Kopienas atšķiras pēc tajās iesaistīto cilvēku skaita, savstarpējo saišu ciešuma, kontaktu biežuma, attiecību rakstura, attiecību kvalitātes un ilguma, kā arī pēc tā, vai sociālais tīkls ir atbalstošs vai kaitējošs.** Kaitējošu vai pat degradējošu kopienas jeb sociālā tīkla lomā var novērot gadījumus, kad attiecības kopienā ir stresa avots (piemēram, ietver mobingu) vai pasliktina personas sociālo funkcionēšanu, jo kopienā atzītās sociālās normas atšķiras no sabiedrības vairākuma pieņemtajām un atbalsta deviantu uzvedību (piemēram, bērnu fizisku sodīšanu, pārmērīgu alkohola patēriņu, narkotisko vielu lietošanu, kriminālu uzvedību).

Latvijas kontekstā nevar aizmirst vēsturiski veidojušos iedzīvotāju attieksmi pret valsts pārvaldi un arī vienam pret otru. Bijušās padomju valstis kopumā raksturo zems starppersonu uzticēšanās līmenis, lai gan uzticēšanās ir būtisks elements iespējamai sadarbībai starp cilvēkiem. Komunistiskais režīms ir veicinājis gan neuzticēšanos citam pret citu kopienas līmenī, gan arī neuzticēšanos valsts institūcijām (*Bucholtz, 2013*). Veicot SDK, reizēm var būt situācijas, kad vēsturiskais konteksts palīdz izprast kopienas izvairīgo reakciju uz darbinieka priekšlikumiem, taču tas nebūtu korekts attaisnojums, lai atteiktos no SDK attīstīšanas.

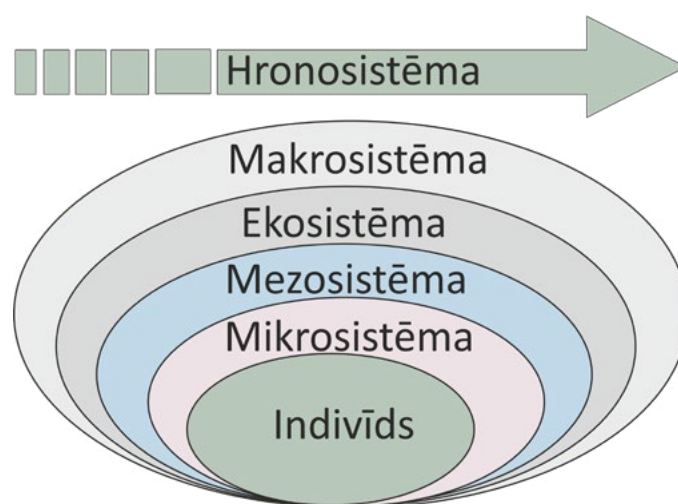
## 2.4.2. Ekoloģiskā sistēmu teorija

Ar ekoloģiskās sistēmu teorijas palīdzību sociālie darbinieki spēj iegūt kopveseluma priekšstatu par sistēmām un to dalībnieku darbību, kā arī rast efektīvus veidus, lai attīstītu sadarbību kopienās un piedāvātu pārmaiņas personas un vides attiecībās. Pievērš uzmanību veidiem, kā notiek indivīda (grupas, ģimenes, kopienas) mijiedarbība ar plašāku apkārtējo vidi (*Brandell, 2014*). Teorija piedāvā kompleksu skatījumu – kopienas locekļu personiskie faktori tiek analizēti kopā ar vēsturiskajiem, politiskajiem, ekonomiskajiem, kultūras, fiziskās un sociālās vides faktoriem.

Teorijas zināmākais pārstāvis U. Bronfenbrenners apraksta piecas ekoloģisko sistēmu teoriju raksturojošas sistēmas:

- **mikrosistēma** (indivīds un tā mijiedarbība mikrovidē, piemēram, ģimenē);
- **mezosistēma** (savstarpējās attiecības starp divām vai vairākām mikrosistēmām);
- **ekso-sistēma** (sistēmas, ar kurām kopienai kā kopumam un to veidojošiem cilvēkiem ir netieša mijiedarbība);
- **makrosistēma** (vispārējais konteksts – sociālā politika, tiesiskais regulējums un citi);
- **hronosistēma** (laika posms, ietverot vēsturisko pieredzi un nākotnes mērķus).

U. Bronfenbrenners ekoloģisko sistēmu teoriju papildināja ar laika dimensiju, ieviešot hronosistēmu, kas kā būtiskus kopienas ietekmes faktoros izceļ kopīgus pagātnes notikumus, atmiņas un kopīgu sociālo pieredzi (skatīt 7. attēlu).



7. attēls  
U. Bronfenbrennera  
ekoloģisko sistēmu  
shematiskais attēlojums  
(Bronfenbrenner, 1981)

Ekoloģiskā sistēmu teorija var palīdzēt sociālajiem darbiniekiem noteikt, cik plaši vai šauri attīstās SDK – vai darbs notiek ar vienu, skaitliski nelielu kopienu, fokusējoties uz tās iekšējiem procesiem, vai arī tiek saskatītas un veidotas plašākas saiknes. Lai arī visu sistēmu pārklāšana nav sociālā darbinieka pašmērķis, jāatceras, ka nereti kopienai aktuālo problēmu risinājumi ir iespējami plašākās sistēmās, piemēram, veicot izmaiņas normatīvajos aktos.

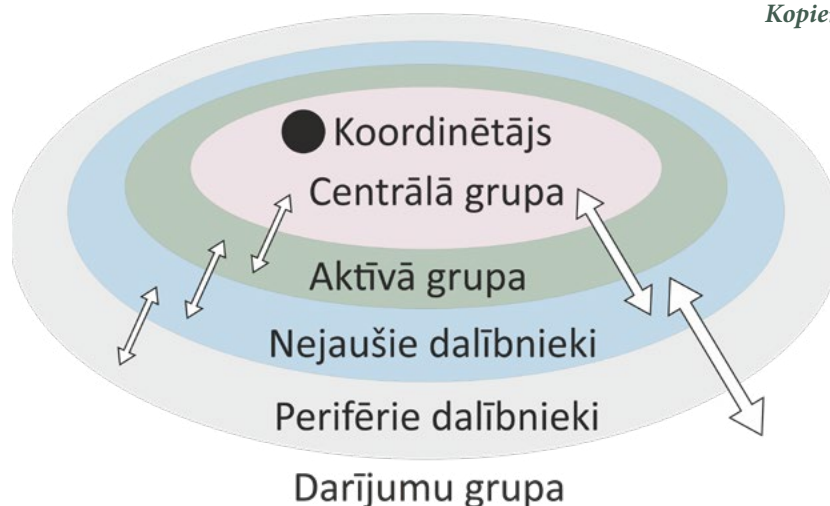
#### Ekoloģiskās sistēmu teorijas darbības principi

- **Cilvēki ir atkarīgi viens no otra un no vides.** Piemēram, nepieciešamība nodrošināt pamatvajadzības ir viens no iemesliem, kāpēc ne tikai atsevišķi iedzīvotāji, bet arī kopienas var migrēt uz valstīm ar labākiem dzīves apstākļiem un lielāku atalgojumu. Šis princips paredz arī kopienas sadarbības veicināšanu tās pārstāvjiem aktuālu vajadzību nodrošināšanā.
- **Starppersonu mijiedarbība ir sociāli telpiski organizēta.**
- **Kopienas rīcība ir analizējama dažādos līmeņos,** sākot ar atsevišķu kopienas pārstāvi, beidzot ar plašāku sabiedrību. Dažādie sistēmu līmeņi palīdz identificēt kopienas ietekmes faktoru dažādību un to mijiedarbību.
- **Procesu cikliskums un sistēmiskums.** Skatoties uz kopienas kā plašākā sistēmā esošu lielumu, nav iespējams to mehāniski atdalīt no apkārt notiekošajiem procesiem. Kopienas pārklājas, veido simbiozi, konkurē, konfliktē utt. Turklāt daļai kopienas, jo īpaši uz kopīgām interesēm balstītām kopienām, vērojams “dzīves cikls” – veidošanās jeb formēšanās stadija, intensīvas darbošanās stadija un kopienas dzīves cikla noslēguma stadija.

Ekoloģiskā sistēmu teorija palīdz sociālajam darbiniekam ieraudzīt kopienas gan kā mozaīku, kas sastāv no maziem fragmentiem – mikrosistēmām (kopienas pārstāvjiem) –, gan tās vietu un nozīmi plašākos kontekstos makrosistēmā, gan arī pievērst uzmanību stadijai, kurā atrodas kopiena (Bronfenbrenner, 1981).

Sistēmiskais skatījums ir izmantojams arī tad, ja sociālais darbinieks vēlas identificēt kopienas locekļu iesaistes un līdzdalības līmeni (skatīt 8. attēlu). Kopienas **centrālo daļu** veido aktīvākie pārstāvji, līderi, dažādu iniciatīvu autori ar aktīvajiem atbalstītājiem.

8. attēls  
Kopienas līdzdalības līmeņi  
(Paula, 2016)



**Aktīvajā grupā** nosacīti iedalāmi visi tie kopienas dalībnieki, kuri ļoti aktīvi un regulāri iesaistās kopienas aktivitātēs un palīdz realizēt kopienas uzdevumus, savukārt centrālā grupa uzņemas koordinēt kopienas aktivitātes. **Nejaušie jeb gadījuma rakstura dalībnieki** (angļu val. – *occasional participants*) ir tie indivīdi, kuri kopienas aktivitātēs iesaistās tikai īpašos gadījumos, ja kāda aktivitāte vai projekts viņiem šķiet īpaši nozīmīgs. **Perifērā daļa** apvieno tos kopienas locekļus, kuri ir pasīvāki vai kopienas aktivitātēs iesaistās reti, taču viņu lomu kopienas darbībā nedrīkst novērtēt par zemu. Šīs daļas pārstāvji parasti ieņem novērotāja pozīciju, noskatoties centrālās un aktīvās grupas darbībās.

**Daži kopienas locekļi izvēlas ieņemt marginālu pozīciju, jo uzskata, ka viņu novērojumi, pieredze un devums, iespējams, nav atbilstošs vai nav pietiekami autoritatīvs.** Citiem savukārt nav laika aktīvi iesaistīties kopienas dzīvē. Kopienas kontekstā perifērie kopienas locekļi nav tik pasīvi kā varētu šķist, jo, arī novērojot no malas, viņi tomēr gūst pieredzi no diskusijām, ko turpmāk spēj atbilstoši izmantot. Perifērie kopienas biedri mēdz pārrunāt forumos un diskusijās dzirdētās idejas daudz neformālākā vidē un šaurākā lokā, un no tā daudz mācās tikai sev raksturīgā veidā. (Wenger et al., 2002). Visbeidzot atsevišķi nodalāms tāds līdzdalības līmenis, ko veido prakses kopienai nepiederoši indivīdi, taču tādi, kuri laiku pa laikam izmanto kopienas resursus vai iesaistās prakses kopienas organizētajās aktivitātēs. Ārpus šiem līmeņiem ir cilvēki, kuri nav kopienas locekļi, taču interesējas par kopienas darbu.

Mobilitāte starp šīm iekšējās struktūras daļām izpaužas tādējādi, ka, mainoties iniciatīvas nozīmīgumam locekļu uztverē, atbilstošajiem prioritārajiem uzdevumiem vai kādam citam kritērijam, aktīvās grupas dalībnieki, piemēram, var kļūt par centrālās grupas biedriem, tajā var nonākt kāds no perifērās daļas un otrādi.

Tā kā kopienas robežas ir mainīgas un caurlaidīgas gan starp kopienas līdzdalības līmeņiem, gan starp kopienu un ārējo vidi (tādēļ attēlā linijas nav strikti iezīmētas), pat cilvēki, kuri atrodas ārpus kopienas, uz laiku var iesaistīties kopienā, ja tās aktivitātes fokusējas uz viņus interesējošu tēmu (Wenger et al., 2002). Kopienas dizainam jābūt tādā, lai kopienas locekļi visos līdzdalības līmeņos justos kā pilntiesīgi kopienas biedri.

### 2.4.3. Spēcināšanas teorija

Spēcināšanas teoriju (angļu val. – *empowerment theory*) var uzskatīt par specifisku pasaules redzējumu un attieksmi pret cilvēkiem. Nespēja kontrolēt pašiem savu dzīvi tiem cilvēkiem, kas dzīvo izmisumā, nabadzībā, diskriminācijā, atkarībā, ir iemesls, kāpēc ir nepieciešama spēcināšana un kopienu veidošana.

Tā ir viena no kritiskā sociālā darba teorijām, kas identificē un palīdz kopienām apzināt šķēršļus un apspiestības veidošanos, kā arī tos apstākļus un darbības, kas veicina pārmaiņas, kopienas spēju attīstīšanos un pašnoteikšanos. Spēcināšana ir pārejas process no bezspēcības uz stāvokli, kad cilvēkiem ir lielāka kontrole par savu dzīvi un apkārtējo vidi. Teorija ir izmantojama visos sociālā darba prakses līmeņos un tā fokusējas uz stigmatizētām un ievainojamām kopienām, lai sekmētu to sociālekonomiskā un politiskā spēka vairošanu, kā arī veicinātu spēju mainīt un uzlabot savus apstākļus (Adams, 2003).

**Spēcināšanas teorija identificē un palīdz kopienām apzināt šķēršļus un apspiestības veidošanos, kā arī tos apstākļus un darbības, kas veicina pārmaiņas, cilvēku spēju ietekmēt savu dzīvi un atbrīvošanos.** Teorijas pārstāvis Paulo Freire (*Paulo Freire*) bija pārliecināts, ka pārmaiņas nav efektīvas, ja tās tiek īstenotas “no augšas un leju” (*Sociālā darba vārdnīca*, 2023). Spēcināšana ir saistīta ar varas konceptu. Kopiena patstāvīgi vai ar darbinieka palīdzību maina varas līdzsvara kausus. Ne vienmēr kopienas locekļi apzinās savas spējas un rīcību, tāpēc sociālajam darbiniekam kopienā būtu jāpalīdz to apzināt. Spēcināšana ir gan rezultāts, gan process, kurā kopiena atgūst spēju:

- ietekmēt un vadīt savas dzīves norises;
- pārvarēt šķēršļus, lai sasniegtu sev svarīgos mērķus;
- attīstīt vai izmantot jau esošos resursus, tai skaitā sociālo atbalstu, savu vajadzību apmierināšanai (Langer & Lietz, 2023).

#### Galvenie spēcināšanas teorijas principi

- Marginalizācijas cēloņi ir strukturāli, balstīti pastāvošajā sistēmā (kopiena netiek vainota par problēmām, kuras tā piedzīvo).
- Veicinot psihosociālas transformācijas cilvēkā vai kopienā, var tikt veicinātas pārmaiņas sabiedrībā – izmaiņas vienā kopienā attiecas ne tikai uz kopienas locekļiem, bet tās ir vērstas arī uz ārējām sistēmām.



- Spēcināšana ir iespējama tikai tad, ja pret cilvēkiem izturas ar cieņu, ievērojot viņu pašnoteikšanās tiesības.
- Pārmaiņas veicina tādi darbības modeļi, kas nav hierarhiski (starp kopienu un SDK veidojamas partnerības attiecības) (*Langer & Lietz, 2015*).

Spēcināšanas teorija uzsver, ka personiskais limenis nav nodalāms no politiskā – ja kāda persona piedzīvo apspiestību vai diskrimināciju, pastāv liela iespējamība, ka no tā cieš iedzīvotāju grupa vai kopiena, pie kuras pieder konkrētā persona. Un pretēji – ja diskriminējoša attieksme tiek vērsta pret kopienu kopumā, tas skar ikkatru kopienas locekli.

Spēcināšanas prakse ir vieglāk izprotama, ja salīdzina kopienas kapacitāti stiprinošas un kopienas kapacitāti mazinošas prakses iezīmes. Galvenās iezīmes ir apkopotas tabulā (skatīt 4. tabulu).

4. tabula

*Kopienas kapacitāti stiprinošas un kopienas kapacitāti mazinošas prakses iezīmes*

Kopienas spējas mazinošas prakses iezīmes	Kopienas spēcināšanas prakses iezīmes
<b>Fragmentācija</b> – uzmanības pievēršana tikai atsevišķām jomām, atsevišķām vajadzībām vai atsevišķām, ar kopējo kontekstu nesaistītām problēmām.	<b>Holistika</b> – kopienas un sociālās vides, kurā kopiena funkcionē, kopveseluma saskatīšana – fizisko, sociālo, psiholoģisko un garīgo faktoru savstarpējās mijiedarbības apzināšanās, ņemot vērā pagātnes, tagadnes un nākotnes kontekstu.
<b>Segregācija</b> – tādas situācijas un rīcības, kad iedzīvotāji tiek nošķirti pēc viņu rases, tautības, ticības vai kādām citām pazīmēm.	<b>Integrācija</b> – mērķtiecīga darbība, lai cilvēki un kopienas apvienotos kopīgā veselumā, uzlabotu līdzdalību sociālajos procesos un pastiprinātu starppersonu komunikāciju.
<b>Patērētāja sociālā darba prakse</b> – tieša, nepastarpināta sociālā darbinieka palīdzība un atbalsts, problēmas atrisināšana cilvēku vietā, turklāt ar izteiktu mikrolīmeņa prakses ievirzi.	<b>Reflektīva prakse</b> – pārdomas rosinoša un mācīšanās procesu attīstoša prakse, kas ļauj kopienas pārstāvjiem pašiem mācīties no savas pieredzes, tai skaitā no savām kļūdām. Kopienas, kas mācās. Reflektīvā praksē nozīmē arī nozīmes piešķiršanu piedzīvotajai pieredzei.
<b>Universāla SDK prakse</b> – burtiska metodiku, vadlīniju vai metožu ievērošana; standartizēta pieeja, neņemot vērā katras kopienas lokālo specifiku.	<b>Specifiska SDK prakse</b> – liela nozīme izvērtēšanai, pēc tam izvēloties situācijai vispiemērotākās pieejas un metodes, ja nepieciešams, tās pielāgojot vai radoši attīstot jaunas metodes.
<b>Problēmas risināšanas prakse</b> – fokuss uz problēmu iespējami ātrāku atrisināšanu.	<b>Problēmas izpētoša, aprakstoša prakse, kombinējot to ar resursu un potenciāla apzināšanu</b> – padziļināta problēmu izpēte palīdz saskatīt tādas risinājumu veidus, kas var tikt izmantoti ilgtermiņā un jau bez sociālā darbinieka iesaistes, kā arī novērst faktiskos problēmu cēloņus.



Kopienas spējas mazinošas prakses iezīmes	Kopienų spēcināšanas prakses iezīmes
<b>Pozitīvisma perspektīva</b> – pieņēmums, ka ir iespējams iegūt objektīvu informāciju par pasauli (notikumu, situāciju, kopienu), izslēdzot kopienas pārstāvju, sociālā darbinieka vai pētnieka subjektīvo vērtējumu.	<b>Postmodernā perspektīva</b> <sup>8</sup> – raksturīga viedokļu daudzveidība, decentralizācija, nelinearitāte, kopienu daudzveidības atzišana un robežu nojaukšana starp jomām, statusiem, ierasto varas sadalījumu utt.
Izvērtēšanu, plānošanu, intervenci, novērtējumu veic eksperts (sociālais darbinieks vai kopienas darbinieks).	Augsta kopienas pārstāvju līdzdalība visos posmos un visās aktivitātēs.

Spēcināšanas teorija ir salīdzinoši jauns teorētiskais skatījums (kopš 1990. gadiem), kas šobrīd Latvijā biežāk vērojams NVO darbībā. Vēsturiski sociālajam darbam sociālajos dienestos ir bijusi raksturīga paternālistiska attieksme un tādas attiecības ar klientu (individu, grupu vai kopienu), kuras uzsver sociālā darbinieka kā eksperta statusu. Protams, ir iedzīvotāju grupas, kurām ir nepieciešama tieša aizsardzība jeb klienta tiesību pārstāvēšana (angļu val. – *advocacy*) (Adams, 2003), taču arī šādās situācijās pašas iedzīvotāju grupas spēju attīstīšana ir svarīgs prakses elements. Spēcināšanas teorijas saknes tiek saistītas ar apmetņu kustību un Džeinas Adamsas (*Jane Addams*) darbību, afroamerikāņu sociālajām kustībām un Barbaru Solomoni (*Barbara Solomon*), kura izveidoja pieejas teorētisko pamatojumu un attīstīja LGBT<sup>9</sup> interešu aizstāvību (*Sociālā darba vārdnīca*, 2023).

Papildus jāpiemin **SOCIOTELPISKĀ TEORIJA** (angļu val. – *socio-spatial theory*), kas skaidro **sabiedrības un telpisko struktūru savstarpējo saistību**, raksturo **personu radītās telpas** un to ietekmi uz sociālo attiecību mijiedarbību. Ne tikai cilvēki kā sociālas būtnes veido telpu, bet arī telpa veido sociālos procesus un attiecības (piemēram, tikšanās vietas, virtuālo sarunu istabas, gājēju ielas, kurās slēgta satiksme). Sociālā telpa ir nozīmīgs priekšnosacījums kopienas iedzīvotāju prasmju apguves, mācīšanās un aktīvas līdzdalības procesiem; sociālās telpas veidošanās tiek analizēta, lai radītu sociālos apstākļus, kas ļauj īstenot sociālās attīstības procesus (piemēram, kopienas centri, bērnu un jauniešu centri) (*Sociālā darba vārdnīca*, 2023). Katra vieta vienmēr ir cilvēku darbības, attieksmju un sociālo attiecību veidota. Turklāt vietas pieredze dažādām kopienām un iedzīvotāju grupām (bērniem, sievietēm, etniskām minoritātēm un citiem) ir būtiski atšķirīga.

Metodikā sociotelpiskās teorijas izmantošana SDK praksē nav izvērsta, taču noteikti vēlamies iezīmēt vietu šīs teorijas turpmākai iedzīvināšanai.

<sup>8</sup> Ģeopolitiskās nestabilitātes laikā savu vietu iezīmē metamodernisma perspektīva, kas ir sava veida kompromiss starp pozitīvismu un postmodernismu, un ir vērsta uz konstruktīvu rīcību, lai risinātu sociālās problēmas.

<sup>9</sup> Kopiena, kas apvieno lesbietes, gejus, biseksuāļus un transpersonas.

## 2.5. ĀRVALSTU PIEEJAS UN PRAKSES SOCIĀLAJĀ DARBĀ KOPIENĀS

Iepazīstoties ar SDK attīstības virzieniem dažādās valstīs, var konstatēt – lai gan izpratne par SDK darba mērķiem, uzdevumiem un darbinieka lomu ir ļoti līdzīga, dažādās valstīs pastāv atšķirīgas pieejas. Šīs atšķirības ir gan teorijas, gan prakses līmenī, un tās ietekmē priekšplānā izvirzītie uzdevumi un mērķi, kā arī valsts sociālā darba un sociālās palīdzības sistēma, tai skaitā finansējums.

Lai detalizētāk iepazītos ar ārvalstu praksi, izvēlētas divas valstis – **Kanāda** un **Austrija**. Atlase veikta, pamatojoties uz vairākiem apsvērumiem, tostarp iekļaut izpētē valstis, kurās ir:

- teritorijas ar zemu iedzīvotāju blīvumu (Kanāda);
- relatīvi neliels valsts iedzīvotāju skaits un teritorija (Austrija);
- labi attīstīta, daudzveidīga SDK prakse (Kanāda, Austrija).

**Kanādā** valda konstitucionāla federatīva monarhija. Kā federālā valstī atbildība par likumdošanu ir sadalīta starp vienu federālo, desmit provinču un trīs teritoriālajām valdībām. Kopienas darbs un SDK pašvaldībās lielākoties tiek īstenots caur kopienu partnerībām un ārēji noslēgtiem līgumiem ar pakalpojumu sniedzējiem. Pašvaldības arī administrē vai īsteno attiecīgās Kanādas provinces kopienu attīstības programmas, lai sekmētu vietējo kopienu iniciatīvu attīstību. Piemēram, Sociālo un kopienu investīciju fonds (angļu val. – *Social and Community Investment Fund*), Kopienu kapacitātes stiprināšanas programma (angļu val. – *Community Capacity Building Program*) un citas.

**Austrija** ir federāla zeme, kur kompetences ir nošķirtas starp federālo zemju un vietējo pašvaldību (pilsētu vai politisko rajonu) līmeni, un parasti atbildība par vietējā līmeņa jautājumiem ir deleģēta pašvaldību līmenim. Tomēr jautājumos, kas skar bērnu un jauniešu labklājību un attīstību (piemēram, veselība, sociālā labklājība, izglītība), nacionālais valsts pārvaldes līmenis ir tikpat lielā mērā iesaistīts kā federālo zemju līmenis un atbild par dažādo sociālo programmu izveidi, īstenošanu un politikas ieviešanu.

Lai salīdzinātu kopīgo un atšķirīgo šo valstu pieejās un praksē, Metodikas autori izvirzīja pamatpazīmes, pēc kurām tika analizēts sociālais darbs kopienās abās valstīs – terminu lietojums, finansēšanas principi un avoti, darbinieku izglītība un kvalifikācija, biežāk izmantotās prakses pieejas.

### 2.5.1. Terminoloģijas skaidrojums

Austrijā, līdzīgi kā Vācijā un Šveicē, tiek lietoti vairāki termini, ar kuriem apzīmē sociālo darbu kopienā. Ar kopienu darbu (vācu val. – *Gemeinwesenarbeit*) mūsdienās tiek saprasts darbs ar kopienām dažādu projektu un iniciatīvu ietvaros, ko pārsvarā veic NVO un kopienu aktivisti. Sociālajā darbā šis termins tika aktīvi lietots līdz 90. gadiem, kad to nomainīja sociālās telpas orientācijas (vācu val. – *Sozialraumorientierung*) (turpmāk – STO) pieeja, kas kļuvusi par vadošo sociālā darba konceptu vāciski runājošajās zemēs. Sociālās telpas orientācijas pieeju var uzskatīt par Vācijas un Austrijas sociālā darba paradigmu (*Spatscheck, 2009*), jo īpaši sociālajā darbā ar bērniem un jauniešiem, kā arī atsevišķām citām mērķa grupām (piemēram, senioriem, cilvēkiem ar invaliditāti, bēgļiem).

Šī pieeja tika izveidota, lai uzlabotu sociālo darbu mikrolīmenī, tai skaitā nodrošinātu preventīvus pakalpojumus, kurus līdz tam nevarēja finansēt un piedāvāt. Tika mainīta sociālā darba vadības pieeja, kas deva iespēju **modernizēt un padarīt efektīvāku** dažādu sociālo labklājību veicinošo institūciju darbu, **uzlabot institūciju sadarbību un mazināt fragmentāciju; iesaistīt nevalstisko sektoru, pašus kopienu iedzīvotājus un uzlabot sadarbību, atbalsta pakalpojumu elastību un iedzīvotāju savstarpējo sadarbību un pašpalīdzību** (*Budde, Früchtel, Hinte, 2006*).

Ar šo terminu apzīmē sociālo darbu, kas ietver gan darbu ar individu, gan ar kopienu, iedalot trīs līmeņus, ar kuriem strādā sociālais darbinieks.

1. līmenis: **darbs ar gadījumu** (vācu val. – *Fallspezifische Arbeit*) – strādājot ar indivīdiem un ģimenēm, visbiežāk konsultatīvajā, terapeitiskajā vidē un/vai kā atbalsts ikdienas dzīvē.
2. līmenis: **darbs pāri gadījuma robežām** (vācu val. – *Fallübergreifende Arbeit*), lai mobilizētu gadījuma ietvaros nepieciešamos resursus – ar gadījumu saistīts organizēšanas, koordinācijas un tiklu veidošanas darbs (apkaimēm, iedzīvotāju grupām, citiem tikliem), lai uzlabotu personas un ģimenes līdzdalības un integrācijas iespējas.

3. līmenis: **gadījuma nespecifisks darbs** (vācu val. – *Fallunspezifische Arbeit*) – iegūt zināšanas par sociālo telpu, veidot sadarbības struktūras starp profesionāliem, daļēji profesionāliem un neprofesionāliem tīkliem.

Sociālo darbu pēc STO principiem īsteno kā pašvaldību sociālie darbinieki, tā arī sociālā darba profesionāļi no nevalstiskajām vai privātajām organizācijām, kuras ir iesaistītas sociālā darba īstenošanā.

Paralēli iepriekš minētajam tiek lietots arī termins **apkaimju vai teritoriju darbs** (vācu val. – *Quartierarbeit*). Apkaimju vai teritoriju darbs praksē nozīmē darbu ar marginalizētām kopienām, un tā mērķis ir uzlabot cilvēku situāciju degradētās apkaimēs, padarīt tās pievilcīgākas iedzīvotājiem. Šo darbu nereti īsteno arī jaunizveidotos rajonos, lai tos iedzīvinātu un veidotu iedzīvotājiem draudzīgākus. Apkaimju darbu var īstenot kā sociālās jomas profesionāļi, tā arī dažādu citu jomu speciālisti (*Stövesand, 2013*).

Sociālie darbinieki **Kanādā**, kas praktizē SDK, cenšas risināt strukturālus jautājumus, kas ir cēloņi sociālām problēmām. Daudzos gadījumos šie sociālie darbinieki var būt iesaistīti arī individuālo problēmu risināšanas praksēs. SDK Kanādā ietver to varas attiecību apzināšanos, kas ietekmē attiecības starp dažādām struktūrām un dažādām kopienām. Līdz ar to prakse tiek vērsta uz to, lai panāktu sociālo taisnīgumu caur strukturālām pārmaiņām.



Ja kādā kopienas darba praksē centrālais jautājums ir nabadzība, sociālais darbinieks var koncentrēties uz ekonomiskajiem jautājumiem un attiecīgo politiku. Kā arī, iesaistot pašus kopienas locekļus, radīt spiedienu uz iespējami ātrāku jautājuma risināšanu.

## 2.5.2. Finansēšanas principi un avoti

SDK finansējums **Kanādā**<sup>10</sup> pamatā iedalāms trīs līmeņos vai veidos: no publiskiem, privātiem un ziedotāju vai brīvprātīgo resursiem.

### Publiskais finansējums

Kanādā noteiktas šādas prioritātes:

- lauku reģionu attīstība;
- kopienu atdzīvināšanas programma (piemēram, pēc Covid-19);
- kopienu atbalsta, multikulturālisma un antirasisma iniciatīvu veicināšana;
- inovatīvu risinājumu attīstība kopienu attīstībai;
- kopienu ekonomiskā attīstība un dažādības veicināšana.

Kanādā ir federālās valdības departamenti, kas administrē valsts kopienu attīstības finanšu programmas, tomēr lielākoties kopienu attīstības programmas administrē Kanādas reģionālās attīstības aģentūras, kas ir sadalītas pa visiem Kanādas administratīvajiem reģioniem un izsludina projektu iesniegumu konkursus. Papildus arī katras provinces valdības atsevišķas ministrijas administrē savas kopienas attīstības programmas. Potenciālie projektu iesniedzēji var būt, piemēram, (kopienā balstītas) bezpeļņas organizācijas, pašvaldības un pašvaldību iestādes, kopienu grupas, pirmiedzīvotāju kopienas, uzņēmēji mazās kopienās, lauku partnerības, asociācijas, indivīdu grupas, nefederālās valsts institūcijas un citi, kam jāatbilst vispārīgām un specifiskām (noteikts pārstāvēto iedzīvotāju skaits, jābūt partnerībā ar NVO u.c.) prasībām.

Atbalstāmo darbību piemēri.

- Jaunas infrastruktūras izbūve, eksistējošo resursu atdzīvināšana, publisko pasākumu organizēšana, darba vietu radīšana, vietējās ekonomikas stimulēšana un citas (Kanādas Kopienas atdzīvināšanas fonds).

<sup>10</sup> Informācija apkopota no dažādās Kanādas federālās valdības departamentu un Kanādas reģionālās attīstības aģentūru mājaslapās pieejamās informācijas. Piemēram: <https://fednor.gc.ca>, <http://www.feddevontario.gc.ca>, <https://www.alberta.ca/>, <https://www.canada.ca>, u.c.

- Kopienas stratēģiskā plānošana, sociālekonomiskā attīstība, kopienā balstītu aktivitāšu īstenošana, biznesa informācijas un plānošanas pakalpojumi un citas (Kopienų nākotnes programma).
- Atbalsta aktivitātes kopienām cīņā ar rasismu un diskrimināciju, starpkulturālas izpratnes un cieņas pret reliģisko dažādību veicināšana; vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana pilnvērtīgai dalībai sabiedrības dzīvē; diskusijas par multikulturālisma, dažādības, rasisma, reliģiskās diskriminācijas jautājumiem vietējā un starptautiskā līmenī aktualizēšana; pētījumi, lai stiprinātu dažādības izpratni un izaicinājumus, ar ko sastopas dažādu minoritāšu kopienas un citas (Kopienų atbalsta, multikulturālisma un antirasisma iniciatīvu programma).
- Infrastruktūras stiprināšana lauku reģionos, ieguldījumi kopienās ekonomisko problēmu pārvarēšanai, inovatīvi risinājumi kopienu attīstībai un citas (Inovatīvais kopienu fonds).
- Atbalsts kopienas locekļu neatkarības stiprināšanai, krīzes situāciju risināšanas prasmju attīstībai, savu sociālo vajadzību identificēšanas prasmju attīstībai, veselīgu savstarpējo attiecību veidošanas prasmju attīstībai; palīdzība kopienām un indivīdiem iemācīties uzņemties atbildību par saviem lēmumiem un darbībām, kas viņus ietekmē; atbalsts, kas nepieciešams, lai cilvēki aktīvāk piedalītos kopienas dzīvē (Ģimenes un kopienu atbalsta pakalpojumu programma).

### Privātais finansējums

Kanādā ir daudz privātā sektora uzņēmēju, banku, kredītdevēju, kas ar savām iniciatīvām investē līdzekļus kopienu attīstībā – gan veidojot partnerības, gan piešķirot kredītus kopienu aktivistiem un kopienu organizācijām uzņēmējdarbības vai individuālās uzņēmējdarbības attīstībai kopienu ekonomiskai izaugsmei.

### Ziedojumi, brīvprātīgais darbs

Tās var būt korporācijas, fondi, kas saskaņā ar to statūtiem dibināti labdarības mērķiem un īsteno labdarības aktivitātes vai dāvina līdzekļus citiem donoriem (piemēram, reģistrētām labdarības organizācijām).

Būtiska loma ir brīvprātīgajiem, brīvprātīgo centriem, bezpeļņas organizācijām, kas veic brīvprātīgu darbu kopienu attīstībai. Viena no aktīvām organizācijām brīvprātīgo darba popularizēšanā un brīvprātīgo piesaistē ir, piemēram, Kanādas Brīvprātīgais (angļu val. – *Volunteer Canada*), kas nodrošina līderību un ekspertīzi brīvprātīgo piesaistē, lai palielinātu līdzdalību brīvprātīgajā darbā, paaugstinātu tā kvalitāti un dažādību ar mērķi veidot stipras un savstarpēji saistītas kopienas Kanādā (*Volunteer Canada, 2020*).

**Finansējums Austrijā.** SDK sociālās telpas orientācijas modeļa ietvaros tiek finansēts no publiskā finansējuma. Finansējums var būt gan no reģiona, gan pašvaldības un federālā līmeņa – tas ir atkarīgs no tā, kāda ir sociālā darba un pakalpojumu mērķgrupa. Darbu ar bērniem un jauniešiem Austrijā finansē no federālā valsts budžeta: šo darbu pārvalda un koordinē federālais līmenis, savukārt to īsteno pašvaldības bērnu un jauniešu birojs (vācu val. – *Kinder- und Jugendamt*). Savukārt, ja SDK attiecas uz citu mērķa grupu, piemēram, senioriem, migrantiem, cilvēkiem ar invaliditāti, tas var tikt finansēts gan no pašvaldības budžeta, gan no pavalsts vai federālā budžeta.

SDK jomā aktīvi iesaistās arī NVO, īpaši reliģiskās kopienas, piemēram, Diakonijas centri, Maltas ordenis un citas, kuras vismaz daļēji savas aktivitātes finansē, piesaistot ziedojumus un iesaistot brīvprātīgos. Tomēr jāsecina, ka Austrijā nav izteiktas prakses finansēt regulāru un pastāvīgu SDK, izmantojot ziedojumus.

## 2.5.3. Izglītība un kvalifikācija

Lai veiktu SDK, kā minimālā prasība **Kanādā** tiek izvirzīta bakalaura līmeņa izglītība sociālajā darbā. Jāpiemin, ka lielākoties sociālo darbinieku izvēli iegūt bakalaura vai maģistra līmeņa izglītību, lai praktizētu sociālo darbu, tai skaitā SDK, ietekmē fakts, ka praktiķi ar maģistra vai doktora līmeņa izglītību saņem ievērojami lielāku atalgojumu kā praktiķi ar bakalaura līmeņa izglītību.

Kanādā, lai praktizētu sociālajā darbā, ir nepieciešama reģistrācija Kanādas attiecīgās provinces regulējošajā iestādē (angļu val. – *Regulatory Body*), kļūstot par šīs regulējošās iestādes biedru. Regulējošās iestādes statuss pārsvarā piešķirts sociālā darba izglītības iestādēm vai sociālā darba profesionālajām apvienībām (*Canadian Association of Social Workers, n.d.*).

**Austrijā**, lai strādātu sociālā darbinieka profesijā STO modeļa ietvaros, nepieciešams sociālā darba bakalaura vai maģistra izglītības grāds, kā arī pieredze vai kvalifikācija STO. Ir pieejami specifiski apmācību moduļi gan kā tālākizglītības programmas, gan kā maģistra līmeņa izglītības programmas, kas piedāvā specializācijas iespējas SDK. Piemēram, Vīnes Tehnisko zinātņu universitāte (vācu val. – *FH Wien*) piedāvā iegūt divu gadu maģistra programmas profesionālo izglītību STO apvienojumā ar klīnisko sociālo darbu. Šīs un līdzīgu programmu ietvaros tiek attīstītas prasmes un zināšanas par STO, tai skaitā par sociāli telpiskās koncepcijas un projektu izstrādi, ieviešanu, metodēm kontekstā ar konkrētām mērķgrupām.

## 2.5.4. Biežāk izmantotās prakses pieejas

### Biežāk izmantotās prakses pieejas Kanādā

**Kopienas attīstīšanas pieeja.** Šī pieeja dažādās variācijās ir plaši izmantota sociālajā darbā, lielākoties anglosakšu valstīs. Tā nozīmē kopienu struktūru izmantošanu, lai apmierinātu kopienas locekļu sociālās vajadzības un spēcīnātu (angļu val. – *empower*) cilvēku grupas, tādējādi ilgtermiņā nodrošinot paliekošas izmaiņas indivīdu dzīvēs viņu kopienās un sabiedrībā, kā arī koncentrējas uz sociālās atstumtības riskam pakļauto cilvēku centrālo lomu ārēji izraisītu sociālo problēmu risināšanas procesā.

Kopienas attīstīšanas darbs ir multidisciplinārs, tādēļ tas balstās uz teorijām no dažādām profesionālajām disciplīnām. Kopienas attīstības kontekstā tiek runāts arī par:

- ekonomikas attīstību (stiprākas ekonomiskās sistēmas izveide radīs darba vietas, nodokļu ieņēmumus un labāku vidi);
- kopienas kapacitātes stiprināšanu (palielinot kopienas potenciālu, atrodot veidus, kā novērst trūkumus, radot lielāku uzticību attīstības procesam);
- sociālo kapitālu (sociālais kapitāls ir jāattīsta, lai kopienas varētu iegūt pašvaldību un līdzās esošo kopienas locekļu atbalstu).

Kopienas attīstīšanas kontekstā uzsver grupas pašpalīdzību, savstarpēju atbalstu, kaimiņattiecību veidošanu, kaimiņattiecību kapacitātes stiprināšanu problēmu risināšanai un pašreprezentācijai, kā arī kolektīvas rīcības veicināšanu, lai pievērstu politisko lēmumu pieņēmēju uzmanību kopienas vēlmēm (*Twelvestress, 2008*). Vēsturiskā kontekstā kopienas attīstīšanas pieeju skata ASV kopienas attīstības darba teorētiķis Džons Pērkinss (*J. Perkins*), kurš norāda uz kopienas attīstības “3R”: pārvietošana (angļu val. – *relocation*), pārdale (angļu val. – *redistribution*) un samierināšana (angļu val. – *reconciliation*).

**Pārvietošana** attiecas uz sociālā darbinieka vai cita pārmaiņu aģenta fizisku pārvietošanu uz kopienu, kurai viņš kalpo. Tas nozīmē burtisku dzīvesvietas pārcelšanu uz vietu konkrētajā kopienā. Šī pieeja radusies jau 20. gadsimta sākumā apmetņu kustības (angļu val. – *Settlement House Movement*) laikā, kad kopienas darbinieki bieži dzīvoja apmetņu mājās līdzās nabadzīgajiem, atrodoties pēc iespējas tuvāk cilvēkiem viņu kopienās.

**Resursu pārdale** – princips, ko kopienas attīstības kontekstā visplašāk izmanto un citē eksperti un autori. Kā raksta S. B. Īstess (*Estes*): “Strādājot nelabvēlīgā situācijā esošu kopienas locekļu labā, kopienas attīstība cenšas veicināt resursu iegūšanu vai pārdali.” (*Estes, 1997*) Resursu pārdale ir būtiska kopienas veselīgai un neatkarīgai darbībai. Resursu pārdales centrālā loma ir saistīta ar sociālam riskam pakļauto kopienas locekļu “nepieciešamību” attīstīt prasmes, lai tie varētu palielināt spēju izmantot pieejamos resursus. Resursu pārdalei no kopienas attīstības perspektīvas vispirms ir jāidentificē netaisnības un resursu nepietiekamības jautājumi un pēc tam kopienas kolektīvā aizstāvība, lai nodrošinātu šos resursus. Lai gan šim procesam sākotnēji var būt nepieciešama sociālā darbinieka un/vai citu ārēju “ekspertu” palīdzība, uzsvars joprojām tiek likts uz indivīdu ieguldījumu kopienā, lai atrisinātu kopienas problēmas.

**Samierināšanu** izmanto, lai strādātu ar individuāla klienta vai veselas kopienas pagātnes vai tagadnes sociālo problēmu. Samierināšanas metodei ir būtiska loma sociālā darba intervencē ar sociāli atstumtām personām jebkurā līmenī, tostarp darbā ar tādām klientu grupām kā rasu, seksuālajām un citām minoritātēm. Samierināšanas metodes izmantošana kopienas darbā nozīmē vienlīdzības veicināšanu.



Pamatā ir ideja, ka SDK ir vitāli nepieciešams vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai ilgtermiņā (*Council on Social Work Education, 2015*).

## Biežāk izmantotās prakses pieejas Austrijā

### Sociālās telpas orientācijas pieeja (vācu val. – *Sozialraumorientierung*)

Šī pieeja jau kopš 90. gadiem ir plaši ieviesta sociālā darba pieeja vācvalodīgajās zemēs (Austrijā, Vācijā un vācvalodīgajā Šveices daļā), kura apvieno gan darbu mikrolīmenī, gan arī kopienas līmenī.

STO pieejas kontekstā nozīmīga ir **sociālās telpas** ideja. Sociālās telpas ir attiecības starp daudziem, nejauši izvietotiem objektiem, un telpas veidojas starp objektiem, tāpēc ir nejaušas. Sociālo telpu aprakstam tiek izmantotas divas telpiskās metaforas: “ekoloģisko zonu modelis” (*Bronfenbrenner, Backe, 1981*) un “salu modelis” (*Kogler, 2015*).

Ekoloģisko zonu modeļi tiek skaidrota bērnu attīstība sociālajā telpā, nosaucot četras bērnam būtiskākās sociālās vides.

- “**Ekoloģiskais centrs**” – raksturo ģimeni un bērna mājas kā vietu, ar kuru bērniem ir vissvarīgākās un tuvākās personīgās saites, un kur viņš pavada lielāko daļu sava laika.
- “**Tuvākā ekoloģiskā vide**” – raksturo tuvāko apkārtni, kas ļauj bērnam veidot pirmās attiecības ārpus ģimenes apkaimē, vietējā kvartālā vai ciematā.
- “**Ekoloģiskās nozares**” – raksturo tādas publiskas vietas kā skolas, rotaļu laukumi, veikali vai peldbaseini. Nepieciešama noteikta veida lomuzvedība, un tāpēc tie prasa no bērna jaunas prasmes.
- “**Ekoloģiskā perifērija**” – kontaktu lauks ārpus ierastās rutīnas, piemēram, brīvdienas, ceļojumi un kontakti ar citām telpām, kas atrodas ārpus ikdienas pieredzes.

Rodoties izpratnei, ka tuvākās zonas vairs nav sastopamas koncentriskos telpiskos izkārtojumos, bet gan nošķirtās pasaulēs, modelis tika koriģēts atbilstoši “savienoto salu” metaforai. Atbilstoši tai salas atrodas lielākā telpā, kura tiek tikai šķērsota, bet netiek pilnībā pieredzēta. Jaunu salu apgūšana notiek, attīstot dažādus tīklus, piemēram, ar transporta un mūsdienu plašsaziņas līdzekļu palīdzību. Pamatojoties uz šiem diviem modeļiem, 90. gados vācvalodīgajās zemēs sākās debates par sociālajām telpām. STO galvenā ideja ir fokuss uz **interaktīvām saiknēm starp iedzīvotājiem un viņu sociālo un ekoloģisko vidi**. STO modelim attīstoties, tās ietver arī saikni starp vietējām, reģionālajām, nacionālajām un transnacionālajām telpām un to ietekmēm. Šajā ziņā sociālās telpas var uzskatīt par dinamiskiem sociālo un materiālo realitāšu radītiem “audumiem”.

Sociālo telpu struktūras var izmērīt pēc datiem par sociāli ekonomisko situāciju, ēkām, ģimenes struktūrām, izglītības līmeni, sabiedrisko pakalpojumu izmantošanas biežumu, problēmzonu identificēšanu un džentrifikāciju<sup>11</sup>. Lielāko daļu datu var apzināt, izmantojot kvantitatīvu pētījumu metodes, “no augšas uz leju” (angļu val. – *top-down*) perspektīvu un uzskatus par politikas veidošanu un pārvaldi. Šo perspektīvu sauc par “sociāli ģeogrāfisko un infrastruktūras” perspektīvu (*Sandermann, Urban, 2007*).

Sociālās telpas nav noslēgti “konteineri”, bet gan cilvēku un materiālo lietu attiecību izkārtojumi, kas vienmēr ir dinamiski un mainīgi. “Starptelpu” procesā cilvēki var iegūt materiālas lietas, veidot jaunas attiecības un radīt jaunas sociālās telpas (vācu val. – *Räume*) ar savām īpašībām (*Deinet, 2009*). Šajā izpratnē telpas vienmēr ir sociāli definētas, turklāt šī izpratne ļauj identificēt vairākas sociālās telpas vienā ģeogrāfiskā vietā. Sociālās telpas var mainīties un arī pazust, kad to izveidotāji atstāj konkrēto vietu. Sekojot šai idejai, sociālās telpas var uzskatīt par mazām un īslaicīgām sabiedrībām vietējā un reģionālā līmenī (*Kessl, Reutlinger, 2007*).

<sup>11</sup> Džentrifikācija ir process, kurā kādas pilsētas teritoriju pārņem un pielāgo savām vajadzībām iedzīvotāji ar augstākiem ienākumiem, tādējādi mazinot sociālās vides izmantošanas iespējas sociāli mazaizsargātām iedzīvotāju grupām.



SDK ir ārkārtīgi daudzveidīgs teorētisko virzienu un prakses pieeju ziņā. Šī daudzveidība galvenokārt norāda uz to, ka sociālā darba pamatojums, formas un saturs nav lineārs un stabils, bet to ietekmē dažādi faktori un konteksts, tai skaitā vēsturiskais, sociālais, politiskais, reģionālais, ekonomiskais un citi konteksti. Tādēļ sociālā darba praktiķiem, meklējot sev atbilstošo konceptu un pieeju, veicot terminu atlasī, orientēties konceptu un terminu daudzveidībā palīdzēs šādi jautājumi: “Kāda ir sākotnējā problēma? Kāds ir mērķis? Kā tiek skaidrotas problēmas, kāda ir sabiedrības izpratne, kāds ir skatījums uz individu, kopienu un tās teorētisko pamatojumu? Kādi ir vadmotīvi? Kādi principi un metodes jau tiek izmantoti?”

## 2.6. KĀ KOPIENAS UN SOCIĀLO DARBU KOPIENĀ SAPROT LATVIJĀ? TRADĪCIJAS UN NĀKOTNE

Novērojamas situācijas, kad sākotnēji šaurākā vai plašākā profesionāļu lokā ir šķietama vienprātība par to, ka visi sarunas partneri domā vienu un to pašu, sakot “kopiena” vai “sociālais darbs kopienā”. Diemžēl tas nereti ir mānīgs “klusums pirms vētras”. Vērojot SDK praksi ārvalstīs un to, cik plašs ir pieeju un metožu spektrs, šajā sociālā darba formā tiešām nav vietas striktai vienprātībai. Redzējumu atšķirībām varētu būt liela pievienotā vērtība, kas virza uz jaunu prakses modeļu attīstību. Tas ir iespējams tad, ja diskusijās neienāk kategoriskums, vēlme pārliecināt pārējos par savu kā vienīgo pareizo redzējumu un noraidoša attieksme pret jaunām iniciatīvām. Ja SDK patiesi veic partnerībā ar kopienu pārstāvjiem, tad ir jāpieņem, ka kopiena var ienest virkni ne tik ierastas nišes mūsu profesionālajā darbībā.

Grūtības profesionāli diskutēt par SDK prakses iespēju dažādību ved pie atziņas, ka pēdējos gados trūkst konstruktīvu sarunu un jomas profesionāļu vienošanās par to, kādus terminus lietojam, ko ar katru terminu saprotam tieši sociālā darba jomā. Līdz ar to terminu izpratne ir aizgūta no blakus jomām, piemēram, terminam “kopiena” piešķirot termina “apkaime” saturu.

Diskusijas par SDK Latvijā līdz šim nav bijušas aktuālas arī tādēļ, ka SDK kā specializācija ir attīstības procesā. Līdz šim darbu kopienās vairāk ir attīstījušas NVO. Tāpēc Metodikas izstrādes laikā 2021. gada nogalē veicām anketēšanu, uzrunājot gan sociālos darbiniekus sociālajos dienestos, gan NVO pārstāvjus, ietverot jautājumus par SDK izpratni, par sociālā darbinieka kopienā pienākumiem un kompetencēm, izmantojamajām metodēm, līdzšinējo pieredzi, SDK attīstību nākotnē un citiem jautājumiem (14. pielikums). Papildus anketēšanai tika organizētas individuālas ekspertu intervijas ar sociālā darba izglītotājiem, pakalpojumu attīstītājiem, kā arī organizētas fokusgrupas ar pašvaldību vadītājiem.

Centrālais jautājums – kā sociālie darbinieki saprot, kas ir SDK? Atbildēs vērojama jau iepriekš pieminētā viedokļu atšķirība. Dažas no atbildēs sniegtajām respondentu atbildēm:

- sociālais darbs kopumā ar **visām mērķgrupām**;
- sociālais darbs **visā novadā, lauku teritoriju ietvaros**;
- kompleksa pieeja **sociālo pakalpojumu plānošanā**;
- SDK ir tad, kad ņem vērā visas **cilvēku vajadzības**, intereses, visus **apvieno, organizē** visiem labāku dzīves līmeni, interesējas par to, lai visiem būtu labi;
- SDK ir **sociāla kustība**, kas iestājas par cilvēka cienīgu dzīvi un labklājību;
- darbs noteiktā **grupā** – tendēts, piemēram, uz pensionāru kopienu, jauno ģimeņu kopienu, ilgstošo bezdarbnieku kopienu;
- darbs, kur paredzēts strādāt ar noteiktām **sabiedrības grupām, kas apvienojas pēc dažādiem kritērijiem**;
- sociālais darbs, kas tiek vērsti, lai konstatētu, izprastu un risinātu **sociālās problēmas** noteiktā **apvidū, teritorijā** utt., kas veicinātu šīs kopienas attīstību un izaugsmi;
- SDK nozīmē mērķtiecīgi apzināt esošās kopienas iedzīvotāju vajadzības, resursus un iespējami daudzveidīgāk nodrošināt šo iedzīvotāju vajadzības attiecīgajā teritorijā, tai skaitā pulcināt uz kopīgām aktivitātēm, veicināt socializēšanos un sniegt nepieciešamo atbalstu;
- SDK, manuprāt, ir tad, ja es kā sociālais darbinieks pārzinu savu **teritoriju**, saprotu, kādi pakalpojumi būtu nepieciešami manā teritorijā, mēģinu strādāt preventīvi, izglītojot iedzīvotājus (raksti vietējā avīzē, sarunas, sanāksmes), sadarbojos ar pagasta pārvaldi, kopā plānojam pagasta teritorijas attīstību, lai būtu labāk iedzīvotājiem, sadarbojos ar pirmsskolas izglītības iestādēm, ar skolām, mēģinu ieviest ko jaunu (piemēram, piesaistīt brīvprātīgos), ļoti cieša sadarbība ar pārvaldes vadītāju;

- platforma **kopienas socializēšanās iespējām**;
- **preventīvais sociālais darbs**;
- SDK ir darbs ar iedzīvotāju grupām, veidojot sociālu sistēmu, kas apvienojas, kopīgu interešu vadīti.

Nav iespējams pateikt, kura no atbildēm ir vispareizākā, jo katrs piedāvātais skaidrojums ietver kādu būtisku SDK elementu. Atbildes sniedz pamatojumu, kāpēc sociālajam darbiniekam ir nepieciešams skaidri definēt, kur ir viņa darba lauks. Piemēram, ja viens kolēģis ir pārliecināts, ka SDK nozīmē visas savas teritorijas aptveršanu, tad viņam var rasties neizpratne par to, kāpēc kāds cits kolēģis veic darbu tikai ar senioru kopienā. Daļa no minētajām niansēm parādās arī NVO pārstāvju atbildēs, taču šajos skaidrojumos ienāk arī citas nianšes.

- SDK ir rūpes par mazaizsargātiem, sociālam riskam pakļautiem iedzīvotājiem. To **iekļaušanās** un lielākas **vienlīdzības veicināšana**. Tiem, kuriem valsts un pašvaldības pieejamo pakalpojumu klāsts ir nepietiekams. Arī tiem, kuri nekvalificējas atbalstam.
- **Sabiedrības izglītošana**.
- Labo piemēru popularizēšana un **preventīvais darbs**.
- **Atbalsts, līdzgaitniecība** atbilstoši kopienas vajadzībām.
- Kopienas **vajadzību un resursu apzināšana, plāns un rīcība kopienas dzīves uzlabošanai**. Dažādu iespējamo **aģentu iesaistīšana** šai procesā.
- SDK ir balstīts uz vietējo iedzīvotāju vajadzību apzināšanu un problēmsituāciju risināšanu, **iesaistot pašus cilvēkus savas situācijas uzlabošanā**.
- SDK ir atbalsts cilvēkiem, kam tas ir nepieciešams grūtā brīdī un ikdienā. Gan morāls atbalsts – vienkārša saruna ar kaimiņu, gan darba rokas – malkas saskaldīšana vientuļam sirmgalvim, gan arī iesaistīšana kādās aktivitātēs.
- **Apzināt** vajadzības, problēmas, jautājumus kopienā un **spēt par to informēt pašvaldību**, iekļaut iedzīvotājiem aktuālo situāciju risinājumus attīstības dokumentos.
- Izskaidrošana kopienas iedzīvotājiem, kā pašvaldība var palīdzēt dažādās situācijās.
- **Veidot izpratni, ka vietējie iedzīvotāji ir spējīgi patstāvīgi palīdzēt viens otram, kaimiņam, negaidot palīdzību tikai no pašvaldības**. Tas ir pasākumu kopums, kas veicina konkrētās kopienas iedzīvotāju attiecību uzlabošanu, motivāciju iesaistīties un līdzdarboties kopienas dzīvē, sniedz atbalstu citiem kopienā dzīvojošajiem.
- **Palīdzēt iedzīvotājiem būt sadzirdētiem**.
- **Brīvprātīgo darba organizēšana**.
- SDK manā izpratnē ir izveidota **struktūra, kur, mijiedarbojoties dažādu resursu pārstāvjiem**, iespējams risināt dažādas sociālās problēmas efektīvāk un ātrāk.
- **Kopienas sadarbības veicināšana** (iesaistoties kopienai svarīgu lēmumu pieņemšanā un dažādu kopīgu pasākumu īstenošanā, lai uzlabotu konkrētu situāciju vietējā kopienā).
- Manuprāt, NVO sektors lauku teritorijās ikvienu savu darbību var nosaukt par sociālo darbu. Tā ir gan cilvēku saliedētības un kopā nākšanas veicināšana, dažādu problēmsituāciju risināšana. Cilvēku pamatvajadzību apmierināšana, kaut vai pēc sakārtotas infrastruktūras.

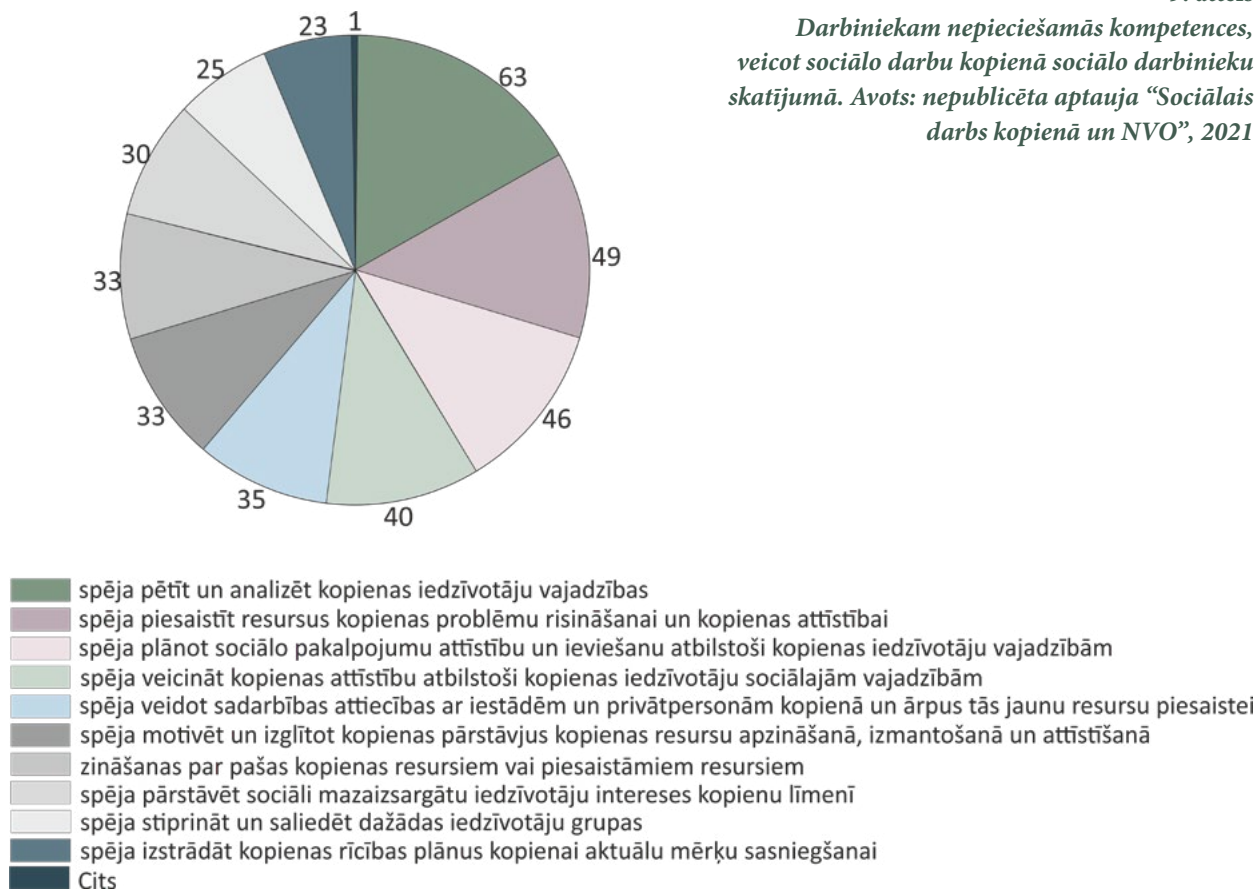
Skatoties uz visu atbilžu kopumu, kļūst skaidrs, ka viens sociālais darbinieks nevar šo visu paveikt. No viena sociālā darbinieka pašvaldību sociālajos dienestos nevar sagaidīt vienlaicīgu darbību visos pieminētajos virzienos. Pozitīvi, ka daļā no atbildēm tiek pieminēta arī **komanda**.

Jāņem vērā, ka Latvijā ir atšķirīga izpratne par jēdzienu “**kopiena**” sociālo darbinieku vidū un to NVO pārstāvju vidū, kas ikdienā veic dažādas aktivitātes kopienā. Pirmās četras iezīmes ir vienādas, bet atšķirīgs ir sniegto atbilžu daudzums. NVO pārstāvji kā svarīgākās kopienas iezīmes ir norādījuši kopīgas vērtības (minēts 22 reizes), kopīgas vajadzības/problēmas (minēts 20 reizes), aktīva cilvēku iesaiste un līdzdalība (minēts 19 reizes) un kopīga teritoriālā piederība (minēts 17 reizes). Savukārt sociālie darbinieki visbiežāk ir norādījuši kopīgas vajadzības/problēmas (80 reizes) un kopīgu teritoriālo piederību (73 reizes), proporcionāli retāk izceļot kopīgas vērtības (minēts 49 reizes) un aktīvu cilvēku iesaisti un līdzdalību (minēts 46 reizes).

Padziļinātāku izpratni par to, kā šobrīd sociālie darbinieki izprot SDK, sniedz atbildes par sociālā darbinieka kopienā kompetencēm (9. attēls). Atbildes uz jautājumu: “Kādas kompetences, jūsuprāt, ir nepieciešamas darbiniekam, veicot sociālo darbu kopienā – atzīmējiet 3 (trīs) svarīgākās!”

9. attēls

*Darbiniekam nepieciešamās kompetences, veicot sociālo darbu kopienā sociālo darbinieku skatījumā. Avots: npublicēta aptauja “Sociālais darbs kopienā un NVO”, 2021*



Atbildēs dominējoša ir pētnieciskā daļa (pētīt un analizēt kopienas iedzīvotāju vajadzības). Līdzīga tendence bija novērojama Metodikas aprobācijas procesā – pilotprojekta dalībnieces salīdzinoši komfortablāk jutās, veicot tieši ar kopienas izpēti saistītos uzdevumus. Tas gan var būt saistīts ar dažādiem iemesliem, piemēram, izpratni par izpētes posma nozīmīgumu vai arī vēlmi saglabāt eksperta statusu, kas nāk līdzi ar pētnieka lomu. Atšķirīgs redzējums ir tiem sociālo dienestu vadītājiem, kuri iedzīvotāju izzināšanu tomēr uzskata par savu darba pienākumu. Visticamāk, šajos gadījumos veidosies tāds sadarbības modelis, kurā sociālā dienesta vadītājam ir konkrēts pasūtījums sociālajam darbiniekam, un darbinieks, ja nepieciešams, var veikt padziļinātu izpēti par kādu specifisku jautājumu. Pašvaldību vadītāju un sociālo dienestu vadītāju skatījums par darbinieka kompetencēm ir samērā nekonkrēts, kas saistāms ar to, ka šobrīd specializācija tikai veidojas, un nav noteikts, kuri pienākumi būs svarīgākie. Vairākās diskusijās ir pieminēta **spēja koordinēt**: “Apzināt un būt kontaktā gan ar NVO, gan interešu grupām, arī skolu un citām iestādēm, un, ja kādai iedzīvotāju grupai rodas grūtības, tad šis cilvēks uzreiz zina, ar ko un kā runāt, lai to risinātu. Tāds resursu un kontaktu pārzinātājs pašvaldībā.”

Salīdzinot ar NVO pārstāvju sniegtajām atbildēm, kopumā redzējums par kompetencēm ir līdzīgs, tomēr kā izteikta atšķirība iezīmējas **“spējas stiprināt un saliedēt atšķirīgas iedzīvotāju grupas”** novērtējumā. Ja sociālo darbinieku anketās šī ir viena retāk izvēlētajām atbildēm, tad NVO pārstāvjiem – otrā biežāk izvēlēta atbilde. Tā kā piedāvātie spēju formulējumi daļēji pārklājas, iespējams, stiprināšanas komponents ir jau izvēlēts un atzīmēts kā **“spēja veicināt kopienas attīstību atbilstoši kopienas iedzīvotāju sociālajām vajadzībām”**.

Atbildot uz jautājumu – **“Vai jums ir bijusi iespēja formālajā vai neformālajā (piemēram, projektos) izglītībā apgūt kompetences, kas nepieciešamas sociālajam darbam kopienā?”** – 41,3%

no sociālajiem darbiniekiem ir atbildējuši apstiprinoši, kas sākotnēji rada patīkamu pārsteigumu. Tomēr precizējošā jautājumā, kur respondentiem tiek lūgts norādīt, kur un kādas kompetences ir apgūtas, atklājas, ka 41,3% ietilpst arī projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” piedāvātās mācības par sociālo darbu ģimenēm ar bērniem, mācības par sociālo darbu ar vardarbībā cietušām un vardarbību veikušām personām, par sociālo darbu personām ar garīgās attīstības traucējumiem, kursi par bērnu tiesību aizsardzību, studijas augstākās izglītības iestādēs un citas. Nenoliedzami, arī šīs iegūtās zināšanas var noderēt, veicot SDK, tomēr pieminētajās mācībās fokuss ir uz indivīdu, darbu ar gadījumu, sociālo darbu mikrolīmenī.

Turpinot SDK šī brīža kompetenču izpēti, uzmanību pievēršam arī augstskolām. Veicot sociālo darbinieku izglītības programmu satura izpēti augstākās izglītības programmās, var konstatēt, ka studiju programmu saturs tiek veidots, dalot studiju kursus atbilstoši sociālā darba prakses līmeņiem:

- mikrolīmenis – tiešais darbs ar indivīdu un/vai ģimeni;
- mezolīmenis – darbs ar grupām, organizācijām, kopienām;
- makrolīmenis – darbs sociālo pārmaiņu radīšanā un vadīšanā politikas un starptautiskajā līmenī.

LR Labklājības ministrijas pētījumā “Par Latvijas augstskolu sociālā darba jomas studiju programmu izvērtējumu” secināts, ka visvairāk studiju kursu fokusējas uz sociālā darba mikrolīmeni, bet vismazāk – uz mezolīmeni (*Biedrība “Qualitas”, 2021*).

RSU bakalaura studiju līmenī piedāvā kursu “Sociālais darbs makrolīmenī un kopienā”, Liepājas Universitātē un Latvijas Universitātē bakalaura studiju līmenī ir studiju kurss “Sociālais darbs kopienā”. Pētījumā tiek norādīts, ka, lai gan Latvijas Universitātes maģistra programmas piedāvātā specializācija ir “Sociālās attīstības sociālais darbs”, kas “vērsta uz personisko pilnveidi un sabiedrības vispārējās attīstības tendenču izziņāšanu, iesaistot sociālo problēmu risinājumā kopienas un sabiedrības resursus”, tomēr **tajā trūkst moduļa, kas būtu vērsts uz sociālo darbu kopienā**. Pēdējo gadu laikā sadarbībā ar RSU Starptautiskā biznesa katedru izstrādāts jauns izvēles studiju modulis „Sociālo inovāciju dizains un ietekmes”, kā arī ieviests studiju kurss “Sociālais darbs lauku kopienā” (*Rīgas Stradiņa universitāte, 2022*).

Veiktais pētījums apliecina, ka absolventu un darba devēju kompetences sociālajā darbā kopienā ir salīdzinoši vājas, kas var būt izskaidrojams ar faktisko sociālā darba praksi Latvijā un sociālo darbinieku ikdienā veicamajiem darba pienākumiem – ikdienā reti izmantojamām kompetencēm ir zemāks vērtējums nekā tām, kuras tiek bieži izmantotas, veicot tiešos darba pienākumus. **Sociālo darbinieku retāk veicamās darbības ir sociālais darbs kopienā, kā arī sociālais darbs makro līmenī.**

Vienlaikus jāņem vērā, ka sociālā darba pētījumu Latvijā par šo tēmu nav daudz, tāpēc nereti studiju programmu saturā tiek adaptētas ārvalstu atziņas, kuras studiju procesā interpretētas atbilstoši vietējam kontekstam – tas ir pietiekami liels izaicinājums, jo labās prakses piemēri ir fragmentāri. Studiju programmās sociālais darbs kopienā līdz šim ir apgūts drīzāk teorētisku zināšanu līmenī, nenostiprinot to praktiski lietojamu prasmju līmenī.

Pētījumā tiek rekomendēts: “Lai pilnveidotu un kompensētu trūkstošo studiju saturu sociālajā darbā kopienā, nepieciešams intensificēt sadarbību ar ārvalstu kolēģiem – ekspertiem šajā nozarē, kā arī studiju prakses ietvaros attīstīt sadarbību ar valsts un reģionāla līmeņa NVO, kuri īsteno neprofesionālo kopienu darbu.” Tādēļ šīs Metodikas izstrādes procesā ir veidota daudzpusēja sadarbība: 1) ar atbilstošo kursu docētājiem Latvijas augstskolās, kas var veicināt praktisko metožu un cita kopienas darbam būtiska satura ienākšanu kopienas darba mācību programmās; 2) ar ārvalstu kolēģiem, kuri ir eksperti sociālajā darbā kopienās (*Gertrude Mader* no Austrijas); 3) ar NVO, kuru pārstāvji ir iesaistījušies Metodikas aprobācijas procesā gan kā lektori, gan kā praktiķi, kas dalās ar labās prakses piemēriem.

Tāpat kā Metodikas izstrāde, arī paša **SDK attīstība nav iespējama bez ciešas sadarbības ar partneriem**. Lielākā daļa 110 atbildes sniegušo sociālo dienestu pārstāvju kā galvenos sadarbības partnerus saskata NVO (atzīmēts 90 reizes) un aktīvās iedzīvotāju grupas (61 reizi). Salīdzinoši bieži atzīmēti arī neformālie kopienas līderi (47 reizes) un sociālie uzņēmēji (46 reizes). Protams, sadarbības partneru izvēle ir atkarīga no mērķa, tomēr kopienas lielākoties atrodas dinamiskā attīstībā, bieži ir iespējamas mērķu un uzdevumu korekcijas, tāpēc stabila sadarbības platforma ļauj elastīgi reaģēt uz kopienas vajadzībām un iniciatīvām.



Darbā ar kopienām līdz šim ir iesaistījušās un, visticamāk, arī turpmāk iesaistīsies gan pašvaldības iestādes, gan arī NVO. Raksturojot NVO lomu kopienas attīstības procesos, NVO pārstāvji par būtiskiem uzskata šādus savas darbības virzienus:

- vajadzību apzināšana un resursu meklēšana, tai skaitā finanšu piesaiste;
- labo pārmaiņu iniciēšana, inovāciju ieviešana;
- viedokļa pārstāvība, atsevišķu sabiedrības grupu interešu aizstāvēšana;
- kopīgu pasākumu organizēšana, informācijas apmaiņas nodrošināšana;
- kopienas saliedētības veicināšana kopēju mērķu sasniegšanā un attīstībā (“Ja nebūtu mūsu NVO, tad aktīvās kopienas pastāvēšana šajā konkrētajā vietā vispār būtu apšaubāma. Mūsu gadījumā – tas nav pienesums. Tas ir kopienas pastāvēšanas nodrošinājums.”);
- resurss attīstības procesu veicināšanā (“NVO ir vistuvāk cilvēku reālajām vajadzībām un nav tik formāls, kā, piemēram, valsts vai pašvaldību darbs. NVO kā interešu aizstāvības grupām ir iespēja ietekmēt normatīvo regulējumu un uzlabot valsts, pašvaldību un pat uzņēmumu sniegtos pakalpojumus savām mērķauditorijām, lai padarītu resursu (laika, naudas) tērēšanu efektīvāku un virzītu uz konkrētu mērķi.”).

Virzieni lielā mērā sakrīt ar sociālo darbinieku profesijas standartā minētajiem uzdevumiem. Visas iesaistītās puses atzīst, ka sadarbība būtu nepieciešama, tomēr tikai 35% no aptaujātajiem NVO pārstāvjiem ir atzīmējuši, ka sadarbojas ar pašvaldības sociālo dienestu. Fokusgrupas diskusijā šīs atbildes tika izskaidrotas ar to, ka mēģinājumi sadarboties ir apstājušies šādu iemeslu dēļ:

- 1) sociālo dienestu sociālo darbinieku noslodze, kad faktiski neatliek laiks iesaistīties kopīgās iniciatīvās;
- 2) atšķirīgs darba stils (atšķirības radošumā, elastīgumā);
- 3) atšķirīga attieksme pret normatīvo aktu ierobežojumiem – ja sociālie darbinieki ir vairāk vērsti uz normatīvo aktu ievērošanu, tad NVO pārstāvji vairāk runā par nepieciešamajām izmaiņām normatīvajos aktos – lai tie būtu atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām;
- 4) atšķirīgs redzējums uz situāciju komplicētību – ja NVO pārstāvji biežāk piedāvā ātrus, konkrētus problēmu risinājumus, tad sociālie darbinieki cenšas saskatīt problēmu cēloņsakarības, dažādu iesaistīto pušu deleģētās funkcijas saistībā ar konkrēto situāciju risināšanu un tamlīdzīgi.

Metodikas autori uzskata, ka šīm atšķirībām nevajadzētu veicināt šķelšanos, tā vietā meklējams veids, kā sekmēt savstarpēju papildināšanos.

**SDK attīstība jebkurā gadījumā ir cieši saistīta ar sabiedrībā pastāvošajām ideoloģijas tendencēm, piemēram, individualizācijas un kolektīvisma līdzsvaru.** Neviena sabiedrība, tai skaitā Latvija, nesastāv tikai no individuālismam vai kolektīvismam raksturīgu iezīmju piekritējiem. Individuālismā galvenais ir indivīds, un sabiedrība pastāv, lai veicinātu indivīda labklājību. Savukārt kolektīvismā galvenais ir grupa, kolektīvs, un sabiedrība pastāv, lai indivīds tajā iederētos.

**SDK attīstība Latvijā ir saistīta ar to, kā šobrīd katrs iedzīvotājs saredz savu vietu sabiedrībā.** Sabiedrībās, kurās dominē individuālisms, “Es” tiek uzskatīts kā neatkarīgs no pārējiem, tāpēc katrs cilvēks var īstenot savus personīgos mērķus, un personīgie mērķi ir prioritāri attiecībā pret apkārtējo. Šādās sabiedrībās un kopienās personīgās tiesības, vajadzības un attieksmes nosaka uzvedību attiecībā pret citiem, un savstarpējās attiecības vai kopīga sadarbība netiek vērtēta augstu. Tādēļ atsevišķi indivīdi parasti izvēlas pārtraukt sadarbību, kas neapmierina viņu tā brīža vajadzības, un kopienas mērķi nav saistoši.

Pretēji tas ir sabiedrībās un kopienās, kurās dominē kolektīvisms. “Es” tiek saistīts un ir atkarīgs no apkārtējiem, tāpēc kopīgie mērķi tiek uzskatīti par svarīgākiem nekā katra cilvēka personīgie mērķi. Kolektīvismā savstarpējās attiecības un sadarbība tiek vērtēta augstu, līdz ar to arī problēmas cilvēki cenšas atrisināt, nezaudējot kopīgās saiknes.

Teorētiski individuālisma – kolektīvisma dimensijas ir iedalāmas:

- horizontālais individuālisms – būt unikālam un sekot savām vēlmēm;
- vertikālais individuālisms – būt unikālam, bet pieņemt konkurenci kā vērtību;
- horizontālais kolektīvisms – būt vienlīdzīgai un līdzvērtīgai grupas daļai;
- vertikālais kolektīvisms – būt paklausīgam grupas autoritātēm (*Triandis, 2001*).

Uz sociālo darbu kopienā noteikti varam skatīties kā uz mērķtiecīgu darbību, kas attīsta horizontālo

kolektīvismu. Kopienās, kurās dominē kolektīvisms, cilvēki biežāk:

- saskaroties ar grūtībām, meklēs atbalstu pie citiem un drīzāk būs gatavi atteikties no personīgiem ieguvumiem kopienas interešu labā;
- pret apkārtējiem izturēsies kā pret līdzvērtīgiem, kas, savukārt, veicinās kopienas apakšsistēmu saskaņotību un sadarbību;
- plašāka sociālo kontaktu tīklojuma (sociālā kapitāla) ietekmē saņems lielāku sociālo, emocionālo un materiālo atbalstu no apkārtējiem.

**Sociālais darbs kopienā var nostiprināties, ja tiek attīstīta šī specializācija, proti, ja veidojas pašu sociālo darbinieku kopienā uz profesionālām interesēm balstīta kopiena, kas dalās labās prakses piemēros un atziņās, īsteno kopīgas iniciatīvas, lai pilnveidotu sociālo darbu kopienā.**



# 3

## Sociālais darbinieks kopienā – portrets un profesionālās darbības saturs

### 3.1. SOCIĀLO DARBINIEKU KOPIENĀ MĒRĶI UN UZDEVUMI

Profesijas “Sociālais darbinieks” standarts Latvijā nosaka profesionālās darbības pamatzdevumu un pienākumu izpildei nepieciešamās prasmes un attieksmes, profesionālās zināšanas un kompetences. Kā vienu no sociālā darbinieka profesionālajiem pienākumiem un uzdevumiem līdzās sociālajam darbam mikrolīmenī (sociālajam darbam ar indivīdiem, ģimenēm un grupām) un makrolīmenī (sociālā plānošana un politikas veidošana) profesijas standarts nosaka arī sociālā darba kopienā īstenošanu (sociālā darba praksi mezolīmenī). Kā SDK īstenošanas **mērķi** ir noteikti: 1) sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību; 2) plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu; 3) izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (*Sociālā darbinieka profesijas standarts, 2022*).

Uzreiz jāpiebilst, ka, lai to īstenotu, nepieciešams izmantot dažādas prakses pieejas – gan kopienas attīstīšanu, gan kopienas organizēšanu, kas apvienojamas arī ar citām prakses pieejām. Var teikt, ka profesijas standartā definētie SDK mērķi virza uz SDK prakses pieeju un modeļu dažādību.

Veiktajā priekšizpētē sociālie darbinieki ir norādījuši virkni uzdevumu, kuri būtu jāveic sociālajiem darbiniekiem, īstenojot SDK:

- apzināt visu kopienu vajadzības un resursus, izmantot pieejamos resursus un meklēt jaunas papildu iespējas;
- saskatīt līderi, lai veidotu atbalsta grupas;
- sekot līdzi aktuālajām tendencēm un aktuālajām sociālajām problēmām;
- uzturēt sadarbību ar citiem darbiniekiem (gan kolēģiem sociālajā darbā, gan citu nozaru profesionāļiem) savu klientu apzināšanā;
- kopienā esošo problēmu noteikšana, izvērtēšana, turpmākās darbības mērķu noteikšana;
- kopienas pārstāvju prasmju uzlabošana, atbalsta sniegšana;
- būt kopienā, izzināt kopienas vajadzības attiecības, kultūru, lai varētu panākt sabiedrības līdzdalību procesos, kā arī, izzinot vajadzības, plānot un realizēt atbalsta sistēmu, kuras izveidē aktīvi iesaistās arī pats sociālais darbinieks<sup>12</sup>.

Šīs atbildes jau daļēji iezīmē SDK izaicinājumu – plašo uzdevumu klāstu, kopienu dažādību, prakses pieeju dažādību, metožu plašo klāstu. Arī teorētiskajos avotos tiek atzīmēts, ka reizēm var rasties sajūta – lai visu paveiktu, ir nepieciešama darbinieku komanda (*Twelvetrees, 2008*) –, kas nereti arī atbilst faktiskajai situācijai.

<sup>12</sup> Citāti no atbildēm anketā “Sociālais darbs kopienās”, 2021.

Apkopojot informāciju no profesijas “Sociālais darbinieks” standarta, MK noteikumiem Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”, ārvalstu teorētiskajiem avotiem un SDK jomas izpētes, Metodikas autori ir definējuši galvenos SDK uzdevumus, kas Metodikas 3.3. nodaļā ir sasaistīti ar nepieciešamajām zināšanām, prasmēm un kompetencēm:

- **kopienas vajadzību novērtēšana;**
- **kopienas grupu un to līderu identificēšana un fasilitēšana;**
- **sadarbības veidošana, attīstīšana un uzturēšana ar dažādiem partneriem (tai skaitā starp dažādām jomām, profesijām, iedzīvotāju grupām);**
- **kopienas iedzīvotāju līdzdalības, iesaistīšanās un pašpalīdzības sekmēšana;**
- **uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu, programmu, projektu, aktivitāšu ieviešanas plānošana;**
- **iedzīvotājiem sniegto pakalpojumu efektivitātes, tai skaitā sociālā darba kopienā efektivitātes, izvērtēšana;**
- **solidaritātes veicināšana un interešu aizstāvības sociāli viegli ievainojamām personām un grupām nodrošināšana.**

Šajā vietā ir vērts atgriezties pie komandas. **Lai īstenotu uzskaitītos uzdevumus, ar vienu sociālo darbinieku pašvaldības sociālajā dienestā nepietiks, kas nozīmē, ka tālākā SDK attīstība sazarojas vairākos virzienos:**

1. sociālajā dienestā tiek veidota SDK nodaļa;
2. sociālais darbinieks pats veido komandu, tajā iesaistot sociālā dienesta kolēģus, citu institūciju pārstāvjus, NVO pārstāvjus, aktīvos iedzīvotājus, kopienā pieejamos ekspertus vai piesaista ārējus ekspertus;
3. sociālais darbinieks skaidri nosaka sava darbu lauku (ar kurām kopienām tiek veikts darbs, uz kuru problēmu mazināšanu fokusējas, kādas pieejas un metodes izmanto).

Ja SDK veic viens darbinieks, tad vienlaicīgi visu uzdevumu aptveršana nav reāla. Metodikā piedāvātais modelis balstās uz trešo un otro variantu.

Ministru Kabineta 2017. gada 13. jūnija noteikumi Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem” definē noteiktas prasības sociālo pakalpojumu sniedzējam, kas veic sociālo darbu kopienā. **Tas nozīmē, ka gadījumā, ja kāda organizācija – pašvaldības iestāde, nevalstiska vai privāta organizācija – atbilst šīm prasībām un ir reģistrēta pakalpojumu sniedzēju reģistrā, tā var sniegt sociālā darba kopienā pakalpojumu.** Tātad galvenā vajadzība, lai nodrošinātu sociālā darba kopienā pakalpojumu, ir pašvaldības izpratne, vēlme un interese to attīstīt konkrētā pašvaldībā. Šobrīd kā piemēru var minēt 2023. gadā reģistrēto biedrības “Resiliences centrs” sniegto pakalpojumu – kopienas centru “Kopienas Avots” Rīgā.<sup>13</sup>

Pilotprojekta laikā tika aprobēti dažādi sociālā darba kopienā modeļi, kas norādīja uz labās prakses sociālajā darbā kopienā veidošanas nosacījumiem.

**Lai veicinātu kopienas aktivitāti, nepieciešams identificēt kopienā jau pastāvošu vai radīt jaunu platformu kopienas locekļu kopā sanākšanai, diskusijām un inovatīvām aktivitātēm.** Videi ir jābūt neitrālai, pieejamai un radošai. Dienas centrs, kopienas centrs, atbalsta centrs, daudzfunkcionālais centrs, telpas biedrībā vai kultūras centrā – vieta, kas mazina priekšstatus par formālo, sarežģīto, paredzēto tikai īpašām grupām. Pieejamība ir gan vides pieejamība, gan ārpusdarba laika pieejamība, gan resursu pieejamība, kas ir konkrētajā vidē. Sociālais darbs kopienā aktivizē un organizē iedzīvotājus pārmaiņām, tas aicina būt radošiem. Videi ir nozīme ideju radīšanas procesā. Tēja un cepumi radīs gaidīšanas un novērtējuma sajūtu, ziedi – prieka un laimes sajūtu.

**Svarīgi – vai pašvaldība var telpas nodot kopienai, uzticoties, neietekmējot kopienas locekļu intereses un vēlmes, cieņpilni pieņemot kopienas redzējumu par šo telpu interjeru un izmantošanu.**

<sup>13</sup> Papildu informācija par biedrības “Resiliences centrs” sniegto pakalpojumu: <https://resilience.lv/kopienas-centra-resiliences-avots-darbibas/>

Sociālajiem darbiniekiem kopienā visu iepriekš uzskaitīto uzdevumu veikšanai un procesu nodrošināšanai ir nepieciešamas specifiskas prasmes. Tās aptver kopienas vajadzību un situācijas izpēti, resursu, tai skaitā līderu, identificēšanu un motivešanu, tīklošanas, interešu aizstāvības, plānošanas un rezultātu izvērtēšanas prasmes (skatīt 3.3. apakšnodaļu). Arī nepieciešamo zināšanu klāsts ir visai apjomīgs, aptverot gan dažādu metožu un teoriju, gan plašu arī ar sociālā darba profesiju tiešā veidā nesaistītu jomu (piemēram, zināšanas par uzņēmējdarbību, biznesa plānu, budžeta veidošanu un uzņēmējdarbības tiesisko regulējumu) pārzināšanu lietošanas līmenī.

### 3.2. SOCIĀLO DARBINIEKU KOPIENĀ LOMAS

Sociālā darbinieka kopienā lomas ir dinamiskas – tās strauji mainās atkarībā no situācijas un ikdienas praksē parasti tiek kombinētas – piemēram, izglītotāja loma, ja tā ir vērsta uz kopienas spēcīnāšanu, pārklājas ar veicinātāja lomu.

10. attēls

Sociālā darbinieka kopienā lomas



#### Biežāk SDK praksē lietotās lomas

**Organizators/koordinators** – saskaņotas un mērķtiecīgas saiknes veidošana starp kopienu un resursiem. Koordinēšana ietver ne tikai visu iesaistīto pušu informēšanu, bet arī virzīšanu uz to, ka kopienas pārstāvji attīsta spēju patstāvīgi apzināt un lietot pieejamos resursus, kā arī radīt jaunus resursus, piemēram, izstrādāt projektu pieteikumus. Var būt situācijas, kad kopienas pārstāvji var ļoti labi veikt konkrētus uzdevumus, bet ir grūtības plānot un organizēt savu darbību. Tā kā sociālo dienestu sociālo darbinieku būtiski sadarbības partneri ir NVO, tad uz koordinatora lomu attiecas arī sadarbības veidošanu ar dažādām NVO. Sociālais darbinieks sadarbojas ar saviem kolēģiem un citām organizācijām, kas strādā kopienā, jo apzinās, cik svarīgas ir partnerības ar citām organizācijām.

**Interesešu aizstāvis** – sociālā darbinieka kopienā funkcijās ietilpst arī citu institūciju un plašākas sabiedrības informēšana par kopienas vajadzībām, interesēm, par kopienas pārstāvju viedokli. Reizēm ir nepieciešams palīdzēt kopienai apzināties un formulēt savu viedokli. Turklāt ir kopienas, kurās ir būtiski ierobežojumi pārstāvēt savu viedokli (piemēram, sociāli marginalizētas kopienas, etnisko minoritāšu kopienas). Tad sociālais darbinieks pārstāv vai pārliecina kopienas locekļus un sagatavo viņus pārstāvēt sev aktuālos jautājumus attiecīgajās iestādēs un panākt efektīvu risinājumu neapmierinātajām vajadzībām. Sociālais darbinieks var būt atbalsta persona situācijās, kad kopienas pārstāvji tiek ar citām valsts un pašvaldības iestādēm. Interesešu pārstāvēšana ir īpaši svarīga, ja kopienai veidojas konfliktējošas attiecības ar institūcijām. Uz sociālo darbinieku kopienā noteikti var skatīties arī kā uz **sociālo pārmaiņu aģentu**, kas aktīvi organizē un iesaistās sociālo taisnīgumu veicinošās aktivitātēs (Berg-Weger, 2019).

**Inovators** – ievieš jauninājumus, pastāvīgi cenšas pilnveidot metodes, uzlabojot kopienas organizācijas procesu. Tas palīdz kopienai izmēģināt jaunas pieejas un uzvedības modeļus, lai rastu risinājumu savām vajadzībām un problēmām.

**Izglītotājs** – kopienas izglītošana gan par aktuāliem problēmjasautājumiem, gan tēmām, kas vērstas uz kopienas attīstību un stiprināšanu, piemēram, par kopienas pārstāvjiem jau šobrīd pieejamiem resursiem. Izglītošana var notikt, gan tiekoties klātienē, gan izplatot rakstisku informāciju. Izglītošanu var veikt gan pats sociālais darbinieks kopienā, gan citi darbinieka piesaistīti eksperti, gan arī darbinieka rosināta labās pieredzes apmaiņa, mudinot pašus kopienas pārstāvjus dalīties ar iedzīvotājiem svarīgu informāciju.

**Motivators/veicinātājs** – veicina un uztur cilvēku aktīvu interesi par vajadzību un problēmu risināšanu, mudina uzņemties sākotnēji vienkāršākus uzdevumus un veiksmīgi tos paveikt, kas vēlāk palīdz kopienai uzņemties jau sarežģītākus uzdevumus. Šī loma nozīmē arī darbības, lai sekmētu kopienā dzīvojošo cilvēku apvienošanās un darbošanās formālās un neformālās grupās, kurām var būt dažādi mērķi, piemēram, dalīšanās idejās par kopienas attīstīšanu, sociālo un politisko pārmaiņu veicināšana, sociāli ievainojamu sociālo grupu pārstāvniecība. Motivatora loma ietver arī kopienas dalībnieku mudināšanu uzņemties atbildību un veikt konkrētas darbības dzīves kvalitātes uzlabošanā.

**Pētnieks** – identificē un analizē kopienas vajadzības un problēmas, apzina būtiskākos ietekmes faktorus, veic pārmaiņu novērtējumu. Darbinieks vāc datus un veic analīzi, kas nepieciešama, lai nodrošinātu, ka īstenotā sociālā politika, programmas un projekti atbilst kopienas faktiskajām vajadzībām. Darbinieki var arī pārraudzīt vai izstrādāt pētījumus, lai novērtētu, vai pašreizējā politika un programmas ir sasniegušas iepriekš izvirzītos mērķus.

**Eksperts** – sniedz informāciju, zināšanas un padomus jomās, kas būtiskas kopienas attīstībai un organizēšanai. Tās var būt konsultācijas par metodēm, jomas zināšanas, izpētes dati, tehniskā pieredze un resursi, kas nepieciešami kopienas mērķu sasniegšanas procesā. Sociālais darbinieks neveic darbus pats, bet paralēli izmanto **iespējotāja lomu**, tādējādi veicinot kopienas pašorganizācijas procesu. Izmantojot iespējotāja lomu, darbinieks veicina kopienas kapacitātes stiprināšanu un pilnvarošanu.

**Paraugs** – sociālo darbinieku kopienā vēlamajā variantā uztver kā paraugu un iedvesmas avotu, tāpēc darbiniekam ir jāapzinās ietekme, ko viņš spēj atstāt uz kopienas. Kopienas locekļi bieži vien pārņem viņa uzvedību un pieeju, jo uzlūko darbinieku kā autoritāti.

**Mediators** – risina strīdus un konfliktus starp grupām, organizācijām vai kopienām. Šī loma var būt īpaši svarīga, ja pārklājas dažādu kopienas dalībnieku intereses, vajadzības, vērtības.

**Aktivizētājs** – mudina un iesaka virzienu kopienai kolektīvu pašpalīdzības iniciatīvu veikšanai. Īpaši svarīgi tas ir sabiedrībās, kurās vāji attīstītas demokrātiskās prasmes un pašiniciatīva. Šādā kontekstā SDK palīdz cilvēkiem aktivizēties un piedalīties visos procesa posmos, sākot no plānošanas līdz izvērtēšanai.

**Starpnieks** – veido saiti starp kopienas locekļiem un kopienas resursiem, organizē starpinstitucionālo sadarbību. Kopienas sociālais darbinieks šajā lomā veic mērķtiecīgas darbības, lai savienotu nepieciešamos resursus kopienai svarīgo mērķu sasniegšanai. Pildot šo lomu, kopienas sociālajam darbiniekam ir labi jāpārzina kopienā pieejamie resursi.

**Robežu paplašinātājs** – loma attiecas gan uz citu nozaru integrēšanu sociālajā darbā, gan arī uz jaunu kopienas veidu apzināšanu un metožu attīstīšanu. Reizēm loma ir attiecināma arī uz profesionālo darbību starptautiskā līmenī. Piemēram, pēdējos gados Apvienoto Nāciju Organizācijas Bēgļu aģentūra (UNHCR) ir ziņojusi, ka bēgļu skaits visā pasaulē sasniedzis visu laiku augstāko skaitu. Šī kritiskā tendence starptautiskajās kopienās, daudzu kopienas organizatorisko struktūru sabrukums un pieaugošās prasības, kas izvirzītas citām atbalsta sistēmām, nozīmē, ka sociālo pakalpojumu sniedzēji ir ne tikai nepieciešami, bet arī svarīgi jaunu programmu izstrādei un īstenošanai, lai palīdzētu pieaugušajai bēgļu populācijai.

### 3.3. SOCIĀLAJAM DARBAM KOPIENĀ NEPIECIEŠAMĀS ATTIEKSMES, PRASMES UN ZINĀŠANAS

Sociālajiem darbiniekiem kopienā ir nepieciešams specifisku zināšanu un prasmju kopums, lai efektīvi praktizētu SDK.

Galvenie SDK pienākumi:

- 1) sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību;
- 2) plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu, kā arī izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti.

Būtiskākie SDK uzdevumi, zināšanas, prasmes un attieksmes aplūkojamas 5. tabulā.

5. tabula

*Sociālā darba kopienā uzdevumiem atbilstošās kompetences*

Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"			
Pienākums: plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu, kā arī izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (2)			
Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
Novērtēt kopienas vajadzības	- Noteikt, kuras funkcijas kopienā tiek īstenotas	- Iesaistot kopienas iedzīvotājus	- Galvenās kopienas funkcijas
	- Identificēt un analizēt dažādu faktoru ietekmi uz kopienu - Prasme izmantot faktoru grupēšanas un analīzes metodes (piemēram, SVID, PESTLE, spēka lauku analīze)	- Iesaistot kopienas iedzīvotājus un citas iesaistītās puses	- Kopienas vajadzību veidi - Kopienas ietekmējošie faktori - Zināšanas par politiskajiem, sociālekonomiskajiem, demogrāfiskajiem un kultūras faktoriem kopienā
	- Izmantot pētniecības un datu metodes (piemēram, novērošana, intervēšana, anketēšana, tīklu analīze, līdzdalības pētījumi) un datu analīzes metodes - Pētniecības metožu izvēle atbilstoši kopienas specifikai	- Precizitāte - Respektējot kopienas pārstāvju interpretāciju par pētījumu rezultātiem - Pētniecības ētisko principu ievērošana atbilstoši kontekstam (piemēram, informētā piekrišana, konfidencialitāte) - Izskaidrojot kopienas pārstāvjiem sociālā darbinieka lomu un izpētes mērķi	- Sociālās problēmas kopienas, nacionālā un globālā līmenī - Pētniecības metodes - Datu analīzes metodes - Problēmu analīzes metodes (piemēram, problēmu koks)
	- Atlasīt un uzrunāt izpētē iesaistāmos partnerus (piemēram, pašvaldības iestāžu darbiniekus, NVO pārstāvjus)		



### Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu, kā arī izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (2)

Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
Novērtēt kopienas vajadzības	- Organizēt diskusiju par identificētajām kopienas vajadzībām	- Iekļaujot pēc iespējas plašāku iesaistīto pušu loku - Nekaitējot kopienas iedzīvotājiem (izpētes process un rezultātu publiskošana nedrīkst pasliktināt kopienas labklājību)	- Sapulču, darba grupu, diskusiju organizēšana - Metodes diskusiju organizēšanai (piemēram, domnīcas, <i>open-café</i> )

Kompetence: prasme analizēt un veidot pierādījumos balstītu diskusiju ar dažādām iesaistītajām pusēm par kopienas vajadzībām

### Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību (1)

Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
Kopienas un to līderu identificēšana un līderu spēcīgāšana	- Identificēt dažādos kopienas veidus (piemēram, teritoriālās kopienas, kopīgas identitātes kopienas) un to mijiedarbību	- Pauzot pieņemšu attieksmi pret kopienas dažādību, tai skaitā atšķirīgām kopienas vērtībām un paradumiem	- Kopienas viedis - Biežāk izmantotās teorijas sociālā darbā kopienā (piemēram, ekoloģiskā sistēmu teorija, kapitālu teorija, spēcīgāšanas teorija) - Izpratne par sistēmu teorijas principiem (sociālās sistēmas, sistēmu robežas, sistēmu pašģenerēšanās)
	- Pamanīt situācijas, kad grupas (kopienas) veidošana izmantojama iedzīvotāju kopīgo problēmu risināšanai	- Pārlicinoši uzrunājot potenciālos kopienas pārstāvjus - Iedzīvotājiem saprotami skaidrojot savas darbības nolūkus	- Sadarbības veidošana ar dažāda veida kopienām, tai skaitā ar grūti aizsniedzamām un slēgtām kopienām - Iespējas un nosacījumi grupas veidošanai
	- Saskatīt grupas attīstības dinamiku - Izmantot tīklu analīzes metodes - Izmantot kopienas attīstīšanas pieeju, to kombinējot ar citām SDK prakses pieejām	- Veicinot kopienas iekšējo un ārējo saišu stiprināšanos, sadarbību un uzticēšanos - Veicinot iedzīvotāju iesaisti un līdzdalību	- Tīklu analīze - Kopienas attīstīšanas pieeja - Kopienas aktivizēšanas metodes - Grupas dinamika - Pašpalīdzības grupu specifika

### Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību (1)

<b>Kopienas un to līderu identificēšana un līderu spēcīgāšana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificēt kopienas līderus, iesaistīt kopienas attīstīšanā</li> <li>- Izmantot līdera spēcīgāšanas metodes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veidojot un uzturot līdzvērtīgas partnerības attiecības</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spēka perspektīva</li> <li>- Pazīmes, pēc kurām identificēt līderus</li> <li>- Līderus un kopienas spēcīgāšanas metodes</li> </ul>
Kompetence: spēja identificēt esošās kopienas, kopienas līderus un spēja veidot jaunas iedzīvotāju grupas, tai skaitā pašpalīdzības grupas			

### Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību (1)

Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
<b>Sadarbības veidošana un uzturēšana ar dažādiem partneriem (tai skaitā starp dažādām jomām, profesijām, iedzīvotāju grupām)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uzsākt komunikāciju un sadarbību ar dažādiem potenciālajiem partneriem</li> <li>- Skaidrot SDK mērķus, uzdevumus</li> <li>- Kartēt iesaistītās puses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izmantojot korektu, visiem sadarbības aktivitātēs iesaistītajiem saprotamu valodu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SDK mērķi un uzdevumi</li> <li>- Valsts iestādes, pašvaldības iestādes, nevalstiskās organizācijas un privātais sektors (to funkcijas, lomas, iespējas, ierobežojumi)</li> <li>- Iesaistīto pušu veidi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izmantot pierādījumus balstītu argumentāciju sadarbības nepieciešamības pamatošanai, lai kopīgi iesaistītos kopienas līmeņa problēmu mazināšanā</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Godprātīgi, nekaitējot kopienas iedzīvotājiem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Argumentācijas veidošana</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mazināt un risināt konfliktus kopienā un starp kopienām</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veicinot atšķirīgu redzējumu pieņemšanu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kopienas mediācija</li> <li>- Kopienas izglītošana</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veidot un uzturēt formālus un neformālus tīklojumus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veicinot aktīvu iesaisti un līdzdalību</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupu vadība</li> <li>- Attīstības plānu un rīcības plānu veidošana</li> <li>- Plānu komponenti, to sasaiste</li> </ul>

Kompetence: spēja veicināt formālu un neformālu tīklošanos, uzturēt uz sadarbību vērstas attiecības, respektējot kopienā pastāvošo dažādību

### Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību (1)

Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
<b>Aktivizēt iedzīvotājus, veicinot to iesaisti un līdzdalību sociālajos procesos un savstarpējo pašpalīdzību</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izglītot un motivēt kopienas pārstāvjus jau esošo kopienas resursu apzināšanā, izmantošanā, kā arī jaunu resursu attīstīšanā</li> <li>- Izmantot resursu kartēšanas metodes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ņemot vērā iedzīvotāju vajadzības un intereses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iedzīvotāju līdzdalības iespējas</li> <li>- Pilsoniskās sabiedrības organizācijas, to darbības pamatprincipi</li> <li>- Resursu kartēšana</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veicināt kopienas iedzīvotāju pašpalīdzības iniciatīvu attīstīšanos</li> <li>- Iedzīvotāju aktivizēšanas elementu izmantošana visos SDK posmos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respektējot kopienas iedzīvotāju pašnoteikšanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pašpalīdzības grupu specifika</li> <li>- Vērtības un ētiskie principi SDK</li> <li>- Metodes iedzīvotāju aktivizēšanai</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moderēt rīcības plāna izstrādi resursu attīstīšanai</li> </ul>		

Kompetence: spēja sekmēt iedzīvotāju iesaistīšanos un sociālo aktivitāti, kā arī īstenot preventīvu sociālo problēmu novēršanu kopienā

### Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu, kā arī izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (2)

Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
<b>Veicināt iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu, programmu, projektu un aktivitāšu ieviešanu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificēt iespējamus risinājumus kopienas vajadzību un problēmu risināšanai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificēšanas procesā iesaistot kopienas locekļus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kopienas organizēšana</li> <li>- Sociālā plānošana</li> <li>- Pārzināt esošo situāciju un prognozēt tendences attiecībā uz iedzīvotāju skaitu, vecumu, migrācijas dinamiku</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plānot un attīstīt sociālos pakalpojumus, programmas un projektus sociālo problēmu risināšanai</li> <li>- Jaunu resursu (tai skaitā finanšu resursu) piesaistīšana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plānošanā, ieviešanā un novērtēšanā iesaistot kopienas pārstāvjus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pakalpojumu, programmu vai projektu pieteikumu struktūra (piemēram, pamatojums, mērķi, uzdevumi, aktivitātes, rezultāti, resursi)</li> <li>- Resursu piesaistes iespējas un avoti</li> <li>- Sociālā uzņēmējdarbība</li> <li>- Resursu vadība</li> </ul>

Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"			
Pienākums: plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu, kā arī izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (2)			
Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
Veicināt iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu, programmu, projektu un aktivitāšu ieviešanu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piesaistīt brīvprātīgos</li> <li>- Koordinēt brīvprātīgo darbu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veicot brīvprātīgo darba kustības paplašināšanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brīvprātīgo darba normatīvais regulējums</li> <li>- Brīvprātīgo motivācija</li> </ul>
Kompetence: spēja piesaistīt kopienas vajadzībām atbilstošus resursus, tai skaitā attīstīt pakalpojumus, programmas vai projektus			

Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"			
Pienākums: plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu ieviešanu, kā arī izvērtēt sniegto pakalpojumu efektivitāti (2)			
Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
Novērtēt iedzīvotājiem sniegto pakalpojumu efektivitāti, tai skaitā SDK efektivitāti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificēt pārmaiņas kopienā, atsevišķu kopienas iedzīvotāju dzīvē un plašākā sabiedrībā</li> <li>- Noteikt pārmaiņu sasaisti ar konkrētiem pakalpojumiem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iesaistot kopienas iedzīvotājus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Novērtēšanas veidi un metodes</li> <li>- Izmaiņu kritēriji</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ievākt un analizēt datus par pakalpojumu īstenošanu kopienā</li> <li>- Organizēt diskusijas par vērtējumu atšķirībām, cēloņsakarībām, risinājumiem kvalitātes uzlabošanai</li> <li>- Analizēt datus, ņemot vērā pakalpojuma mērķi un kopienas specifiku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kritiski izvērtējot datu drošticamību, taču vienlaikus respektējot kopienas vērtējumu, pat ja tas atšķiras no citu iesaistīto pušu vērtējuma</li> <li>- Iesaistot gan pakalpojuma sniedzējus, gan pakalpojuma saņēmējus</li> <li>- Nekaitējot kopienas iedzīvotājiem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datu ieguves un analīzes metodes</li> <li>- Pakalpojumu veidi</li> <li>- Novērtējamo pakalpojumu specifika</li> <li>- Pakalpojumu novērtēšanas kritēriji</li> <li>- Vērtējumu ietekmējošie faktori</li> <li>- Diskusiju struktūra</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Novērtēt sociālā darba kopienā efektivitāti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pamatojot novērtēšanas instrumentāriju un novērtēšanā iesaistītās puses (piemēram, darba devējs, kopienas pārstāvji, pats sociālais darbinieks)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SDK uzdevumi, darba plāns, sasniedzamie rezultāti (atbilstoši definētā darba lauka specifikai un kontekstam)</li> </ul>
Kompetence: spēja izvērtēt pakalpojumu efektivitāti un veidot divpusēju profesionālu komunikāciju ar pakalpojumu sniegšanā un saņemšanā iesaistītajām pusēm kopienā			

## Specializācija "Sociālais darbinieks kopienā"

Pienākums: sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību (1)

Uzdevums	Prasmes	Attieksmes	Zināšanas
Veicināt solidaritāti un nodrošināt interešu aizstāvību sociāli ievainojamām iedzīvotāju grupām	- Spēja identificēt sociālās atstumtības riskam pakļautas iedzīvotāju grupas	- Izturoties cieņpilni pret dažādām kopienām un dažādību vienas kopienas ietvaros - Integrējot kopienas pārstāvju atšķirīgos pasaules redzējumus	- Sociālā aktīvisma un interešu aizstāvības pieeja - SDK lomas - Solidaritāte - Sociālā nevienlīdzība - Strukturālie šķēršļi - Izpratne par sociālās atstumtības riskam pakļautām iedzīvotāju grupām un metodēm šo grupu aizsniegšanai (piemēram, autričs, mobilais darbs, ielu darbs, kopienas mentori)
	- Spēja identificēt diskriminējošas situācijas pret kopienas pārstāvjiem - Rīkot sociālās akcijas - Nodrošināt akciju publicitāti	- Aktivizējot iedzīvotājus savu interešu aizstāvībai	- Zināšanas par cilvēktiesībām un sociālajām tiesībām - Akciju veidi, to organizēšanas soļi
	- Atrast efektīvāko organizāciju tīklu klientu aizstāvībai un pozitīvo pārmaiņu ieviešanai		- Interese aizstāvības organizācijas lokālā, nacionālā un starptautiskā līmenī

Kompetence: spēja aizstāvēt kopienas dalībnieku intereses un pārstāvēt tās dažādās procesuālās darbībās valsts un pašvaldību iestādēs

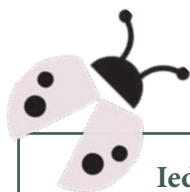
SDK specializācijai atbilstoša kompetenču tabula, kas izmantojama sociālo darbinieku pašnovērtējumam, pieejama Metodikas 1. pielikumā

Praktiķiem ir lietderīgi izveidot savu ikdienā regulāri attīstāmo paradumu sarakstu. Metodikā piedāvājam dažus no efektīva SDK paradumiem.

- **Iegūsti darba devēja un kolēģu morālu atbalstu**, jo veiksmīgi īstenot SDK ilgtermiņā nav iespējams, ja to dara tikai vienpersoniski, bez kolēģu atbalsta. Atbalsta iegūšana iespējama, iesaistot vadību un kolēģus kopienas projektos, kopienas aktivitātēs; pamatojot plānu un ieceru nozīmīgumu; izmantojot supervizora atbalstu, kurš var palīdzēt atrast risinājumus ceļā uz atbalstošu attieksmi; darba sapulcēs izmantojot iespējas informēt kolēģus par aktualitātēm. Lai veidotos atbalstoša attieksme, kolēģiem ir jābūt izpratnei par to, ko ikdienā dara sociālais darbinieks kopienā.
- **Iesaisti atbalstītājus** kopienai svarīgu problēmu risināšanā. Vispirms identificē personas, organizācijas, iedzīvotāju grupas, kas ir gatavas sniegt savu ieguldījumu (piemēram, materiālus, pakalpojumus, savas zināšanas, laiku), tad uzrunā iespējamus atbalstītājus un visbeidzot jau izveido atbalstītāju tīklojumu. Jo vairāk atbalstītāju darbiniekam izdodas piesaistīt, jo plašāk var attīstīt savu darbību. Plašs atbalstītāju loks liecina arī par to, ka ieceres ir uzticamas un jēgpilnas. Tas ir īpaši svarīgi, ja kopienas pārstāvji daļēji neuzticas darbiniekam, kurš pārstāv pašvaldības institūciju.



- **Demonstrē labāko iespējamo profesionālo sniegumu.** Lai to īstenotu, nepieciešamas plašas zināšanas, pacietība situācijās, kad process ir laikietilpīgs; nepieciešams rosināt entuziasmu un motivēt apkārtējos, komunicēt par idejām, gaidām, pieredzi. Jau iepriekš Metodikā esam norādījuši uz to, ka vienlaicīgi īstenot visus SDK uzdevumus un aptvert visas kopienas parasti nebūs iespējams. Profesionalitāte nozīmē spēju pamatot – ko un kāpēc sociālais darbinieks dara.
- **Aktivizē cerīgas gaidas,** pat ja kopienā novērojama virkne komplicētu problēmu un kopienas attieksme pret pārmaiņām ir apātiska. Tas nozīmē: 1) pastiprināti pievērst uzmanību katram sasniegumam; 2) plānot mazus soļus, kas palīdz noticēt, ka kaut ko ir iespējams paveikt; 3) apliecināt, ka kopienas locekļi ir savas situācijas eksperti un vienmēr darbu sākt ar pašas kopienas identificētajām vajadzībām; 4) pašam patiesi saredzēt kopienas kā potenciāli spējīgu risināt savas problēmas.
- **Izmanto plānošanu un koordinēšanu kā kopienas spēcīnāšanas līdzekļus.** Kopienas iesaistīšana plānošanā (stratēģisko plānu, rīcības plānu, projektu plānošanā) ilgtermiņā veicina to, ka: 1) cilvēki šīs plānošanas prasmes spēs izmantot arī citās situācijās; 2) plānošanas vai koordinēšanas procesā radušies konflikti ir izmantojami, lai kopienas pārstāvji mācītos risināt savstarpējos konfliktus; 3) plānošanas process ļauj pakāpeniski stiprināt kopienas pašnoteikšanos – veidot savu redzējumu, kā sasniegt vēlamu rezultātu.
- **Veido kopienas iekšējo kontroles izjūtu** – palīdzēt kopienas pārstāvjiem ieraudzīt savus ikdienas paradumus, tai skaitā iemācīto bezpalīdzību, kas noved pie nevēlamiem rezultātiem un problēmām. Tā ir arī palīdzēšana ieraudzīt veidus, kā kopiena var uzņemties atbildību par esošo situāciju un kā mainīt nevēlamo situāciju. Palīdzēšana ieraudzīt pozitīvu, taču vienlaicīgi arī reāli sasniedzamu nākotnes vīziju, un pārliecināšana, ka kopienai kā kopumam ir lielāks spēks nekā katram cilvēkam individuāli.
- **Velti laiku sev, lai atjaunotos.**



Iedrošina savas pieredzes revīzija plašākā skatījumā: “Iepriekš man nebija pieredzes sociālajā darbā kopienā, bet, iepazīstot šīs SDK darba formas, secinu, ka netieši to esmu darījusi jau iepriekš – strādājot pašvaldībā un esot sociāli aktīvai, pašai iesaistoties un iesaistot citus aktivitātēs, projektos, organizējot iekļaujošus pasākumus.”

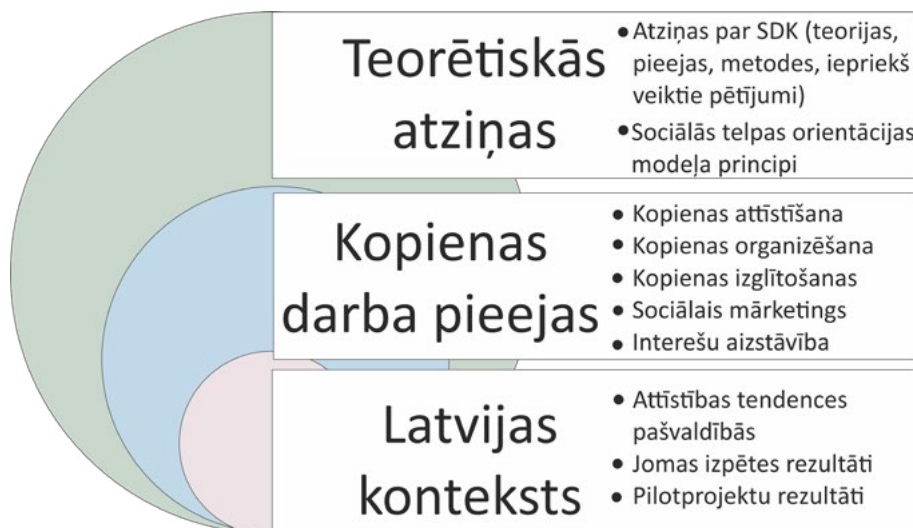
# 4

## Sociālā darba kopienā modelis, procesi, metodes, specializācija

Metodikā piedāvātais SDK modelis ir veidots, ņemot vērā: 1) teorētiskās atziņas (teorijas, pieejas, metodes, iepriekš veiktos pētījumus); 2) Austrijā, Vācijā un vācvalodīgajā Šveices daļā plaši izplatītās STO (vācu val. – *Sozialraumorientierung*) pieejas (skat. 2.4. nodaļu) principus; 3) šī brīža sociālā darba attīstības tendences un iespējas Latvijas pašvaldībās; 4) modeļa aprobācijas rezultātus. Piedāvātais modelis paredz izmantot kopienas darba pieeju izmantošanu, kas palīdz saglabāt fokusu uz kopienu kopumā. Respektīvi, SDK ir izmantojams arī tad, ja darbinieks pamatā strādā ar gadījumiem un darbs ar kopienu tiek izmantots, lai piesaistītu vai aktivizētu resursus konkrēta gadījuma risināšanā, tomēr šajā modeli tiek akcentēts plašāks – **kopienas līmeņa** – tvērums.

11. attēls

Modeļa izveides pamatojums



Metodika ir izstrādāta laika posmā, kad ATR rezultātā reformas ir notikušas arī sociālajos dienestos un joprojām turpinās veiksmīgākā dienestu darbības modeļu attīstīšana. **Tas nozīmē, ka katrā pašvaldībā pastāv atšķirīgi nosacījumi SDK attīstībai – atšķirīga izpratne par SDK kā sociālā darba formu, atšķirīga atbalsta pakāpe, atšķirīgas sociālo dienestu gaidas un tamlīdzīgi.** Dažos sociālajos dienestos jau ir amats “sociālais darbinieks kopienā”, daži attīsta kopienas centrus, tajā pašā laikā ir pašvaldības, kurās pagaidām nav nekādas iestrādes sociālajam darbam kopienas līmenī.

Ņemot vērā pašvaldību atšķirības un ārvalstu prakses pieeju dažādību, Metodikā piedāvājam **SDK procesa modeli**. Modelis neierobežo kopienu veidus, neierobežo pieejas un metodes, nenosaka obligāti iesaistāmos partnerus. Modelī uzsvērts procesa secīgums, kas palīdz virzīt strukturētu, mērķtiecīgu profesionālo darbību un izvairīties no kopienas līmeņa aktivitāšu īstenošanas, nesaistot tās ar kopienas vajadzībām un sasniedzamo mērķi.

## 4.1. MODEĻA PAMATPRINCIPI

Pirms aplūkot modeļa pamatprincipus, atkārtoti jāuzsver modeļa izmantošanas nosacījums – SDK procesa secīguma ievērošana. Secīgums (kopienas izpēte, plānošana, intervence, novērtēšana) palīdz darbiniekam pašam ieraudzīt un arī citiem izskaidrot savas darbības pamatojumu. Piemēram, bez pietiekamas kopienas izpētes nav iespējams izveidot kopienas vajadzībās balstītu turpmākās darbības plānu.

### SDK modeļa pamatprincipi

- SDK sākumpunkts ir **iedzīvotāju griba un ieinteresētība**, bet sociālā darbinieka vai citu ekspertu redzējums var atšķirties no iedzīvotāju vajadzībām. Protams, sociālais darbinieks apzina arī tās kopienas, kas ir grūti aizsniedzamas, izvairās no sadarbības, kurām trūkst motivācijas mainīt esošo situāciju. Šajās situācijās darbinieka loma sākotnēji ir ievērojami aktīvāka, tomēr nepārkāpjot iedzīvotāju pašnoteikšanos. Un arī šādā situācijā sadarbība sakas ar tiem jautājumiem, kuri ir svarīgi pašiem iedzīvotājiem.
- **Aktivizējošai darbībai vienmēr ir prioritāte** pār uzraugošo, tāpēc konsekventi ievērojams pamatprincips "palīdzība pašpalīdzībai". Praktiski tas nozīmē pašu iedzīvotāju iedrošināšanu, stiprināšanu, rosināšanu savstarpēji sadarboties kopēju problēmu risināšanai un savas ikdienas uzlabošanai.
- Veidojot atbalsta sistēmu, **svarīga loma ir pašu iedzīvotāju resursiem un sociālajā telpā jau pieejamiem resursiem**. SDK noteikti nav vērsti uz jaunu pakalpojumu pašmērķīgu veidošanu. Iespējams, ir nepieciešama jau esošo resursu pamanīšana, aktivizēšana un koordinējoša darbība, lai šos resursus varētu izmantot pēc iespējas lielāka iedzīvotāju daļa.
- Sociālie darbinieki nedrīkst būt vienīgie, kas "atrota piedurknes", lai tiktu galā ar iedzīvotāju grūtībām vai noteiktajiem uzdevumiem, tam ir nepieciešama arī pašu **iedzīvotāju līdzdalība**.
- Aktivitātes vienmēr tiek īstenotas **pāri mērķa grupu un nozaru robežām**. Šis princips paredz ne tikai dažādu sociālās labklājības jomu, pašvaldības institūciju, NVO un privātā sektora sadarbību, bet arī sadarbības veidošanu ar citām nozarēm, piemēram, kultūru, izglītību, lauksaimniecību.
- Dažādu **sadarbības tīklu veidošana un kopienas resursu aktivizēšana** ir daļa no atbalsta konkrētiem iedzīvotājiem, tāpēc SDK nav norobežots no sociālā darba ar gadījumu. Esošo sadarbības tīklu un resursu izmantošana ir iespējama tad, ja starp sociālā dienesta kolēģiem (SDK un darbs ar gadījumu) ir izveidots informācijas apmaiņas mehānisms, piemēram, iknedēļas tikšanās.

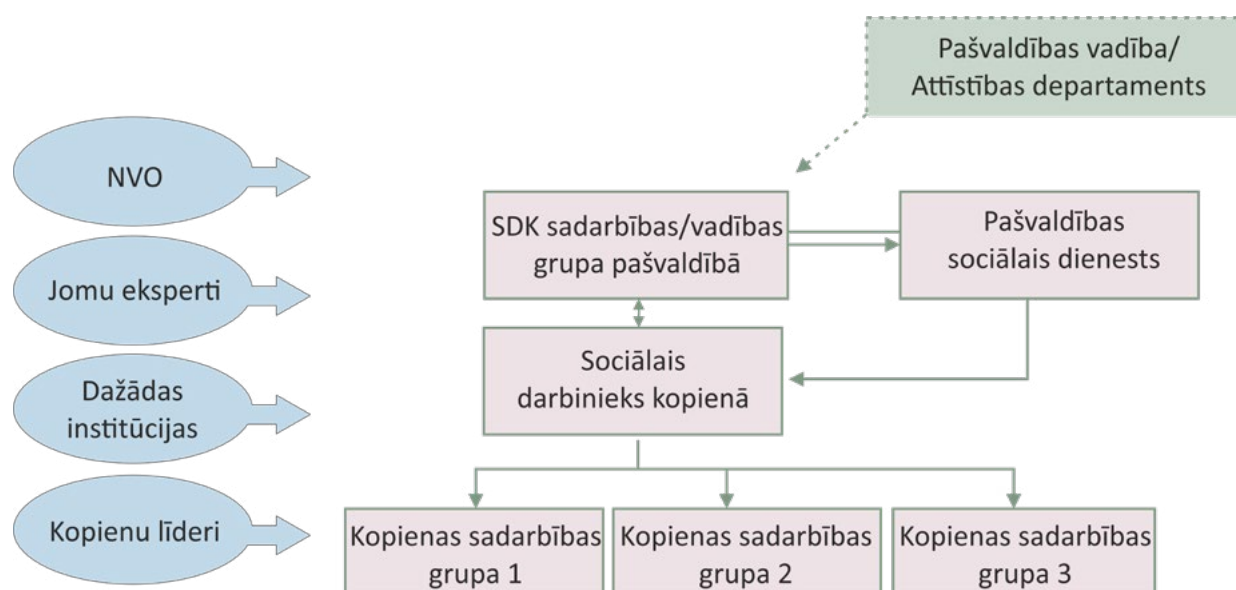
## 4.2. MODEĻA DALĪBNIEKI UN LOMAS

Piedāvātajā modelī SDK veic sociālais darbinieks ar attiecīgu specializāciju – sociālais darbinieks kopienā. Tomēr ir ļoti būtiski izveidot atbalstošu struktūru, kas palīdzēs sociālajam darbiniekam kopienā strādāt efektīvi, dot būtisku pienesumu mikroprakses uzlabošanai ar kopienas resursiem, saņemt un nodot nepieciešamo informāciju, kā arī saņemt profesionālu atbalstu.

Modeļa ieviešanā nepieciešama sadarbība ar dažādu līmeņu iesaistītām pusēm:

- 1) iesaistītās puses makrolīmenī (valdība, lēmumu pieņēmēji);
- 2) iesaistītās puses mezolīmenī (pašvaldības lēmējvara un izpildvara, institūcijas);
- 3) iesaistītās puses mikrolīmenī (iedzīvotāji, to grupas).

Esam izveidojuši shematisku sociālā darba kopienā ietvaru, kurā iezīmētas tajā iesaistītās puses (skatīt 12. attēlu), to lomas un būtiskākie uzdevumi (skatīt 6. tabulu). Protams, var veidoties SDK prakses modeļi, kuros tiek veidota sadarbība nevis ar visiem, bet tikai ar kādu no shēmā atspoguļotajiem elementiem vai arī modelī parādās citi papildu elementi.



Pilotprojektu pieredze liecina, ka sociālajiem darbiniekiem ir vieglāk izveidot sadarbību ar aktīvajiem iedzīvotājiem, kopienu līderiem, kopienām, NVO, kamēr sadarbība ar citām pašvaldības institūcijām veidojas lēnāk un smagnējāk. Šī tendence lielā mērā ir izskaidrojama ar to, ka darbinieki iepriekš ir veikuši sociālo darbu mikrolīmenī, kas nozīmē, ka koordinēšana, organizēšana, procesu vadīšana sadarbības grupu līmenī ir jaunas prasmes, kas attīstāmas pakāpeniski. Attēlā ir izmantota arī pārtraukta līnija, jo, iespējams arī tāds pienākumu dalījums, ka SDK sadarbības grupas pašvaldībā vai pašvaldības vadības līmenī sociālo dienestu pārstāv dienesta vadītājs. Tādā gadījumā ir nepieciešama regulāra informācijas apmaiņa starp sociālo darbinieku kopienā un sociālā dienesta vadītāju.

SDK sadarbības grupas pašvaldībā nozīmība ir tieši sistemātiskā un koordinētā rīcībā, kur sociālā darbinieka kopienā praksē iegūtā informācija, izzinātās vajadzības un procesi kopienā var tikt iekļauti pašvaldības lēmumu pieņemšanas procesā. Tādējādi informācija un atbildība par jautājumiem, kas tiešā veidā nav sociālā darbinieka kopienā atbildība, bet nepieciešami kopienai, tiek efektīvi nodoti atbilstošajām iesaistītajām pusēm pašvaldībā vai personām ārpus tām. Vienlaikus tas spēcina savstarpējo sadarbību un kopienas uzticēšanos pašvaldības struktūrām.

6. tabula

SDK iesaistītās puses, to lomas un uzdevumi

Iesaistītās puses, elementi	Loma un iespējamie uzdevumi
Sociālais darbinieks kopienā	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kopienas vajadzību, aktuālo jautājumu un kopienas resursu izzināšana.</li> <li>Kopienas līderu, aktīvistu, dažādu formālo un neformālo sadarbības tīklu identificēšana un iesaistīšana.</li> <li>Saziņa, formālo procesu saskaņošana ar pašvaldības dažādajām struktūrvienībām, NVO aliansēm un citām organizācijām.</li> <li>SDK plāna izstrāde un ieviešana, kopējā procesa koordinācija.</li> <li>Starpdisciplinārās sadarbības attīstība un veicināšana visu iesaistīto pušu starpā.</li> </ul>

Iesaistītās puses, elementi	Loma un iespējamie uzdevumi
Sociālais darbinieks kopienā	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatīvo un tālākizglītības pasākumu plānošana un ieviešana visiem iesaistītajiem, tai skaitā SDK sadarbības grupai pašvaldībā, kopienu līderiem, kopienu pārstāvjiem.</li> <li>• SDK īstenošanas rezultātu analīze, pārmaiņu fiksēšana, dokumentēšana.</li> <li>• Sabiedriskās attiecības.</li> <li>• Finanšu un citu papildu resursu, tai skaitā brīvprātīgo, piesaiste.<sup>14</sup></li> </ul>
Sociālais dienests	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atbalsta nodrošināšana sociālajam darbiniekam kopienā pašvaldības politiskās vadības, administrācijas un dažādu institūciju informēšanai un iesaistei sociālajā darbā kopienā.</li> <li>• Regulāras komunikācijas un sadarbības nodrošināšana ar sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem: 1) sociālo problēmu un trūkstošo atbalsta pakalpojumu un resursu identificēšanai; 2) informācijas apmaiņai par individuāliem gadījumiem (piemēram, sociālais darbinieks kopienā ir identificējis personas, kurām nepieciešama sociālā palīdzība, vai arī sociālais darbinieks darbā ar gadījumu identificē problēmas, kuru mazināšanā izmantojami kopienas resursi).</li> <li>• Saturiska un administratīva vadība un atbalsts sociālajam darbam kopienā.</li> <li>• Infrastruktūras un resursu piešķiršana sociālajam darbam kopienā (piemēram, telpas, darbinieka atalgojums, budžets kopienu aktivitātēm).</li> </ul>
SDK sadarbības grupa pašvaldībā	<p>Pastāvīga darba grupa ar mērķi sistemātiski nodrošināt informācijas apmaiņu, koordinētu rīcību un holistisku pieeju pašvaldībā kopienu jautājumu risināšanai. Grupu vada sociālais darbinieks kopienā vai sociālā dienesta vadītājs; vienlaikus iespējamās situācijas, kur darba grupa pastāv kādas esošas struktūras ietvaros, piemēram, kā apakškomisija, konsultatīvā padome, iedzīvotāju padome vai citā formā, un to koordinē un vada cita persona, bet sociālais darbinieks kopienā ir kā "atslēgas" persona norises procesā. Grupā var būt iesaistīti pārstāvji no pašvaldības institūcijām, kas sniedz pakalpojumus iedzīvotājiem, pašvaldību attīstības un komunikācijas daļas, lēmējvaras pārstāvji, NVO, kas sniedz pakalpojumus vai strādā ar iedzīvotāju aktivizēšanu, pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, uzņēmumi, dažādu iedzīvotāju grupu līderi, aktīvie iedzīvotāji un citi. Grupas dalībnieku daudzveidīgais sastāvs nosaka arī tās mērķus un galvenās funkcijas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informācijas apmaiņa, zināšanu un pieredzes pārnese dažādās kopienās, teritorijās un tematikās par aktuālo situāciju starp dažādiem pašvaldības departamentiem, institūcijām, organizācijām, kopienas līderiem un citiem.</li> <li>• Koordinētu un kopīgu lēmumu sagatavošana un pieņemšana, tai skaitā par finansējumu, kā arī atbildības uzņemšanās par to īstenošanu.</li> <li>• Mērķu un darba virzienu definēšana.</li> <li>• Dažādu pārnozaru aktivitāšu plānošana un koordinēšana, efektīvizējot resursu ieguldījumu, tai skaitā cilvēkresursu, un preventīvas rīcības.</li> <li>• Līdzdalība pašvaldības politikas un budžetu veidošanā.</li> <li>• Iesaiste un sadarbība līdzdalības aktivitāšu plānošanā un īstenošanā.</li> </ul> <p><b>Sociālais darbinieks kopienā pārliecinās, vai SDK sadarbības grupā pašvaldībā tiek ņemtas vērā arī to iedzīvotāju intereses, kuri nespēj pārstāvēt savas intereses un paust savu viedokli.</b></p>

<sup>14</sup> Papildu SDK uzdevumus skatīt 3.1. un 3.2. nodaļā



Iesaistītās puses, elementi	Loma un iespējamie uzdevumi
<b>Kopienas sadarbības grupa</b>	<p>Darba grupa, kuru vada vai nu sociālais darbinieks kopienā vai vietējais līderis – NVO darbinieks. Grupā ir iesaistīti pārstāvji no konkrētām kopienām, ar kurām strādā sociālais darbinieks. Papildus grupā var tikt iesaistīti citi speciālisti, iedzīvotāji, NVO, uzņēmēji un citi, ja problēma skar plašāku iesaistīto pušu loku, vai arī tad, ja problēmas risinājums iespējams, veidojot plašāku iesaistīto pušu sadarbību.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktu dibināšana, informācijas apmaiņa, aktivitāšu koordinēšana kopienas līmenī ar pakalpojumu sniedzējiem un dalībniekiem sociālajā jomā (pakalpojumi, biroji, konsultāciju centri, asociācijas un iedzīvotāji).</li> <li>• Sociālās jomas pakalpojumu un esošo piedāvājumu izziņa un iepazīšana.</li> <li>• Vietējo kopienas iedzīvotāju vajadzību un aktuālo jautājumu izziņošana.</li> <li>• Sociālās telpas vajadzību un problēmu darba mērķu definēšana un iesaiste stratēģiskajā plānošanā.</li> </ul> <p>Teritoriālajās vienībās, kurās darbojas iedzīvotāju padomes vai strukturēta kopienas organizācija (formāla vai neformāla), kopienas sadarbības grupas funkcijas iespējams pildīt arī kādai no minētajām formām.</p>
<b>Kopienas līderi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iesaistās mazāk aktīvo iedzīvotāju sasniegšanā, uzrunāšanā un aktivizēšanā.</li> <li>• Līdzdarbojas kopienas izpētē, kopienas attīstības plāna izstrādē, aktivitāšu organizēšanā un īstenošanā.</li> <li>• Tiekoties ar citām iesaistītajām pusēm, pārstāv kopienas intereses un pauž kopienas kopējo viedokli.</li> <li>• Nodrošina regulāru informācijas apmaiņas procesu starp sociālo darbinieku kopienā un kopienas pārstāvjiem.</li> </ul>
<b>Biedrības un nodibinājumi (NVO)</b>	<p>Gan apkaimes biedrības, gan sociālā atbalsta NVO, gan interešu aizstāvības NVO, gan NVO, kas sniedz pakalpojumus, organizē labdarības un cita veida aktivitātes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkrētu iedzīvotāju grupu interešu pārstāvība, ko veic kā formāli nostiprināta juridiska struktūra ar skaidru pārvaldības un lēmumu pieņemšanas procesu.</li> <li>• Iesaistīšanās praktiskās darbībās (piemēram, palīdzība iedzīvotājiem krīzes situācijā).</li> <li>• Finanšu un citu resursu piesaiste projektu konkursos un citās darbībās kopienas aktivitātēm.</li> <li>• Aktivitāšu un platformu veidošana un nodrošināšana līdzdalībai un iesaistei mazāk aktīviem iedzīvotājiem.</li> </ul>
<b>Iedzīvotāju konsultatīvās padomes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nodrošina vietējo kopienas iedzīvotāju interešu pārstāvību un iesaistās konkrētās teritorijas attīstībā, veicinot iedzīvotāju savstarpējo sadarbību un saskaņotu rīcību kopējam labumam.</li> <li>• Lēmumu projektu iesniegšana izskatīšanai domē par kopienai aktuāliem jautājumiem, tai skaitā par labiekārtošanu un sanitāro tīrību, kultūras norisēm un kultūras mantojuma saglabāšanu, saimniecisko darbību pašvaldības administratīvajā teritorijā, kā arī citiem jautājumiem atbilstoši konkrētās teritorijas iedzīvotāju padomes nolikumam.</li> <li>• Sadarbības nodrošināšana ar SDK dažādos jautājumos, kas nepieciešami vajadzību izziņai, aktivitāšu nodrošināšanai.</li> </ul>

Iesaistītās puses, elementi	Loma un iespējamie uzdevumi
Jomu eksperti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekspertīzes un atbalsta sniegšana sociālajam darbiniekam kopienā vai kopienai dažādos posmos – izpētē, intervencē vai citos posmos atbilstoši vajadzībām.</li> <li>• Aktivitāšu īstenošana konkrētā kopienā, pašvaldībā vai citā mērogā atbilstoši savai kompetencei.</li> </ul>
Dažādas institūcijas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktīvas informācijas apmaiņas uzturēšana ar sociālo darbinieku kopienā par savā atbildībā esošo teritoriju, mērķa grupu vai nozari, gan sniedzot esošo informāciju par kopienām, plānoto rīcību un stratēģijām, gan izzinot SDK plānoto, lai sekmētu savstarpējo sinerģiju.</li> <li>• Stratēģisku īstermiņa un ilgtermiņa jautājumu risināšana, iesaiste praktiskās darbībās savu atbildību ietvaros, tai skaitā nodrošinot nepieciešamo infrastruktūru, finanšu un cilvēku resursus atbilstoši vajadzībām.</li> </ul>

SDK sadarbības grupa pašvaldībā un kopienu sadarbības grupa ir būtisks atbalsta mehānisms sociālajam darbiniekam, tādēļ to raksturojums izdalīts atsevišķi. **Darba grupu koordinēšana, sadarbības veicināšana un tīklošana ir būtiska sociālā darbinieka kopienā prakses sastāvdaļa.** Tomēr jāuzsver, ka nodaļas turpinājumā piedāvātajās SDK prakses pieejās var būt atšķirības, un var būt arī atšķirības tajā, cik lielā mērā aprakstītās sadarbības grupas ir attīstāmas un nepieciešamas SDK uzdevumu īstenošanai. Svarīgi identificēt, vai konkrētajā gadījumā nepieciešama jaunu šādu grupu izveide vai uzdevumi tiek deleģēti un plānotās funkcijas pilda kāda no esošām struktūrām, apzināti apņēmoties iesaisti un sadarbību arī SDK.

**Viens no mehānismiem ir SDK SADARBĪBAS GRUPA PAŠVALDĪBĀ, ar kuras palīdzību tiek nodrošināta starpnozaru sadarbība, kas ir būtiska sociālā darba īstenošanai visos līmeņos, īpaši kopienas līmenī.** Grupu un komandu organizēšana, dalība kā vadītājam vai dalībniekam kādā no šīm grupām ir līdzeklis, ar kuru var tikt īstenota kādas iedzīvotāju grupas sociālā aizstāvība, veikta daļa no stratēģiskās plānošanas un koordinācijas, kā arī veicināta kopienas attīstība.

Sadarbības grupai jābūt pastāvīgai darba grupai ar skaidru un sistemātisku darba plānu, piemēram, tiekoties reizi mēnesī. Turklāt vēlam, lai visi grupas dalībnieki ir ne vien pasīvi informācijas saņēmēji, bet arī aktīvi iesaistās risinājumu modelēšanā un uzņemas atbildību lēmumu pieņemšanā un izpildē atbilstoši kompetencēm un atbildībām. Darba process veidojams, sekmējot iesaistīto pušu vēlmi līdzdarboties. Bieži gatavība līdzdarboties veidojas tad, ja dalībnieki pārliecinās, ka viņu līdzdalība var sniegt pievienoto vērtību viņu ikdienas darbam, atbildībām un darba grupas norisei, un ka līdzdalība un pašas sadarbības grupas darbība ir nozīmīga, piemēram, iniciētās idejas tiek virzītas tālāk, vai arī ir pieejama informācija, kas atspoguļo vēlamās izmaiņas.

Pašvaldības sadarbības grupā kopā ar sociālo darbinieku kopienā ir jāaicina līdzdarboties pārstāvji no pašvaldības institūcijām, kas sniedz pakalpojumus iedzīvotājiem, pilsoniskās sabiedrības pārstāvjiem un aktīvajām pašvaldības biedrībām un nodibinājumiem, tai skaitā tām, kas sniedz pakalpojumus, uzņēmumu pārstāvjiem, dažādu iedzīvotāju grupu, piemēram, jauniešu, sieviešu, lauksaimnieku, mednieku, līderiem un citiem.

Sociālajam darbiniekam kopienā, veicot savus pienākumus, ir aktuāli pastāvīgi saņemt jaunu informāciju par procesiem dažādās kopienās, kas varētu būt vērtīga arī citiem pašvaldības darbiniekiem. Vienlaikus varētu būt nepieciešama informācija, kas pieejama citiem kolēģiem pašvaldībā. Grupas darbība ir ļoti nozīmīga, lai pēc iespējas sekmētu veiktā darba efektivitāti un palielinātu ieguldīto resursu atdevi, pateicoties starpnozaru sadarbībai.



Identificējot sadarbības partnerus, nozīmīgi pievērst uzmanību gan iekšējām (pašā kopienā esošām), gan ārējām iesaistītajām pusēm, kā arī regulāri pārskatīt sadarbības partnerus, jo mainoties situācijai, iespējams, nepieciešami arī jauni partneri, kurus piesaistīt no dažādiem sektoriem. Turpmāk daži piemēri.

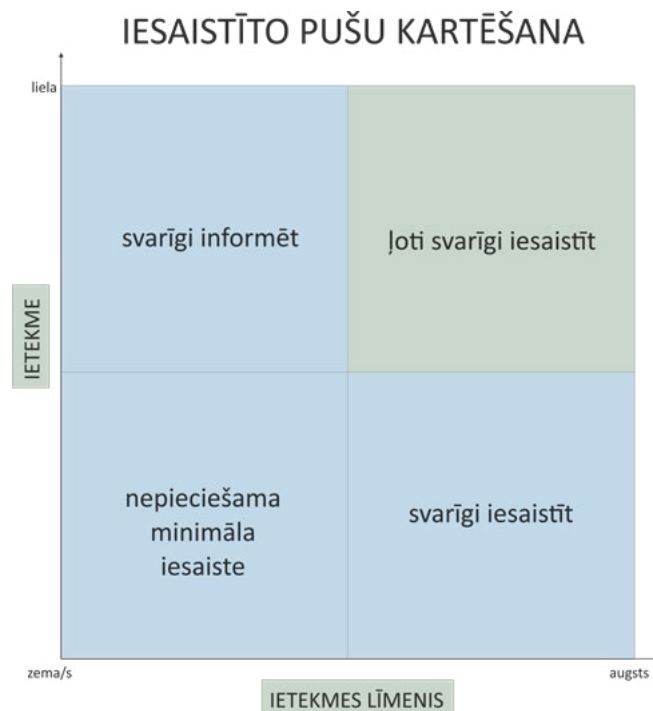
- Pārstāvji no pašvaldības un tās iestādēm – administrācija, attīstības plānotāji, bibliotēkas, domes deputāti, finanšu daļa, izglītības speciālisti, jauniešu un sporta speciālisti, komunālā daļa, kultūras speciālisti, pagastu pārvaldes, sabiedrisko attiecību speciālisti, skolas, tūrisma speciālisti, uzņēmējdarbības konsultanti un citi.
- Uzņēmēji – amatnieki un mājražotāji, pārtikas ražotāji un ēdinātāji, lauksaimnieki, tūrisma pakalpojumu sniedzēji, sabiedriskā transporta nodrošinātāji, dažādu pakalpojumu sniedzēji un citi.
- Organizētās sabiedrības pārstāvji – (neformālie un formālie) kopienu līderi, interešu grupas, nevalstiskās organizācijas (mednieku, jauniešu, dzīvokļu biedrības un citas), draudzes, apkaimju kustības, lauku partnerības, amatierdarbības kolektīvi, brīvprātīgie un citi.
- Plašāka sabiedrība un tās grupas – jaunieši, jaunienācēji kopienā, kopienu aktīvisti, neapmierinātie iedzīvotāji, seniori, sociālā riska grupas, strādājošie, bezdarbnieki, diaspora, mazaktīvie iedzīvotāji, visi konkrētas teritorijas, ciema, pilsētas iedzīvotāji.
- Citi, tai skaitā ārēji, pārstāvji, piemēram, reģionāla vai nacionāla mēroga publiskās pārvaldes pārstāvji, NVO, universitāšu pārstāvji un citi.

Lai sekmētu darba efektivitāti, jāpievērš uzmanība tam, vai konkrētais partneris potenciāli varētu būt ilgtermiņa partneris sociālajam darbiniekam kopienā vai iesaistīts īstermiņā – konkrētas aktivitātes īstenošanā vai uz neilgu laika posmu, jo no tā atkarīga informācijas nodošana un iesaistīšana kopienas aktivitātēs. Lai izvērtētu nozīmīgākos partnerus dažādās situācijās, vēlams racionāli izvērtēt potenciālo partneru ieguldījumu:

- uz horizontālās ass uzliekot partnera ietekmi (jo tālāk no ass centra, jo lielāka ietekme);
- uz vertikālās – resursu ieguldījuma efektivitāti, tas ir, ieguvumus pret resursu atdevi, kas nepieciešami partnera piesaistei un sadarbības uzturēšanai.

13. attēls

*Iesaistīto pušu kartēšana (Valsts kanceleja, 2022)*



Būtu vēlams izvēlēties partnerus, kuri atrodas pēc iespējas labajā augšējā pusē, – partnerus ar augstāku ietekmi uz procesiem un efektīvāk izmantotajiem resursiem viņu iesaistei.

### 4.3. SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ PROCESA POSMI UN METODEDES

SDK procesa modeļa posmi un tajos veicamie uzdevumi saskan ar profesijas “Sociālais darbinieks” standartā definētajiem sociālā darbinieka pamatzdevumiem, veicot SDK (skatīt 14. attēlu). Prakses modeļa aprakstā iestrādāti sociālā darba praktiķiem jau labi zināmie sociālā darba posmi, kas ietver:

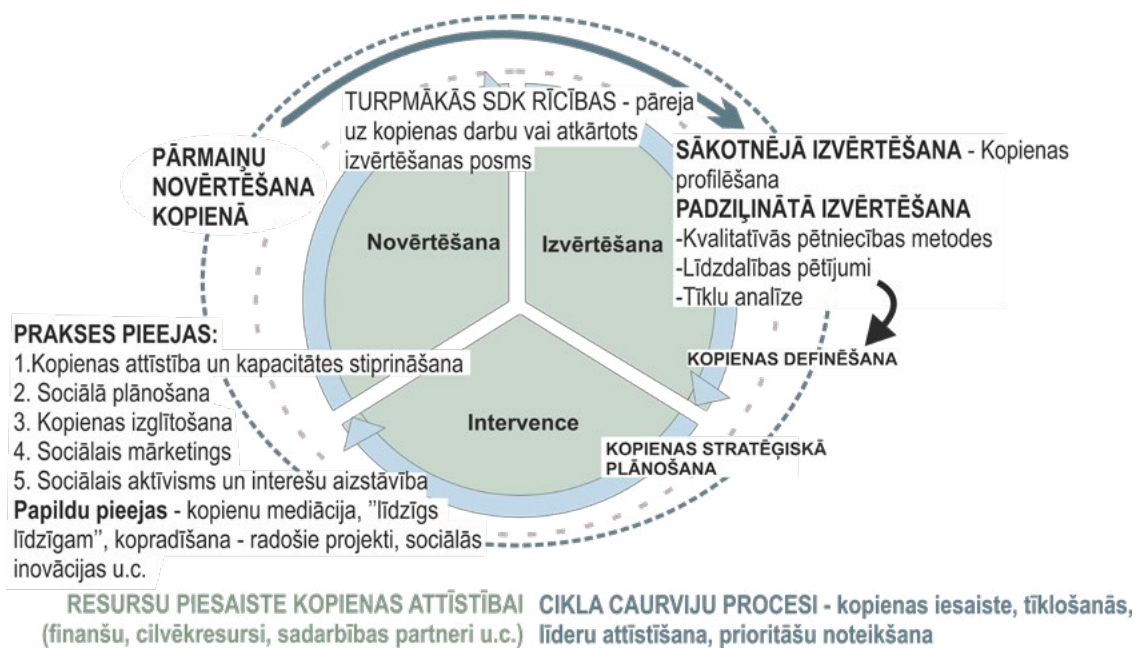
- **kopienas izpēti jeb izvērtēšanu** (sākotnējā izpēte, darba lauka definēšana un padziļinātā izpēte);
- **plānošanu** (kopienas stratēģiskā plānošana);
- **intervenci** (izvēloties piemērotāko prakses pieeju – kopienas attīstīšanu, sociālo plānošanu, kopienas izglītošanu, sociālo mārketingu vai sociālo aktīvismu);
- **novērtēšanu**.

Kā papildu pieejas, kuras var kombinēt ar iepriekš nosauktajām pamata pieejām (intervences posmā), ir atzīmējamas: **kopienu mediācija**, “**līdzīgs līdzīgam**” pieeja, **kopradišanas pieeja**.

Paralēli visus SDK posmus caurvij gan tādi procesi kā kopienas iesaistīšana, tīklošanās, līderu attīstīšana un prioritāšu noteikšana, gan arī dažādu resursu piesaiste kopienas attīstīšanai (piemēram, finanšu resursi, cilvēkresursi). Tīklošanās Metodikā tiek saprasta kā uz sadarbību orientētu saišu veidošana un uzturēšana starp: 1) pašiem kopienas locekļiem; 2) iesaistītām pusēm, kuru sadarbība var veicināt kopienas dzīves labklājības uzlabošanu.

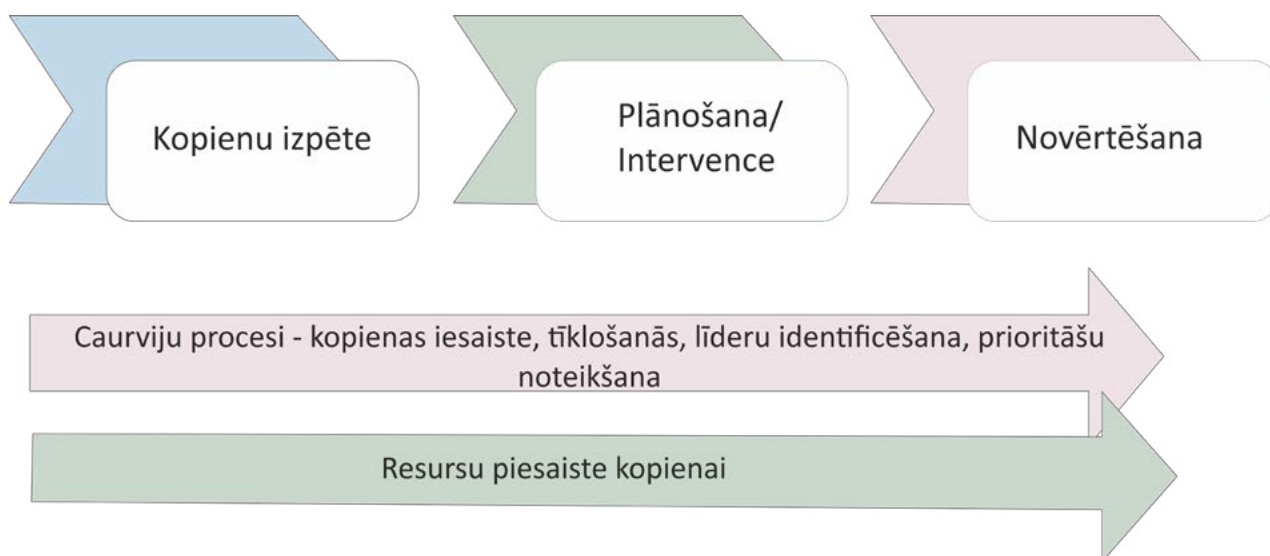
14. attēls

Sociālā darba kopienā procesa posmi



Cikliski attēlotais SDK process noslēdzas ar novērtēšanu, kā rezultātā darbinieks var pieņemt lēmumu par to, vai arī turpmāk ir nepieciešama sociālā darbinieka iesaistīšanās. Iespējams, SDK rezultātā kopiena spēj pārstāvēt savas intereses un rast risinājumus savām grūtībām. Var arī būt situācijas, kad kopienā joprojām ir grūtības, bet tās ir pārvaramas ar kopienas darba atbalstu.

Jo komplicētākas ir kopienas problēmas, jo lielāka ir iespējamība, ka SDK procesa cikls tiks atkārtots, tomēr dažos gadījumos tas var būt lineārs (skatīt 15. attēlu)



Jāņem vērā, ka praksē reti kad būs iespējams posmus strikti nodalīt. Piemēram, intervences posmā var atklāties jauna informācija, kuru sociālajam darbiniekam iedzīvotāji izpētes posmā vēl nebija gatavi uzticēt. Nodaļas turpinājumā katram SDK procesa posmam ieskatam ir piedāvātas dažas no biežāk izmantotajām metodēm, jo metožu klāsts ir ļoti plašs un tās ir pielāgojamas dažādām situācijām.

#### 4.3.1. Sadarbības veidošana ar kopienu

Sadarbība sākas jau izpētes posmā. Jo veiksmīga veidosies sociālā darbinieka sadarbība ar kopienas pārstāvjiem, jo detalizētāku un būtiskāku informāciju par kopienas vajadzībām un problēmām būs iespējams iegūt. SDK modeļa principi paredz, ka iedzīvotāji aktīvi līdzdarbojas visos posmos, arī izpētē, un diez vai tas būs iespējams, ja starp sociālo darbinieku kopienā un iedzīvotājiem neveidojas sadarbība.

Sākot veikt sociālo darbu kopienā, sociālais darbinieks kopienā var atrasties dažādās sadarbības un attiecību veidošanas stadijās – darbinieks pats var būt kopienas pārstāvis, darbiniekam var būt pieredze kopienas aktivitāšu īstenošanā, un var būt arī situācijas, kurās darbinieks sper pirmos soļus, lai veiktu sociālo darbu kopienā. Katrai situācijai var būt savas priekšrocības un riski (skatīt 16. attēlu), tādēļ būtiski ir tos apzināties.

Viens no kopienas pārstāvjiem	Ir pieredze kopienas aktivitāšu īstenošanā un sadarbībā	Nav pieredzes SDK
<p>-Priekšrocības: ir priekšzināšanas, labi izprot kopienas vajadzības, viegli veidot kontaktu.</p> <p>-Riski: subjektīvs redzējums, grūtības ieraudzīt alternatīvas un pieņemt redzējumus, kas neatbilst darbinieka pārlicībai par kopienā.</p>	<p>-Priekšrocības: ir priekšstats par kopienas vajadzībām, ir praksē pielietota daļa no metodēm, ir iestrādnes sadarbībai.</p> <p>-Riski: pamatā uztur sadarbību ar tiem kopienas pārstāvjiem, kas jau iepriekš iepazīti, izmanto tikai iepriekš pielietotas metodes un pieejas.</p>	<p>-Priekšrocības: atvērtība dažādai informācijai, jo nav gatavi priekšstati par kopienā; vieglāk veidot strukturētu SDK procesu.</p> <p>-Riski: grūtības aizsniegt kopienā, var kļūdaini interpretēt informāciju; nedrošība, pielietojot kopienas darba metodes.</p>



**Ja darbinieks ir daļa no kopienas**, viņam jau ir priekšzināšanas par šo kopienu, viņš var labi izprast kopienas vajadzības, aktuālās problēmas, pārzināt kopienas resursus. Viņam var būt viegli veidot kontaktu ar citiem kopienas cilvēkiem, jo faktiski tā jau ir daļa no viņa ikdienas. Tomēr šajā situācijā ir iespējami arī riski. Piemēram, darbiniekam var būt subjektīvs, pārāk emocionāls redzējums, vadoša var kļūt personisko problēmu risinājumu meklēšana. Var arī būt grūtības pieņemt atšķirīgu viedokli gan par pašu kopienu, gan iespējamiem problēmu risinājumiem. Var būt spēcīga pārliecība, kas tomēr nav balstīta faktos un datos, bet drīzāk personiskajā pieredzē un pieņēmumos.

Otrajā variantā **darbiniekam jau ir pieredze** grupu vai kopienu aktivitāšu īstenošanā un sadarbības veidošanā. Arī šajā variantā darbiniekam var būt pietiekami labs priekšstats par to, kādas varētu būt kopienas vajadzības. Iespējams, ir jau izveidojusies sadarbība ar dažādām iesaistītajām pusēm, ir labi kontakti. Visticamāk, ir arī pieredze izmantot kādu no metodēm darbam ar kopienām. Šajā variantā risku iespējamība ir viszemākā, tomēr dažreiz var parādīties tendence uzturēt sadarbību ar tiem kopienas pārstāvjiem un tām iesaistītajām pusēm, kas jau ir iepazītas. Veicot SDK, darbinieks pievērš uzmanību tiem iedzīvotājiem, kuri nav tik aktīvi, lai pārstāvētu savas intereses, ar kuriem reizēm ir grūti veidot sadarbību, jo viņi neprot sadarboties, neuzticas cilvēkiem. Līdz ar to ir jāuzmanās no ierastā, ērtā, komfortablā ceļa iešanas, sadarbojoties pamatā ar tiem, kuri diezgan labi paši var sevi pārstāvēt.

Trešajā variantā **darbiniekam nav SDK pieredzes**. Iespējamās priekšrocības ir atvērtība, gatavība uz klausīt daudz un dažādu informāciju, jo darbiniekam nav gatavu priekšstatu par kopienu. Šiem darbiniekiem ir arī vieglāk veidot skaidrāku savas darbības struktūru. Uzsākot kaut ko jaunu, mēs krietni biežāk ieskatāmies metodikās, vadlīnijās un citos avotos. Savukārt kā viens no galvenajiem riskiem ir jāmin sākotnējās grūtības aizsniegt kopienu. Pastāv iespēja pārprast, kļūdaini interpretēt saņemto informāciju. Te izšķiroša ir arī spēja veidot kontaktus, sadarboties ar lielāku iedzīvotāju grupu, nevis tikai atsevišķām personām. Darbiniekiem, kuri iepriekš sociālajā dienestā strādājuši ar pilngadīgam personām vai ģimenēm ar bērniem, uzsākt darbu ar kopienām var būt liels izaicinājums. Lai organizētu un vadītu grupu tikšanos, ir nepieciešamas citas prasmes, kuras var iegūt tikai praktiski trenējoties.

Gadījumos, kad darbiniekam nav pieredzes SDK un darbinieks vēl nepārzina pašvaldību, ieteicams veikt kopienas kartēšanu. Kopienas kartēšana<sup>15</sup> ir metode, kas var palīdzēt sociālajam darbiniekam identificēt, apkopot un strukturēt dažādās pašvaldības kopienas. *Piemēram, Sabīles novadā būs ne tikai teritoriālā kopiena (tātad iedzīvotāji konkrētās pašvaldības robežās), bet, iespējams, arī virkne citu kopienu, piemēram, seniori, jaunās māmiņas, romu etniskā kopiena; varbūt starp tuvāko kaimiņmāju iedzīvotājiem ir izveidojušās kopienas, varbūt izveidojušās uz kopīgām interesēm balstītas kopienas (iedzīvotāji, kuri sporto vai nodarbojas ar rokdarbiem).* Kartēšana ir šo kopienu identificēšana un fiksēšana. Ļoti vērtīgi ir noskaidrot, vai un kā šīs kopienas mijiedarbojas savā starpā. Kartēšana palīdz arī pamanīt tās kopienas, kas tiek marginalizētas, nepamanītas vai izstumtas.

#### **Uzsākot SDK, sociālajam darbiniekam ir svarīgi ievērot vispārīgos pamatprincipus.**

- **Veidot atvērtu un atklātu komunikāciju ar kopienu.** Atklāta un atvērta komunikācija kopienā sākas ar kopienas locekļu **individuālajām sarunām, uzrunāšanu, ieklausīšanos**. Tās var būt vienkāršas sarunas par ikdienišķām lietām un lielākoties kopienas vidē. Piemēram, sarunas ar bezpajumtnieku pilsētas parkā, māmiņu, kura atnākusi uz rotaļlaukumu ar savām atvasēm, jauniešiem basketbola laukumā, kad viņi vakarā kopā pavada laiku, pašdarbnieku kolektīva dalībniekiem pirms mēģinājuma. Kopienas ierastā vide palīdz jau sākotnēji sadarbību starp kopienu un sociālo darbinieku veidot kā vienlīdzīgu partnerību. Atvērtība un atklātība ietver arī godīgumu. Tātad, sniegt patiesu informāciju par sevi – kas es esmu, kāpēc uzsāku sarunas, kāds ir mans kā darbinieka nolūks

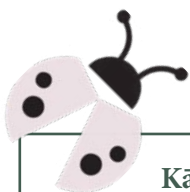
Ja sākotnējā tikšanās tiek organizēta darbinieka vidē, tad ir vērts padomāt, kā veidot draudzīgu vidi. Neformāla vide, tēja, cepumi – mazas lietas, bet arī tās var veidot ceļu uz sadarbību ar kopienu.

<sup>15</sup> Kartēšana ir sociālās un telpiskās realitātes vizualizācijas metode, kas tiek izmantota identificējamo kopienu sociālo attiecību un mijiedarbības atspoguļošanai. Kartēšana palīdz vizuāli attēlot un vispārināt, piemēram, kopienu blīvumu, kopienu resursus, partnerus utt. Līdz ar to metode izmantojama gan sākotnējā priekšstata iegūšanai, gan detalizētai kopienas izpētei.



Sadarbība starp kopienu vai kopienām un sociālo darbinieku veidojas kā vienlīdzīga partnerība. Kopienai tiek nodrošināts eksperta viedoklis par vajadzībām, spējām, iespējām, esošo un vēlamu situāciju un gatavību pārmaiņām. Savukārt sociālajam darbiniekam kopienā – eksperta viedoklis par metodēm, kā sasniegt kopienai svarīgos mērķus un panākt problēmu risinājumus.

- **Respektēt kopienas pieredzi, vērtības un tās pašnoteikšanos.** Katrai kopienai ir savas vērtības, viedokļi, pārliecības un paradumi. Darbinieks tos izzina, nevis dod vērtējumu. Piemēram, kāda ciema seniori ir izveidojuši biedrību, lai satiktos, rīkotu pasākumus, dotos ekskursijās. Aktīvākie biedrības seniori vismaz reizi mēnesī apciemo tos ciema seniorus, kuri veselības grūtību dēļ aizvien retāk iziet no mājas un ikdienā jūtas vientuļi. Tikai noteiktās situācijās, piemēram, pēkšņi pasliktinoties veselībai, biedrība ziņo sociālajam dienestam par vajadzību iesaistīties. Šādā situācijā sociālajam darbiniekam būtu jārespektē biedrības iestrādes. Turklāt ne tikai sadarbības uzsākšanas periodā, bet arī turpmākajos SDK posmos.
- **Ieklausīties viedokļos, nenosodot tos.** Sociālā darbinieka uzdevums ir aktīvi meklēt veidus, kā pēc iespējas labāk saprast kopienu un tās grūtības. Kā aktivizēt resursus, lai kopienā varētu notikt pārmaiņas. Vēlreiz – sociālais darbinieks kopienā nav skolotājs, un viņa uzdevums nav ierādīt, kā cilvēkiem dzīvot pareizāk, bet gan palīdzēt veidot vidi un apstākļus, kuros paši kopienas locekļi vēlas, spēj un rod risinājumus, iespējams, ieilgušām sociālām problēmām kopienā.
- **Uzticēties un respektēt kopienas rīcību, pieredzi un vērtības.** Katrai kopienai ir savas vērtības, dominējošās pārliecības un tradīcijas.
- **Meklēt “savienotājus”** – palīgus komunikācijas uzsākšanai ar kopienu. Pastāv noslēgtas kopienas, jo īpaši tās kopienas, kuras vieno kopīgas sociālās problēmas vai kuras ir piedzīvojušas diskriminējošu attieksmi no institūciju pārstāvjiem, vai kuras neuzticas cilvēkiem ārpus kopienas. Vienmēr var meklēt izņēmumus – cilvēkus, kuriem jau ir izveidojies labs kontakts ar kopienu. Tie var būt gan kopienas dabiskās vides pārstāvji, gan citi profesionāļi.



Kā piemērs Latvijā minami romu mediatori, kuru galvenais uzdevums ir veicināt un nodrošināt sadarbību starp romu ģimenēm un pašvaldības iestāžu, kā arī valsts aģentūru speciālistiem. “Romu mediators ir romu cilvēks, kurš ir kā starpnieks starp romu kopienu un pašvaldības, valsts iestādēm. Mediatori veicina valsts un pašvaldības pakalpojumu pieejamību, kas saistīti ar izglītību, veselības aprūpi un darba tirgu u.c., romu tautības cilvēkiem, veicinot sadarbību un sniedzot informāciju romu kopienai un apkārtējai sabiedrībai. Romu mediatori pazīst socioloģisko kontekstu, valodu un grūtības, ar kurām sastopas romu kopiena, par ko tad arī tiek veidots dialogs ar sabiedrību, neaizmirstot mudināt pašu kopienu būt dinamiskai.” (*LR Kultūras ministrija. Romu mediatoru darba vadlīnijas, 2020*)



## IETEIKUMI:

- Apzināt tuvu esošas un ērti sasniedzamas, kopienai ierastas un pazīstamas tikšanās vietas.
- Padomāt par atbalstu cilvēkiem ar ierobežotām iespējām, lai nokļūtu uz sarunām.
- Padomāt par neformālas gaisotnes radišanu – tēja, cepumi. Ēdiens nereti ir viens no ceļiem pie kopienas. Piemēram, Ukrainas boršča vakari, ko Krievijas Federācijas izraisītā bruņotā konflikta dēļ, pieņemot patvērumu svešā zemē, esot tālu no savām mājām, pagatavojuši Ukrainas iedzīvotāji.
- Izrādīt patiesu interesi par kopienas dzīvi, tās tradīcijām, ikdienu, grūtībām. Pirms sadarbības uzsākšanas ieteicams iepazīties ar pieejamo informāciju par kopienu, piemēram, iedzīvotāju skaits, kopienai pieejamā infrastruktūra un pakalpojumi, politiskie uzskati, mediju viedokļi par situāciju un citu. Iegūtā informācija palīdzēs veidot sarunu ar kopienu un veidos sajūtu, ka sociālais darbinieks kopienā ir ieinteresēts kopienas dzīvē un atvērts sarunām. Piemēram, uzrunājot kopienu par pamatvajadzību iespējām lauku teritorijā, sociālais darbinieks jau ir izpētījis, ka tuvākais veikals ir 5 km attālumā, autoveikals iebrauc reizi nedēļā, un uz to viensētas iedzīvotājiem ir jāmēro 2 km tāls ceļš.
- Sarunā sociālais darbinieks kopienā izrāda rūpes un interesi par iedzīvotāju pamatvajadzību nodrošināšanu, zinot faktisko situāciju.

**Sociālajam darbam kopienā var būt dažādas prakses pieejas, un katrā no tām var būt atšķirīgas nianses, kā veidojas sadarbība ar kopienu.**

- Kopienas attīstīšanas pieeja paredz pietiekami ciešu sadarbību un intensīvu darbinieka iesaisti kopienas procesos. Šajā pieejā spējai veidot sadarbību ar aktīvākajiem kopienas pārstāvjiem, spējai identificēt potenciālos kopienas līderus un spējai stiprināt līderus būs izšķiroša nozīme. Ja kopiena ir vāji funkcionējoša, tad sadarbības sākuma posmā var parādīties nedaudz direktīva pieeja, jo nav produktīvi gaidīt no iedzīvotājiem ierosinājumus vai priekšlikumus par jautājumiem, par kuriem trūkst zināšanu. Sākotnēji tie var būt jau gatavi piedāvājumi.
- Kopienas organizēšanā sadarbība ar kopienas pārstāvjiem ir pastarpinātāka un sadarbība var veidoties ar dažiem kopienas pārstāvjiem, kas pārstāv kopienas intereses. Šie deleģētie pārstāvji pauž kopienas kopējo viedokli. Te darbiniekam ir drīzāk koordinējoša loma – kopienas pārstāvju savešana kopā ar tiem institūciju pārstāvjiem, kuriem ir iespēja ietekmēt kopienai svarīgos jautājumus.
- Ja starp kopienas locekļiem vai starp divām un vairākām kopienām ir izveidojušas konfliktējošas attiecības un ir jāizmanto kopienas mediācijas pieeja, tad sadarbība ar konfliktējošām pusēm jāveido ļoti pārdomāti, neitrāli, nesaasinot šos konfliktus. Neitralitāte un neiesaistīšanās citus nosodošās sarunās ļauj veidot drošu vidi domu apmaiņai par vajadzībām. Paša darbinieka miera saglabāšana palīdz veidoties spējai uzklaut vienam otru, sadzirdēt un kopīgi radīt piemērotus risinājumus.
- Savukārt, ja darbinieks jau sākotnēji apzinās, ka izmantos kopienas izglītošanas pieeju, ļoti liela vēriba jāpievērš tam, kā līdzsvaroti ieņemt šo izglītāja lomu, neizraisot kopienas pretestību jau pašā sākumā.

### 4.3.3.1. Sadarbības veidošana ar grūti aizsniedzamām kopienām

Iespējams, kāds sociālais darbinieks SDK veiks ar kādu no grūti aizsniedzamām kopienām. Visbiežāk tās ir nosacīti marginālas kopienas; slēgta tipa kopienas; kopienas, kurās apvienojušies iedzīvotāji ar problemātisku vai deviantu uzvedību; vai arī teritoriālās kopienas, kurās aizsniedzamību apgrūtina lieli attālumi jeb kilometri starp iedzīvotājiem. Katrai no šīm pieminētajām kopienām ir cits iemesls, kāpēc tā izvairās no sadarbības vai kāpēc aizsniegšana ir ierobežota. Ja kāda iedzīvotāju grupa atrodas ārpus ierastām sabiedrības normām un atšķiras (vai tiek uzskatīta par atšķirīgu) no sabiedrības vairākuma, tad šīs atšķirības (piemēram, atšķirība pēc etniskās piederības) dažkārt var veicināt arī pašas grupas vēlmi distancēties no sabiedrībā dominējošām normām un vērtībām, pakāpeniski veidojot arvien slēgtāku kopienu. Tas, savukārt, pastiprina sabiedrības noraidošo attieksmi pret šīm kopienām.

Lai izveidotu sadarbību ar šādām iedzīvotāju grupām, ir nepieciešamas ļoti labas saskarsmes prasmes, kas īsā laika posmā ļauj izveidot uzticēšanos.

Viena no metodēm ir jau iepriekš pieminētā “savienotāju” meklēšana. Bez savienotāju meklēšanas ir izmantojamas tādas metodes kā **autričs, ielu darbs, mobilais darbs, mirkļa aktivitātes, praktiskas palīdzības noorganizēšana vai informācijas izplatīšana par iespējām.**

**Autričs** (jeb sasniegšanas darbs) fokusējas uz grūti sasniedzamu mērķa grupu (piemēram, ielu jauniešu, bezpajumtnieku) sasniegšanu, uzrunāšanu un informēšanu. Autriča mērķis ir veidot saikni starp iedzīvotājiem, kuriem ir nepieciešami sociālie pakalpojumi, un institūcijām, kas šos pakalpojumus sniedz. To var īstenot dažādās formās, piemēram, ielu sociālais darbs, mobilā vienība. Autriču raksturo mobilitāte, jo uzrunāšana notiek vietās, kur mērķa grupa pulcējas un ir sasniedzama (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*). Kopienas, kas tiek izslēgtas vai pašas distancējas no sabiedrības vairākuma, bieži nav informētas par pašvaldībā piedāvātajām iespējām. Vai arī, ja ir informētas, tad nav skaidrs ceļš, kā pie tā nonākt – kam zvanīt, kam jautāt.

**Ielu sociālais darbs** ir viena no sociālā darba jomām – darbs ar grūti sasniedzamiem indivīdiem un grupām: 1) kuras neuztur kontaktus ar formālām atbalsta sistēmām; 2) kurām bieži nav noteiktas dzīvesvietas; 3) kuru vienīgā atbalsta sistēma nereti ir tikai ielas vide; 4) kur pastāv augsti apdraudējuma riski (vardarbība, nosalšana, pārtikas trūkums); 5) kur pastāv augsti sociālās funkcionēšanas traucējumu riski (vājas saites ar izglītības, veselības un nodarbinātības jomām, atkarības, sociālā atstumtība). Ielu sociālais darbs tiek veikts mērķa grupas vidē, īpašās pulcēšanās vietās, piemēram, klubos, parkos. Ielu sociālā darba veikšanai ar katru no minētajām mērķgrupām ir nepieciešamas specifiskas zināšanas un prasmes (*Sociālā darba vārdnīca, 2023*).

**Mobilais darbs** ir sociālā darba pakalpojums darbā ar grūti sasniedzamām klientu grupām viņu ierastajā vidē ārpus tradicionālajām sociālo pakalpojumu sniegšanas vietām (sociālajiem dienestiem un institūcijām). Arī lauku teritorijās, kurās kopienas ir grūti aizsiedzamas to attālās atrašanās vietas dēļ, ir izmantojams mobilais darbs. Cilvēki, kuri organizē pakalpojumus vai pasākumus, fiziski dodas pie šiem iedzīvotājiem viņu dzīvesvietā. Tātad pakalpojumi, aktivitātes, resursi un iespējas tiek nodrošinātas iedzīvotājiem viņu dzīvesvietā, piemēram, mobilā bibliotēka. Te gan jāpiebilst, ka, neatrisinot transporta pieejamības jeb mobilitātes ierobežojumus, iedzīvotājiem tomēr saglabājas pasīva saņēmēja loma. Tāpēc paralēli mobilajam darbam ir jādome par kopienas iedzīvotāju savstarpējo saikņu stiprināšanu, savstarpēju sadarbības un digitālo tehnoloģiju izmantošanu, kas ļauj pakalpojumus izmantot attālināti.

**Mirkļa aktivitātes** šīs Metodikas kontekstā ir sociālā darbinieka organizēts pasākums uzmanības pievēršanai, kas savukārt ļauj uzsākt sarunu un veidot turpmāku sadarbību. Saturiski mirkļa aktivitātes var būt dažādas (atbilstoši sasniedzamo iedzīvotāju specifikai), piemēram, iedzīvotāju grupai, kurai ir finansiālas un materiālas grūtības, tā var būt **labdarības akcija.**

Ja nav iespējama tieša uzrunāšana, sociālais darbinieks var **izplatīt informāciju** pastkastītēs, publiskajās telpās (pie veikala, uz afixu stabiem, ārstu pieņemšanas vietās, veidot informatīvo stendu publisko pasākumu laikā un citur).

#### **4.3.1.2. Sadarbības veidošana ar iepriekš neiepazītu teritoriālu kopien**

Stratēģijas, kuru kopienas sociālais darbinieks izvēlēsies sākotnējā kontakta izveidei un kopienas iepazīšanai, izvēli ietekmē gan šī kontakta izveides mērķi, gan arī paša sociālā darbinieka kopienā personības tips, temperaments un intereses, tāpēc nav “pareiza” vai “nepareiza” veida, kā sākt. Sadarbības veidošana daļēji pārklājas ar kopienas izpēti (4.3.2. nodaļa), jo vienlaicīgi notiek gan kontakta uzsākšana, gan novērošana. Viens no svarīgākajiem ieteikumiem ir atteikšanās no jau esošiem personiskiem priekšstatiem par iedzīvotāju grupām, jo tādējādi: 1) darbinieks neieņem eksperta lomu; 2) paveras iespēja pamanīt nianšes, kurām iedzīvotāji piešķir ir lielu nozīmi.



## IETEIKUMI

1. Iepriekš internetā atrast svarīgākos konkrētajā vietā esošos apskates objektus, personu pulcēšanās vietas.
2. Atrast kādu no iestāžu darbiniekiem vai iedzīvotājiem, kas labi pazīst vietu un relatīvi īsā laikā var pastāstīt par būtiskākajiem vēstures faktiem, paradumiem, ekonomiku, klimatu, pārvietošanās iespējām, apskates objektiem un svarīgākajām iestādēm.
3. Doties pastaigās pa apkaimi un pastaigas laikā nejauši uziet “atradumus” – cilvēkus, dažādas situācijas no kopienas vietējās dzīves, kafejnīcas un citus.
4. Veikt novērojumus – ilgāku laika posmu pavadīt kādā centrālajā vietā, piemēram, galvenās ielas kafejnīcā, un vērot garām ejošos cilvēkus, vērot, ko viņi pasūta, kādus laikrakstus lasa, kā sarunājas savā starpā un tamlīdzīgi.
5. Kā “starta punktu” izmantot kādu vietējo pasākumu, piemēram, koncertu, futbola spēli, vai piedalīties pilsētas iedzīvotājiem nozīmīgos svētkos, doties iepirkties gadatirgū vai uz lielāko universālveikalu pilsētā.

Pilotprojektā kā viena no veiksmīgākajām stratēģijām izrādījās NVO uzrunāšana (ja konkrētajā teritorijā tādas ir izveidotas), jo NVO apvieno kaut dažus, bet aktīvākos iedzīvotājus, kuriem ir kontakti ar citiem iedzīvotājiem. Nereti NVO organizē pasākumus, kurus kā platformu iedzīvotāju uzrunāšanai var izmantot arī sociālais darbinieks kopienā.

Otrs virziens jau esošo iestrādņu uzmantošanā ir sadarbība ar iedzīvotāju konsultatīvajam padomēm.



**Viļānos, kur ir iedzīvotāju savstarpējā komunikācija un komunikācija ar pašvaldību, pilotprojekta dalībnieces, sadarbojoties ar iedzīvotāju konsultatīvo padomi, nolēma sarīkot sapulci neformālā gaisotnē, lai savestu kopā NVO ar iedzīvotāju konsultatīvo padomi un Viļānu apvienības vadītāju. Tikšanās laikā tika uzklausītas visas puses, un visas puses saprata, ka labs resurss sociālajiem darbiniekiem kopienā ir NVO, kuras var iesaistīties arī dažādu pakalpojumu sniegšanā un sociālo problēmu risināšanā.**

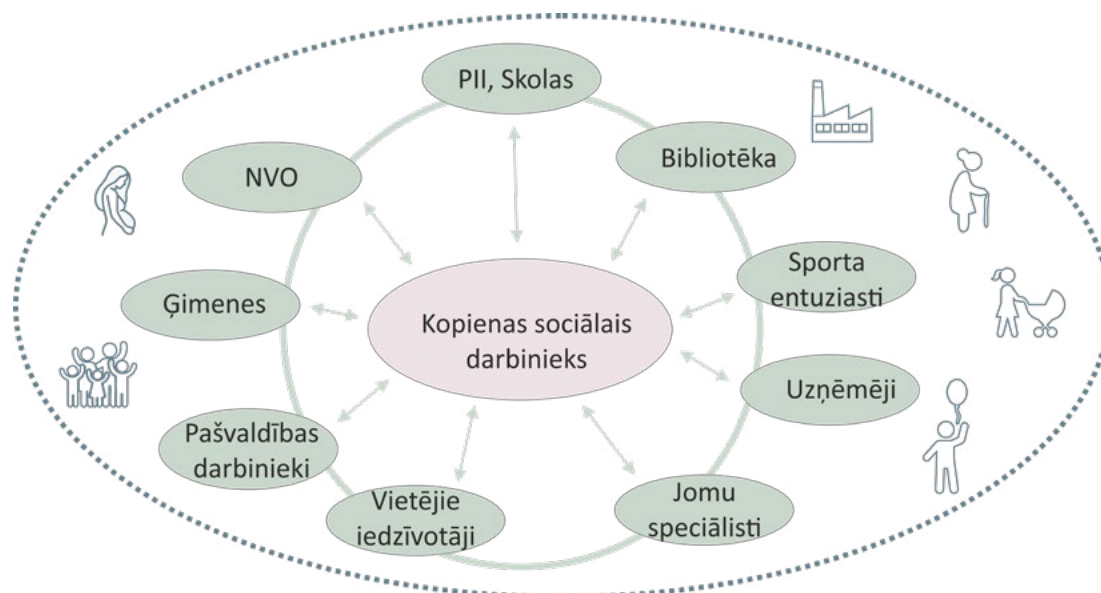
### 4.3.2. Kopienas izpēte

**Kopienas izpēte** (vajadzību, resursu, viedokļu, interešu izzināšana) ir SDK pamats, bez kura nav iespējams nodrošināt arī kvalitatīvu teritorijas attīstības un sociālo plānošanu, kas saskaņā ar likumu “Par pašvaldībām” ir viena no pašvaldības galvenajām funkcijām.<sup>16</sup> Nepieciešamība izzināt kopienas vajadzības noteikta arī Ministru kabineta noteikumos Nr. 338 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”, kas ir saistoši arī pašvaldības sociālajam dienestam kā sociālo pakalpojumu sniedzējam. Noteikumi paredz konkrētus veicamos soļus, tai skaitā kopienas vajadzību, problēmu izzināšanu, līderu un resursu aktivizēšanu un citus sociālā darba kopienas modeli paredzētos elementus.

Personu visvairāk ietekmē dabiskā vide, kurā viņš dzīvo, mācās, strādā, tāpēc ļoti svarīgi ir rast problēmu risinājumus tieši kopienā. SDK raksturo plašs redzējums, kas nozīmē, ka arī izpētes procesā tiek izmantoti dažādi informācijas avoti. Izglītības un veselības aprūpes iestādes, atbildīgie par mājokļa jautājumiem, biedrības, iedzīvotāji – ikviens var būt neatsverams sociālā darbinieka kopienā partneris (skatīt 17. attēlu).

<sup>16</sup> Pašvaldību kompetence ir ilgtermiņa attīstības plānošana, kurā ietverts pašvaldības ilgtermiņa attīstības redzējums (vizija), stratēģiskie mērķi, ilgtermiņa prioritātes un telpiskās attīstības perspektīva, tai skaitā pakalpojumu plānošana iedzīvotājiem.





Izpētes uzmanības centrā ir cilvēku sociālās vides izzināšana, jo kopienas nav tikai administratīvas vienības, tās ir arī sociālas telpas ar ļoti daudzveidīgu savstarpējo saikņu tīklu. **Lai veiktu SDK, sākotnēji ir nepieciešams saprast, ar kādu kopienu ir jāstrādā, kāds ir tās vēsturiskais konteksts, vajadzības un problēmas, kā arī, cik aktīvi un gatavi iesaistīties savu interešu aizstāvībā un situācijas uzlabošanā ir paši kopienas iedzīvotāji.** Nozīme ir tam, vai SDK tiek tikai uzsākts, vai jau ir tradīcijas, vai ir jau paveikti dažādi būtiski procesi, kā, piemēram, kopienas veidošana, vajadzību izzināšana, tīklu veidošana.

**Izpēte ir mērķēts un dinamisks process,** un izpētes profesionālais virsuzdevums ir izprast kopienas. Jau šajā SDK posmā sociālais darbinieks kopienā sadarbojas ar kopienas pārstāvjiem – izpēte tiek veikta, iesaistot pašus iedzīvotājus. Izpēte ļauj izprast cilvēkus viņu sociālajā vidē, vides faktoru un cilvēka mijiedarbību. Svarīgi saprast, kāda kopiena bijusi pagātnē un kāda tā ir pašreiz, lai varētu strādāt ar to, kāda kopiena iespējama nākotnē. Izvērtēšanas procesā iegūtā informācija tiek apkopota un strukturēta.

Kopienas izpētei Metodikā tiek piedāvāts izmantot **divu pakāpju izvērtēšanu – sākotnējā izpēte jeb kopienas profilēšana un padziļinātā izpēte.**

**Kāpēc pakāpju dalījums?** Sociālie darbinieki kopienā ikdienas praksē izmanto gan plašāka konteksta izpēti, gan fokusēti padziļinātu situācijas izvērtēšanu. SDK specifika ir saistīta ar sākotnējās “lielās koptbildes” ieraudzīšanu, mazinot risku, ka būtiskiem kopienas ietekmes faktoriem nav pievērsta uzmanība un līdz ar to arī netiek izvēlēta atbilstošākā SDK prakses pieeja. Sākotnējās izpētes mērķis ir iegūt pārļūku par kopējo situāciju pašvaldībā. Pēc ATR novadu teritorijas ir plašas, un bez sākotnējās situācijas izzināšanas sociālajam darbiniekam kopienā var būt problemātiski definēt savu darba lauku – ar kurām kopienām tiks veikts darbs un uz kādu problēmu mazināšanu būs vērsti SDK. Jāpiebilst, ka sākotnējai un padziļinātai izpētei var būt tās pašas metodes (piemēram, intervija, fokusgrupas diskusijas), taču atšķirīgs ir informācijas ievākšanas mērķis.

Sākotnējā izpēte nav nepieciešama: 1) ja pašvaldībā pietiekami detalizēta informācija tiek uzkrāta regulāri; 2) iepriekš veiktas izpētes rezultātā ir identificētas konkrētas kopienas, kurām ir grūtības rast risinājumus kopējām problēmām.



### 4.3.2.1. Sākotnējā izpēte

**Kā sociālais darbinieks kopienā uzzina par kopienas grūtībām?** Šis posms ir svarīgs tiem sociālajiem darbiniekiem kopienās, kuri ir savas profesionālās darbības sākumposmā un sadarbība ar kopienu un partneriem vēl nav izveidojusies. Pirmreizējās informācijas avoti nereti būs līdzīgi kā darbā ar gadījumu (institūciju ziņojums, iedzīvotāju vēršanās pēc palīdzības un citi). Kā labā prakse ir ieteicama **sociālā darbinieka proaktivitāte, kad pats sociālais darbinieks kopienā uzrunā kopienu un iegūst konkrētā brīža aktuālo informāciju**. Šajā posmā ir nepieciešami pirmie kritēriji, pēc kuriem nošķirt individuālā līmenī risināmas problēmas no kopienas līmenī risināmām sociālām problēmām.

Iespējamie kritēriji problēmu risināšanas līmeņa nodalīšanai:

- problēma ietekmē lielāku cilvēku skaitu;
- problēmu iespējams risināt vai mazināt, iesaistot kopienas locekļus;
- kopienā ir resursi (jau esoši vai potenciāli attīstāmi), kas izmantojami problēmas risināšanai.

Papildus jau sākotnējā izpētes posmā ir jānoskaidro kopienas darba, SDK un attīstības nodaļu intervences lauki konkrētajā pašvaldībā. Piemēram, salīdzinot SDK uzdevumus un attīstības nodaļu uzdevumus pašvaldībās, kurās īstenoti pilotprojekti, konstatējama šādu (formāli definēto) uzdevumu pārklāšanās:

- 1) piesaistīt resursus kopienas problēmu risināšanai, tostarp veidojot sadarbības attiecības ar iestādēm un privātpersonām;
- 2) organizēt saliedējošus un izglītojošus pasākumus, atbalsta un pašpalīdzības grupas kopienas iedzīvotājiem;
- 3) plānot un organizēt sociālo, veselības aprūpes, izglītības, transporta un komunālo pakalpojumu novērtēšanu kopienā.

Izpētes posmā uzrunātajiem iedzīvotājiem ir jāzina, vai no viņiem iegūtā informācija tiks izmantota tikai kā socioloģisks pētījums, plānošanas dokumenta izstrādes materiāls vai iegūtā informācija ir pamats kopienas aktivizēšanai. **Izskaidrošana palīdz veidot atklātas partnerības attiecības un veicināt aktīvu līdzdarbošanos**. Informācija ir iegūstama no dažādiem avotiem, bet informācijas ieguvei nevajadzētu kļūt pašmērķīgai. Ja darbiniekam nav skaidrs, ko darīt ar iegūto informāciju, vai arī trūkst nepieciešamās kompetences uzsākt intervences posmu, var parādīties tendence “iestrēgt” izpētes posmā.

Svarīgi ir saskatīt kopienu kā kopumu, kuram ir vairākas dimensijas – **tehnoloģiskā, ekonomiskā, politiskā, sociālā, vērtību, dzīves pārlicību dimensija**. Kopienas kopskata pārredzēšana ir svarīga neatkarīgi no tālāk izvēlētās prakses pieejas intervences posmā. Strādājot pie informācijas ieguves, ir būtiski nefokusēties tikai uz problēmām, bet izziņāt pēc iespējas plašāku informatīvo bāzi, kas ļaus labāk uzsākt un turpināt komunikāciju ar kopienas locekļiem. Vienlaikus jāņem vērā, ka jauna informācija parasti tiek iegūta arī nākamajos SDK posmos, ne tikai to uzsākot.

Informācijas kopas iespējams aplūkot tematiski. Sākotnējās informācijas ieguvē iespēju robežās vēlamas izdalīt šādus tēmu blokus:

- kopienas iedzīvotāji (iedzīvotāju grupas), to lomas un funkcijas;
- kopienā esošie resursi;
- identitāte un attieksmes;
- grūtības un izaicinājumi dažādos tematiskajos blokos.

Ne visi tematiskie bloki ir jāizvērtē vienādā detalizācijas pakāpē, jo daži no tiem būs tikai fona informācija un tajos esošās problēmas risināmas citiem speciālistiem. Piemēram, ar infrastruktūru saistīto problēmu risināšana nebūs sociālā darbinieka kopienā kompetence, taču sociālais darbinieks noteikti var būt šīs iegūtās informācijas aktualizētājs.

#### Tematisko bloku piemēri

- **Kopienas fiziskā vide:** piemēram, kultūras pieminekļi, degradētās teritorijas, iedzīvotāju pulcēšanās vietas; vietas, no kurām iedzīvotāji izvairās.
- **Funkcionālās telpas un infrastruktūra:** tas ir ceļu un ietvju tīkls, interneta pārklājums,

- kanalizācijas pieejamība un citi aspekti, kas ļauj kopienai pilnvērtīgi funkcionēt.
- **Demogrāfija:** piemēram, dzimuma un vecuma struktūra, kopienas pārstāvju etniskais sastāvs, tā izmaiņas pēdējos gados.
  - **Iestādes un tajās pieejamie pakalpojumi:** izglītības iestādes, slimnīca, ģimenes ārstu prakses, bibliotēka, baznīca, pasts, sociālie pakalpojumi (neatkarīgi no tā, kas nodrošina pakalpojumus – pašvaldība, NVO ar deleģējuma līgumu vai citādi); kādi ir pieejamie pakalpojumi, vai tie nodrošina iedzīvotāju vajadzības.
  - **Ekonomiskā vide:** darba devēji kopienā, uzņēmēji; informācija par iedzīvotāju finansiālo un materiālo labklājību.
  - **Kopienas formālie un neformālie līderi:** pagasta pārvaldes vadītāji, biedrību un nodibinājumu vadītāji, kultūras aktīvisti un citi iedzīvotāji, kuriem oficiāli vai neformāli ir deleģētas pilnvaras un atbildība pārstāvēt kopienu.
  - **Biedrības un nodibinājumi, amatiermākslas kolektīvi:** to tīklojums, aktivitāte; informācija par brīvprātīgo darbinieku iesaisti un tamlīdzīgi.
  - **Informatīvā telpa: kādi sociālie mediji tiek izmantoti;** vai un kāda informācija par iedzīvotāju vajadzībām tiek nodota pašvaldībai; vai ir kāda drukātā prese – ja ir, tad kāda informācija tajā tiek publicēta; kurš pieņem lēmumus par to, kas tiek publicēts.
  - **Kopienas vēsture:** piemēram, vai ir kādi seni konflikti; kādas personības, kuras joprojām atceras nozīmīgākās izmaiņas kopienas līdzšinējā attīstībā; dzimtu stāsti, attiecības.
  - **Sociālās struktūras:** kāds ir lēmumu pieņemšanas process kopienā; kuras iedzīvotāju grupas biežāk komunicē ikdienā; vai un kādi sadarbības tīkli ir izveidojušies; kāda ir sadarbība starp dažādu sektoru pārstāvjiem; kā tiek pieņemti jaunienācēji kopienās.
  - **Attieksme un vērtības:** par ko kopienas locekļi uztraucas un kas viņiem rūp; kādas ir savstarpējās attiecības; vai kādas konkrētas grupas tiek diskriminētas; kas ir dažādie viedokļi; vai pastāv “pareizais” veids, kā ģērbties, uzvesties, “pareizie cilvēki”, ar kuriem komunicēt.
  - **Ģeogrāfiskās un administratīvās kopienas robežas:** kādas ir teritoriālās kopienas robežas, platība; kādi normatīvi regulē konkrēto teritoriālo kopienu, tai skaitā izmaiņas pēc administratīvi teritoriālās reformas.

Izpētot šos tematiskos blokus, atklājas kopienas vajadzības, veidojas pirmie pieņēmumi par kopienas problēmām. Ļoti svarīgi ir tas, ka darbinieks ierauga arī kopienas resursus.

Metodikā tiek piedāvāts kopienas profilēšanas instruments “**KOPIENAS PAMATVAJADZĪBAS**” (skatīt 2. pielikumu), kas izstrādāts, balstoties uz: 1) daudzdimensionālu skatījumu uz kopienām; 2) Vorensa (*Warens, 2011*) definētajām kopienas funkcijām (skatīt 2.2.2. nodaļā). Protams, instrumentu katrs darbinieks var pielāgot konkrētai situācijai, jo var būt tematiskie bloki, par kuriem jau ir informācija, un var būt papildu bloki, kas darbiniekam ir svarīgi, bet piedāvātajā instrumentā tomēr nav ietverti.

Metodikas aprobācijas laikā dalībnieces secināja, ka ne visos gadījumos ir izmantojams “Kopienas pamatvajadzību” profilēšanas instruments. “Darbību secība dažādās situācijās var atšķirties, piemēram, Jaunpiebalgā un Zosēnos sākotnējā izpēte ar kopienas pamatvajadzību profilēšanu netika veikta SDK uzsākšanas posmā, jo uzreiz notika iesaiste iedzīvotāju aktivizēšanā. Vēlāk, kad ir notikusi kopienas sanāksšana, ir iespējams pilnvērtīgi un objektīvi, pamatojoties uz iedzīvotāju redzējumu, aizpildīt kopienas profilēšanas anketu. Šajā modeli izpēte notiek paralēli kopienas aktivizēšanas aktivitātēm.”

Tāpat profilēšanas instruments neder, ja SDK tiek uzsākts ar kādu jau iepriekš identificētu mērķa grupu. “Sākotnējo izpēti uzsāku ar mērķa grupas iepazīšanu, izmantojot kopienas lauka pētījumu, ar kura palīdzību tika iepazīta mērķa grupas ikdiens. Novērojumi tika rakstiski fiksēti pierakstos. Pievērsu uzmanību vecāku saskarsmei ar bērniem, attieksmei gan pret bērniem, gan citiem cilvēkiem, emocionālajam noskaņojumam, tēmām, kuras ģimenēm ir vajadzīgas. Tādējādi veidojās izpratne par grūtībām, ar kurām saskaras mērķa grupa. Secināju, ka vecāki ir psiholoģiski pārslogoti, aizņemti un steidzīgi, noguruši, nervozi, depresīvi un netic savām spējām veikt pozitīvas pārmaiņas.”

Atklājoties kopienas vajadzībām, pamanāmas kļūst gan tās grūtības, gan resursi. Būtiski ņemt vērā, ka šī ir tikai sākotnējā izpēte jeb kopienas “skenēšana” un vizītkartes izveide par kopienas dažādiem aspektiem. Analīze un padziļināta informācijas iegūšana, tai skaitā iesaistot kopienas locekļus intervijās, sarunās, fokusgrupās un citos formātos, notiek nākamajā posmā – **padziļinātajā izvērtēšanā. Padziļinātā**

izvērtēšana vienmēr ir fokusēta uz kādu konkrētu tēmu, mērķgrupu, teritoriju un tamlīdzīgi, jo pretējā gadījumā to nav iespējams paveikt apjoma un sarežģītības dēļ.

Iegūtās informācijas saturs var būt ļoti daudzveidīgs – reizē ar kopienas raksturojumu var tikt identificēti, piemēram, izaicinājumi par kādas lauku teritorijas iedzīvotāju problēmām iegādāties pārtiku, par jauniešu devianto uzvedību noteiktā pilsētas apkaimē, par iekļaujošas izglītības nepieejamību bērniem ar attīstības traucējumiem, par pašvaldības teritorijas labiekārtošanas darbu iecerēm, par lielo segregāciju starp pagasta uzņēmējiem un audžubērnu ģimenēm, nepietiekamām mobilitātes iespējām, iedzīvotāju pesimismu un apātiskumu pēc pamatskolas slēgšanas pagastā, par medību kolektīva organizētajiem galda spēļu vakariem kopienas saliedēšanai un citi.

**Sākotnējās izvērtēšanas mērķis ir noskaidrot:**

- **vai esošā situācija atbilst sociālā darba kopienā uzdevumiem;**
- **vai ir nepieciešama tūlītēja iesaistīšanās (nododot informāciju kolēģiem, kas strādā ar gadījumiem vai citu institūciju darbiniekiem);**
- **kurā virzienā vajadzētu padziļināti pētīt kopienu un kādu informāciju nepieciešams papildus iegūt un apstrādāt.**

Tūlītēja iesaistīšanās nepieciešama tajos gadījumos, kad grūtības ir saistītas ar pieaugošu vardarbību, bērnu un jauniešu ilgstošām sociālām problēmām, sociālo problēmu saasināšanos, noteiktu grupu nepieņemšanu, samilzušiem konfliktiem kopienā. Savukārt, ja esošajā situācijā nav sociālo problēmu pazīmes un sociālā darbinieka kopienā iesaiste nav nepieciešama, tad iegūtā informācija tiek nodota atbildīgajiem dienestiem, aktīvajām biedrībām un nodibinājumiem kopienā vai citām iesaistītajām pusēm.

**Informācijas avoti “KOPIENAS PAMATVAJADZĪBU” izvērtēšanai**

Informācijas avoti var būt: 1) formāli, neformāli; 2) iekšēji (pašā kopienā esošie), ārēji; 3) vizuāli, rakstiski, audio vai datu kopu veidā.

Formālie informācijas avoti:

- **institūcijas, organizācijas, pakalpojumu sniedzēji** – šie avoti (īpaši pašvaldības pārstāvji, sociālais dienests, NVO, kam deleģēta sociālo funkciju izpilde) var sniegt gan atsevišķus datus un neliela apjoma informāciju, gan jau pilnīgāku īstermiņa vai ilgtermiņa situācijas un darbības novērtējumu par konkrēto kopienu;
- **publiski pieejamie dati un informācija** – pētījumi, statistikas datu apkopojumi, politikas plānošanas dokumenti un citi;
- **pašvaldībās un valsts pārvaldē esošās tematiskās konsultatīvās padomes un iedzīvotāju padomes**, kas strādā ar mērķi stiprināt sadarbību, aktivizēt dialogu, veicināt viedokļu apmaiņu starp nevalstisko sektoru, vietējiem iedzīvotājiem un pašvaldību vai valsts pārvaldi vai nu par konkrētiem tematiskajiem jautājumiem pašvaldībā (piemēram, uzņēmēju konsultatīvā padome, jauniešu konsultatīvā padome) vai kopienas jautājumiem (piemēram, pagasta iedzīvotāju valde, ciema iedzīvotāju padome), nodrošinot gan iedzīvotāju viedokļu pārstāvēniecību, iedzīvotāju savstarpējās diskusijas, gan pastāvīgu dialogu ar lēmuma pieņēmējiem un atgriezenisko saikni iedzīvotājiem. Minētās institūcijas protokolos un darba plānos fiksē un saglabā pārrunātos jautājumus, tādēļ ne vien domes sēžu un citi pašvaldību dokumenti, bet arī šo padomju protokoli var kalpot kā vērtīgs informācijas avots.

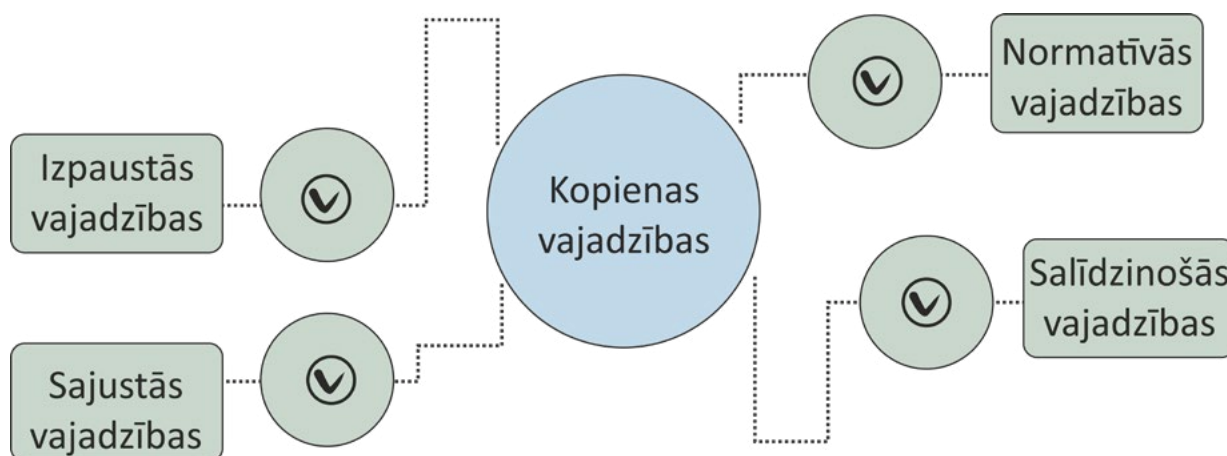
Neformālie informācijas avoti var būt NVO, konkrētās kopienas un kaimiņu kopienas iedzīvotāji, uzņēmēji, sociālie mediji. Neformālie informācijas avoti var sniegt būtiskāku informāciju kā formālie, jo papildus sniedz iespēju identificēt kopienas pārstāvju attieksmi pret formālajos avotos identificētajiem izaicinājumiem.

Pirms sociālais darbinieks kopienā uzsāk iegūtās informācijas grupēšanu, noderīgas var būt paša darbinieka refleksijas un diskusijas par turpmāk aprakstītajiem vajadzību veidiem.

- **Normatīvās vajadzības** – sociālā darbinieka kopienā identificētas kopienas vajadzības, kas noteiktas, balstoties uz vispārpieņemtiem standartiem un normām. Sociālā darbinieka kopienā kā eksperta vērtējums var ievērojami atšķirties no kopienas pārstāvju vērtējumiem.
- **Salīdzinošās vajadzības** – sociālā darbinieka kā eksperta identificētas vajadzības, salīdzinot vienu kopieni ar citām kopienām līdzīgos apstākļos.
- **Sajustās vajadzības** – atklāj pašas kopienas perspektīvu un vērtējumu. Kopienas pārstāvjiem var būt grūtības identificēt un formulēt vajadzības. Noderīgs ir darbinieka atbalsts, lai palīdzētu apzināties un vēlāk arī definēt savas vajadzības.
- **Izpaustās vajadzības**, par kurām kopiena ir informējusi. Jāatceras, ka ne visas sajustās vajadzības tiek izpaustas, un var tikt izpaustas vajadzības, kuras kopiena patiesībā neizjūt kā savas vajadzības (Reich & Garvin, 2016).

SDK efektivitāte nereti būs atkarīga no iepriekš uzskaitīto vajadzību pārklājuma, proti, vajadzības ir gan normatīvas, gan sajustas, gan izpaustas. Būtiskas izmaiņas nav prognozējamas, ja darbs tiek plānots un īstenots, balstoties tikai uz normatīvajām vajadzībām.

18. attēls  
Vajadzību veidi



18. attēlā “Vajadzību veidi” pie katra vajadzību veida ir atstāts tukšs lauks, kas simboliski iezīmē vietu sociālā darbinieka pārdomām par to, kā ir iegūta informācija un kā veidojušies secinājumi. Piemēram, vai tas ir darbinieka vērtējums, ekspertu atzinums (tai skaitā statistikas dati) vai pašu kopienas pārstāvju sniegtā informācija?

**Sākotnējā izpētē ir būtiski sastrukturēt no formālajiem un neformālajiem avotiem iegūto informāciju, veidojot informācijas kopas. Tās tiks papildinātas, veicot padziļināto kopienas izpēti.**



Pilotprojekta pieredze liecina, ka darbiniekiem var būt grūtības strukturēt, analizēt un praktiski izmantot šo plašo informāciju. Informācijas ir daudz, un ko ar to darīt? Datu apkopošanu un analīzi var veikt dažādos veidos (tas attiecas gan uz sākotnējās izpēti, gan padziļinātās izpēti rezultātiem). Vienkāršākais ieteikums ir grupēt trīs blokos, tos iekrāsojot zaļā, dzeltenā, sarkanā krāsā.

Šāds dalījums palīdz noskaidrot, kurās jomās kopienai, iespējams, nepieciešama sociālā darbinieka kopienā iesaiste. Informācijas kopas var grupēt sociālajam darbiniekam ērtā veidā, piemēram, digitālā veidā, izmantojot platformas *Miro.com* vai *Mitto.com*, izmantojot lielās lapas un līmlapiņas. Var izdrukāt informāciju teksta formā un iekrāsot ar marķieriem (zaļš, sarkans, dzeltens). Papildus dalījumā var izmantot arī fotoattēlus, ilustrācijas un citus materiālus. Informācijas kopas var veidot gan vizuāli trīs blokos, gan, piemēram, tīkla diagrammā (angļu val. – *network diagramm*), atspoguļojot piederību kopai ar krāsām, bet grupēšanu veicot ar saišu atspoguļojumu starp cilvēkiem, procesiem, vietām un organizācijām prāta kartē (angļu val. – *mind map*) vai citā formā.

Kad izveidotas kopas (sarkans, zaļš, dzeltens), vēlams aicināt uz sarunu vismaz vienu vai atsevišķus kopienas pārstāvjus, piemēram, neformālo kopienas līderi un pagasta pārvaldi vai apkaimes NVO pārstāvi un kultūras darbinieku. Sarunas laikā svarīgi neuzsākt dziļas un detalizētas sarunas par kādu no aspektiem vai nesākt risinājumu meklēšanu (tas būs nākamais solis)!

Pēc tēmu kopu izveides un sarunas sociālajam darbiniekam kopienā jāveic atkārtota grupēšana, tai skaitā fiksējot, vai problemātiskie aspekti varētu tikt uzskatīti kā sociālas problēmas. Grupēšanas rezultātā darbinieks identificē gan konkrētas kopienas, kurās parādās sarkanās krāsas sabiezinājums, gan iespējamus jautājumus, kas varētu būt tiešā sociālā darbinieka kopienā atbildībā, taču to precizēšanai vēlama padziļināta izpēte.

**Zaļā krāsa** būs kopienas stiprās puses, pozitīvi vērtējamie procesi, resursi (piemēram, kopienas paradums kopīgi svinēt svētkus, apzinātie kopienas iedzīvotāji ar vērtīgām prasmēm vai pieredzi, telpas kopienas aktivitātēm un citi). Zaļā krāsa ir resursu, stipro pušu, iespēju un potenciāla krāsa.

**Dzeltenā krāsa** būs neitrāla fona informācija (piemēram, ir uzņēmēji, kuri šobrīd nevēlas veidot sadarbību).

**Sarkanā zona** ir kopienas grūtības un problēmas, iedzīvotāju sāpīgās tēmas. Kopienas vājās puses, kurās identificēta negatīva attieksme, procesi, resursu trūkums, situācijas pasliktināšanās. Tas ir iespējams sociālā darbinieka darba lauks, kur tālāk jāveic padziļināta izpēte un vēlāk arī interence (piemēram, pamestas teritorijas, kurās pulcējas cilvēki ar atkarībām un bez dzīvesvietas, naidīga attieksme pret atsevišķiem iedzīvotājiem vai to grupām (rajoniem, kvartāliem) un citi).

#### 4.3.2.2. Darba lauka definēšana

Darba lauka definēšana notiek paralēli padziļinātākai kopienas izpētei un savā ziņā uzskatāma par **fokusa sašaurinājumu**. Kopienų pārklājums pašvaldībā var būt dažāds un intensīvs. Sākot no ģeogrāfiskām kopienām (lauku teritorijas, ciemi, pagasti, pilsētas, to mikrorajoni), līdz noteiktām mērķa grupu kopienām (vecāki, kuri audzina bērnu ar invaliditāti, jaunieši, personas ar garīga rakstura traucējumiem). Kopienas var pārklāties, un viens cilvēks var būt piederīgs dažādām kopienām.

Ne izpēte, ne praktisks SDK visās pašvaldībā identificējamās kopienās nav iespējams. **Darba lauka definēšana nozīmē noteikt (balstoties uz sākotnējās izpētes rezultātiem), kurās kopienās tiks veikts SDK un uz kādu problēmu mazināšanu tas būs vērst.**

Darba lauka definēšanas stadijā sociālajam darbiniekam rodas arī priekšstats par kopienas šī brīža kapacitāti, kas ņemama vērā, gan plānojot turpmāko izpēti, gan prakses pieejas izvēli, gan arī paredzot veidus, kā veicināt kopienas aktīvu līdzdalību SDK procesā.

- **Vājas kopienas kapacitātes raksturojums:** kopienų neatzīst lielākā daļa sabiedrības vai institūciju (attiecas vairāk uz interešu grupu kopienām), kopienų saista tradīcijas, zems dzīves standarts, vāja līderība, ļoti liela atkarība no palīdzības ārpus kopienas.



- **Spēcīgas kopienas kapacitātes raksturojums:** elastīgums, spēcīga līderība, labas cilvēciskās attiecības, augsts pašvērtējums, ir attīstīta pamata sociālā un fiziskā infrastruktūra, līdzdalība kopienas dzīves visos līmeņos, vērojama iniciatīva, ir spējīgi identificēt vajadzības, izmanto pieejamos resursus, saliedētības sajūta, ir laba savstarpējā komunikācija.

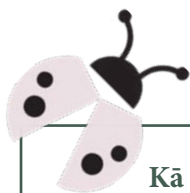
Darba lauka definēšanai var izmantot arī kopienas pamatvajadzību izvērtēšanā iegūtos statistikas datus.

### 4.3.2.3. Padziļinātā izpēte

Padziļinātās izpētes mērķis ir precīzāk izziņāt kopienas dzīves vidi, vajadzības, grūtības, resursus, iesaistes kapacitāti, aktīvismu un citus aspektus, kā arī izvēlēties atbilstošāko pieeju turpmākajam darbam.

Padziļinātā izpēte vienmēr ir fokusēta uz kādu konkrētu tēmu, problēmu, konkrētu kopienu, jo izziņāt visu par visu nav iespējams. Sākotnējās izpētes – kopienas profilēšanas – rezultātā sociālā darba kopienā darbiniekam ir izveidojies sākotnējais pieņēmums par virzieniem, kuros nepieciešama padziļināta izpēte. Lai veiktu padziļināto izpēti, darbinieks izveido **“Padziļinātās izpētes metožu dizainu”** (skatīt 4. un 5. pielikumu), kurā iekļaujama šāda informācija – metodes, to izmantošanas mērķis, nepieciešamie resursi (laiks, finansējums, sadarbības partneri un citi), iespējamie riski, to mazināšanas iespējas. Šī noteikti nav uzskatāma par formālu veidlapu, bet gan par palīdzību izvērtēt un sastrukturēt veidus, kā iegūt datus balstītu informāciju, kas izmantojama problēmu aktualizēšanai pašvaldībā.

Datos balstīta informācija ir izmantojama, lai pārliecinātu iesaistītās puses par kopienai svarīgu pakalpojumu attīstīšanu, kādu iniciatīvu atbalstīšanu. Pamatojums ir nepieciešams arī finansējuma piesaistīšanai. Turklāt, jo precīzāki ir izpētes laikā iegūtie dati, jo vieglāk sociālajam darbiniekam būs novērtēt izmaiņas.



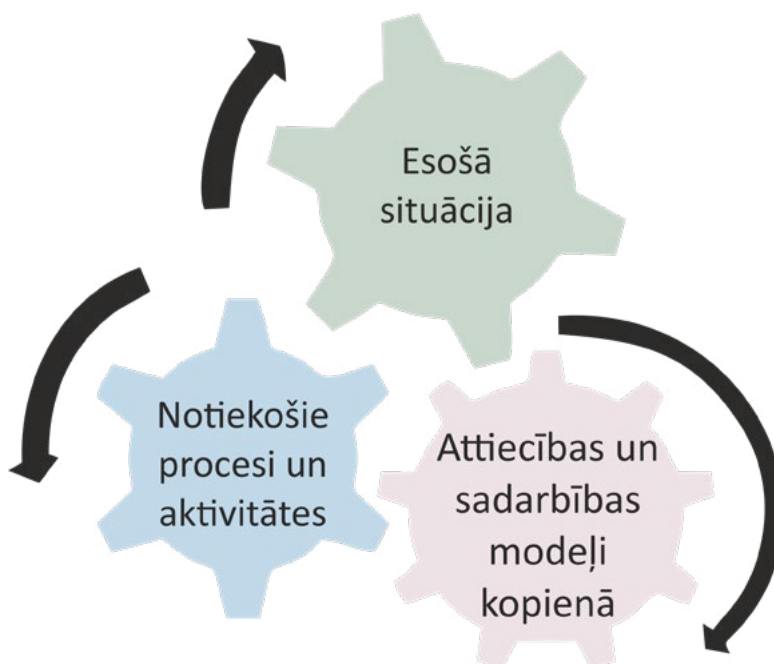
Kā praktisks piemērs darba lauka definēšanai var kalpot Grācas pilsētas piemērs, kur ieviests sociāltelpiskais darba modelis darbam ar bērniem, ģimenēm un jauniešiem. Kopienas jeb tā saucamās sociālās telpas zonas tika izvēlētas galvenokārt pēc iedzīvotāju sociāli nelabvēlīgā stāvokļa kritērijiem. Atlase tika veikta, pamatojoties uz šādiem kritērijiem:

- iedzīvotāju ar migrācijas izcelsmi daudzums %;
- bezdarba līmenis %;
- bezdarba līmenis jauniešiem vecumā līdz 25 gadiem %;
- trūcīgo, maznodrošināto mājsaimniecību, kurās aug bērni, kas jaunāki par 15 gadiem, skaits %;
- subsidētie A tipa dzīvokļi (mājsaimniecības, kuru ieņēmumi ir zem minimālās ieņēmumu robežas) %;
- bērnu tiesību aizsardzības lietas % (atbalsta plāni nepilngadīgajiem).

Šāda kritēriju atlase tika veidota, lai tās pilsētas teritorijas, kurās ir salīdzinoši sarežģīta iedzīvotāju sociālā situācija, gūtu labumu no pastiprinātā uz sociālo telpu orientētā darba. Ir jānodrošina, lai apgabalu atlase un norobežošana neizraisītu papildu stigmatizāciju tur dzīvojošiem cilvēkiem. Lai no tā izvairītos, apgabali ietvēra arī tos dzīvojamos rajonus, kuriem nav raksturīgas īpašas problēmsituācijas, lai tur esošie resursi dotu labumu visai teritorijai.



Metodikas aprobācijas rezultātā var teikt, ka kopienu izpētē aktīvāk iesaistāmas NVO un aktīvie iedzīvotāji, kuriem jau ir gan nepieciešamā informācija, gan kontakti. Tas palīdz izvairīties no liela laika resursa patēriņa, kopienas izpēti veicot tikai pašam sociālajam darbiniekam.



19. attēls  
*Kopienas procesu un attiecību mijiedarbība*

Vienlīdz nozīmīgi ir izzināt gan esošo situāciju (pašreizējais kopienas stāvoklis – fakti, dati, konstatējumi un citi), gan notiekošos procesus un esošās attiecības (skatīt 19. attēlu). Šie elementi atrodas savstarpēji papildinošā un pastiprinošā mijiedarbībā.

Pirms uzsākt padziļināto izvērtēšanu, sociālajam darbiniekam kopienā jāatbild uz vairākiem jautājumiem.

1. Kādi ir mani pieņēmumi par kopienas vajadzībām un būtiskākajiem izaicinājumiem kopienā?
2. Kas ir jau zināms par konkrēto problēmu, kāda informācija pietrūkst?
3. Vai jau identificētās problēmas varētu tikt risinātas tikai individuālā līmenī vai kopienas līmenī?
4. Kādi ir iespējamie mīti un stereotipi, kas varētu ietekmēt manu redzējumu?

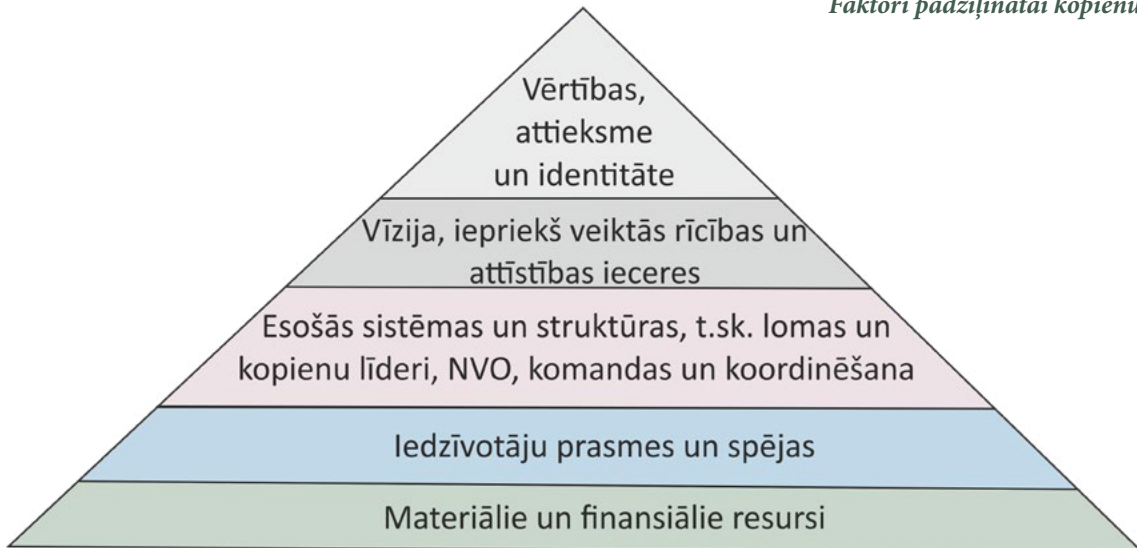
Metodes, ar kuru palīdzību var veikt gan padziļināto izvērtēšanu, gan noskaidrot kopienas viedokli par nepieciešamajām izmaiņām (izaicinājumiem un iespējamiem risinājumiem), gan iesaistīt iedzīvotājus kopienas plāna izstrādē, ir dažādas un daudzveidīgas – sākot no ļoti vienkāršām līdz niansētām un sarežģītām, piemēram: **fokusgrupu tikšanās, sapulču organizēšana, anketēšana, darba grupas, personīgas intervijas, pārgājieni, zīmēšana, fotografēšana un citas**. Darbinieks izvēlas piemērotākās metodes atbilstoši esošajai informācijai, kopienas raksturam, potenciālajām problēmām, kā arī atbilstoši savām spējām un stiprajām pusēm. Vienlaikus šajā posmā ir svarīgi uzklaut kopienas viedokli, sajūtas un nostāju.

Kopienas padziļināto izpēti var uzsākt, izmantojot piramīdas dalījumu, ko iespējams papildināt (piemēram, ar konkrētu rīcības plānu un vīziju) īstenošanas posmā turpmākajā darbā ar kopienu (skatīt 20. attēlu). Piramīdas pamatnē esošie faktori ir vienkāršāk iegūstami un konstatējami, savukārt ar katru nākamo pakāpi turpinās arvien dziļāks kopienas izpēti un analīzes process, tajā ietverot kopienas locekļu atvērtību un uzticēšanos sociālajam darbiniekam kopienā.

**Padziļinātai izpētei katrs SDK praktiķis izvēlas vai veido savu metožu klāstu.** Padziļinātās izpēti procesa laikā izvēlētas metodes var mainīties atbilstoši situācijai. Piemēram, sociālais darbinieks kopienā ir plānojis fokusgrupas tikšanos, bet uz to ir ieradies viens dalībnieks. Šādā situācijā ir vērtīgi izmantot daļēji strukturētu intervēšanu un veikt sarunu ar vienu dalībnieku. Metožu kombinācija ļauj vienā

pētījumā izmantot katras metodes priekšrocības, vienlaikus kompensējot trūkumus, kas piemīt katrai metodei atsevišķi. Tā kā katra pieeja palīdz atbildēt uz atšķirīgiem jautājumiem, tad to kombinēšana un datu triangulācija<sup>17</sup> sniedz vispusīgāku problēmas izpratni.

20. attēls  
*Faktori padziļinātai kopienu izpētei*



<sup>17</sup> Datu triangulācija – izpētes tēmas apskatīšana no dažādiem skata punktiem, ņemot vērā dažādos viedokļus, lai veidotos iespējami pilnīgāka izpratne par tēmu.

Padziļinātās izpētes metodoloģiskās stratēģijas	Izvēles pamatojums
<p><b>Kopienas lauka pētījumi</b> (etnogrāfija, novērojums)</p>	<p>Izmanto situācijās, kad nepieciešams iepazīt kopienas pieredzi. Parasti izmanto kopienās, kuras ir maz zināmas, grūti izprotamas. Sociālais darbinieks kopienā maksimāli iekļaujas kopienas ikdienā, no “svešā” (angļu val. – <i>outsider</i>) kļūst par “savējo” (angļu val. – <i>insider</i>).</p> <p>Sākotnēji plaša atvērtība dažādiem izpētes objektiem un tēmām.</p> <p>Jārēķinās ar samērā lielu laika patēriņu un iespējamām grūtībām strukturēt novērojumus.</p>
<p><b>Kvantitatīvās pētniecības metodes</b> (anketēšana, statistisko datu analīze)</p>	<p>Labi piemērotas, kad nepieciešams argumentācijas pamatojums, jo var iegūt dažādas atbildes uz jautājumiem, kas sākas ar “cik”.</p> <p>Piemēri.</p> <p>“Cik liela daļa no kopienas pārstāvjiem saskaras ar šo problēmu?”</p> <p>“Cik liela daļa no pašvaldības iedzīvotājiem jūtas piederīgi x kopienai?”</p> <p>Izpētes veikšanā var būt iesaistāmi sadarbības partneri. Respondentiem ir iespēja saglabāt anonimitāti, tāpēc piemērota arī sensitīviem jautājumiem, kad citu metožu izmantošanas gadījumā tiktu saņemtas sociāli vēlamas atbildes.</p> <p>Ierobežojums – netiek ietverta informācija par kontekstu, netiek saņemts izskaidrojums un papildu informācija par statistiski iegūtajiem datiem.</p>
<p><b>Kvalitatīvās pētniecības metodes</b> (intervijas, dzīvesstāstu intervijas, fokusgrupu diskusijas un citas)</p>	<p>Metodes izmantojamas, lai iegūtu padziļinātu skaidrojumu komplikētiem procesiem. Raksturīgi atbilžu meklējumi uz jautājumiem, kas sākas ar “kā, kādā veidā, kāpēc”, kā arī kultūras un vēsturiskā konteksta ievērošana.</p> <p>Piemēri.</p> <p>“Kāda ir kopienas attieksme pret iebraucējiem no citām valstīm?”</p> <p>“Kādā veidā kopiena risina (vai sadzīvo ar) ierobežotās mobilitātes iespējas?”</p> <p>“Kāpēc kopienas pārstāvji neizmanto pašvaldības piedāvātos sociālos pakalpojumus?”</p> <p>Svarīga sociālā darbinieka kopienā refleksija par savu un pētīto kopienu subjektivitāti, savu zināšanu, vērtību un gaidu ietekmi uz pētījuma procesu un rezultātiem.</p>
<p><b>Kopienas attiecību tīklu analīze</b></p>	<p>Metodi var izmantot, lai gūtu pārskatu par kopienas sociālajā tīklā esošajām personām (gan tuvām, gan attālinātām), kuras ir iespējams mobilizēt, lai risinātu kopienas līmeņa problēmas. Tīklu analīzē var iekļaut arī personas, ar kurām attiecības ir pārtrauktas vai iztrūkstošas (neaktīvas saiknes).</p> <p>Iespējamās dažādas radošas metodes aktīvai kopienas iesaistei tīklu analīzē (piemēram, kopējas kolāžas vai komunikāciju ilustrējošas instalācijas veidošana).</p> <p>Svarīgi iegūt kopienas pārstāvju interpretāciju par saiknēm starp tīkla objektiem – ko tas nozīmē pašai kopienai.</p> <p>Iegūtā vizualizācija labi izmantojama pārmaiņu novērtēšanā (kas mainījies kopienas tīklojumā).</p> <p>Tīklu analīze izmantojama arī ikdienas procesā, kad sociālā darba kopienā fokuss ir vērsts uz tīklošanos.</p>

Padziļinātās izpētes metodoloģiskās stratēģijas	Izvēles pamatojums
Līdzdalības pētījumi	<p>Metode paredz aktīvu kopienas līdzdalību, līdz ar to izmantojama situācijās, kad izveidojusies pietiekami laba sadarbība starp kopienas iedzīvotājiem un sociālo darbinieku.</p> <p>Kopienas pārstāvji dokumentē un analizē pieredzi par sev svarīgu sociālu problēmu, aplūkojot to plašākā sociālā, ekonomiskā un politiskā kontekstā, tādējādi iegūstot jaunu izpratni par savu situāciju.</p> <p>Līdzdalības pētījumus var labi apvienot ar konkrētām rīcībām (iniciatīvām).</p>
Dokumentu analīze	<p>Dokumentu analīze ir datu vākšanas un analīzes metode, ko lieto, lai kategorizētu, pētītu, interpretētu un identificētu tekstus un attēlus. Pašas kopienas līdzdalība parasti ir zema, bet kopiena var būt būtisks resurss, lai nodrošinātu pieeju datiem, kas ir pieejami pašai kopienai (piemēram, vēsturiskas fotogrāfijas).</p> <p>Dokumentu analīzi var izmantot gan kvalitatīvajos, gan kvantitatīvajos pētījumos.</p> <p>Dokumenti var būt gan personiski (piemēram, kopienas pārstāvja vēstule, e-pasta vēstule, dienasgrāmata), gan publiski (piemēram, normatīvie akti, likumi). Var pētīt kopienas, organizāciju, iestāžu radītos dokumentus, kā arī plašsaziņas līdzekļu radītos tekstus, audio un video ierakstus.</p> <p>Dokumenti tiek analizēti, pievēršot uzmanību arī to rašanās un lietošanas kontekstam, jo to nozīme rodama ne tikai pašā tekstā vai attēlā, bet arī to rašanās apstākļos un lietojumā.</p> <p>Metode lietojama kombinācijā ar citām metodēm, kuras ļauj nodrošināt aktīvāku kopienas līdzdalību.</p>

## KOPIENAS LAUKA PĒTĪJUMI

Novērošanu kā informācijas ievākšanas metodi sociālie darbinieki kopienās izmanto regulāri gan darbā ar kopienām, gan grupām, gan atsevišķām personām, ar kurām strādā. Metode liek atcerēties to, cik svarīgi ir sociālajam darbiniekam kopienā apzināties un spēt formulēt savu profesionālo darbību. Nereti tiek veiktas darbības, kuras pats sociālais darbinieks kopienā neidentificē kā konkrētas izpētes vai intervences metodes, un novērošanas kā izpētes metodes izmantošana nereti ir viens no šādiem piemēriem. Rezultātā sociālajiem darbiniekiem kopienās var sāk trūkt pārliecības un ir grūtības paskaidrot savu profesionālo darbību kolēģiem, citu institūciju pārstāvjiem un kopienu pārstāvjiem.

Jāpiebilst, ka lauka pētījumos var rasties risks iestrēgt datu vākšanā un izpēti tā arī nepabeigt. Tādā gadījumā datu vākšana kļūst par sava veida pašmērķi un interese par dažādiem izpētes datiem nepārtraukti pieaug, savukārt interese par praktisko darbību attiecīgi proporcionāli sarūk.

Lai gan datu vākšana ir lauka pētījumu mērķis, tā atšķiras no datu vākšanas klasiskajos sociālo zinātņu pētījumos, kur konkrētajam izpētes objektam izmanto visus izpētes instrumentus un pārstrādā iegūtos datus atskaitēs. **Savukārt veicot sociālo darbu kopienā, lauka izpētē dominē kontaktu veidošana un darbība.** Datu apkopošanā investētajam laikam ir “jāatmaksājas” ar iegūtajiem kontaktiem un darbības rezultātiem.

Izvēloties novērošanas metodi, svarīgi ir saprast, kāda būs sociālā darbinieka loma.

- **Neiekļautā novērojumā** izpētes veicēja statuss ir ārējs attiecībā pret kopienā, kas tiek novērota.
- **Iekļautā novērojumā** izpētes veicējs kļūst par novērotās kopienas dalībnieku, rīkojas atbilstoši reālās dzīves situācijai un vienlaikus pievērš uzmanību kopienas locekļu sarunām, rīcībai un vides kontekstam. Ētiskie principi paredz to, ka sociālais darbinieks savu pētnieka lomu nenoklusē (McCardle et al., 2020).

Lieliskus kopienas lauka pētījumus ir veicis Imants Ziedonis, satiekoties ar ļaudīm un atspoguļojot tā laika lauku dzīves, darba, garīgo un sabiedrisko gudribu dokumentālajā prozā “Kurzemīte”.

Kā galvenais novērojumu ierobežojums ir jāmin paša darbinieka personības filtrs – sociokultūras konteksts, pieredze un pieņēmumi, kas ietekmē ko un kā mēs ieraugām. Tāpēc novērojumus ieteicams papildināt ar citām kopienu izpētes metodēm.

8. tabula

*Metodes kopienu izpētei: Kopienas lauka pētījums I*



<b>MĒRĶIS</b>	Veicot neformālu intervēšanu, iegūt dažādu cilvēku skatījumu uz savu ikdienu.
<b>METODES NORISE</b>	<p>Sociālais darbinieks meklē atbildes kopienas vidē – parkā, veikalā, poliklīnikā un citur –, un jebkurš uzrunātais ir informators: tas var būt iedzīvotājs, darbinieks pagasta pārvaldē, veselības aprūpes darbinieks, veikala pārdevējs, garāmbraucošs autovadītājs, kas uzpilda automašīnu degvielas uzpildes stacijā, un citi.</p> <p>Jautājumi, kas tiek uzdoti, ir atkarīgi no padziļināti izvērtējamās kopienas un saņemtās informācijas par tās grūtībām.</p> <p>Jautājumu piemēri kopienas lauku pētījumiem neformālai intervēšanai.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pastāstiet man par savu ikdienu!</li> <li>• Vai un kur es varu paēst pusdienas? Kur jūs parasti pusdienojat, kur pusdienu citi x pagasta iedzīvotāji?</li> <li>• Kas ir jūsu ģimenes ārsts un kā jūs varat pie viņa nokļūt?</li> <li>• Kā parasti ikdienā iedzīvotāji nokļūst uz pilsētu?</li> </ul>
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Iegūta trūkstošā informācija par situāciju kopienā un paralēli tiek veidota sadarbība ar kopienas pārstāvjiem.

9. tabula

*Metodes kopienu izpētei: Kopienas lauka pētījums II*



<b>MĒRĶIS</b>	Veikt kopienā esošo procesu, sadarbības modeļu un attiecību, kā arī kopienas locekļu ikdienas gaitu novērošanu. Nokļūt līdz kopienas pieredzei kopienas vidē.
<b>METODES NORISE</b>	<p>Sociālais darbinieks vēro kopienas ikdienu, kopienas locekļu pieredzi, saskarsmi ar grūtībām un risinājumiem, kādus kopiena ir radusi, sastopoties ar kādu noteiktu vajadzību.</p> <p>Šo novērojumu iegūšana ir nenovērtējama.</p> <p>Novērošana nozīmē “vērot” neiejaucoties – novērot, kā cilvēki veic savus uzdevumus un mijiedarbojas ar attiecīgo pakalpojumu, produktu un ar to saistītajiem. Cilvēki ne vienmēr dara to, ko saka – iespējams, vienkārši neaptverot, ka kaut ko dara vai nedara. Veicot novērošanu, svarīgi iejusties situācijā, saplūst ar attiecīgo vidi tā, lai cilvēki savā uzvedībā nepielāgojas novērotājam. Lauka pētījuma metodes ne tikai atklāj faktus par kopienas paradumiem, vērtībām un grūtībām, bet arī sagatavo sociālo darbinieku turpmākam darbam ar kopienā. Sociālais darbinieks veido savu izpratni par kopienas situāciju.</p>
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Iegūta trūkstošā informācija par situāciju kopienā un paralēli tiek veidota sadarbība ar kopienas pārstāvjiem.
<b>METODES IEROBEŽOJUMI</b>	Novērojumam nepieciešama strukturēšana – balstoties sākotnējā izvērtēšanā, nepieciešams noteikt tēmas, jomas, problēmas, procesus, kuriem prioritāri tiek pievērsta uzmanība. Pretējā gadījumā informācijas pārbaģātība var radīt grūtības orientēties iegūtajā informācijā.



Sociālais darbinieks ir uzsācis padziļināto izpēti par x pagasta senioru grūtībām nodrošināt viņu vajadzībām nepieciešamo veselības aprūpi. Kā metodes ir izvēlētas divas neformālās intervijas – ģimenes ārsta uzgaidāmajā telpā ar senioru, kas ir atbraucis uz vizīti pie ģimenes ārsta pagasta centrā, un ar senioru, kas dzīvo viensētā un kuram ir grūtības pārvietoties.

Saruna notiek neformāli, tiek uzdoti jautājumi par veselības problēmām, par iespējām nokļūt pie veselības aprūpes personāla, par resursiem – vai iespējams aizbraukt ar sabiedrisko transportu; cik bieži tas kursē; vai var iekļūt sabiedriskajā transportā; vai ir kāds, kas atved un aizved; kurš ir tas, kas atved un aizved; vai var atļauties vizīti; kas notiek tad, ja nav iespējams nokļūt utt.

Sociālais darbinieks vēro ģimenes ārsta prakses atmosfēru – vai seniors fiziski piekļūst pie ārsta; vai ilgi jāgaida rindā; cik ilgu laiku pavada konsultācijā; vai, iznākot no kabineta, seniors ir apmierināts; vai seniors zina, kur doties tālāk; vai seniors spēj iegādāties izrakstītos medikamentus. Sociālais darbinieks var vērot arī sabiedriskā transporta pieturas vietu – kā, cik ilgā laikā seniors nokļūst līdz pieturai; cik ērti ir iekāpt transportā. Iegūtie dati tiek fiksēti un atklāj pamatproblēmu – vai senioram x pagastā ir pieeja veselības aprūpei, kādi ir šķēršļi, kādi ir pašreizējie resursi.

Novērošana var šķist ērta, vienkārša, nepiespiesta metode, tomēr tai ir arī ierobežojumi.

1. Jārēķinās ar samērā lielu laika patēriņu un iespējamām grūtībām strukturēt novērojumus. Darbinieks var iestrēgt datu vākšanā, kad jāizvairās no iepriekš minētās datu vākšanas kā pašmērķa. Lai šādu risku mazinātu, noderīga ir novērojuma veidlapas ieviešana, kurā veikt atzīmes tieši par tām lietām, kuras tiek novērotas. Novērojumu fiksēšana palīdz izvairīties no situācijām, kad fona informācijas dēļ pazūd izpētes mērķis.
2. Kā vēl viens novērojumu ierobežojums ir jāmin paša darbinieka personības filtrs – viņa personiskā pieredze un pieņēmumi, kas var būtiski ietekmēt ko un kā mēs ieraugām. Tāpēc novērojumus ieteicams papildināt ar citām kopienu izpētes metodēm. Šī ierobežojuma mazināšanai noder arī pārdomu un refleksiju veikšana dienasgrāmatā, audio vai video formātā. Var izmantot pierakstu veikšanu īsi pēc novērojuma vai novērojuma laikā. Noderīgas ir arī sarunas ar kolēģiem, jo nav iespējams pilnībā novērst subjektīvu sociālā darbinieka interpretāciju par redzēto vai dzirdēto. Sarunas palīdz nošķirt faktus no darbinieka subjektīviem pieņēmumiem.

Novērojums kopienas izpētē atšķiras no datu vākšanas klasiskajos sociālo zinātņu pētījumos, jo lauka izpētē svarīga ir ne tikai iegūtā informācija, bet arī kontaktu veidošana un sadarbības uzsākšana. Darbinieks pakāpeniski kļūst pazīstams, veidojas saskarsmes punkti.

### KVANTITATĪVĀ PĒTNIECĪBAS PIEEJA

Kvantitatīvajām pētniecības metodēm ir raksturīgs nemainīgums visā pētījuma laikā. Izpētes sākumposmā tiek izstrādāts plāns, kas nosaka, cik mainīgie un kādā izlasē tiks mērīti, un izpētes veicējs parasti no šī plāna neatkāpjas.

**Anketēšana.** Anketēšana ir izmantojama tad, ja ir nepieciešams iegūt atbildes no liela respondentu skaita. Paraugu anketas veidošanai skatīt 6. un 7. pielikumā. Anketēšanas priekšrocība ir informācijas iegūšana skaitļu formā. Skaitļi ir vērtīgi, ja tos plāno izmantot sarunās ar politiķiem vai aktualizējot kādu problēmu plašsaziņas līdzekļos (McCardle et.al., 2020). Anketēšanu izvēlas:

- ja jāiegūst atbildes no liela skaita iedzīvotāju;
- ja jāiegūst atbildes uz jautājumiem, uz kuriem klātienē iedzīvotāji varētu sniegt sociāli vēlamās atbildes;
- ja aizpildot anketu, respondentiem ir iespēja saglabāt anonimitāti, – tāpēc anketēšana ir piemērota arī sensitīvu jautājumu izziņāšanai;



- ja izvēlētā respondentu grupa spēj patstāvīgi aizpildīt elektronisku vai papīra formāta anketu;
- ja jautājumi ir ļoti konkrēti;
- ja ir nepieciešams iegūt kvantitatīvos datus, lai veidotu argumentācijas pamatojumu par kādu jautājumu.

Anketēšanu var veikt gan elektroniski, sagatavojot aptauju specializētā aptauju vietnē, gan izmantojot tālruņa zvanus, gan tiekoties klātienē. Anketas jautājumi saglabājas nemainīgi visā pētījuma veikšanas laikā un visos veiktās anketēšanas veidos. Tāpēc pirms anketēšanas uzsākšanas ieteicams veikt pilotēšanu, kad vismaz 3 līdz 5 cilvēki aizpilda anketu. Tas ļauj izvairīties no nesaprotamiem un pārprotamiem jautājumu formulējumiem, kā arī pārbaudīt, vai jautājumu secība ir loģiska. Ikdienā lietojam virkni terminu, kurus var interpretēt atšķirīgi. Piemēram, jautājumos par varu (“Kam kopienā ir lielākā vara?”) var rasties samulsums, jo rodas asociācijas gan par politiskajiem spēkiem, gan kriminālām autoritātēm, gan profesionāļiem (medikis, policists). Lai izvairītos no šādām mulsinošām situācijām, vēlams ievērot turpmāk aprakstītos nosacījumus.

- Izvairīties no komplikātiem terminiem. Pārliecināties, vai respondenti izprot jautājumu formulējumos lietotos terminus (piemēram, stratēģijas, lēmējvara, sociālā atbildība, statuss).
- Pārliecināties, vai respondentiem vispār ir pieejama informācija par uzdotajiem jautājumiem (piemēram, par uzņēmējdarbību apkaimē, par lēmumu pieņemšanas procesiem pašvaldībā).
- Izvairīties no uzvedinošiem jautājumiem, kuru definējumos parādās emocionāla attieksme vai ievirze uz vēlamo atbildi (piemēram: “Vai piekrītat, ka visiem iedzīvotājiem ir vienlīdzīga nodarbinātības iespējas?”).
- Apdomāt iespējamās alternatīvas atbilžu variantus (piemēram, uz jautājumu “vai piekrītat, ka kopienas aktivitāšu organizētājam ir jābūt ar pieredzi?” kā atbildes būtu jāpieāvā ne tikai “jā” un “nē”).

Jo aktīvāk kopienas pārstāvji tiek iesaistīti anketas veidošanā, jo vieglāk uztverami būs jautājumi plašākam respondentu lokam. Akcents ir liekams uz nepieciešamās informācijas iegūšanu, pat ja tas paredz anketā izmantot sarunvalodas terminus.

Parasti anketas iesāk ar demogrāfiskajiem jautājumiem (dzimums, vecums, dzīvesvieta un citi) un tālāk turpina ar konkrētiem tēmu blokiem. Ja anketa ir pārlietu gara, rodas risks, ka respondenti pārtrauks tās aizpildīšanu. Ieteicamais jautājumu skaits ir atkarīgs no slēgto un atvērto jautājumu proporcijas. Ja anketā tiek izmantoti tikai atvērtie jautājumi, tad 6 līdz 7 jautājumi būs optimāli, taču slēgtie jautājumi ar atbilžu variantiem var būt līdz 10. Ļoti bieži anketās tiek kombinēti gan atvērtie, gan slēgtie jautājumi, kas ļauj iegūt gan faktus, gan noskaidrot iedzīvotāju attieksmi (*McCardle et.al., 2020*).

Tā kā anketas veidošana, izplatīšana un rezultātu analīze ir laikietilpīga, tad katrs anketas jautājums būtu rūpīgi jāizvērtē – ko šīs atbildes dos? Kāpēc es to gribu noskaidrot? Turklāt, ja anketēšana ir uzsākta, tās jautājumi vairs netiek koriģēti.



**“Ar anketēšanu bija vissarežģītāk. Manā gadījumā viens no visneatsaucīgākajiem veidiem, kā iegūt informāciju. Izdalītās anketas atpakaļ saņēmu salīdzinoši ļoti maz. Iedzīvotājiem nebija vēlmes lasīt, aizpildīt, iedziļināties. Ja šos anketas jautājumus uzdevu sarunā, tad veiksmīgi saņēmu atbildes. Tā bieži anketēšana pārvērtās par interviju. Tas prasīja daudz vairāk laika. Neizvēlējos anketēšanu interneta vidē, jo vienlaikus ar dalību pilotprojektā mūsu novada divas partnerības izveidoja interneta anketu ar līdzīgu saturu – “Kas mums ir un ko vajadzētu, lai dzīve un darbs mūsu pagastā būtu labāki?” Izveidoju sadarbību ar partnerībām, un šie dati tad bija pieejami arī man.”**

### Anketēšanas ierobežojumi

Anketās nav iespējams ietvert jautājumus par kontekstu, līdz ar to netiek iegūts izskaidrojums un papildu informācija par skaitliskajiem datiem. Piemēram, var noskaidrot, ka 70% iedzīvotāji nejutās piederīgi savam pagastam, bet atklāts paliek jautājums par cēloņiem – kāpēc neveidojas piederība? Kādi faktori to ietekmē? Ja par šādu atbildi darbiniekam jau ir sākotnēji pieņēmumi, tad gan var anketā iestrādāt papildu jautājumus par piederības veidošanās grūtībām. Minētais piemērs ilustrē to, cik svarīga ir sākotnējā situācijas “skenēšana”.

Maldīgi var šķist, ka anketēšana ir vairāk piemērota darbiniekiem, kuri nelabprāt veido tiešu komunikāciju ar iedzīvotājiem (kas būtu nepieciešama intervijās). Lielākoties, veicot anketēšanu, sociālajam darbiniekiem ir jāizmanto dažādi informācijas kanāli, dažādas iesaistītās puses, atgādināšana, iedzīvotāju uzrunāšana, lai sasniegtu nepieciešamo respondentu skaitu. Retos gadījumos pietiks ar anketas publicēšanu pašvaldības mājas lapā, sociālajos tīklos vai drukātas formas anketu novietošanu publiskajās vietās.

### Statistisko (sekundāro) datu apkopošana un analīze

Demogrāfiskie un daži citi kvantitatīvie dati raksturo pašvaldības iedzīvotāju skaita izmaiņas, kā arī mērķa grupas kopējo skaitu, kas ir būtisks, lai aprēķinātu relatīvos rādītājus par konkrētu problēmu un risku skartajiem iedzīvotājiem. Daļa no datiem ir iegūstama LR Centrālās statistikas pārvaldes un Slimību kontroles un profilakses centra interneta vietnē publicētajā datu bāzē, daļa ir pieejami pašvaldību institūcijās, tomēr atsevišķi dati, lai arī tiek fiksēti, tomēr netiek apkopoti, līdz ar to var nebūt pieejami. Ideālā gadījumā datiem vajadzētu aptvert piecu vai vismaz trīs gadu periodu, lai būtu iespējams salīdzināt situāciju un tās attīstības dinamiku (*Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021*).

Datus vēlams iegūt no dažādiem datu avotiem, zemāk uzskaitīti datu avoti un tajos atrodamā informācija.

- **Latvijas atvērto datu portāls** (<https://data.gov.lv/>) ir vienota platforma piekļuvei valsts pārvaldes atvērtajiem datiem, piemēram, no Centrālā statistikas pārvaldes, Valsts zemes dienesta, Valsts reģionālās attīstības aģentūras, Nodarbinātības valsts aģentūras, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas, Lauku atbalsta dienesta, LR Uzņēmumu reģistra. Piemēram, portālā pieejamas Lauku atbalsta dienesta veiktās izmaksas ELFLA fonda investīciju projektiem pa novadiem un pagastiem, reģistrēto bezdarbnieku skaits pa novadiem. Jāņem vērā, ka daļa portālā pieejamo datu tips ir metadati, tas ir, informācija par datu avotu, datu izveidošanas laiku, datu krāšanas principi, lietotie klasifikatori un citi, kas lietderīgi automatizētai liela apjoma datu apstrādei. Organizācijas, kas publicējušas datus, norāda arī datu resursu avotus. Sagaidāms, ka nākotnē pieejamo datu apjoms Latvijas atvērto datu portālā būs plašāks, jo aizvien vairāk valsts pārvaldes organizācijas sagatavo datus šim portālam. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem atvērtos datus iestādes publicē pēc savas iniciatīvas.
- **Latvijas oficiālās statistikas portāls** (<https://stat.gov.lv/>) ir portāls, kurš saskaņā ar Statistikas likumā noteikto ietver statistikas iestāžu oficiālo statistiku, metadatus un oficiālās statistikas publicēšanas kalendāru. Te pieejami dati par tādām tēmām kā iedzīvotāji, darbs, sociālā aizsardzība un veselība, izglītība, kultūra un zinātne, valsts un ekonomika, tirdzniecība, uzņēmējdarbība, vide un citas tēmas. Lietotājam portālā ir iespēja izmantot filtrus, lai norādītu interesējošos datus, piemēram, pēc teritorijas, pa gadiem; lejupielādēt, kārtot, atspoguļot kartē, salīdzināt ar iepriekšējo gadu datiem. Piemēram, iespējams uzzināt par personu skaitu ar invaliditāti pēc administratīvās teritorijas. Portāls ietver arī regulārās Centrālās statistikas pārvaldes publikācijas ar statistikas apskatiem.
- **ĢEOLatvija.lv teritoriālās attīstības plānošanas** (<https://geolatvija.lv/geo/tapis>) portālā iespējams sekot līdzi novadu teritoriālās plānošanas dokumentu izstrādes procesam, aplūkojot plānojumu kartes vai izzinot esošā plānojuma statusu.
- **Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūras atvērtajos datos** (<https://www.lgia.gov.lv/lv/atvertie-dati>) publiski pieejama dažādu detalizētu karšu apskate, izmantojot dažādus filtrus, kā arī vietvārdu datubāze. Interaktīvā karte: <https://kartes.lgia.gov.lv/>
- **Migrācija Latvijā** (<https://tools.csb.gov.lv/migration/lv/landing>). Portālā pieejama interaktīva karte, kas attēlo eksperimentālās statistikas datus par Latvijas pastāvīgo iedzīvotāju migrāciju

pagastos, pilsētās, novados un statistiskajos reģionos. Portālu veidojusi un pārvalda Centrālā statistikas pārvalde.

- **Administratīvi teritoriālās reformas ģeotelpiskās plānošanas platformā** (<https://atr.kartes.lv/>) pieejamie dati atspoguļo uzņēmējdarbībā radīto pievienoto vērtību, demogrāfiju, mobilitāti, kā arī dažādus pašvaldību raksturojošus rādītājus. Piemēram, satiksmes intensitāti sasaistē ar uzņēmējdarbības nozaru radītājiem, prognozējamās iedzīvotāju skaita pārmaiņas periodā 2018.–2030. un cita informācija. Ģeotelpiskās plānošanas platformu veidojusi “Karšu izdevniecība Jāņa sēta” 2019.–2020. gadā pēc Vides un reģionālās attīstības ministrijas pasūtījuma.
- **Administratīvi teritoriālās reformas pētījumi** (<https://www.varam.gov.lv/lv/petijumi-2>). ATR ietvaros Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas uzdevumā veiktie pētījumi un analīzes pieejamas mājaslapā un ietver dažādu datu apskati.
- **Ministru kabineta 2022. gada informatīvais ziņojums par izmaiņām pašvaldību sociālekonomiskajā situācijā un administratīvi teritoriālās reformas rezultātiem, pieņemts Ministru kabineta sēdē 2022. gada 31. maijā** ([https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/b031b910-4211-49f3-9d84-f70d3e7d04b6](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/b031b910-4211-49f3-9d84-f70d3e7d04b6)), ietver informāciju par administratīvi teritoriālās reformas sākotnējiem rezultātiem kopumā Latvijā. Vienkopus pieejami dati par reģioniem un pašvaldībām; lielākoties dati un aprakstošā analīze saskaņā ar pētījuma metodoloģiju ir par izlases pašvaldībām.
- **Reģionālās politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam** (<https://likumi.lv/ta/id/310954-par-regionalas-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>). Latvijas reģionālo politiku periodam līdz 2027. gadam nosaka pamatnostādnes. Kā vidēja termiņa politikas plānošanas dokuments tās detalizē Nacionālā attīstības plāna 2021.–2027. gadam uzstādījumus, rīcības virzienus un uzdevumus reģionālajā politikā. Dokuments ir palīgs Latvijas kopējās reģionālās attīstības ieceru izpratnei.
- **Reģionālās attīstības indikatoru modulis** (<https://raim.gov.lv/>), izmantojot interaktīvu Latvijas novadu karti, vizuālus grafikus un rādītāju atlases tabulu, atspoguļo pamatdatus par pašvaldībām, piemēram, esošo un prognozēto iedzīvotāju skaitu, un – būtiskākais – datus par budžetu, Eiropas Savienības fondu finansējumu un tā sadalījumu pa jomām. Šie dati tiek izmantoti ziņojumiem par Eiropas Savienības fondu 2014.–2020. gada plānošanas perioda ieguldījumiem un uzraudzības rādītājiem Latvijas administratīvajās teritorijās.
- **Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrs** (<https://www.ur.gov.lv/>) uztur uzņēmumu, biedrību un nodibinājumu reģistru, kā arī veic to reģistrāciju. Zinot organizācijas reģistrācijas numuru vai nosaukumu, to iespējams atrast meklētājā un pārliecināties par reģistrācijas datiem, kā arī autorizējoties pieprasīt papildu informāciju, lai pārliecinātos par organizācijas statusu. Veidojot jaunu organizāciju, ir vērts pirms tam pārliecināties, vai plānotais nosaukums reģistrācijai ir pieejams.
- **Valsts ieņēmumu dienesta publiskojamo datu bāze** (<https://www.vid.gov.lv/lv/vid-publiskojamo-datu-baze>) ietver daudzveidīgus reģistrus, kas noderīgi organizāciju juridiskā statusa pārbaudei, veidojot dažādas sadarbības. Piemēram, pārliecināties, vai partnerorganizācijas sabiedriskā labuma organizācijas status ir spēkā esošs, vai nav apturēta tās saimnieciskā darbība, kā arī pārliecināties par Eiropas Savienībā reģistrētajām personām, kas apliekamas ar PVN.
- **Latvijas Pašvaldību savienības pētījumi** (<https://www.lps.lv/lv/par-lps/dokumentilejupieladei/>). Latvijas Pašvaldību savienība kā biedrība apvieno Latvijas Republikas novadu un valstpilsētu pašvaldības. Ņemot vērā, ka tās galvenie mērķi ir pašvaldību politikas veidošana Latvijā, pašvaldību kopīgo problēmu risināšana un pašvaldību interešu aizstāvēšana, tā iesaistās dažādos pētījumus un datu analīzē.

Lai arī publiski pieejamo datu apjoms ir plašs un dažāds, pašvaldībai ir jāveido sava stratēģija datu uzkrāšanai, jo nereti Latvijas pieredzē dati tiek uzkrāti vispārēji, neatspoguļojot kādas noteiktas grupas tendences un vajadzības.



**Dati par vardarbības gadījumiem ģimenē: pašvaldībā ir pieejami dati par gadījumiem, kad bērnam tiek nodrošināta sociālā rehabilitācija, policijā tiek piefiksēti ģimenes konflikti, bet dati netiek apkopoti un analizēti. Nav datu par bezpajumtnieku skaitu Latvijā. Arī Valsts kontroles revīzijā tika konstatēts, ka pašvaldībās nav pieejami dati par daudz bērnu ģimenēm, par ģimenēm, kurās aug bērni ar invaliditāti, par bērniem, kuriem ir uzvedības grūtības, un citi.**

Sociālajam darbiniekam kopienā būtu svarīgi identificēt konkrētas datu kopas, kuras nepieciešams uzkrāt sistemātiskai informācijas iegūšanai minētās pašvaldības datu uzkrāšanas stratēģijas ietvaros, lai varētu fiksēt ne vien esošo situāciju, bet arī notiekošās izmaiņas, piemēram, sarunās ar bezpajumtniekiem fiksēt noteiktus faktus – dzimumu, vecumu, iespējamo iemeslu (ne obligāti) –, tā veidojot statistiku par konkrēto mērķgrupu.

### **KVALITATĪVĀ PĒTNIECĪBAS PIEEJA** (fokusgrupas, intervijas un citas metodes)

Kvalitatīvo izpētes metožu galvenais uzdevums ir atklāt psiholoģiskos aspektus, motivāciju un vajadzības, kas ietekmē kopienu, bieži arī neapzināto attieksmi un uzvedību, atbildot uz jautājumiem “kāpēc” un “kā”. Piemēri.

- Kāda ir kopienas attieksme pret iebraucējiem no citām valstīm?
- Kādā veidā kopiena risina ierobežotās mobilitātes iespējas?
- Kāpēc kopienas pārstāvji neizmanto pašvaldības piedāvātos sociālos pakalpojumus?

Kvalitatīvās pētniecības metodes, tai skaitā fokusgrupu diskusijas un intervijas, ir arī lieliska iespēja uzrunāt un sadzirdēt tos kopienas locekļus, kuri reti tiek uzklauti, un kuriem reizēm, diemžēl pamatoti, šķiet, ka viņu viedoklis vai vajadzības nevienu neinteresē (*Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021*). Šie cilvēki parasti neaizpilda anketas, jo neredz tam jēgu.

### **Intervijas**

Intervija ir prasmīgi vadīta saruna starp sociālo darbinieku kopienā un vienu vai vairākiem cilvēkiem ar nolūku iegūt informāciju par sākotnējā izpētes posmā identificētajiem problemātiskajiem jautājumiem kopienā. Intervijas ļauj iegūt informāciju par cilvēku pieredzi, attieksmi, vērtībām, viedokli. Būtiskākā atšķirība starp interviju un fokusgrupas diskusiju kā datu apkopošanas instrumentu ir tas, ka intervijas ir piemērotas sensitīvu tēmu izziņai, kuras intervējamais var nevēlēties apspriest citu dalībnieku klātbūtnē.

**Intervijas ir piemērotas arī gadījumos, kad sarunas mērķis ir konkrēta cilvēka pieredzes un viedokļa izziņāšana.** Interviju dalībniekiem, īpaši tad, ja viņi nav motivēti piekrist intervijai, var piedāvāt dāvanu karti vai cita veida atlīdzību par ieguldīto laiku. Tāpat kā fokusgrupas tikšanās, arī intervijas ir ieteicams ierakstīt audio formātā, jo īpaši tādēļ, ka intervijās piezīmes jāveic pašam intervētajam, un tas var traucēt sarunas dabīgai plūsmai (*Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021*).

Pirms intervēšanas sākuma svarīgi ir rūpīgi izvērtēt, kāpēc sociālais darbinieks kopienā šos jautājumus grib uzdot. Vai tie izriet no sākotnējās izpētes rezultātiem? Vai iegūtās atbildes ietekmēs darbinieka turpmākās darbības? Jārēķinās, ka fokusēšanās uz konkrētam tēmām intervētajiem cilvēkiem var radīt priekšstatu, ka problemātiskie jautājumi tiks risināti.

### **Ieteikumi interviju veikšanai**

- Vēlams tikties intervējamā izvēlētajā vietā, nevis sagaidīt, ka intervējamais ierodas pie sociālā darbinieka. Privātuma un konfidencialitātes ievērošanas iespējas ir jāizvērtē izpētāmo jautājumu kontekstā. Dažos gadījumos intervija var notikt publiskajās telpās (piemēram, kafējnicā, parkā).
- Jāapdomā intervijai paredzētais laiks, jo pirmdienas rītā sniegtajās atbildēs var parādīties citas nianse kā piektdienas vakarā.
- Jāizvērtē, vai piemērotāks ir tiešais intervijas formāts (satiekoties klātienē) vai tās var notikt attālināti (telefonintervijas, lietojot e-pastu, tiešsaistes saziņas rīkus). Attālinātās formas ļauj abām pusēm ietaupīt laiku, bet jārēķinās, ka atbildes var būt formālākas, ka var būt grūtības veidot neformālu kontaktu.

- Pārliecinieties, ka valodas lietojums ir izprotams. Vai cilvēks tiešām saprot, ko es jautāju? Vai ar valodas lietojumu nenostādu sevi eksperta statusā?
- Jāizvairās no verbālam un neverbālam uzvedinošām reakcijām (piemēram, sarauktas uzacis vai komentāri, kas liecina par nepatīkamu pārsteigumu).
- Ja sociālajam darbiniekam pret izpētāmo jautājumu ir spēcīga emocionāla attieksme (piemēram, nosodījums par cilvēku ar funkcionāliem traucējumiem izstumšanu no sociālās vides), kas var ietekmēt intervējamā atbildes un atbilžu interpretāciju, tad intervēšanā var iesaistīt citus kolēģus.
- Līdzsvara saglabāšana starp pozitīvu un negatīvu emociju izraisošām tēmām, starp problēmām un iespējām.

Intervijas iedala strukturētās, daļēji strukturētās un brīvās jeb nestrukturētās, kā arī padziļinātās. Strukturētām intervijām jautājumi ir sagatavoti precīzas aptaujas formā, daļēji strukturētām intervijām ir sagatavotas intervijas vadlīnijas, savukārt nestrukturētās intervijas notiek brīvas sarunas plūsmas formā.

Intervijas ieteicams fiksēt audio formātā, tādēļ ka piezīmju veikšana var traucēt sarunas dabīgai plūsmai, un bez pierakstiem atmiņa selektīvi saglabā to, kas pašam pētniekam ir svarīgs. Strukturētām intervijām ir paredzams īsāks laiks (sākot no 20 minūtēm), savukārt daļēji strukturētām un nestrukturētām intervijām var būt nepieciešama pat pusotra stunda. Ilgāks laiks intervijām nav ieteicams, jo saruna var kļūt neproduktīva.

**Interviju ierobežojumi:** iespējama ierobežojums ir paša darbinieka zināšanu, vērtību un gaidu ietekme. Ko es no teiktā sadzirdu? Kam piešķiru lielāku nozīmi? Parasti labāk sadzirdam tos apgalvojumus, kas sakrīt ar mūsu pieņēmumiem. Mazināt šo tendenci ir iespējams tad, ja darbiniekam ir kolēģis, ar kuru pārrunāt dažādus ar izpēti saistītos jautājumus.

## Fokusgrupas

Fokusgrupas ir piemērotas kolektīvas pieredzes un viedokļu izziņošanai. Fokusgrupas ļauj dalībniekiem paust ne tikai savu viedokli, bet arī reflektēt par citu dalībnieku paustajiem viedokļiem. Līdzīgā dalībnieku pieredze rada komfortablu un iedrošinošu atmosfēru.

### Būtiskākie ieteikumi fokusgrupas organizēšanai

- **Dalībnieku skaits grupā:** ja fokusgrupa notiek klātienē, optimāls dalībnieku skaits ir 7–10 dalībnieki.
- **Jautājumu skaits:** optimālais vienā fokusgrupā apspriežamo jautājumu skaits ir 5–6. Tomēr tas var būt atkarīgs no tā, cik detalizēta dalībnieku viedokļu izziņa ir nepieciešama un vai uzdodamie jautājumi ir savstarpēji saistīti. Lai rosinātu diskusiju, papildus var izmantot citākus, fotogrāfijas, mākslas darbus.
- **Fokusgrupas diskusijas ilgums:** ieteicams nepārsniegt 90 minūtes (1,5 h), pretējā gadījumā dalībnieki nogurst un zaudē interesi par diskusiju.
- **Fokusgrupas dalībnieku rekrutēšana:** materiāla motivācija būtiski atvieglo dalībnieku atlasīšanu, jo cilvēki reti vēlas ziedot savu laiku, pretī neko nesaņemot. Kā atalgojums vai motivācija var būt dāvanu karte vai jebkas cits, kas uzrunātajiem dalībniekiem varētu būt noderīgs. Rekrutēšanas kanāli jāizvēlas atbilstoši konkrētajai mērķa grupai.
- **Fokusgrupas diskusijas materiāla apstrāde:** paralēli piezīmju veikšanai diskusijas laikā ieteicams veikt fokusgrupas audio ierakstu. Tas palīdz analizēt iegūtos datus, kā arī precīzi dokumentēt dalībnieku citākus (*Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021*).

Līdzīgi kā citu kopienas izpētes metožu izmantošanā, arī, organizējot fokusgrupas, ir jābūt skaidram mērķim un skaidriem jautājumiem, uz kuriem jāiegūst atbildes. Fokusgrupas vadīšana var kļūt izaicinoša, ja darbiniekam trūkst grupas vadības pieredzes (*McCardle et.al., 2020*). Tādos gadījumos var akcentēties viens vai vairāki viedokļu lideri, kas ietekmē arī citu dalībnieku atbildes, var parādīties cīņa par lomām grupā un sāncensība, kas apgrūtina nepieciešamās informācijas iegūšanu. Katram dalībniekam, kurš ieradies uz fokusgrupas diskusiju, ir jārada iespēja paust savu viedokli.



Tā kā sociālajiem darbiniekiem var būt iepriekšēja pieredze atbalsta grupu, izglītojošu grupu vai terapeitisko grupu vadīšanā, tad svarīgi ir atcerēties par fokusgrupu primāro mērķi – **iegūt informāciju un apkopot idejas**. Protams, paralēli notiek dalībnieku tiklošanās procesi, veidojas sadarbība, tomēr tam nevajadzētu aizēnot galveno mērķi, kāpēc cilvēki ir sapulcināti.

Apkopotos fokusgrupas rezultātus vēlams pārrunāt ar dalībniekiem un pārliecināties, ka sociālais darbinieks ir pareizi sapratis vēstījumu nozīmi.

Tādas kvalitatīvās pētniecības pieejas kā līdzdalības pētījums, mākslā balstīti pētījumi, kas ir īpaši piemērotas kopienas izpētei, Metodikā ir izdalītas atsevišķi, un to apraksts pieejams nodaļas turpinājumā.

## SAVSTARPĒJĀ ATBALSTA UN SADARBĪBAS TĪKLU ANALĪZE UN IDENTIFICĒŠANA

Kopienas struktūrā būtiski ir **cilvēkresursi (īpaši kopienu lideri) un kopienas tīklojums**. Tīklu analīze sociālā darba pētniecībā un praksē tiek izmantota reti, kas var būt skaidrojams:

- ar to, ka metode ir piemērotāka mezolīmenim, kas Latvijā ir mazāk attīstīts; vairāk attīstīta ir mikrolīmeņa prakse;
- ar nepieciešamajiem laika resursiem metodes izmantošanai, jo tīklu analīze ir laikietilpīga;
- ar nepieciešamību veidot ciešu mijiedarbību ar visu kopienu. Bez aktīvas iesaistes nav iespējams iegūt informāciju par tīkla elementiem un saiknēm starp tiem, kā arī tīklā atspoguļotā informācija nebūs korekta un identificētais tīklojums neatpoguļos faktisko informāciju.

**Tīklu analīze fokusējas uz struktūras identificēšanu – tīkli ir analizēti dažādos kontekstos, pievēršot uzmanību dažādiem jautājumiem, piemēram, dzīvojamo ēku izvietojumam, infrastruktūras tīklojumam, iedzīvotāju mobilitātei, resursiem un citiem.** SDK kontekstā tīkla analīze visbiežāk būs saistīta ar kopienas struktūras identificēšanu, fiksējot saiknes un attiecības starp kopienas iedzīvotājiem vai saiknes starp dažādām ar kopienu saistītām iesaistītajām pusēm. Tīkla analīzē ir vērts atcerēties principu, ka **komunikācijai ir tendence intensificēties starp līdzīgiem cilvēkiem, nevis starp atšķirīgiem cilvēkiem** (*McPherson et al., 2001*).

**Metodi var izmantot, lai gūtu pārskatu par kopienas tīklojumā esošajām personām, kuras ir iespējams mobilizēt un aktivizēt, lai risinātu kopienas līmeņa problēmas. To var arī izmantot, lai ieraudzītu, kuri iedzīvotāji paliek ārpus tīkla.**

Tīkla analīze nenozīmē, ka katrs tīkla elements noteikti ir saistīts ar kādu citu tīkla elementu. Ir iespējami izolēti iedzīvotāji, kas tīklā tiek iekļauti tikai konkrētas dzīvesvietas dēļ, lai gan mijiedarbība starp šo cilvēku un citiem iedzīvotājiem nenotiek. Var eksistēt viena virziena saiknes starp tīkla elementiem (komunikāciju vienmēr uzsāk un uztur viena puse) vai arī abpusējas saiknes. Svarīgi ir ne tikai identificēt saikņu esamību vai neesamību, vērtīgi ir iegūt tādas raksturojošos lielumus kā saikņu intensitāte, biežums, regularitāte, kvalitāte, ilgums. Tās ir detaļas, kas, no vienas puses, palīdz informāciju strukturēt un vizualizēt tīklu grafikā, no otras puses – ļauj detalizēti ieraudzīt un aprakstīt mijiedarbību kopienā.

- Tīklu analīze palīdz ieraudzīt kopienas robežas (jo īpaši, ja tā nav teritoriāla kopiena).
- Saikņu biežums un intensitāte ļauj identificēt faktiskos kopienas liderus. Reizēm mājīgi var šķist, ka kopienas lideri ir ārēji skaļākie un rosīgākie iedzīvotāji, kamēr saites norāda, ka kopiena faktiski pulcējas (konsultējas, sadarbojas) ap pavisam citu cilvēku.

Šajā posmā sociālajam darbiniekam kopienā ir būtiski: 1) **identificēt kopienu veidojošos kopienas pārstāvjus**; 2) **atrast, kurš ir kopienas savienotājs un spēs palīdzēt radīt “sniega bumbas efektu”**; 3) **izveidot kontaktu tīklu, ietverot lomas, funkcijas, prasmes.**

Identificējot tīklus un kartējot esošo situāciju, sociālais darbinieks kopienā var izmantot turpmāk piedāvātos jautājumus, pielāgojot tos atbilstoši identificētajam kopienas profilam.

- Ar ko jūs kā kopienas lideris sadarbojaties?
- Vai pastāv sadarbība un tiklošanās? Starp ko? Kas to koordinē?
- Vai kopienā pastāv organizācija, iedzīvotāju grupa, kas rūpējas par kopienas kopējo attīstību?



- Vai ir tematiskās, jomu grupas? Piemēram, uzņēmēju biedrība, jauniešu organizācija un citas?
- Ar ko pašvaldība (pagasta pārvalde, apkaimes koordinators) sadarbojas? Ar kādām NVO, uzņēmējiem, privātpersonām, iestādēm?
- Kādas ir kopienas attiecības ar vietējām, novada, reģionālajām NVO? Kādas ir šo NVO funkcijas un loma kopienā?
- Vai iesaistītie ir motivēti?
- Vai kopienas attīstībā, problēmu risināšanā vai pasākumu norisē iesaistās dažādas iesaistītās puses?
- Kas pārstāv kopienas intereses? Kas konkrētajā lauku teritorijā plāno, pieprasa un realizē pašvaldības resursus?
- Vai ir sadarbība ar pašvaldības deputātiem? Ja ir, kāda? Vai lēmumi par atbalstu konkrētai mērķa grupai, teritorijai, sociālās problēmas risināšanai ir atkarīgi no vadošās politiskās partijas ietekmes?
- Vai tiek īstenotas aktivitātes, pasākumi kopā ar citiem? Vai citi reklamē kopienas pasākumus? Vai piedalās tajos?
- Kas ir uzticības persona? Kontaktpersona? Vai tā ir viena un tā pati pašvaldībai ar kopienu un iekšēji kopienā?
- Vai tiek mobilizēti kopienas resursi un enerģija, strādājot ar izaicinājumiem kopienā?
- Vai ir kāds cilvēks, organizācija, kas spēj ietekmēt vietējos iedzīvotājus? Kādā veidā?
- Kam ir vara par pieņemtajiem lēmumiem? Vai vietējās NVO spēj ietekmēt lēmumus par konkrēta pakalpojuma attīstību vai interešu aizstāvību?
- Kas ir ekonomiski spēcīgākās personas?
- Vai kopienā ir iekšēja komunikācija? Kā notiek informācijas aprīte?
- Kādos pasākumos un aktivitātēs kopiena satiekas – darbā, vecāku sapulcēs, svētkos, talkā?
- Kas ir labākās sadarbības ķēdes, kas pastāv teritorijā? Starp kurām grupām, sektoriem? Kas to stimulē? Vai ir kāds savienotājs? Ja ir, tad kas?
- Kas ir partneri, ar ko jūs nesadarbojaties?
- Kur ir tukšā vieta? Kādas funkcijas kopienā nepilda neviens?

Atbildes uz daļu no šiem jautājumiem var saņemt ikdienas novērojumos, ne vienmēr tie ir tieši jāuzdod. Tikla analīze ir kombinējama gan ar novērojumu, gan intervijām.

**Iegūtā vizualizācija labi izmantojama pārmaiņu novērtēšanā (kas mainījies kopienas tīklojumā). Tiklu analīze izmantojama ikdienas procesā jeb intervencē, kad sociālā darba kopienā fokuss ir vērst uz tīklošanos, uz palīdzēšanu veidot saiknes tur, kur tās ir vājas.**

**METODE PRAKTISKAI DARBĪBAI – KOPIENAS PIEDERĪBAS UN IDENTITĀTES IZZINĀŠANAI**

10. tabula

*Metode kopienas izpētei. Kopienas piederības un identitātes izzināšana*



<b>MĒRĶIS</b>	Noskaidrot iedzīvotāju piederību kopienai un kopienas identitātes iezīmes.
<b>METODES NORISE</b>	<p>Jautājumi tiek uzdoti, tiekoties ar pārstāvjiem no dažādiem sektoriem un dažādām ciema teritorijām, vai jautājumus var pielāgot individuālām intervijām un sarunām.</p> <p>Norises apraksts gadījumam, ja metodi izmanto plašākā tikšanās reizē vai darba grupā.</p> <p>Tiek iedotas lapiņas, uz kurām katram dalībniekam dažos vārdos jāuzraksta atbildes uz jautājumiem (uzdodot pa vienam vai diviem jautājumiem vienlaikus, tad kopīgi pārrunājot).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kas tev ir kopiena? (vārda “kopiena” vietā izmantojams konkrētais vietvārds)</li> <li>2. Kādas sajūtas, tavuprāt, cilvēkiem rodas, iebraucot kopienā?</li> <li>3. Ar ko tu lepojies kopienā?</li> <li>4. Kas, tavuprāt, ir unikālais kopienā? Ar ko tā atšķiras no citām?</li> <li>5. Kas, tavuprāt, notiek kaimiņos un citos novada pagastos, pilsētas apkaimēs? Ko esi dzirdējis par “X” kopienas aktivitātēm? (vadītājs sauc apkaimes, pagastus un jautā dalībniekiem par katru)</li> <li>6. Uzrakstiet konkrētu personu vārdus, kuri jūsu kopienā ir: viedokļu līderi, darītāji (tie, kas rīkojas), skeptiķi, attīstības virzītāji un motivatori, jokdari, radošie, runasvīri un runassievas, politiķi, interešu pārstāvji.</li> </ol> <p>1.–3., 5. jautājums izmantojams turpmākajā darbā ar kopienu. Tāpat visi jautājumi, tai skaitā 4. jautājums ar atbildēm no citiem pagastiem un apkaimēm par konkrēto kopienu, apkopojošā formā prezentējami pašai kopienai kādā no citām tikšanās reizēm.</p>
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Pieejams pārskats par kopienas identitāti un iedzīvotāju sajūtām. Tieši kopienas (un tās atbalsta personu) nespēja rast kopienas identitāti bieži saistāma ar attīstības un mērķu neesamību, kas ved pie stagnējoša vai konfliktējoša attīstības virziena.

**METODE PRAKTISKAI DARBĪBAI – KOPIENAS TERITORIJAS UZTVERES IZVĒRTĒŠANAI**

11. tabula

*Metode kopienas izpētei. Kopienas teritorijas izpēte*



<b>MĒRĶIS</b>	Izzināt pirmo un vispārīgo iedzīvotāju attieksmi un viedokli par savas kopienas teritoriju, lai izzinātu vietas un procesus, kas rada sarežģījumus kopienā.
<b>METODES NORISE</b>	<p>Norises vietā uz sienas novietota kopienas teritorijas karte. Iedzīvotāji tiek aicināti kartē ar dažādu krāsu kniepatatām (ja karte ir uz korķa pamatnes) vai ar krāsainām uzlīmēm (ja karte ir uz sienas) atzīmēt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) savu dzīvesvietu;</li> <li>(b) vietas, kuras kopienā patīk, ar kurām lepojas, vai kuras liekas skaistas;</li> <li>(c) vietas, kuras izraisa negatīvas emocijas, kuras liekas neglītas vai no kurām ir bail.</li> </ol> <p>Papildus var rosināt kopienu doties pastaigā, lūdzot dalībniekus fotografēt vietas, kas patīk vai nepatīk.</p>
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Identificētas veselīgās un netīkamās vietas kopienā. Negatīvās emocijas izraisošās vietas vērtīgi pārrunāt ar kopienu, izzinot iemeslus.

## DOKUMENTU ANALĪZE

Dokumentu analīze ir būtiska kopienas un esošās situācijas izpētes sastāvdaļa. Veicot izpēti, sociālajam darbiniekam kopienā ir svarīgi apzināt, vai un kādi ir pieejamie dokumenti, pētījumi un citi materiāli par problēmu, mērķa grupu, reģionu. Plānošanas un attīstības dokumenti nozīmīgi, lai apzinātu valsts un konkrētās teritorijas attīstības prioritātes un plānus, plānotos ieguldījumus, iespējamās ieinteresētās puses un citus sociālajam darbiniekam kopienā nozīmīgus jautājumus.

Nacionālā mērogā nozīmīgākais dokuments ir **Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam (NAP2027)** (*Pārresoru koordinācijas centrs, 2020*), kas nosaka lielākos valsts budžeta ieguldījumus Latvijas attīstībā un cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanā septiņu gadu periodā, ietver valsts attīstības prioritātes, mērķus un investīciju virzienus, plānotās reformas un politikas izmaiņas, tai skaitā par sociālo pakalpojumu pieejamību, sociālajām inovācijām, kā arī profesionāla un mūsdienīga sociālā darba attīstību, paredzot indikatīvās darbības un sasniedzamos rezultātus. Ilgtermiņa plānošanas dokuments ir **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (Latvija2030)** (*Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam, 2010*), kas tiešā veidā neuzsver sociālo darbu kopienā, bet uzsver integrētas rīcības nozīmību stratēģiskajos mērķos par sadarbību un līdzdalību.

Nozaru politiku rīcībpolitikas dokumenti arī var būt nozīmīgi. Tieši nepieciešamība strādāt ar kopienām uzsvēta **Reģionālās politikas pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam** (*Reģionālās politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam, 2019*), norādot, ka nepieciešams paplašināt atbalsta iespējas vietējo teritoriālo kopienu iniciatīvām, tai skaitā iekļaujot to izglītošanu, sociālo un pilsonisko prasmju stiprināšanu. **Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādņēs** uzsvērti izaicinājumi saistībā ar ienākumu nevienlīdzību un augstu nabadzības risku atsevišķām iedzīvotāju grupām, kā arī nepieciešamība radīt iedzīvotājiem droši vidi un, sekmējot kopienu un apkaimju līmeņa aktivitātes, veidot iekļaujošu un atvērtu sabiedrību.

Sociālajam darbiniekam kopienā jāpārskata savas darbības teritorijas plānošanas reģiona un novada vai pilsētas ilgtermiņa attīstības stratēģijas un plānošanas programmas, kur līdztekus datiem pieejamas arī rīcības un investīciju plāni, kas ļauj identificēt, vai konkrētie jautājumi atrodas publiskās pārvaldes darba kārtībā. Ārpus valsts pilsētām – reģionos – darbojas vietējās rīcības grupas (turpmāk – VRG), kuras izstrādā sabiedrības virzītas vietējās attīstības stratēģijas, kurās ietverti nozīmīgākie attīstības virzieni, kas balstās sabiedrības vajadzībās, aptverot gan iedzīvotāju, gan pašvaldību un uzņēmēju izteiktās vajadzības. VRG stratēģijām tiek piešķirts finansējums noteikto prioritāšu īstenošanai no Eiropas Lauksaimniecības fonda lauku attīstībai un piekrastes teritorijā arī no Eiropas jūrlietu zivsaimniecības un akvakultūras fonda. Būtiski, ka līdztekus teritorijas NVO, uzņēmēju un pašvaldību iesniegto projektu finansēšanai, VRG uzdevums ir arī teritorijas aktivizēšana un sadarbības veidošana, piemēram, daudzas VRG savās stratēģijās norādījušas, ka vēlas atbalstīt aktīvas kopienas un viedos ciemus.

Svarīgs izziņas materiāls, iespējams, atrodams arī dažādu pētījumu, stratēģiju izstrādes un citu iedzīvotāju viedokļu izziņas pasākumu rezultātā, piemēram, pašvaldību attīstības programmu izstrādes laikā notikušās aptaujas vai sabiedriskās apspriešanas sanāksmes, VRG organizētās pagastu diskusijas, iedzīvotāju forumi, tematiskās un ģeogrāfiskās anketēšanas un citi pasākumi. **Sociālajam darbiniekam kopienā rezultāti (gan apkopojumi, gan “darba materiāls”) no šādām tikšanās reizēm ir vērtīgi, jo iedzīvotāju atbildes var sniegt nozīmīgu informāciju par viedokļiem jautājumos, kas nepieciešami kopienas izpētei. Arī, lai nedublētos un atkārtoti nejautātu kopienu pārstāvjiem to, ko izzinājušas jau citas iesaistītās puses, turklāt sadarbība informācijas ieguvē varētu būt ļoti nozīmīga arī sociālā darbinieka kopienā sadarbības tīkla izveidē.**

## LĪDZDALĪBAS PĒTĪJUMI

Ārvalstīs pēdējos gados arvien izplatītāki kļūst līdzdalības un interešu aizstāvības pētījumi, kuros sociālā darba mērķa grupas tiek iesaistītas kā līdzpētnieki, līdz ar to pētniecību maksimāli tuvinot reālās dzīves situācijām un jau pētniecības procesā veicinot pozitīvas sociālas pārmaiņas (*Romāne-Meiere, 2022*). Pētījuma laikā iegūtās zināšanas ir efektīvi instrumenti pārmaiņu veicināšanai – iegūstot plašāku izpratni par konkrēto sociālo problēmu, cilvēki paaugstina arī savas spējas šo problēmu risināt. Līdzdalības pētījumi veicina aktivitāti un proaktivitāti, kā arī attīsta dzīves vadīšanas spējas. Galvenā līdzdalības pētījumu priekšrocība ir pašas kopienas spēcīgāšana (angļu val. – *empowerment*) izpētes procesā.

Līdzdalības pētījumos iedzīvotāji dokumentē un analizē savu pieredzi saistībā ar svarīgām sociālām problēmām. Pētnieciskais process liek esošās problēmas aplūkot plašākā kontekstā, tādējādi cilvēki šajā procesā iegūst jaunu izpratni par savu situāciju. Jo skaidrāka kļūst izpratne par problēmas cēloņiem, jo lielākas kļūst cilvēku spējas pašiem risināt problēmas.

**Līdzdalības pētījums tiek vērtēts kā spēcīga metode, kas palīdz marginalizētām kopienām apzināties savu kolektīvo spēku, kas iedrošina, spēcina cilvēkus, jo īpaši tos, kuri jūtas apspiesti. Rada jaunas zināšanas, kas nepieciešamas, lai viņi varētu aizstāvēt nepieciešamās pārmaiņas un rīkoties. Tieši kopienas spēcīgāšana jau izpētes procesā ir galvenā metodes priekšrocība.**

Līdzdalības pētījumi paredz aktīvu kopienas līdzdalību, līdz ar to tie ir izmantojami situācijās, kad izveidojusies pietiekami laba sadarbība. Turklāt līdzpētnieki var ienest izmaiņas, kuras darbinieks nav paredzējis, bet darbiniekam ir jāspēj tās akceptēt. Sadarbība ir tieši tāda pati kā ar citiem profesionāliem kolēģiem.



Dalībnieku spēcīgāšana kā pētījuma rezultāts vērojams 2011. gadā Kanādā veiktajā pētījumā “Veiksmes un izaicinājumi, izmantojot mākslā balstītā līdzdalības pētījuma metodoloģiju sieviešu bezpajumtnieču izpētē Viktorijā” (angļu val. – *Successes and challenges of feminist arts-based participatory methodologies with homeless/street-involved women in Victoria (Clover, 2011)*). Pētījums radīja ne tikai uzticību, kopības sajūtu un veicināja māksliniecisko prasmju attīstību 20 pētījuma dalībniecēm, bet arī attīstīja prasmes sniegt savstarpējo atbalstu, lai uzlabotu dzīves apstākļus un cīnītos pret apzīmējuma “bepajumtnieki” stigmatizāciju.

## MĀKSLĀ BALSTĪTI LĪDZDALĪBAS PĒTĪJUMI

Viens no līdzdalības pētījumu virzieniem ir Latvijā reti izmantotā mākslā balstīta pētniecība, kas izmanto **deju, drāmu, vizuālo tēlotājmākslu, radošo rakstīšanu, dzeju, mūziku, mutvārdu stāstus un fotogrāfijas**. Pieeja ir radoša, uzrunājoša, tomēr ir jābūt skaidram iemeslam, kāpēc kopienas izpētē tiek izmantota mākslā balstīta pieeja. Radošā darbība izpētē nav pašmērķis – svarīga ir informācijas iegūšana. Tāpēc metodi parasti kombinē ar strukturētajām intervijām un papildus var izmantot arī novērošanu.

### Mākslā balstītu līdzdalības pētījumu priekšrocības

**Komunikācijas ierobežojumu pārvarēšana.** Pieeja ļauj pārvarēt valodas un kultūras atšķirības – radošais process un mākslas darbā izmantoto elementu skaidrojums rada kopēju valodu. Metode noder darbā ar etniskām grupām, kurām ir valodas ierobežojumi; ar kopienām, kurām ir traumatiska pieredze, kuru ir grūti tieši verbalizēt. Turklāt ierasto interviju laikā cilvēki pastiprināti piedomā pie vēlamām atbildēm, pareizu terminu izvēles, pārliecinošiem formulējumiem, kas kavē padziļinātas informācijas iegūšanu. Tātad māksla tiek izmantota kā komunikācijas līdzeklis, kas nodot vēstījumu.

**Iespēja veikt izpēti, kad situācija ir nepastāvīga, grūti izprotama.** Metode ļauj padziļināti izziņāt kādas kopienas fenomenoloģisko pieredzi. Par tām kopienām, kuras darbiniekam ir grūti aizsniedzamas, nereti veidojas nepārbaudīti pieņēmumi, pat stereotipi. Kā viena no šādām kopienām, par kuru ir izveidojušies dažādi nepārbaudīti pieņēmumi, ir ielu jaunieši, kuri daudz labprātāk piekritīs zīmēt, nevis pildīt anketas vai sniegt intervijas.

**Pētniecības procesam var būt terapeitisks efekts.** Terapeitisku efektu rada gan pats radošais process, gan intervija, kad, runājot par radīto mākslas darbu, var netieši sākt atklāt tēmas, par kurām nav ierasts runāt ar līdzcilvēkiem.

**Pašizziņas jeb komunikācijas procesa ar sevi attīstīšana.** Lai radītu, ir jāsavieno emocijas, domas un darbība. Lai vizuāli atspoguļotu kādu dzīves pieredzi vai emocijas, tiek pieņemti lēmumi – kuru krāsu izmantošu, kāda būs forma. Ir jāpieņem virkne mazu mikrolēmumu (jāizlemj, ko attēlot, kā atspoguļot savu pieredzi; jāizvēlas krāsa, forma, izmērs; jāatbild uz iekšējā dialoga jautājumu – ko tas nozīmē), un tas veido komunikāciju ar sevi. Darbinieka organizētais radošais process rosina cilvēkus veidot un formulēt savu stāstu. Dinamisks process veidojas tad, kad kopienai ir jārada kopējs darbs. Tad vispirms ir iekšēja komunikācija ar sevi, un pēc tam jāatrod, kur manam fragmentam ir vieta kopējā darbā. Lai to atrastu, ir jāveido komunikācija ar apkārtējiem.

**Reflektīvās telpas radīšana,** kad dalībnieki stāsta par procesu un par rezultātu. Metode ļauj pastiprināti **paust to iedzīvotāju viedokli** (balsi), kuriem parasti ir ierobežotas iespējas viedokļa izteikšanā.

**Iespēja aktivizēt sociālo telpu,** ja notiek dalīšanās ar stāstu vai mākslas darbu plašākā sabiedrībā. Jo mākslas darbu publiskošana aktivizē dažādu viedokļu apmaiņu ar plašāku sabiedrību, kas, savukārt, var veicināt plašākas pārmaiņas (*Romāne-Meiere, 2022*).

No kā vajadzētu izvairīties? No situācijām, kad izpētes procesā uzmanību sāk novērst darbu estētiskā kvalitāte, kad forma sāk dominēt pār saturu un darbošanās mērķi. Rezultātam nav jābūt estētiski skaistam, svarīgi ir izziņāt kopienas pieredzi.

Papildus jau minētajiem informācijas iegūšanas veidiem vēl būtu minami pārgājieni, iedzīvotāju forumi, gadskārtu ieražu svinēšana un citi pasākumi, kuru sākotnējais mērķis nav informācijas ievākšana, bet kuros pulcējas liels skaits dažādu personu, kas var sniegt būtisku informāciju.


## REZULTĀTU ANALĪZE (IZPĒTĒ IEGŪTO DATU STRUKTURĒŠANA)

Dokumentācijā izmantojamās matricas “Padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains” (skatīt 4. pielikumu) noslēguma daļā sociālais darbinieks kopienā apkopo galvenos secinājumus (kopienas raksturojumu), kas ne tikai palīdz definēt savu darba lauku, bet arī ļauj saprast piemērotāko prakses pieeju.

Padziļinātās izpētes rezultātā iegūtās informācijas strukturēšanai sociālais darbinieks var izmantot jau 4.3.3.1. nodaļā aprakstīto krāsu iedalījuma (zaļš, dzeltens, sarkans) metodi. Papildus piedāvājam metodes “Problēmu koks”, “Spēka lauka analīze” un “Ideju izvērtēšanas ass”.

“Problēmu koka” (skatīt 12. tabulu) metodes būtība ir likumsakarībā – katrai problēmai ir viens vai vairāki cēloņi, savukārt katrai problēmai rodas sekas. Ja kādai problēmai, kuru identificē iedzīvotāji, nevar noteikt sekas vai cēloņus, tad tā noteikti nebūs problēma, bet gan cēlonis vai sekas.



MĒRĶIS	Identificēt kopienas esošo problēmu iemeslus un sekas, sekmējot skaidra rīcības plāna izstrādi.
 <p>METODES NORISE</p>	<p>Dalībnieki veido koka attēlu, fiksējot problēmu kā stumbru, meklējot saknes – problēmas iemeslus, kā arī sekas problēmai – izvietojot tās kā zarus un lapotni.</p> <p>Dalībniekus var aicināt individuāli fiksēt vispirms iemeslus, ko kopīgi pārrunāt un izvietot uz koka, tad sekas.</p> <p>Procesa laikā, identificējot iemeslus, ļoti nozīmīgi ir rūpīgi izzināt iemeslus vairākās pakāpēs, ko var darīt, izmantojot 3K metodi – par iemesliem jautājot: “Kāpēc? Kāpēc? Kāpēc?”</p> <p>Piemēram, ja kopienas izaicinājums ir slikti sanitārie apstākļi, un viens no iemesliem ir slihta iedzīvotāju higiēna, tad tās iemesli ir higiēnas pamatprincipu nezināšana un slihta ūdens pieejamība, kas savukārt ir sliktas izglītības (un mūžizglītības) sekas, nesaskaņota privātmāju būvniecība ar problemātisku ūdensvada izbūvi un citi.</p> <p>Jautājumi, ko uzdot.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai šis koks atspoguļo realitāti?</li> <li>• Kas ir būtiskākās sekas? Kāpēc?</li> <li>• Kā iedzīvotāju attieksme spēcina vai mazina problēmu? Kāpēc?</li> <li>• Kāda loma cēloņu pastāvēšanā ir pašvaldībai? Biedribām un nodibinājumiem? Uzņēmējiem?</li> <li>• Kurus cēloņus būtu visvieglāk risināt?</li> <li>• Kurus visgrūtāk? Kāpēc?</li> </ul> <p>Kad kokā esošā informācija ir izanalizēta, vadītājs rosina diskusiju par iespējamām rīcībām un to ietekmi. Dalībnieki tiek aicināti rast risinājumus problēmai, mazinot cēloņus vai risinot sekas, kā arī katram no risinājumiem norādot iespējamo ietekmi. Noslēgumā jāveic rīcību izvērtēšana un prioritizēšana.</p>
KAS JĀSASNIEDZ?	Pēc problēmu koka izstrādes jānonāk līdz skaidram plānam par darāmo. Nebūtu jārisina problēma, bet gan jālikvidē cēloņi vai jāmazina seku nelabvēlīgā ietekme.

Svarīgi problēmu apskatīt no dažādiem skatupunktiem un iegūt par to pilnīgu informāciju. Domājot par problēmas risinājumu, svarīgi iegūt pēc iespējas lielāku ideju skaitu un saskatīt jaunas pieejas problēmas risināšanā.

METODE PRAKTISKAI DARBĪBAI – KURTA LEVINA  
“SPĒKA LAUKA ANALĪZE” (Connelly, 2023)

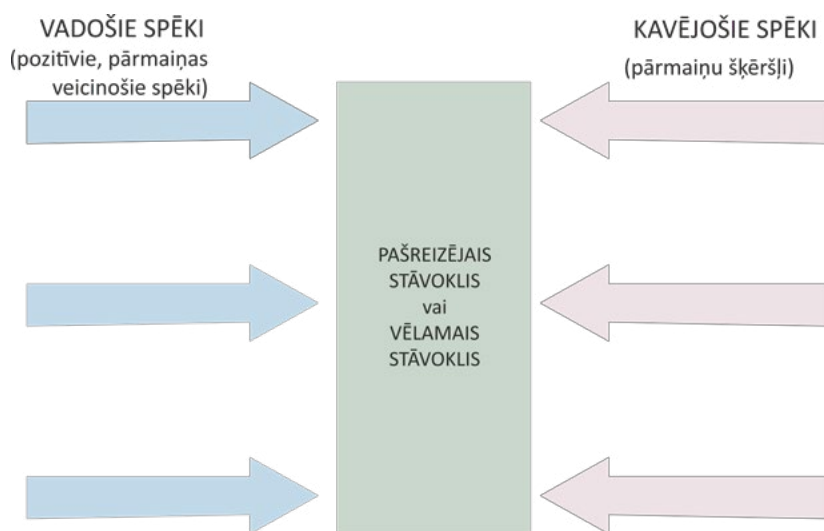
MĒRĶIS	Metodi izmanto, lai novērtētu pretestības pakāpi vai reakciju uz ierosinātajām pārmaiņām. Metode paredz to ietekmes faktoru uzskaitījumu, kuri mudina veikt izmaiņas (problēmu risinājumu), un pēc tam to faktoru uzskaitījumu, kuri varētu kavēt pārmaiņas (problēmu risinājumu).
--------	--



<b>METODES NORISE</b>	Dalībnieki individuāli vai grupās uz dažādu krāsu lapiņām saraksta visus iespējamus spēkus, kas var ietekmēt viņu darbību, piemēram, likumdošana, pašvaldība, sabiedrības viedoklis un citus. Pēc tam kopīgi visi sarakstītie faktori tiek likti vienā vai otrā pusē, izvērtējot, vai tas ir vadošais un veicinošais vai arī kavējošais spēks.
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Ar metodes palīdzību tiek noteiktas darbības, kuras var veikt, lai palielinātu vai samazinātu noteiktus spēkus, tādējādi atvieglojot virzību uz vēlamā mērķa sasniegšanu. Metodi plaši izmanto pārmaiņu vadībā.

21. attēls

Vizualizācija metodei "Spēka lauka analīze"



Padziļinātās izvērtēšanas rezultātā sociālais darbinieks kopienā var identificēt, kura problemātika kopienai ir noteicošā, un izvēlēties atbilstošu prakses pieeju. Balstoties uz padziļinātajā izpētē iegūto informāciju un līdzšinējās sadarbības pieredzi, darbinieks var izvērtēt kopienā novērojamo galveno problemātiku. Iespējamās situācijas, kad viena un tā pati kopiena būs atbilstoša vairākām problemātikām.

Teorētiskajos avotos ir piedāvāts šāds kopienā novērojamās problemātikas un tai atbilstošās prakses pieejas uzskaitījums (Warens, 2011) (skatīt 14. tabulu).

14. tabula

Kopienas veidi un tām atbilstošā prakses pieeja

Kopienas veids	Kopienas problemātika	Atbilstošā prakses pieeja
Depresīva kopiena	Trūkst pārliecības par iespējām ietekmēt kopienas procesus, uzlabot apstākļus; inertums, apātiska attieksme, izvairās no iesaistīšanās un aktīvas darbošanās.	Kopienas attīstīšana Kopienas kapacitātes stiprināšana
Kopiena, kurā trūkst vajadzībām atbilstošu pakalpojumu	Kopienā identificējami ierobežojumi, šķēršļi, resursu un atbalsta trūkums, taču pati kopiena izrāda vēlmi sadarboties un piedalīties.	Sociālā plānošana

Kopienas veids	Kopienas problemātika	Atbilstošā prakses pieeja
Kopiena, kurai trūkst zināšanas un prasmes, lai tiktu galā ar ikdienas dzīvi	Kopienā konstatējams zināšanu un prasmju trūkums – par procesiem un iespējām, kas ļautu iedzīvotājiem pašiem uzlabot savu dzīves kvalitāti.	Kopienas izglītošana
Kopiena, kurā ir negatīva attieksme pret sociālajiem jautājumiem	Kopienā vērojama noraidoša attieksme pret pašvaldības piedāvātajiem pakalpojumiem, naidīgums pret kādu no sociālā darba mērķa grupām, nepatika pret sociālajiem darbiniekiem.	Sociālais mārketing
Kopiena, kurā ir cilvēki un struktūras, kas ir sistēmas upuri vai cietuši no varas	Kopienas, kuras piedzīvo naidīgu un diskriminējošu attieksmi vai arī pašas nevar aktīvi pārstāvēt savas intereses.	Sociālais aktīvisms un interešu aizstāvība



Ir liela daļa kopienu, kurās sociālā darbinieka kopienā iesaiste nav nepieciešama. Padziļinātās izpētes rezultātā sociālais darbinieks kopienā var nonākt pie secinājuma, ka kopienā ir pietiekams resursu potenciāls, gatavība un tālākai rīcībai piemērots kopienas darbs, un nav nepieciešama sociālā darbinieka kopienā iesaiste.

### 4.3.3. Kopienas stratēģiskā plānošana

Lai arī procesa aprakstā kopienas stratēģiskā plānošana tiek norādīta pirms intervences, lielākajā daļā gadījumu plānošana būs daļa no intervences, jo plānošanā vienmēr ir iesaistīta kopiena. Atkarībā no izvēlētās pieejas veidosies arī pavisam atšķirīgi plāni, jo katrai pieejai raksturīgi savi principi, atšķirīgas ir sociālā darbinieka lomas, atšķirīgas izmantojamās metodes, un ar katru pieeju mēs sasniegsim pavisam citu rezultātu.

Jānošķir trīs veidu plāni – stratēģiskais plāns jeb kopienas attīstības plāns, kopienas rīcības plāns un sociālā darbinieka darba plāns.

**STRATĒĢISKAIS PLĀNS** – kopienas ilgtermiņa pamatmērķu un darbības virzienu noteikšana, to sasniegšanai nepieciešamo resursu fiksēšana. Plāna veidošana nevar notikt bez kopienas iesaistes. Protams, atšķirīgiem kopienu veidiem var būt atšķirīga līdzdalības pakāpe, kā arī izvēlētā prakses pieeja ietekmēs veidus, kā kopiena tiek iesaistīta. **Kopienas attīstības stratēģiskā plānošana nevar notikt vienpersoniski sociālā darbinieka kabinetā!** Līdzīgi kā jebkurā citā plānošanas procesā, šeit būtiskākie sociālā darbinieka kopienā uzdevumi ir iniciēt plānošanas procesu un būt tā veicinātājam. Pamatojoties uz padziļinātajā izvērtēšanā iegūtajiem rezultātiem, tiek veidots plāns pārmaiņām kopienā.

Izņēmumi, kad primāro plānošanas darbu sākotnēji veic sociālais darbinieks kopienā, var būt:

- grūti sasniedzamas kopienas, ar kurām sadarbība veidojas ļoti pakāpeniski, un plāna sākuma posma aktivitātes ir paša darbinieka uzdevumi, kas vairāk vērsti uz sadarbības veidošanu;
- situācijās, kad vairāk nepieciešams sociālais aktīvisms kopienas interešu aizstāvībai.

Kopienas iesaiste palīdz sociālajam darbiniekam atrasties tajā punktā, kurā atrodas kopiena. **Liela daļa izstrādātu projektu piedzīvo neveiksmi, jo kopiena nav bijusi iesaistīta plānošanas procesā.** Izstrādātais plāns var būt lielisks, taču nereti kopienai tas nav ne aktuāls, ne saprotams (*Maidment, Egan, 2020*). Šādā gadījumā netiek izmantota arī iespēja stiprināt kopienas kapacitāti. **Plāna izstrādē vienmēr**

ir jāiesaista kopiena – plāns tiek veidots kā kopdarbs ar tās pārstāvjiem. Vienlaikus jāņem vērā, ka iesaistes formāts, plašums un iesaistes metodes plāna izstrādē jāizvēlas atbilstoši konkrētās kopienas un tās locekļu unikalitātei, stimulējot drošumspēju, iekļaujošu vidi un izvairoties no konfliktu, nedrošības vai citu iespējamu situāciju saasināšanās, jo stratēģiskās plānošanas procesā var rasties jautājumi un tēmas, kas ir sensitīvas un sarežģītas kopienas locekļiem.

Kopienas stratēģiskā plāna galvenie uzdevumi ir veidot ilgtermiņa plānu, pamatot izvēlēto intervenci, definējot mērķus un to sasniegšanai veicamos uzdevumus, posmus un mehānismus. Plāna izstrāde jāveido, izmantojot augšupejošu pieeju – iesaistot un nododot atbildību arī pašai kopienai. Šī pieeja gandrīz jebkurā tās izpildījumā ir efektīva, jo rīcības ir atbilstošas iedzīvotāju vajadzībām un arī pašos iedzīvotājos šī pieeja rada vēlmi vai impulsu rīkoties. Sociālajam darbiniekam kopienā nozīmīgi pievērst uzmanību, lai kopiena izvēlētos un pārzinātu savu kopienu, ne kopētu blakus esošo kopienu attīstības ceļu.

**Ko šajā posmā darīt, ja iedzīvotāju grupa joprojām ir grūti sasniedzama, izvairīga, nevēlas sadarboties un iesaistīties?** Ja padziļinātās izpētes posmā vēl varēja piemeklēt metodes, kas ļauj iegūt informāciju bez iedzīvotāju aktīvas līdzdalības, tad turpmākie posmi kļūst ievērojami sarežģītāki.

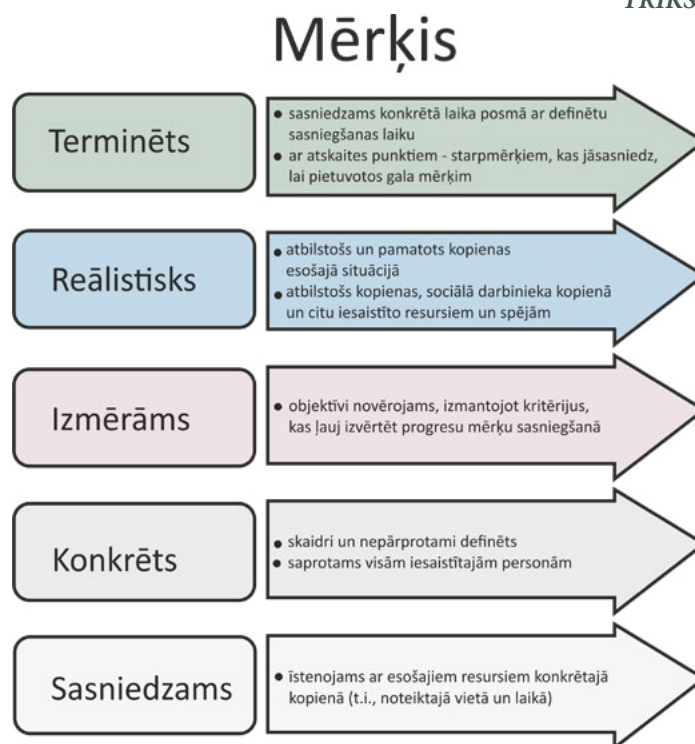
- Darbiniekam ir atkārtoti jāatgriežas pie jautājuma – vai tiešām viņa iesaiste ir nepieciešama? Iespējamās teritoriālās kopienas, kurās iedzīvotāji raksturojami kā savrupi, taču paši iedzīvotāji to neizjūt un neuzskata par problēmu. Kā problēma saskatītais socializēšanās iespēju trūkums ir ārējo ekspertu pieņēmums. Var tikt identificēti gadījumi, kad kopienā primāri veicams darbs ar gadījumu, jo izaicinājumi nepastāv visā kopienā.
- Ja tomēr izpētē ir identificētas būtiskas problēmas vai vajadzības, tad jāpieņem, ka darbiniekam sākotnējā intervences posmā būs direktīvāka loma, piemēram, konkrētu priekšlikumu piedāvāšana, pasākumu piedāvāšana, regulāra apzināšana un atgādināšana. Jau gatavu pasākumu piedāvāšanas mērķis ir radīt interesi, ātrā un vienkāršā veidā nodemonstrēt iespējamus ieguvumus, ja iedzīvotājs tomēr izlemj piedalīties kādā no piedāvātajiem pasākumiem.
- Saprotot, ka iesaistes process būs laikietilpīgs, provizoriskā plāna izstrādē dominējošā loma tomēr ir pašam sociālajam darbiniekam kopā ar vismaz dažiem aktīvākajiem kopienas pārstāvjiem. Šādā situācijā jāatceras, ka plāns pēc laika, kad kopienas iesaiste ir paaugstinājusies, ir pārskatāms.

Liels klupšanas akmens var būt veids, kā plānošana tiek organizēta. Pirmkārt, stratēģiskie kopienas attīstības jautājumi parasti nav daļa no iedzīvotāju ikdienas pārdomām, tāpēc darbiniekam jāpārlicinās:

- vai izmantotie termini ir saprotami;
- vai apspriežamie jautājumi ir pietiekami sasaistīti ar praktisko ikdienu;
- vai dalībniekiem ir iespēja jebkurā brīdī precizēt neskaidros jautājumus.

Otrkārt, plānošanas procesam ir jābūt organizētam pietiekami neformāli, izmantojot dažādas interaktīvas metodes. Kā viena no plānošanas procesa metodēm skaitliski lielākām kopienām ir **iedzīvotāju forums**.

Mērķu definēšanā var izmantot TRIKS (angļu val. – *SMART*) principu (skatīt 22. attēlu) (*Doran, 1981*), kas ļauj pārliecināties par definēto mērķu atbilstību, saprotamību un tos novērtēt.



Mērķa definēšana uzsākama tikai tad, kad identificēta kopienas situācija un pārmaiņas (vēlamā situācija nākotnē), kas kopienā nepieciešamas. Tā var būt ne vien kādu procesu veicināšana, bet arī procesu, kas atkarīgi no kopienas, apstādināšana.

**Kopienas plānā vislabāk izvirzīt iedzīvotājiem saprotamu un tuvu mērķi – pat ja mērķis ir sasniedzams ilgtermiņā, vēlams paredzēt starpmērķus: soļus, kas jāizpilda, lai pietuvotos galamērķim, un īstermiņa mērķus jeb uzdevumus, kas jādara, lai sekmētu virzību uz mērķi. Starpposma un uzdevumu daļa ļauj priecāties par paveikto, turpināt motivēt iesaistītos un fiksēt progresu.**

Cik lielus mērķus izvirzīt plānošanas periodā, atkarīgs no iesaistītajām personām, tomēr vienlaikus ir būtiski ņemt vērā, ka īpaši jaunās kopienās vai izvairīgās kopienās, kurām sadarbība nav ikdienas prakse, ļoti praktiska, reālistiska un īstenojama mērķa sasniegšana radīs gandarījuma sajūtu, sekmējot tālāko darbu. Savukārt pārāk ambicioza mērķa izvirzīšana, ko nav izdevies sasniegt, var radīt vilšanās sajūtu. Kā arī – ja mērķis būs pārāk pieticīgs, kopiena var negūt gandarījumu no ieguldītā darba vai arī uzskatīs, ka sociālā darba kopienā process nav lietderīgs un nekālo iedzīvotāju patieso vajadzību apmierināšanai, tāpēc mērķiem jābūt jēgpilniem un sasniedzamiem.

Izvirzīt mērķus, kas praktiski neietekmē kopienas dzīvi ilgtermiņā, nebūs lietderīgi ilgā plānošanas procesa dēļ. Tāpat ir lietas, kuras nevajag atsevišķi plānot vai iekļaut plānā, tās vienkārši var darīt un paveikt bez papildu plānošanas procesa.

Viens no vienkāršiem, bet skaidriem stratēģiskās attīstības plāniem, ko ar sociālā darbinieka kopienā atbalstu, moderējot un koordinējot, vai patstāvīgi var izmantot, runājot par nozīmīgiem jautājumiem, ir VARAM sadarbībā ar LLF izstrādātā metode **“Plāns kopienu attīstībai”**. Tas ir pieejams izdrukāšanai uz četrām lapām divos dažādos formātos (apļveida un “kastītēs”) ar gandrīz identiskiem jautājumiem. Lai arī metode domāta vispārīgai kopienu attīstības plānu izstrādei, tā vienlīdz labi izmantojama sociālo izaicinājumu risināšanai, identificējot izaicinājumus, esošos resursus, mērķi, iesaistīto komandu, risinājumus un soļus mērķa sasniegšanai, kā arī saskaņošanas un izvērtēšanas posmu (skatīt 10. un 11. pielikumu).



Pēc padziļinātās analīzes, fiksējot arī iedzīvotāju vajadzības un galvenos izaicinājumus, uz kuriem fokusēt kopienas attīstības plānu, svarīgi rast atbildes uz šādiem jautājumiem.

- Kas ir esošā problēma? Kas to rada?
- Kāds ir šīs problēmas mērogs – cik daudzas kopienas dzīves jomas tā skar un iespaido?
- Kas notiks, ja problēmu nerisinās?
- Kāpēc mums kā kopienai pašiem tā ir jārisina?
- Kuru vai kurus interesē šīs problēmas risinājums? Cik plaša un aktīva būs sabiedrības iesaiste problēmas risināšanā?

**Otrs plāns ir RĪCĪBAS PLĀNS, kurā noteiktas konkrētas veicamās darbības, lai sasniegtu stratēģiskajā plānā definētos mērķus.** Ja stratēģiskajā plānā ir vairāki mērķi un apakšmērķi, tad, iespējams, ir nepieciešams veidot vairākus rīcības plānus, kas laika ziņā var būt secīgi viens pēc otra vai paralēli.

Izstrādājot rīcības plānu, nozīmīgi vērst izstrādes procesā iesaistīto iedzīvotāju uzmanību uz šādiem aspektiem:

- aktivitātēm ir jābūt reāli īstenojamām;
- līdzīgas aktivitātes jāapvieno tematiskos blokos un jāsaprupē loģiskā secībā;
- katrai aktivitātei jānosaka tās īstenošana, izpildes termiņš un sasniedzamais rezultāts (tam ir jābūt konkrēti izmērāmajam);
- plānošanā jānošķir vēlnes no patiesām vajadzībām un jāizvairās no konkrētai kopienai pilnīgi neiespējamiem vai tikai teorētiskiem risinājumiem, kuriem nav reālu alternatīvu;
- svarīgi, lai sociālais darbinieks kopienā nesniegtu gatavas idejas, bet tās plāna izstrādes laikā noskaidrotu no kopienas dalībniekiem.

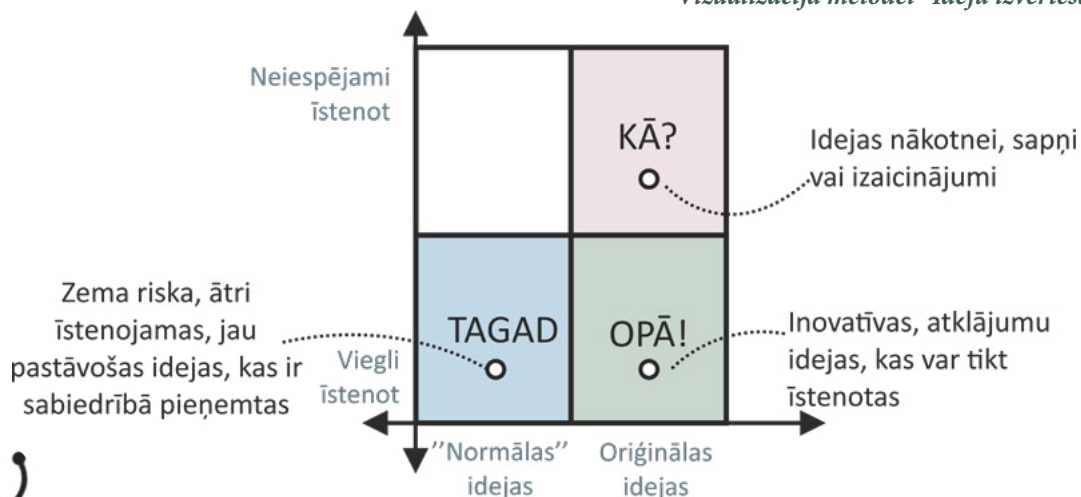
## METODE PRAKTISKAJAI DARBĪBAI – IDEJU IZVĒRTĒŠANAS ASIS

15. tabula

*Metode. Ideju izvērtēšanas asis*

<b>MĒRĶIS</b>	Metodi izmanto, lai izvērtētu idejas, to aktualitāti konkrētajā brīdī, kā arī sakārtotu tās prioritāri īstenojamā secībā.
<b>METODES NORISE</b>	<p>Visas idejas, kas radušās ideju ģenerēšanas procesā un ir sarakstītas uz lapiņām, tiek pārrunātas, tās kopīgi grupā izvietojot koordinātu plaknē (skatīt 23. attēlu), kur viena ass norāda idejas realizēšanas iespēju (zemākais punkts – viegli īstenot, augstākais – neiespējami īstenot), otra ass norāda pašas idejas oriģinalitāti (sākuma punkts – ikdienišķas, “normālas” idejas; tālākais punkts – oriģinālas un inovatīvas idejas).</p> <p>Kad idejas izvietotas koordinātu plaknē, to sadala 4 daļās, kur kreisās puses apakšējā stūrī vajadzētu būt saliktām idejām, kas ir viegli īstenojamas, ar nelielu piepūli un relatīvi maziem resursiem, taču tās nav inovatīvas, un nereti nav arī ilgtspējīgas. Labās puses augšējā stūrī ir idejas – sapņi –, kurām ir liela perspektīva, tie ir izaicinājumi, kuri noteikti būtu jārealizē. Savukārt labās puses apakšējā stūrī ieliktais idejas ir atklājumi, inovācijas, nākotnes sapņi, kuras, vēlreiz izvērtējot (nepieciešamo zināšanu un resursu ziņā), ir vērts realizēt, jo satur lielu inovāciju potenciālu.</p>
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Pēc metodēm, kurās tiek radīts daudz un dažādu ideju, nereti rodas apjukums – ar kuru ideju sākt. Šī metode sniedz iespēju idejas pārskatīt un apzināt to īstenošanas iespējas un potenciālu.





Metodikas aprobēšanas laikā īstenotajā projektā Daugavpils valstspilsētā SDK tika veikts ar vecākiem, kuri audzina bērnus ar funkcionāliem traucējumiem, varēja secināt, ka neatkarīgi no tā, cik pārdomāts ir sastādītais plāns, katras kopienas specifika var ienest korekcijas. Vecāki savu ikdienu pakārto bērnu vajadzībām un bērnu veselības problēmām, kas bieži vien nav prognozējamas. Līdz ar to plānā noteiktiem termiņiem ir tikai orientējoša nozīme. Tas nenozīmē, ka plāns nav nepieciešams, bet gan to, ka izveidojot plānu šāda veida kopienai, plāns visticamāk tiks īstenots atbilstoši cilvēku faktiskajām iespējām. Līdzīgas kopienas varētu veidoties dažādu slimību pacientiem, personām, kas aprūpē dažāda vecuma ģimenes locekļus, tai skaitā savus vecākus.

Rīcības plāniem izmantojamas dažādas veidnes, piemēram, 16. tabula "Kopienas rīcības plāns". Rīcības plāns ir soļi mērķa sasniegšanai, kurus nepieciešams noteikt secīgi, norādot atbildīgās personas. Plāna izstrādē ir jārod atbildes uz jautājumiem.

- Kādas būs galvenās darbības?
- Kādā secībā un kādā laika posmā tās tiks īstenotas?
- Kādā veidā un kas īsteno konkrētās aktivitātes? Kurš būs atbildīgais?
- Kā plašāka sabiedrība tiks iesaistīta plāna īstenošanā?
- Kas varētu iebilst pret šādu darbības plānu? Kādas citas problēmas varētu rasties plāna īstenošanas laikā?
- Kādas ir veicamo aktivitāšu izmaksas?
- Kādi ir sasniedzamie rezultāti (tiem jābūt izmērāmiem) un plāna īstenošanas uzraudzības kārtība?
- Kas ir pirmais solis, kas jā dara, lai uzsāktu plāna īstenošanu?

16. tabula  
Kopienas rīcības plāns

Kopienas vajadzība, grūtība, problēma	Nepieciešamie resursi * ir pieejami kopienā	Nepieciešamie resursi * nav pieejami kopienā	Prakses pieeja	Īstenojamā darbība	Izpildes periods	Atbildīgais	Sagaidāmais rezultāts

Kopienas rīcības plānā sociālajam darbiniekam kopienā nedrīkst būt vairāk plānoto uzdevumu un pienākumu kā pašiem kopienas locekļiem. No pārlieku aktīvas pienākumu pārņemšanas izvairīties palīdz paša sociālā darbinieka darba plāns.

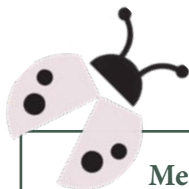
**Viens no būtiskākajiem veiksmes aspektiem līdztekus paša rīcības plāna izveidei ir efektīvas vadības grupas izveide. Tie ir cilvēki, kas darbosies uz vietas kopienā, iesaistīs plašāku sabiedrību, nodrošinās darbību atbilstību kopienas interesēm.** Kopienas vadības grupa vairumā gadījumu sastāv no neformāli organizētiem un uz pašiniciatīvu balstītiem iedzīvotājiem. Pat ja konkrētajā kopienā jau ir līderu grupa, ir nozīmīgi definēt skaidru šo cilvēku sasaisti ar konkrēto darba plānu, citādi kopiena īstenos tikai savu aktivitāti un sociālā darba kopienā darbiniekam zudīs saikne ar kopienas pārstāvjiem. Ja kopiena ir ļoti aktīva, var izdalīt apakšgrupas vai tematisko pārstāvniecību, definējot konkrētus uzdevumus. Svarīgi iesaistītās personas piefiksēt un darīt zināmas procesā iesaistītajām personām.

Ikdienā ir ļoti nozīmīgi izstrādāt regulāru sadarbības modeli – savstarpējos kontaktus, tikšanās grafiku, informācijas apmaiņas metodes un regularitāti.

**SOCIĀLĀ DARBINIEKA DARBA PLĀNS.** Plānā parādās paša sociālā darbinieka darbības plānojums nākamajai dienai, nedēļai vai mēnesim. Šāds plāns ir īpaši svarīgs, ja sociālais darbinieks sociālajā dienestā veic arī citus pienākumus, ne tikai SDK. Plānā iekļaujamie punkti ir atkarīgi no kopienas veida, kopienas vajadzībām un plānotās prakses pieejas. Daži no plānā iekļaujamās informācijas piemēriem.

- Ar kurām personām un kad plānotas tikšanās?
- Ar kādiem materiāliem jāiepazīstas (un kad), lai varētu iedzīvotājiem pastāstīt par kādu no aktuālajiem jautājumiem?
- Kādā veidā un kad apkopošu izpētes rezultātus? Kam un kad tos prezentēšu?
- Kā un kad atgādināšu par plānoto kopienas kopējo tikšanos?

Iespējamās situācijas, kad sociālais darbinieks SDK veic ar vairākām kopienām, un tad mērķtiecīgs, strukturēts darbs bez plānošanas diez vai būs iespējams. Sociālā darbinieka darba plāns var būt noderīgs arī tajos brīžos, kad kolēģiem vai citām iesaistītajām pusēm ir jāizskaidro, ko dara sociālais darbinieks kopienā.



**Metodikas aprobēšanas pilotprojekta laikā sociālie darbinieki kopienā nereti saņēma kolēģu pārmetumus par “braukāšanu kaut kur”, to, ka darbu kā ierasts neveic sociālā dienesta telpās. Atrašanās darba vietā, kabinetā, rada priekšstatu, ka sociālais darbinieks strādā, tikšanās kopienas vidē vairs nav tik pārredzama. Kolēģu iepazīstināšanu ar plānojumu nevajadzētu uztvert kā atskaitīšanos, tas ir skaidrojošais darbs, kas novērš savstarpējus pārrapņumus.**

Trīs aspekti, kas ir ļoti nozīmīgi, strādājot pie kopienas organizēšanas problēmas risināšanai.

1. Jāņem vērā visa padziļinātajā izpētē iegūtā informācija, kas raksturo kopienu, lai plāna īstenošanas ritms, iesaistītās personas, metodes u.c. pilnībā atbilst tās paradumiem, vērtībām un nerada negatīvu ietekmi.
2. Primāri jāizmanto vietējie resursi, mobilizējot visu esošo sistēmu, tai skaitā pastāvošās sadarbības tīklus.
3. Paraleli tiešajam darbam ar problēmas risinājumu vienlaikus jāstrādā ar kopienas vispārējā “veselīguma” uzlabošanu, sadarbības saikņu spēcīnāšanu iekšēji kopienā un ar ārējām iesaistītajām pusēm, sekmējot pastāvīgu komunikāciju, informācijas apmaiņu un sadarbības uzturēšanu.

#### 4.3.4. Intervence – sociālā darba kopienā prakses pieejas

Ārvalstu teorētiskajos avotos ir lietoti termini “metodes, pieejas, modeļi”. Lai nodalītu plašākus prakses virzienus no pavisam konkrētām tiešās intervences metodēm, Metodikā tiek lietots termins **prakses pieejas**. Katrai pieejai raksturīgi savi principi, darbinieka loma, veicamie uzdevumi, izmantojamās metodes.

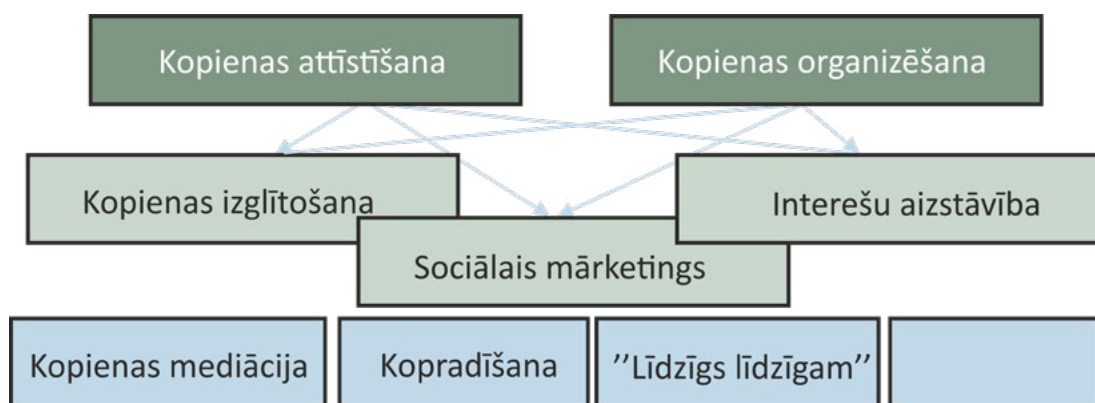
Pastāv daudzveidīgs kopienas prakses pieeju iedalījums. Metodikā ir piedāvātas piecas kopienas prakses pieejas, kas pārklāj pietiekami lielu kopienu situāciju un vajadzību dažādību.

1. **Kopienas attīstīšana un kapacitātes stiprināšana.**
2. **Sociālā plānošana.**
3. **Kopienas izglītošana.**
4. **Sociālais mārketing.**
5. **Sociālais aktīvisms un interešu aizstāvība.**

Kā papildu pieejas, kas kombinējamas ar kādu no pamata pieejām, tiek piedāvātas: 1) kopienas mediācija, 2) “līdzīgs līdzīgam”; 3) kopradišana (skatīt 24. attēlu).

24. attēls

*Kopienas prakses pieejas*



Iespējams, sākotnēji pieeju daudzums var samulsināt, un, lai tiktu pie skaidrības, darbiniekam var rasties vēlme izvēlēties vienu konkrētu pieeju. Bet jāsaprot, ka tas tikai retos gadījumos būs iespējams, visbiežāk veidojas pieeju kombinācijas. No desmit metodikas laikā aprobežotiem projektiem visos veidojās pieeju kombinācija. Dažos var identificēt, kura ir pamata pieeja, bet tajos parādās arī elementi no citām pieejām. Piemēram, projektā, kurā pamatā izmantoja sociālā aktīvisma pieeju, tomēr ienāca arī mērķa grupu izglītojošas aktivitātes, lietotnes *Whatsapp* grupā izveidojās savstarpējais tīklojums ar savstarpēju atbalstu, kas jau ir kopienas stiprināšanas elementi.

Var arī būt tādas situācijas, kad sākotnēji izpētes rezultātā darbinieks secina, ka piemērotāka ir viena pieeja, bet laika gaitā parādās nianse, kas liek pāriet pie citas pieejas. Piemēram, sākotnējā iecere var būt kopienas stiprināšana, bet, sākot īstenot plānoto darbinieks pamana, ka tomēr ir nepieciešams piesaistīt arī ārējus ekspertus, kas palīdzētu attīstīt kopienas sadarbības prasmes, sniegt zināšanas par to, kā tikt pie vēlamā rezultāta, un tad uz laiku dominējoša kļūst kopienas izglītošanas pieeja.

Sadarbības veidošana ar kopienu ir izvērsti aprakstīta 4.3.1. nodaļā. Tomēr viens no pilotprojekta dalībnieču secinājumiem ir tāds, ka komunikācijas veidošana ar iedzīvotājiem ir sarežģītāka nekā tas šķiet sākotnēji. Tas ir saistīts ar to, ka, veicot darbu ar gadījumu, parasti klients ir tas, kas ierodas pie darbinieka. SDK komunikācijas virziens ir pretējs – darbinieks dodas pie iedzīvotājiem, uzrunā tos. Arī tos iedzīvotājus, kuri nekad nav iedomājušies par sadarbību ar sociālo darbinieku un iesaisti kopienas aktivitātēs.

**Komunikācija ar kopienu** intervences posmā ir jāpiemēro konkrētās kopienas tradīcijām, vecumam un prasmēm. Ieteikumi komunikācijai ar kopienu.

- Iedzīvotāju sapulces. Kur? Skolā, bibliotēkā, vietējā biedrībā, veikalā, kafējnicā vai parkā? Vai peldvietā? Sapulces norises vieta pati par sevi daudz pasaka par kopienu, tās vērtībām, kā arī nosaka tikšanās atmosfēru.
- Publikācijas plašsaziņas līdzekļos. Reģiona laikraksti, pašvaldības informatīvais izdevums. Publikācijas derēs kopienām, kurām svarīga atpazīstamība, pašcieņas palielināšana, taču tas nav operatīvākais informācijas aprites veids.
- Atraktīvi, uzmanību piesaistoši sludinājumi populārākajās pulcēšanās vietās – sabiedriskā transporta pieturās, veikalos, pārvaldes institūcijās, lielākajos uzņēmumos, pie ziņojumu dēļiem. Jā, arī pie atkritumu savākšanas konteineriem – tur taču iet visi, vai ne?
- Publikācijas sociālajos medijos, sociālo mediju grupas izveide, nodrošinot tās atraktivitāti. Ja informācija nebūs saistoša, ieinteresējoša vai sasaistīta ar kopienas locekļiem pazīstamiem un būtiskiem aspektiem, sekotāju skaits visticamāk būs neliels.
- Ziņapmaiņas grupas (piemēram, lietotnē *WhatsApp*) izveide operatīvai informācijas aprītei.
- Vides reklāmas, kur tas pieļaujams, – informācijas plakāti uz privātā transporta, arī velosipēdiem, zirgu pajūgiem, ķerrām, ja tā ir mazdārziņu kooperatīva kopiena.
- Spontānas akcijas, aptaujas sabiedriskās vietās.
- Individuālas intervijas ar dažādām sabiedrības grupām.

#### 4.3.4.1. Kopienas attīstīšana un kapacitātes stiprināšana

Kopienas attīstīšana nozīmē palīdzēt kopienai vai konkrētām tās grupām apzināt savus resursus, vajadzības, iespējas, tiesības un pienākumus, palīdzēt plānot vēlamās pārmaiņas un īstenot nepieciešamās aktivitātes.

Kopienas attīstīšanas pieeju sociālais darbinieks izvēlas tad, ja kopienas pārstāvji netic tam, ka ir iespējams kaut ko mainīt, proti, ja kopienas pārstāvjiem trūkst pārliecības, ja ir vērojams inertums, apātiska attieksme, ja kopienas pārstāvji izvairās no iesaistīšanās un aktīvas darbošanās. Pieeju izvēlas arī tad, ja izpētes rezultātā darbinieks secina, ka ir nepieciešams uzlabot kopienas drošības izjūtu, palielināt kopienas saliedētību, mazināt sociālo izolāciju vai radīt bērniem draudzīgākas kopienas.

Šajā pieejā vairāk kā citās pieejās darbinieks pievērš uzmanību **kopienas līdzdalībai un iesaistei**, pašu iedzīvotāju spējai mobilizēties problēmu risināšanai. Ļoti iespējams, ka sākotnēji darbinieks palīdz kopienai apzināt savus resursus, vajadzības, iespējas, savas tiesības un arī savus kā iedzīvotāja pienākumus. Darbinieks palīdz plānot vēlamās pārmaiņas un īstenot nepieciešamās aktivitātes, lai īstenotu šīs pārmaiņas. Bet tas neatceļ to, ka kopienas locekļi tiek uzskatīti par savas dzīves un savas kopienas ekspertiem, kuri paši novērtē kopienas zināšanas.

Sākotnēji darbiniekam ir lielākā nozīme, viņš ir direktīvāks. Iespējams, kopienas pārstāvji darbiniekam piešķir eksperta statusu, taču laika gaitā šai lomai ir jāmainās, jo darbinieka uzdevums ir motivēt, radīt vēlmi kaut ko sasniegt un gūt pārliecību par saviem spēkiem. Jo vairāk spēj paveikt paši kopienas pārstāvji, jo vairāk darbinieks “pauz malā”.

**Kas nav kopienas attīstīšana?** Vienreizēji pasākumi, konsultācijas, lai informētu par mērķiem vai stratēģijām, kopienas konsultāciju grupas, komitejas vai vadītāju apmācība. Tā var būt tikai daļa no kopienas attīstīšanas stratēģijas.

#### **Kopienas attīstīšanas pamatprincipi**

- Attiecības starp sociālo darbinieku, citām pašvaldības institūcijām un kopienas locekļiem tiek regulāri pārrunātas. Var būt tā, ka dažādu apsvērumu dēļ iedzīvotāji ir piešķiruši iestāžu darbiniekiem lielāku varu, nekā tiem faktiski ir. Vai arī gaidas ir ievērojamāki lielākas, nekā kāda no iestādēm spēj nodrošināt. Šādas sarunas ved uz to, ka atbildība par kopienas dzīves kvalitāti ir dalīta.



- Problemātiskos jautājumus vispirms izvirza kopiena – tieši tā, kā iedzīvotāji tos šajā brīdī saredz, jo tas apliecina, ka iedzīvotāju viedoklis jeb redzējums tiek ņemts vērā. Tālāk laika gaitā svarīgi ir nodalīt kopienas vajadzības un vēlmes – vajadzības ir kas tāds, bez kā būtu sarežģīti izdzīvot vai kvalitatīvi dzīvot, savukārt vēlmes – ko gribētos, bet bez kā ir iespējams izdzīvot. Arī tās, kuras definētas kā vajadzības, vajadzētu kopīgi izanalizēt.



Vidusskolas vai pamatskolas pieejamība kopienas iedzīvotājiem var izklausīties pēc vajadzības. Bet, ja tā ir attāla lauku teritorija, kur nav pietiekams bērnu skaits, pašvaldībai visticamāk nav iespējams šo skolu saglabāt. Ar iedzīvotājiem pārrunājot šo vajadzību detalizētāk, var atklāties, ka patiesā vajadzība ir saistīta ar ērtu un atbilstošu transporta nodrošinājumu uz skolu, ar brīvā laika aktivitāšu pieejamību vai ar kopienas centra nepieciešamību, ja skola līdz šim bijusi vieta, kur pulcēties. Tā arī var būt vajadzība pēc darba vietām, kas skolas slēgšanas gadījumā tiek zaudētas. Aiz atslēgas vārda “skola” var būt pavisam citas vajadzības.

- Tas ir ilgtermiņa process.
- Vēlamais rezultāts ir kopienas locekļu kapacitātes palielināšana un pārmaiņas kopienas līmenī. Ne tikai konkrētu problēmu atrisināšana, bet iedzīvotāju stiprināšana, lai tie turpmāk paši spētu risināt problēmas.

#### Kopienas attīstīšanas pieeja nav piemērota

- Ja sociālā dienesta vadītājs ir sociālajam darbiniekam kopienā izvirzījis darba uzdevumu un vēlamos mērķus darbam ar konkrēto kopienu. Tas nav nepareizi, tā var būt, bet šajā situācijā ir lieki jautāt pašas kopienas redzējumu. Saruna var būt par tiem lielumiem, kas ir maināmi atbilstoši kopienas vēlmēm.
- Ja ir ierobežots laiks vai pieejams tikai īstermiņa finansējums kāda projekta ietvaros. Kā jau minēts, kopienas attīstīšana ir ilgtermiņa process. Iesaistīšanās un plānošana var ilgt gadu vai vairāk, un var paiet pat vairāki gadi, lai izveidotu kopienas spēju pašiem ietekmēt tos procesus, kas skar viņu dzīves kvalitāti.

Kā vēl vienu pieeju var izdalīt **uz resursiem balstītu kopienas attīstīšanu**. Šo pieeju raksturo tas, ka kopienas pašas virza attīstības procesu, identificējot un mobilizējot kopienā esošos, bet bieži vien neatklātos resursus, aktivizējot individuus, NVO un iestādes, lai tās savstarpēji sadarbotos un izmantotu savus resursus. Kopienas resursu identificēšanai tiek veltīts ilgs laiks, un identificētie resursi tiek saskaņoti ar cilvēkiem vai grupām, kurām ir interese vai vajadzība pēc šī resursa. **Galvenais uz resursiem balstītas kopienas attīstīšanas mērķis ir sākt izmantot to, kas jau ir kopienā.**

#### Ieteikumi un metodes kopienas attīstīšanas pieejas izmantošanai

- Dažādi **grupas saliedēšanas uzdevumi** vai to elementi. Protams, šie uzdevumi ir jāpielāgo konkrētai kopienai. Tas var būt pārgājiens, kurā, kopīgi veicot dažādus grupas uzdevumus, iedzīvotāji labāk iepazīst viens otru. Var kādā publiskajā telpā vai kopienas centra telpā izvietot **kopienas kolāžu**, kurā ir jāizmanto katra kopienas pārstāvja fotogrāfija vai zīmējums. Tas ir kopīgs uzdevums, kas liek iedzīvotājiem vienam otru uzrunāt, veidot intensīvāku savstarpējo komunikāciju, jo šo kopdarbu veido pati kopiena, ne darbinieks. Ir kopienas, kas izstrādā kopējās identitātes zīmes, un arī tās saliedē kopienu.
- Jo plašāks kopienas pārstāvju loks tiek iekļauts šāda tipa aktivitātēs, jo labāk, bet saliedēšanu noteikti var sākt ar nelielu iedzīvotāju skaitu, kuram pakāpeniski pievienojas pārējie.
- Paralēli saliedēšanai var veikt **atsevišķu kopienas pārstāvju iepazīšanu, organizēt individuālās sarunas un tādējādi ne tikai identificēt kopienas līderus**, bet arī izzināt, kāda ir viņu pieredze, zināšanas, prasmes, intereses. Jāapdomā, kā šo individuālo sarunu laikā attīstīt katra sarunas biedra līderību, kā iedrošināt.

- Kopienas partnerības un tīklojuma veidošana. Tās būs **organizētas tikšanās** ar dažādām iesaistītajām pusēm. Šīs tikšanās var būt formālas un neformālas, to saturs un darba kārtība var ļoti atšķirties.
- Rutīnas un sadarbības struktūras izveide (iknedēļas 1:1 saruna ar kopienas līderi, katru otro dienu informācijas apmaiņa kopienas *WhatsApp* čatā, ikmēneša visas aktīvās komandas tikšanās, sezonālā izaicinājuma, kopā būšanas un plānošanas diena). Spēja paredzēt un plānot ļauj komandas locekļiem fokusēties uz būtisko.
- **Kopienas stiprinošu paradumu ieviešana** (piemēram, apsveikšana dzimšanas dienā, cienasta sagādāšana uz tikšanās reizēm, kopīga svētku svinēšana, talku organizēšana).
- **Izveidot komandas sadarbības kultūru un ētiku** (izturēties cienpilni, runāt ar interesi, sniegt atbalstu).

Ir labi, ja sasniegumi ir vizuāli redzami – vai nu vārda tiešā nozīmē pie sienas (bildes, atslēgas vārdi, grafiki) vai sociālajos tīklos tiek ievietota informācija par īstenotajiem pasākumiem. Ne tikai citiem, bet arī pašiem iedzīvotājiem ir nepieciešams redzēt savu veikumu.

**Kopienas kapacitātes jeb tās sociālā kapitāla stiprināšana** nepieciešama, lai veidotu ciešas kopienas iekšējās saites savstarpējās attiecībās un veicinātu pārmaiņas kopienā, stimulējot arī pašu kopienas locekļu izpratni, prasmes un rīcību kopienas aktivitātes un attīstības veidošanā. Tieši pašu kopienas locekļu kapacitāte ir viens no nozīmīgajiem aspektiem, sekmējot kopienas veidošanos par pašģenerējošu kopienas, kas spēj risināt sociālās problēmas ar daudz mazāku sociālā darbinieka kopienā iesaisti.

#### 4.3.4.2. Sociālā plānošana jeb kopienas organizēšana

Sociālā plānošana ir saistīta ar kopienas vajadzību un problēmu novērtēšanu un sistemātisku stratēģiju plānošanu to risināšanai. Sociālā plānošana ietver sociālo apstākļu, sociālās politikas un kopienas institūciju pakalpojumu analīzi; mērķu un prioritāšu noteikšanu; pakalpojumu programmu izstrādi un atbilstošu resursu mobilizāciju; pakalpojumu un programmu īstenošanu un novērtēšanu.

Lai risinātu tādas problēmas kā ģimenēm nelabvēlīga vide, darba vietu un ekonomisko iespēju trūkums, noziedzība un diskriminācija, ir nepieciešamas sistēmiskas pārmaiņas. Lai iniciētu un panāktu šādu pārmaiņu norisi, sociālajam darbiniekam kopienā jābūt plašām zināšanām cilvēku organizēšanas procesā, cilvēku un kopienas dinamikas izpratnē, mērķu izvirzīšanā un realizējamu kopienas plānu veidošanā.

Vēsturiski sociālās plānošanas fokuss bija sociālo pakalpojumu uzlabošana, iesaistot vietējos iedzīvotājus. Tas aizsākās 20. gadsimta 20. gados un bija saistīts ar reformētu pilsētplānošanu – jauno dzīvojamo rajonu iedzīvināšanu un veco apbūves kvartālu revitalizāciju, veicinot sociālo mijiedarbību un līdzdalību. Šāda veida pilsētvides attīstība drīz vien tika saistīta ar sociālo darbu, jo bija nepieciešamas zināšanas, lai risinātu problemātiskās sociālās situācijas un atbalstītu cilvēkus, kurus tās ietekmē (*Wendt, 1989*). Svarīgs aspekts bija atbilstoša sociālās palīdzības piedāvājuma nodrošināšana lokālā līmenī, tādēļ sociālie darbinieki “tieši sadarbojās ar plānotājiem, vietējiem politiķiem un iedzīvotāju grupām” (*Wendt 1989*), kas, piemēram, Vācijā kā sociālā darba prakse tika praktizēta apkaimju attīstības (vācu val. – *Quartiersmanagement*) kontekstā tikai sākot no 90. gadiem.

**Šobrīd sociālā plānošana tiek skatīta gan kā pieeja, kas tiek īstenota kopienas organizēšanas konceptuālā virziena ietvaros, gan kā prakse pilsētplānošanas, vides, kultūras, kā arī dažāda līmeņa politikas plānošanas procesos. Sociālā plānošana vairāk kā citas prakses pieejas paredz darbu institucionālā un birokrātiskā līmenī, lai panāktu izmaiņas kopienā vai sociālajā politikā (*Berg-Weger, 2019*).** Lielāka loma tiek piešķirta ekspertiem, kuriem ir nepieciešama informācija un kompetences, lai vadītu pārmaiņas. Kopiena var būt iniciators pārmaiņām, sniegt savu redzējumu, daļēji līdzdarboties.

### Sociālās plānošanas principi

- **Līdzsvara saglabāšana starp procesu un rezultātu.** Process ietver diskusijas, kompromisu meklēšanu, iesaisti, taču šajā procesā ir jābūt skaidri redzamam sasniedzamajam rezultātam, piemēram, iedzīvotāju sapulcēm ir skaidrs mērķis. Ja izteikti iezīmējas socializācijas vajadzība, kas kavē rezultāta sasniegšanu, darbinieks šīs vajadzības apmierināšanai var paredzēt citas aktivitātes. Tomēr jāatceras, ka sociālā plānošana nav iespējama bez iedzīvotāju līdzdalības.
- **Plānošana ir ne tikai tehnisks, bet arī vērtībās balstīts sociāli politisks process.**
- **Problēmu definēšanā un resursu piešķiršanā jāizvairās no vērtējuma – racionāls vai neracionāls.** Inovatīvi risinājumi sākotnēji tiek novērtēti kā neracionāli, jo tie neatbilst ierastajai rutīnai, tradīcijām. Turklāt vērtējums – racionāls vai neracionāls – dažādām iesaistītām pusēm var atšķirties. Piemēram, vai ir racionāli uzturēt telpu jauniešiem brīvā laika pavadīšanai, ja telpu apmeklē vidēji trīs jaunieši dienā?
- **Zini savu kopien!** (datos balstīta izpēte apliecina to, ka kopienā ir konkrētās problēmas)
- **Kopiena nav viengabalaina.**
- **Neviens nevar zināt visu.** Pirmais solis ir informēt par identificēto problēmu, jo, iespējams, ka institūcijas, kuras ir atbildīgas par šīs problēmas risināšanu, par to nemaz nezina. Ja informācija tiek ignorēta, tad darbinieka nākamais solis ir gatavot datos balstītus argumentus, kas apliecina problēmas nozīmīgumu.
- **Darbinieks pārzina lēmumu pieņemšanas procesu** – gan personas un iestādes, kurām formāli ir vara, gan neformālos lēmumu ietekmētājus (gan pozitīvā, gan negatīvā ziņā).
- **Pārmaiņām vienmēr būs pretestība, kas var tikt izpausta aktīvi vai pasīvi.**
- **Svarīga ir reālistiska risku izvērtēšana, izsverot ieguvumus un zaudējumus.**

Viens no sociālās plānošanas modeļiem ir iepriekš aprakstītais STO (sociālās telpas orientācijas) modelis, kurā liels uzsvars ir likts uz sadarbību visos līmeņos, sadarbības grupu veidošanu, un sociālais darbinieks pamatā uzņemas koordinatora un sociālā darba vērtību uzturētāja lomu attiecībā pret kopienas pārstāvjiem starpprofesionālās un starpinstitucionālās sadarbības grupās. Nereti sociālās plānošanas procesam tiek piesaistīti ārējie eksperti.

Sociālās plānošanas pieeja ir laikietilpīga, jo ir vērsta uz strukturālām pārmaiņām (*Berg-Weger, 2019*). Pieejai raksturīgs tiešāks fokuss uz sociālajām problēmām, līdz ar to ir vieglāk nodalīt sociālo darbu kopienā un kopienas darbu.

Ja sociālās plānošanas ietvaros atbilstoši STO modelim tiek izveidota SDK sadarbības grupa pašvaldībā, nepieciešams pievērst uzmanību tās efektīvas darbības plānošanai un uzturēšanai.

<p>MĒRĶIS</p> 	<p>Pašvaldības grupas ietvaros sekmēt šādus procesus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• informācijas apmaiņa;</li> <li>• zināšanu un pieredzes pārnese;</li> <li>• starpnozaru aktivitāšu koordinēšana;</li> <li>• kopīga lēmumu pieņemšana;</li> <li>• būtiskāko darba mērķu un darba virzienu definēšana;</li> <li>• līdzdalība pašvaldības budžeta veidošanā.</li> </ul>
<p>METODES NORISE</p>	<p>Reizi mēnesī tiekoties, katra iesaistītā puse uz lapas vai digitālā formā uz tāfeles uzraksta un īsi pastāsta par 2–3 būtiskākajiem izaicinājumiem un 1–3 plānotajiem procesiem (individuāli veicamiem vai sadarbībā ar kādu). Nozīmīgi, ka netiek stāstītas aktivitātes (pasākumi), bet procesi. Piemēram, kultūras darbinieka uzdevums nav prezentēt visus pasākumus, bet gan pastāstīt par plānu attīstīt kultūras apziņu, vizuālajā un pasākumu tematikā mērķtiecīgi caurvijot latviskās dzīvesziņas principus. Savukārt izaicinājumi ir stimulēt jauniešus apmeklēt pasākumus, iesaistīties kā brīvprātīgajiem darbiniekiem kultūras pasākumu norisē un rast alternatīvu pasākumu norisēm kultūras nama zāles vietā tās remonta laikā.</p> <p>Tikšanās noslēgumā var aicināt dalībniekus atzīmēt (ar uzlīmēm vai balsojot digitālā vidē) viņuprāt būtiskākos izaicinājumus un ielānot konstruktīvu sarunu par iespējamiem risinājumiem un atbildībām.</p> <p>Pēc sarunām visi (digitālā vai fiziskā) kalendārā ieraksta (vai to izdara jau pirms tikšanās) plānotos pasākumus, tikšanos ar iedzīvotājiem, anketu izsūtīšanu un citas darbības. Šī sadaļa netiek pārrunāta, bet novietota visiem redzamā vietā pašvaldībā (vai digitāli pieejamā laika līnijā), sekmējot sinerģijas.</p> <p>Sanāksmēm nevajadzētu būt ilgākām kā divas stundas un ne biežāk kā reizi mēnesī. Laicīgi aicinājumi uz tikšanos un to ielānošana kalendārā ilgākam laika posmam, tikšanās norises regularitāte un ievērotais laika rāmis ir nozīmīgi elementi pakāpeniskai kopienas pašorganizēšanās spēju attīstīšanai. Ļoti nozīmīga ir korekta un laba procesa vadība, kas sniedz katram iespēju izteikties, seko laika rāim un sarunu norisei par būtisko.</p>

Sociālās plānošanas pieejas kontekstā aktuāla var būt arī **pakalpojumu paplašināšana** (angļu val. – *service extension*), kuras mērķis ir paplašināt kopienas institūciju darbību un kopienas pakalpojumus, padarot tos atbilstošākus kopienas locekļu vajadzībām un pieejamākus kopienas locekļiem. Viens no sociālā darbinieka kopienā uzdevumiem ir veikt izpēti, kādi šķēršļi un apgrūtinājumi pastāv attiecībā uz kopienas resursu aktivizēšanu un piesaisti konkrētajā pašvaldībā vai nacionālā līmenī.

Kā viena no iespējamām grūtībām kopienai var būt vajadzīgo resursu trūkums, piemēram, pamatvajadzību līmenī cilvēkiem trūkst iespējas nomazgāties, izmazgāt veļu. Veselības aprūpes, interešu izglītības nodrošināšanā – nav pieejams sabiedriskais transports, lai nokļūtu uz vajadzīgo iestādi un saņemtu pakalpojumu. Konkrētai mērķa grupai nav attīstīti nepieciešamie pakalpojumi – piemēram, nav pieejams dienas aprūpes centra pakalpojums cilvēkiem ar smagiem funkcionāliem traucējumiem un citi pakalpojumi.

### Sociālās plānošanas prakses pieejas galvenie uzdevumi

- **Izpētīt esošos resursus kopienā** – gan formālos pašvaldības un valsts administrētos, gan neformālos – konkrētās kopienas iekšējos resursus. Svarīgi ir pamanīt un attīstīt resursus tieši cilvēku dabiskajās vidēs – piemēram, lauku pagastā ir māmiņa, kura var sniegt bērnu pieskatīšanas pakalpojumus; senioru biedrība tiekas ar savas apkaimes senioriem, kuri nedodas ārpus mājām; ģimene var sniegt atbalstu citai ģimenei bērna aprūpē.
- **Izvērtēt, cik pieejamie resursi ir atbilstoši kopienas vajadzībām.**
- **Kartēt resursus.**
- **Savest kopā resursus un kopienu.**
- **Iesaistīties trūkstošo resursu attīstīšanā.**



2021. gadā Tukuma novada pašvaldībā tika realizēts pilotprojekts “Kopiena kā resurss ģimenēm ar bērniem”, kura rezultātā tika izveidota rokasgrāmata sociālās vides izpētei pakalpojumu attīstībai ģimeņu ar bērniem atbalstam “Vajadzību un resursu kartēšana”, kas var kalpot kā labs metodiskais materiāls šīs prakses pieejas nodrošināšanā (*Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021*).

### 4.3.4.3. Kopienas izglītošana

Jāuzsver, ka sociālajam darbiniekam kopienā jābūt uzmanīgam ar termina “izglītošana” lietošanu, jo ļoti iespējams, ka kopienai ir negatīva pieredze saistībā ar formālās izglītības sistēmu, un tas var būt iemesls, kāpēc kopienai trūkst zināšanu un prasmju problemātisku situāciju risināšanai. Ja nepieciešams, komunikācijā ar kopienu terminu “izglītošana” var aizstāt ar semināriem, darbnīcām un citām formām. Kopienas pārstāvjiem var būt tradicionāla izglītošanas procesa pieredze, kas paredz divas puses – izglītotājs un izglītojamais. Vienam ir eksperta un varas pozīcija, kamēr otra puse ir nepietiekami zinoša un nepietiekami varoša. Šāds lomu dalījums var nebūt patīkams un izraisīt pretestību.

#### **Kad izvēlamies šo pieeju?**

**Tad, ja izpētes rezultātā saprotam, ka iedzīvotājiem trūkst nepieciešamo zināšanu un prasmju.** Ierasti vēl papildina ar to, ka nepietiekamas zināšanas un prasmes, lai tiktu galā ar ikdienas procesiem, bet šīs Metodikas izstrādes laikā īstenotajos projektos parādījās arī pavisam citas situācijas. Turpmāk piemērs.

*Kopiena ir pietiekami enerģiska, iedzīvotāji ir pat apvienojušies formālā organizācijā – biedrībā, taču tālāk netiek, jo pietrūkst zināšanu par biedrības vadības procesiem, par projektu pieteikumu sagatavošanu.*

Arī šādā situācijā kopienas izglītošanas pieeja būs ļoti piemērota.

Izmantojot kopienas izglītošanas pieeju, sociālajam darbiniekam ir vērtīgi padomāt par to, kurš būs izglītotājs. Variānti ir dažādi.

- Tikko aprakstītajā situācijā, kad kopienas pārstāvji ir pietiekami motivēti apgūt kaut ko jaunu, tie, visticamāk, būs eksperti. Labākajā gadījumā brīvprātīgie; ja nē, darbiniekam ir jādomā par resursiem, lai piesaistītu ekspertus, kuri var nodrošināt mācības un konsultācijas kopienas līderiem. Ir organizācijas, kas jau esošu projektu ietvaros piedāvā savu ekspertu konsultācijas. Tātad darbiniekam būtu jāpārzina aktuālās iespējas valsts, pašvaldības un NVO sektoros vai vismaz jāzina, kuram to pajautāt.
- Ja tēmas nav specifiskas, izglītotājs var būt pats sociālais darbinieks.
- Veiksmīgāka situācija ir tad, ja starp kopienas pārstāvjiem izdodas atrast ekspertus kādā jomā, kuri var dalīties savās zināšanās un prasmēs ar citiem. Piemēram, kāds ir zinošs dārznieks, kāds – grāmatvedis, pavārs vai pedagogs, ir arī medmāsiņa, un tā varētu turpināt. Šādā gadījumā paralēli kopienas izglītošanai tiek izmantota arī kopienas attīstīšanas pieeja.

Ja izglītotāja lomu ieņem sociālais darbinieks, tad jāņem vērā, ka mācīšanās procesā izmantojama pieaugušo pedagoģija un neformālās izglītības principi un metodes.



### Kas pieaugušo pedagogijas un neformālās izglītības principos ir īpašs?

- Tās pamatā ir balstīšanās uz dalībnieku vajadzībām un interesēm.
- Uzsvars uz kultūras nozīmi un kultūras vērtību.
- **Vienlīdzīgas attiecības** starp izglītojamo un izglītotāju, **brīvprātīgums, līdzdalība**.
- **Nevērtēšanas princips** – var būt atgriezeniskā saite, bet ne novērtējums. Tā vietā tiek attīstītas pašnovērtēšanas prasmes.
- **Radoša interaktīvu metožu izmantošana** neformālā vidē.
- Mācīšanās process ir saistīts ar dalībnieku iepriekšējo pieredzi.

Šie principi ir tikai ievirze, kam pievērst uzmanību. Izmantojot šo pieeju, darbiniekam vēlams papildināt zināšanas par pieaugušo izglītību un neformālo izglītību.

Papildus jāpiemin arī Brazīlijas filozofa un pedagoga Paulo Freires (*Paulo Freire*) “apspiesto pedagogijas” ideja par ciklisku iedrošināšanas un eksperimentālas mācīšanās procesu, kurā cilvēks **izvērtē savu pašreizējo dzīves situāciju, identificē to, ko vēlētos mainīt, veic konkrētas rīcības, lai šīs pārmaiņas īstenotu, un tad šo rīcību reflektīvi pārdomā** (*Reich & Garvin, 2016*). “Apspiesto pedagogija” kritizē tradicionālo mācīšanās procesu, kurā ir zinošs eksperts un izglītojamie ar pasīvu zināšanu saņemšanas lomu. “Apspiesto pedagogijas” elementu izmantošana ir īpaši lietderīga, ja kopienas izglītošanas pieeja tiek kombinēta ar sociālo aktīvismu un interešu aizstāvību.

SDK metodikas izstrādes laikā veiktās sociālo darbinieku aptaujas<sup>18</sup> rezultāti liecina, ka neformālās izglītības iespējas ir izmantojuši 41% sociālo darbinieku, apgūstot, piemēram, krīzes situāciju vadību mērķa grupām, zināšanas par sabiedrības struktūras daudzveidību, e-pratību, konsultēšanas prasmes vai citas metodes.

Bez iepriekš minētajām mācībām sociālais darbinieks kopienā varētu izmantot arī neformālās izglītošanās iespējas ar uzsvaru uz kopienu stiprināšanas un attīstības pasākumiem turpmāk aprakstītajās jomās.

- **Iniciatīvas, organizācijas un fondi:**
  - ar iespēju iegūt finansējumu kopienu attīstībai, vietējām iniciatīvām, kopienu līderības stiprināšanai un cilvēkresursu kapacitātei;
  - ar iespēju pievienoties kādai no šobrīd īstenojamām kampaņām vai projektiem, semināru cikliem vai cita veida apmācībām. Nodrošinātāji: Sabiedrības integrācijas fonds (SIF), Aktīvo iedzīvotāju fonds, pašvaldību projekti vietējām NVO un neformālām iedzīvotāju grupām, *British Council* (un tās partneri NVO), vietējās rīcības grupas, Eiropas Kustība Latvijā, Izglītības attīstības centrs, LLF, Latvijas Dabas fonds, Eiropas Parlamenta Vēstnieku skolas, Latvijas Pilsoniskā alianse un citi.
- **Pieredzes gūšana kopienu stiprināšanā, veidošanā, tīklošanā.** Nodrošinātāji: *British Council*, Rīgas apkaimju biedrības, Valmieras novada fonds, Kurzemes NVO centrs, Latgales NVO atbalsta centrs, Zemgales NVO atbalsta centrs, Daugavpils un Ilūkstes partnerība „Kaimiņi”, Ideju māja, lauku partnerība „Lielupe”, biedrība „Sateka”, Pierīgas partnerība, LLF, biedrība „Ūdenszīmes”, biedrība „Sēlijas salas” un citi.
- **Pieredze specifisku rīku un metožu izmantošanā (vizuālā māksla, mūzika, sociālā uzņēmējdarbība), kopienu kapacitātes stiprināšana – labās prakses un piemēri.** Nodrošinātāji: biedrība “LAUKKU”, biedrība “CULTURELAB”, Sansusī labklājības rezidence, biedrība “Skaņu māja”, biedrība “Free Riga”, Baltijas reģionālais fonds, Latvijas Platforma attīstības sadarbībai un citi.
- **Organizācijas, kas sniedz specifiskus kopienu apmācību, saliedēšanas un pētniecības pakalpojumus: ciemu attīstības plānošana, vietas identitāte, tīklošanās, iedzīvotāju motivēšana, teritorijas aktivizēšana caur kopienām, vizionēšana, finansējuma piesaiste un citi.** Nodrošinātāji: Izglītības attīstības centrs, fonds atvērtai sabiedrībai “DOTS”, *British Council*, biedrība “CULTURELAB”, Latvijas Platforma attīstības sadarbībai, biedrība “Jaunatnes līderu koalīcija”, biedrība “Latvijas Sarkanais Krusts” un citi.

<sup>18</sup> LLF veikts pētījums, nav publicēts.

Sociālais darbinieks kopienā var organizēt vai sniegt atbalstu iedzīvotāju kopai vai atsevišķiem tās locekļiem veidot izpratni, gūt jaunas prasmes un zināšanas, piemēram, palīdzēt kopienas locekļiem izprast pašvaldības lēmumu pieņemšanas struktūru, finansējumu piesaistes avotus un projektu izstrādes pamatprincipus; komunikācijas pamatprincipus; sekmēt līderu prasmes radīt pārmaiņas. Var tikt apgūtas dažādas moderēšanas, komandas veidošanas, modelēšanas un citas praktiskas zināšanas un metodes, piemēram, par varas un ietekmes struktūru, sabiedrības mobilizācijas metodēm un citas.



**Kopienas locekļiem ir ļoti svarīgi ne tikai redzēt un izjust pozitīvas konkrētas pārmaiņas, ko dod katra attīstības plāna īstenošanas rezultāti, bet tikpat svarīgi ir, lai plāna rīcības būtu saskaņotas kopējā virzībā un sekmētu kopienas un vietas identitātes stiprināšanu. Ikvienam cilvēkam ir nepieciešama piederības izjūta konkrētajai vietai, jo tikai piederīgs cilvēks būs iesaistāms kopienas loceklis, bet piederība bez identitātes nav iespējama.**

Jaunu zināšanu un prasmju apguve noteikti veicina kopienas kompetences un kapacitātes attīstīšanos. Šo kopienas izglītošanas posmu būtiski veikt vienlaikus divos veidos:

- strādājot ar aktīvās kopienas daļas individuālo kapacitāti, zināšanu un spēju vairošanu, līdz ar to attīstot jaunus kopienas līderus;
- kā arī ar visu kopienu, kas savukārt veido komandas kopējo kapacitāti.

**Kopienas izglītošanas pieeja nav piemērota:**

- **ja starp iedzīvotājiem ir konfliktējošas attiecības** (mācīšanās aktivitātes var tikt izmantotas kā platforma domstarpību risināšanai – šādā situācijā papildus izmantojami kopienas mediācijas elementi);
- **ja kopienas pārstāvjiem ir grūtības rast un plānot brīvo laiku** (iespējamās izglītojošās aktivitātes, izmantojot e-vidi), **ievērot norunātos laikus** (personas ar dažāda veida saslimšanām, personas, kas aprūpē kādu no ģimenes locekļiem ar veselības problēmām, personas, kas pastiprināti lieto atkarību izraisošas vielas un citas).

#### 4.3.4.4. Sociālais mārketings

Mārketings ir mērķtiecīga, produktus ražojoša vai pakalpojumus sniedzoša uzņēmuma darbība tirgū ar mērķi veicināt to pārdošanu. **Savukārt sociālais mārketings ir mārketinga veids, kura galvenie mērķi ir mainīt sabiedrības viedokli un uzvedību, vērst uzmanību uz sabiedrības sociālajām problēmām, ar konkrēto produktu vai pakalpojumu mazināt sociālo problēmu ietekmi. Tātad sociālā mārketinga galvenais virsuzdevums – sekmēt sociālo labklājību.**

Sociālajam mārketīngam ir divas galvenās sastāvdaļas – **sabiedriskās attiecības un pakalpojumu mārketings** (*University of Kansas, 1994–2023*).

Sabiedriskās attiecības – iedzīvotāji atbalsta, izmanto pakalpojumus un līdzdarbojas tikai tad, ja viņiem ir pozitīvs priekšstats par konkrēto sistēmu. Tāpēc sabiedrisko attiecību pamatmērķis ir “pārdot” sistēmas pozitīvo tēlu. Līdz ar to sabiedrisko attiecību galvenais uzdevums ir komunicēt ar sabiedrību par šādiem jautājumiem:

- kas ir sociālais dienests, kopienas centri, NVO; kādi ir minēto organizāciju mērķi un pakalpojumi;
- kas ir sociālais darbinieks kopienā, kādi ir viņa uzdevumi, pieredze un sasniegumi;
- kāda ir sabiedrības attieksme pret organizāciju sniegtajiem pakalpojumiem un šo pakalpojumu saņēmējiem;
- kas un kā ir ieguvēji, saņemot sociālos pakalpojumus.

Otra sociālā mārketinga pieeja ir pakalpojumu mārketings – sociālie pakalpojumi, sociālie projekti, programmas ir jātirgo tāpat kā jebkurš cits produkts.



Latvijas piemērs ir ikgadējās starptautiska projekta “Serious request” labdarības maratona “Dod pieci!” kampaņas. Katru gadu tiek izvirzīta konkrēta problemātika, tā tiek aktualizēta ar stāstiem, iesaistītajiem, līdzcilvēkiem, profesionāļiem. Tiek uzrunāta sabiedrība, ziedotāji, nevalstiskās organizācijas, pašvaldības un valsts iestādes.

**Pakalpojumu mārketiņgā svarīgi aktualizēt šādas tēmas:**

- sociālās problēmas un grūtības, to ietekme uz indivīdu, kopienām, valsts un sabiedrības dažādām sfērām;
- mazaizsargātu un marginalizētu grupu vajadzības, kā sabiedrība un brīvprātīgie varētu tām palīdzēt;
- nepieciešamība pēc sociālām programmām un projektiem;
- ieguvumi no pakalpojumiem, kuri var novērst sociālās problēmas;
- dažādi veidi, kā varētu risināt kopienas vajadzības un problēmas, kāda ir kopienas loma.

18. tabula

*Metode. Sociālā mārketiņga plānošana*

<b>MĒRĶIS</b>	Aktualizēt dažādas sociālās problēmas sabiedrībā, iesaistot pēc iespējas vairāk ar konkrēto jautājumu saistītās pašvaldības institūcijas.
<b>METODES NORISE</b>	<p>Ikgadējā kalendārā katru mēnesi un ceturksni tiek iekļautas tēmas, kas aktualizē konkrētas sociālās problēmas un/vai problēmām pakļautās mērķa grupas. Plānošanā un realizācijā tiek iesaistītas iestādes, kuras var sasniegt pēc iespējas lielāku sabiedrības mērķauditoriju.</p> <p><u>Piemēri</u>  <i>Marts – sociālā darba mēnesis.</i>  <i>Konkrētajā mēnesī iesaistītās iestādes plāno pasākumus – lekcijas, domnīcas, mācību stundas, filmas, atvērto durvju dienas par attiecīgo tēmu. Tiek iesaistīti mediji: pirms pasākumiem – informējot un aicinot sabiedrību iesaistīties, pasākumu norises laikā un pēc pasākumiem – veidojot kopsavilkumus un novērtējot pasākumu nozīmību un ietekmi.</i></p>
<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Sabiedrības informēšana par sociālo problēmu, pakalpojumu, nepieciešamo atbalstu, ietekmi u.c.



#### 4.3.4.5. Sociālais aktīvisms un aizstāvība

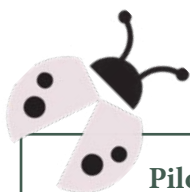
Lai mainītu situāciju, nereti ir nepieciešamas plašākas strukturālas pārmaiņas. Daļa no problēmām nav atrisināmas ne individuālu gadījumu, ne arī kopienas līmenī (Reich & Garvin, 2016), jo īpaši tāpēc, ka sabiedrība kļūst arvien komplicētāka un kopienas piedzīvo intensīvāku mīedarbību ar citām sociālām sistēmām. **Sociālā aktīvisma mērķis ir panākt sociālās pārmaiņas un novērst sociālo netaisnīgumu vai kādas kopienas apspiestību, izmantojot sociālās akcijas, kustības un kopienas interešu aizstāvību (Berg-Weger, 2019).** Mērķtiecīgi tiek plānots politiskais spiediens, lai ietekmētu lēmējvaru, kas veicina pieeju resursiem, pakalpojumiem un pašnoteikšanās iespējām kopienai labvēlīgu un taisnīgu lēmumu pieņemšanai. Sociālais aktīvisms ir vērsts uz sabiedrībai nozīmīgām sociālām pārmaiņām.

Sociālais aktīvisms ir uz sociālo taisnīgumu vērsta pieeja, un tās teorētiskais pamats lielā mērā ir saistīts ar radikālo sociālo darbu. Vēsturiski sociālais aktīvisms ir bijis saistīts ar marginalizētām kopienām (sieviešu tiesību aizstāvība, cilvēku ar invaliditāti aizstāvība, LGBT tiesību aizstāvība, rasu un etnisko

minoritāšu aizstāvība). Latvijā sociālā aktīvisma un interešu aizstāvības pieeju biežāk izvēlas NVO, kuras pārstāv konkrētas mērķa grupas (piemēram, Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA”, Resursu centrs “MARTA” un citas). Aktualizējot mērķa grupas problēmas un uzrunājot plašāku sabiedrību, sociālā aktīvisma pieeja var būt vērsta uz kopienas izolācijas mazināšanu, segregācijas un marginalizācijas novēršanu.

**Sociālā aktīvisma pieeju izvēlas**, ja kopiena pati nespēj pārstāvēt savas intereses, ja tā ir piedzīvojusi naidīgu vai diskriminējošu attieksmi. Kā arī, ja kopienas balss nav dzirdama, parasti ir arī grūti aizsniedzama (McCardle, 2020). Tās nereti ir kopienas, kuras sabiedrībā tiek uztvertas kā problēmas, nevis kā iedzīvotāju grupas, kas piedzīvo problēmas, piemēram, bezpajumtnieki, personas pēc ieslodzījuma, personas ar vielu atkarībām un citas. Līdz ar to vērtīgi ir apdomāt veidus, kā eksternalizēt problēmu, jo tas var palīdzēt pakāpeniski iesaistīt pašu kopienu savu interešu aizstāvībā.

Sociālais aktīvisms un interešu aizstāvība var izpausties kā protesta forma (piketi, demonstrācijas, ielu gājieni, streiki, kāda uzņēmuma boikotēšana) vai iestāšanās par kādu jautājumu (piemēram, kādas sociālās problēma risināšanu), tās var būt vēstules politiķiem un citām iesaistītām pusēm.



Pilotprojekta dalībniece kopā ar Daugavpils valstspilsētas vecākiem, kuri audzina bērnus ar funkcionāliem traucējumiem, izveidoja sociālo akciju – fotoizstādes projektu, kas bija veltīts Starptautiskajai autisma dienai, ko atzīmē 2. aprīlī. Fotoizstādē iesaistījās seši Daugavpils valstspilsētā dzīvojoši bērni ar autiskā spektra traucējumiem. Fotogrāfijās tika atspoguļota šo bērnu ikdiena un viņu piedzīvotās emocijas, tādējādi pievēršot plašākas sabiedrības uzmanību mums blakus esošajiem bērniem ar funkcionāliem traucējumiem. Fotoizstāde tika prezentēta interneta vidē video formātā. Virtuālo fotoizstādi iespējams noskatīties Facebook kontā: <https://fb.watch/lceAPU8Rtv/>



Skenē kodu, lai nokļūtu izstādē!

Lai vēstījums būtu efektīvs un veicinātu sociālās pārmaiņas, svarīgi ir tajā ietvert kopienas autentisko viedokli (McCardle, 2020). Tā var nebūt tikai runa publiskos pasākumos vai plašsaziņas līdzekļos. Var izmantot dažādas radošas metodes – zīmējumus, fotogrāfijas, performances un citas.

**KOPIENAS AKCIJAS.** Mērķis – iesaistīt un aktivizēt iedzīvotājus. Piemērotas situācijā, kad kopienā ir augsts potenciāls un inertumu veicinošie šķēršļi ir viegli pārvarami.

**POLITISKĀS AKCIJAS.** Mērķis – radīt spiedienu uz lēmumu pieņēmējiem. Aktīvas politiskās akcijas Latvijā nav bieži lietots instruments. Laiku pa laikam sabiedrībā pretrunīgu jautājumu gadījumos akcijas tiek rīkotas, lai protestētu pret lēmējvaru un izpildvaru. Latvijā visbiežāk protesti notiek pie Saeimas vai ministrijām, bet gadās, ka arī pašvaldību darbs tiek negatīvi novērtēts.

**SOCIĀLĀS AKCIJAS.** Mērķis – ietekmēt sabiedrības attieksmi un veidot sociāli iekļaujošu vidi. Akcijas bieži tiek realizētas ar sociālo mediju palīdzību, jo to lietotāju skaits ikdienā ir daudz lielāks nekā mājaslapu un klātienē pasākumu apmeklētāju skaits. Izmantojot sociālās akcijas, jāizvērtē, kā un kuru auditoriju visveiksmīgāk uzrunāt.

#### SOCIĀLĀS AKCIJAS PLĀNOŠANAS KONTROLES SARAKSTS

- Vai ir definēts konkrēts mērķis, kurš jāsasniež ar šo akciju?
- Vai akcijas plāns atspoguļos sasniedzamo mērķi un vēstījumu?
- Vai visi jūsu grupā ir apmierināti ar akcijas realizācijas plānu?
- Vai plāns būs ārpus līdzšinējās pieredzes?

- Vai jūs dodaties ārpus “oficiālajiem kanāliem”, uzrunājot cilvēkus personiski?
- Vai jūsu prasības ir skaidras un vienkāršas? Vai jums ir atkāpšanās prasības?
- Vai jums ir laiks, nauda un cilvēki, kas nepieciešami šīs akcijas īstenošanai, un vai ir vērts ieguldīt resursus?
- Vai grupa ir izlēmusi, kurš akcijā sniegs informāciju un kurš būs tās pārstāvis?
- Vai esat rīkojuši ģenerālmēģinājumu?
- Vai jums ir labs koordinēšanas plāns, tostarp pēdējā brīža atgādinājuma tālruna zvani?
- Ja vēlaties plašsaziņas līdzekļus, vai viņiem ir paziņots un sniegts atgādinājums?
- Vai jūs zināt, kurš un kur informēs par akciju un dalībniekiem?

Būtiski, lai pēc īstenotajiem procesiem kopienai tiek nodrošināta atgriezeniskā saikne un lai tās locekļiem ir skaidri katram veicamie uzdevumi un atbildības, laika plāns, turpmākie sadarbības procesi un sasniedzamie mērķi.

Līdztekus šajā nodaļā aprakstītajam par sociālo aktīvismu un interešu aizstāvību sociālais darbinieks kopienā var izmantot arī papildu pieejas, kas atsevišķās situācijās var kļūt par pamata pieeju. Piemēram, ja centrālā problēma ir konfliktējošas attiecības starp apkaimes etniskajām kopienām, tad kopienas mediācija var kļūt par pamata pieeju.

#### 4.3.4.6. Kopienas mediācija

Mediācija ir process, kurā konfliktējošās kopienas vai kopienu pārstāvji ar sociālā darbinieka kopienā palīdzību paši mēģina atrast konstruktīvu konflikta risinājumu. Mediācijā nav zaudētāju. Mediācijas mērķis ir panākt, lai katra konfliktējošā puse panāktu uz savām interesēm vērstu rezultātu. Ar mediācijas palīdzību konflikts var tikt ātrāk atrisināts vai arī no tā var izvairīties pavisam, kā arī kopienu mediācijas rezultātā tiek spēcīnātas attiecības un sadarbība starp cilvēkiem un iedzīvotāju grupām (tai skaitā NVO, draudzi, skolu un citām), mazināta esošā spriedze, stiprināta kopienas pašnoteikšanās un lēmumu decentralizācija. **Kopienas mediācija ir vēsta uz sociāli iekļaujošas vides attīstīšanu, starpkultūru saskaņas un dažādu kopienas grupu dialogu veidošanu.**

Tipiskākās situācijas, kad izmanto kopienas mediāciju, ir konfliktējošas etniskās kopienas, kopienas ar radikāli atšķirīgām ideoloģiskām pārliecībām, situācijas ar ignorēšanu, destruktīviem konfliktiem, ilgstošu tiesvedību vai vardarbību, kaimiņu vai zemes lietojumveida strīdiem, saimnieka un īrnieka problēmām, darba strīdiem un citas.

Kopienas mediācija kļuva izplatīta 20. gadsimta 60. gados visās Amerikas Savienotajās Valstīs kā alternatīva metode, lai kopienās nodrošinātu konfliktu risināšanas pakalpojumus vietējā mērogā. Sākotnēji šīs programmas ietvēra kopienas locekļus kā starpniekus nelielos kriminālos konfliktos un kaimiņu strīdos ar mērķi sekmēt tiesu sistēmas reformu. Tomēr vairāku gadu laikā izveidojās otrs kopienas mediācijas virziens, reaģējot uz tā laika sociālo un politisko aktīvismu ar galveno ideju, ka kopienas pilsonisko jautājumu risināšanai ir jānotiek pašā kopienā, nevis institucionālajās struktūrās (*Resolution Systems Institute, 2019*). Tieši šis virziens ir piemērojams arī Latvijas sociālajā darbā kopienā, balstoties uz demokrātiskas līdzdalības principiem, pilsoņu tiesībām un pienākumiem un iesaistot NVO.

Galvenais kopienas mediatora uzdevums ir caur kompleksām sarunām, nodrošinot drošu vidi domu apmaiņai par vajadzībām, atgriezt lēmumu pieņemšanu pašu kopienas locekļu “rokās”. Vienlaikus tiek attīstīta kopienas locekļu spēja uz klausīt vienam otru, sadzirdēt un radīt piemērotus risinājumus. Kopienas mediācija ļauj procesa dalībniekiem pārkāpt savus pieņēmumus un ieraudzīt vienam otru kā unikālus individuus ar patiesām bažām un vajadzībām, neraugoties uz savstarpējām domstarpībām.

**Kopienas mediatori izmanto dažādas metodes, kas ir atbilstošākās konkrētajā situācijā.**

- **Mediācija** – brīvprātīgs process, kurā mediators palīdz risināt konfliktu, klātienē procesā virzot dalībniekus izzināt savas bažas un darboties, vienojoties par iespējamiem risinājumiem. Procesā vadītājam jābūt neitrālam, nepievienojoties kādam no viedokļiem. Savukārt dalībnieki var:
  - ▶ nokļūt līdz konkrētu risinājumu izstrādei, kas atbilst viņu vajadzībām, vai
  - ▶ nolemt palikt ar esošo viedokli, jo (vēl) nav gatavi risināt jautājumu un piekāpties.





Mediācija konfliktā, kas radies pirmsskolas izglītības iestādē (PII) starp vecākiem, kuriem ir grūtības izprast otras puses situāciju. Piemēram, bērns ar autiskā spektra traucējumiem reizēm agresīvi izturas pret pārējiem bērniem. PII pedagogu nostāja šajā situācijā ir pasīvi agresīva pret šo bērnu un viņa vecākiem, jo PII personāls saņem pārējo bērnu vecāku sūdzības un vēlas, lai bērns ar autiskā spektra traucējumiem tiktu izslēgts no PII. Mediācijas procesā tiek palīdzēts izprast visu pušu vajadzības un veidots atbalsta plāns, algoritmi, lai mazinātu bērna agresijas brīžus, izglītotu citus bērnus un viņu vecākus par notikumiem un vides ietekmi, kas izsauc agresiju.

- **Fasilitēšana** – sarunu veicināšana starp nelielas vai plašākas iedzīvotāju grupas locekļiem. Tā ir viena no izplatītākajām metodēm. Vadītājs var palīdzēt plānot sanāksmes, vadīt efektīvus lēmumu pieņemšanas procesus, nodrošināt, ka tiek sadzirdētas visas balsis, un uzturēt sanāksmes atbilstoši tēmai un darba plānam, lai varētu sasniegt kopienas mērķus. Sabiedrības mediācijā koordinatori izmanto konfliktu risināšanas prasmes, lai palīdzētu uzturēt sarunas produktīvas.



Skolas vecāku padome vēlas laukumā pie skolas, netālu no dzīvojamām ēkām, izveidot volejbola laukumu. Iedzīvotāji ir uztraukušies par iespējamiem trokšņiem. Kopienas mediators rosina savstarpējas tikšanās un sarunas, lai abām pusēm būtu iespēja izteikt viedokļus un izstrādāt iespējamus citus risinājumus, mazinot tālāku kopienas konflikta izveidošanos.

- **Mācības un konfliktu risināšanas treniņš** – kopienas mediācijai ir raksturīga pārlicība, ka cilvēki var atrisināt konfliktus paši. Lai palīdzētu cilvēkiem attīstīt prasmes efektīvi atrisināt konfliktus un satīcīgi sadzīvot ar saviem kaimiņiem, tiek īstenotas mācības, kā mazināt konfliktus, kā mierīgi atrisināt esošos konfliktus un iemācīties arī palīdzēt citiem darīt to pašu.
- **Tiesiskuma atjaunošana** (angļu val. – *Restorative Justice*) – vadīt sarunas kopā ar kaitējuma nodarītāju, upuri un iesaistīto kopienu, meklējot risinājumus, kā vislabāk novērst nodarīto kaitējumu, nevis koncentrēties uz pārkāptajiem noteikumiem vai likumiem. Šī metode ietver miera veidošanu, attiecību veidošanu, netiesāšanu un resocializāciju. Biežāk izmantotās pieejas ir:
  - ▶ upura un likumpārkāpēja mediācija, kurā starpnieks vada likumpārkāpēju un cietušo caur procesu, kas ļauj viņiem dalīties ar kaitējuma ietekmi un apspriest, kā likumpārkāpējs var lietās labot;
  - ▶ atbildības aplis, kurā likumpārkāpējam, cietušajam un kopienas locekļiem pievienojas speciālists, kurš piedāvā norādījumus, kā vislabāk novērst kaitējumu un atgriezt likumpārkāpēju sabiedrībā;
  - ▶ atkārtota mediācija, kurā ieslodzītā persona apmācīta mediatora vadībā tiek ar savu atbalsta tīklu, lai izveidotu vadlīnijas un vienošanās punktus, kas palīdzēs ieslodzītajai personai veiksmīgi atgriezties sabiedrībā pēc ieslodzījuma.



Jaunieši, svinot izlaidumu, ar akmeņiem sabojājuši kaimiņienes pastkasti. Mediācijas procesā jaunieši atzīst, ka svinību azartā nav vēlējušies radīt postījumus un sliktas sajūtas. Kaimiņiene pastāstīja, ka ieraugot sabojāto pastkasti, nodomājusi, ka to izdarījis bijušais vardarbīgais vīrs, simboliski parādot, ka ir atgriezies. Šokā reaģējot, viņa uz nedēļu aizbrauca no ciema, izņemot meitu no bērnudārza. Redzot būtiskās sekas, jaunieši apzinājās nodarīto un rada risinājumu ne vien pastkastes salabošanai, bet arī apņēmās turpmāk palīdzēt kaimiņienei ar mājas apsaimniekošanu, pieskatot, lai kaimiņiene ar meitu ir drošībā.

- **Samierināšana** – process, kurā speciālists secīgi strādā ar vienu, tad ar otru konfliktā esošo pusi, lai mēģinātu panākt risinājumu. Dalībnieki ir atbildīgi par lēmumu pieņemšanu (*Resolution Systems Institute, 2019*).

#### 4.3.4.7. Līdzīgs līdzīgam (*peer-to-peer*)

“Līdzīgs” (angļu val. – *peer*) nozīmē to, ka cilvēki atrodas vienādos apstākļos, ir piedzīvojuši līdzīgu pieredzi, viņiem ir līdzīga izcelsme, līdzīgas grūtības. “Līdzīgs līdzīgam” pieeja atkarībā no konteksta var būt tuvāka kopienas izglītošanas pieejai vai kopienas attīstīšanas pieejai.

**Līdzinieku izglītošanās** (izglītošanās process saturiski var būt par ļoti dažādām tēmām, var notikt viens pret vienu vai grupās, atšķirīga var būt arī forma – sākot no strukturētām, tematiskām nodarbībām, beidzot ar autriču (skat. 4.3.1.nodaļu)). Līdzinieku izglītošanās pamatā ir ideja, ka iedzīvotājiem ir kopīga pieredze un vēlme mācīties vienam no otra, un pieņēmums, ka cilvēki labprātāk mācās no cilvēkiem, kurus uztver kā līdzīgus, nevis no ekspertiem, kuriem ir pavisam atšķirīga dzīves pieredze. Programmas piemēri: vecāks vecākam (bieži veidojas starp jaunajiem vecākiem), seniori, kas palīdz pārējiem senioriem izmantot informācijas tehnoloģijas.

Turklāt līdzinieku izglītošanās process ir abpusējs – arī tās personas, kurām ir lielāka pieredze, mācīšanās laikā ne tikai stiprina savu pašpārliecinātību, bet arī mācās savu pieredzi konceptualizēt citiem noderīgās atziņās. Līdz ar to līdzinieku izglītošana var būt ļoti noderīga kopienas līderu stiprināšanā. Līdziniekam nav jābūt atbildēm uz visiem iespējamajiem jautājumiem. Nezināšana un kopīga atbilžu meklēšana ir virziens uz kopienas spēcīgāšanu. Lomas var būt mainīgas, proti, katram kopienas pārstāvim var būt pieredze, zināšanas vai prasmes, ar kurām ir vērtīgi dalīties.

**Līdzinieku vadītas atbalsta grupas jeb pašpalīdzības grupas.** Pašpalīdzības grupas apvieno cilvēkus ar līdzīgām problēmām un līdzīgu dzīves situāciju. Šādās grupās cilvēkiem ir iespēja brīvi runāt par sev aktuālām tēmām ar cilvēkiem, kuri šīs tēmas izprot. Sociālais darbinieks kopienā šādas grupas, līdzīgi kā līdzinieku aktivitātes, var iniciēt, var palīdzēt noorganizēt piemērotas telpas, nepieciešamo aprīkojumu, transportu un citus resursus, bet darbinieks nepiedalās šo grupu vadīšanā. Viena no senākajām šāda veida grupām ir anonīmo alkoholiķu pašpalīdzības grupa.

Parasti līdzinieku vadītas atbalsta grupas nav lielas, lai katram būtu iespēja paust savu viedokli un dalīties ar savu pieredzi. Taču SDK kontekstā iespējamas arī aktivitātes ar lielāku dalībnieku skaitu, jo īpaši, ja kopiena piedzīvo kādu kritisku situāciju. Dalība šādās aktivitātes vienmēr ir brīvprātīga. Tajā pat laikā sociālajam darbiniekam ir vērts pievērst uzmanību dalībnieku un interesentu skaitam, jo tas liecina par to, kādas saiknes veidojas starp kopienas iedzīvotājiem.

Līdzinieku vadītas aktivitātes var būt gan slēgtas, gan atvērtas, tomēr kopienas spēcīgāšanas nolūkā aktivitātes vēlams pakāpeniski organizēt arvien atvērtākas. Aktivitātes var būt gan terminētas, gan arī bez laika grafika, kad tās tiek organizētas atbilstoši nepieciešamībai.

#### **Pieejas priekšrocības**

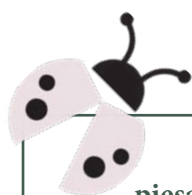
- Zemas izmaksas, jo līdzinieku izglītošana un pašpalīdzības aktivitāšu vadīšana parasti notiek brīvprātīgi.
- Kopienas iekšējās komunikācijas attīstīšanas potenciāls, jo līdzinieks ir daļa no kopienas, un informācijas par aktivitātēm nodošana veido un nostiprina informācijas apmaiņas ķēdes.
- Veicina iedzīvotāju uzticēšanos kopienas aktivitātēm un veicina abu iesaistīto pušu (izglītotāju un izglītojamo vai atbalstītāja un atbalstāmā) izaugsmi.
- Dalīšanās ar pieredzi palīdz ieraudzīt, ka arī citi cilvēki piedzīvo līdzīgas grūtības, tādējādi mazinās sociālās distancēšanās tendence, cilvēki jūtas saprasti un pieņemti, kā arī veidojas jauna pieredze sniegt un saņemt savstarpējo atbalstu. SDK vēlamais rezultāts – cilvēki līdzinieku aktivitāšu rezultātā kļūst spējīgāki mainīt savus dzīves apstākļus.
- Izmantojama slēgtās kopienās, kad ārēji eksperti faktiski nevar piekļūt kopienai (bēgļi, ielu jaunieši, personas, kuru kopējā pieredze ir kāds traumatisks notikums, piemēram, vecāki, kas zaudējuši bērnus).
- Izmantojama situācijās, kad ir cilvēkresursu trūkums un faktiski nav iespējams piesaistīt jomu ekspertus – izglītotājus.

### Situācijas, kad pieeja nav piemērota

- Starp kopienas locekļiem nav cilvēku, kuri gribētu un varētu ieņemt izglītotāja vai atbalstītāja lomu.
- Kopienai aktuālas ir tādas problēmas, kur nepieciešamas ekspertu zināšanas, piemēram, ja kopiena veidojas no personām, kuras vieno veselības problēmas, tad “līdzīgs līdzīgam” pieeja būs tikai daļēji izmantojama.

“Līdzīgs līdzīgam” pieeja ir vērsta ne tikai uz to, kā izglītēt, atbalstīt un spēcīnāt kopienas pārstāvjus, bet arī pašus sociālos darbiniekus kā profesionālo kopienu. Sociālajam darbiniekam kopienā jābūt ar dažādām prasmēm, kas jāpielāgo atbilstoši katras kopienas specifikai, un Latvijā šādas profesijas veicēju nav daudz. Tāpēc ir ļoti nozīmīgi veidot un pilnveidot sociālo darbinieku kopienā savstarpējo atbalsta, informācijas un sadarbības tīklu, veidojot un uzturot regulāru sociālo tīklu, telefonisku vai cita veida un formāta saziņu. Vēl nozīmīgāk ir rosināt sociālos darbiniekus apvienojošās organizācijas un valsts pārvaldes iestādes izglītojošos pasākumos, tikšanās reizēs un citās aktivitātēs iekļaut tiklošanās, pieredzes apmaiņas un zināšanu ieguves iespējas tieši sociālajiem darbiniekiem kopienā.

**“Līdzīgs līdzīgam” ir pieeja, kas ļauj specifiski nepieciešamās prasmes un/vai zināšanas pārnest no viena eksperta vai komandas uz citu līdzīga profila un funkciju veicēju.**



**Kopienai ir izdevies piesaistīt finansējumu rīcības plāna izstrādei ar eksperta piesaisti un kopienas mājas iekārtošanai. Pie viņiem dodas kopienas pārstāvji no blakus novada, lai izzinātu praktiskos soļus plāna izstrādē un īstenošanā.**

Sociālajiem darbiniekiem kopienā ir būtiski koordinēt kopienas savstarpējās pieredzes gūšanas procesu (vismaz sākumposmā): identificēt kopienas, no kuras varētu pārņemt praksi (no savas darbības teritorijas vai citām pašvaldībām), vajadzības gadījumā sniegt atbalstu praktiskajā sadarbības organizēšanā un finanšu piesaistē, piemēram, transporta izdevumi, sniegt atbalstu darba programmas izveidē, stimulēt sarunu par nepieciešamību un vēlmi turpināt sadarbību, uzturot komunikāciju vai gūstot pieredzi un zināšanas arī citās kopienās.

Praktiskās metodes var ietvert:

- pieredzes vizītes, izzinot kopienas darbību praksē, pārrunājot attīstību un paveikto rīcību soli pa solim, tiekoties ar būtiskākajiem procesu īstenošanai;
- problēmu risināšanas sarunas, kas īpaši piemērotas kopienām ar līdzīgiem izaicinājumiem, kopīgi daloties līdzšinējā pieredzē un strādājot pie citiem iespējamiem risinājumiem;
- metodiskās vai tematiskās grupu diskusijas, treniņa sesijas, kopienas pārstāvjiem daloties ar konkrētām pieredzēm un zināšanām.

“Līdzīgs līdzīgam” metodē ir būtiski jau sākotnēji izvirzīt mērķi, kas ir tās zināšanas, prasmes vai pieredze, ko nepieciešams izziņāt, un pēc procesa izvērtēt iespējas iemācīto izmantot praksē. Vienlaikus šajā metodē ir ļoti nozīmīgi radīt draudzīgu, neformālu, iekļaujošu un motivējošu vidi.

### 4.3.4.8. Koprādīšana jeb koprade

Koprādīšanas procesā kopienas ir nozīmīgi iesaistīt kā aktīvu līdzradītāju, ne patērētāju, uzmanības centrā fokusējot ieinteresēto pušu aktīvu iesaistīšanu risinājumu pielāgošanā, personalizēšanā un radīšanā. Tādējādi ieinteresētās personas kļūst par partneriem, kuri var sadarboties komandā ar kopīgu mērķi.

Termins “koprādīšana” šobrīd Latvijā nav sociālā darba profesionālās terminoloģijas vārdnīcā, tomēr tas ļoti precīzi atklāj pieejas būtību un akcentē kopienas iesaisti, līdzdalību, kā arī sadarbošanos gan kopienā iekšēji, gan ar ārējiem ekspertiem. Tas nozīmē procesu, kurā, integrējot kopienas resursus, tiek kopīgi risinātas aktuālas problēmas. Sociālie darbinieki kopienā vai piesaistītie eksperti lieto savas zināšanas, prasmes, metodes un spriedumus, savukārt kopienas iegulda savas zināšanas par vajadzībām

un iespējām konkrētajā sociālajā vidē, kā arī nodrošina platformu eksperimentāliem izmēģinājumiem. **Kopradīšanas piemēri var būt sociālās inovācijas, sociālā uzņēmējdarbība, radošie projekti.**

Kopradīšanas pieeja daļēji pārklājas ar kopienas attīstīšanu, tomēr šajā pieejā tiek akcentēta kopā radīšana un kopā darišana. Tas nozīmē, ka šajā pieejā kopienā, atšķirībā no kopienas attīstīšanas, ir jābūt pietiekami augstai gatavībai kopīgi darboties. Šīs nianšes dēļ Metodikā kopradīšanas pieeju esam izdalījuši kā atsevišķu papildu pieeju. Vēl viena kopradīšanai ļoti tuva pieeja ir projektos balstīta SDK pieeja.

Būtiski atcerēties, ka jaunu risinājumu radīšana ir sarežģīta, ja visi procesā iesaistītie dalībnieki nav vienādi domājoši. **Koprades spēks slēpjas dažādībā!**

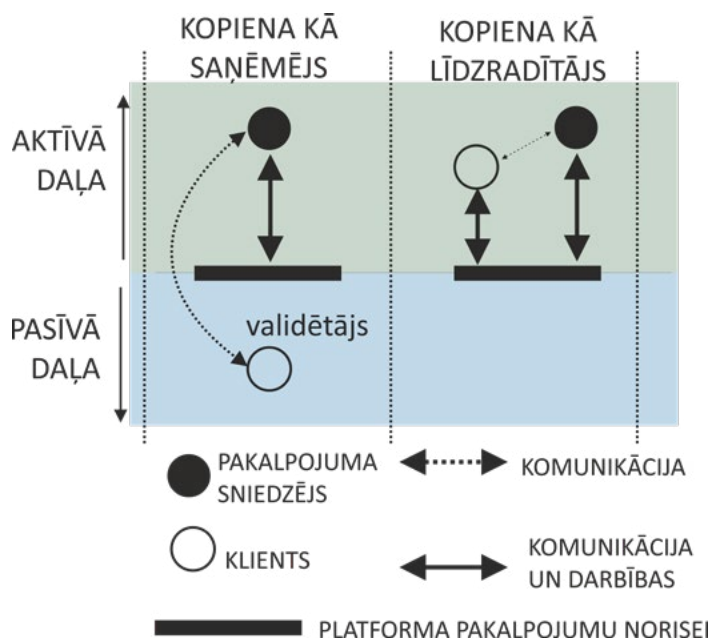
#### Izdalāmi divi savstarpēji papildinoši koprades veidi.

1. **Savienojošā koprade** (angļu val. – *bridging co-creation*). Mērķis – izveidot sadarbības saites starp kopienu un citiem sadarbības partneriem (tiklošanās). Savienojošajā kopradē rada risinājumu priekšlikumus sadarbībā definētām problēmām.
2. **Eksperimentālā koprade** (angļu val. – *experimental co-creation*). Mērķis – rast risinājumus kopienas problēmām, īstenojot sadarbībā radītus praktiskus eksperimentus un pārbaudot pieņēmumus.

**Sociālais darbinieks kopienā uz kopienu skatās nevis tikai kā uz pakalpojuma saņēmēju, bet uz līdzvērtīgu sadarbības partneri – procesu līdzradītāju** (skatīt 25. attēlu). Gadījumā, kur kopiena ir tikai kā saņēmējs, aktīvo procesu un pakalpojuma veidošanu veic pašvaldība, kamēr klients (kopiena) tikai pasīvi validē jeb pārbauda radīto rezultātu mijiedarbībā ar pakalpojuma sniedzēju, bet tiešā veidā neietekmē pakalpojuma norisi. Savukārt gadījumā, ja kopiena ir kā sadarbības partneris, tad klienti ir iesaistīti pakalpojuma veidošanas aktīvajā daļā – līdzdarbojoties, kopradot un sniedzot savu redzējumu, pieredzi, prasmes un iesaistoties visos pakalpojuma izveides posmos, tai skaitā plānošanas un izstrādes procesos.


25. attēls

*Atšķirības kopienas iesaistē: kopiena kā saņēmējs vai kā līdzradītājs (Korošak et. al., 2018)*



Koprade paredz dalībnieku zināšanu bāzes un domāšanas robežu paplašināšanu, kā arī sadarbības prasmju attīstību, tāpēc koprades procesā izmanto dažādas aktīvā līdzdalībā balstītas metodes.

Sociālajā darbā kopienā labi izmantojama ir dialoga metode, kas attīsta produktīvāku kopienas iekšējo un ārējo komunikāciju, bez kuras kopradīšanas process ir grūti iedomājams.

<b>MĒRĶIS</b>	<p>Veicināt lielāku savstarpējo izpratni, uzticēšanos, citu cilvēku viedokļa saprašanu, problēmu izgaismošanu, rēķinoties ar katra cilvēka unikalitāti. Dialoga mērķis nav pierādīt sava viedokļa pareizību vai panākt vienbalsību, taču labs dialogs ir veids, kā cilvēki var kopīgi nonākt pie jauniem risinājumiem un atziņām un saglabāt cilvēcisko saikni savā starpā.</p>
<b>METODES NORISE</b> 	<p>Kvalitatīva dialoga norisei vēlams vienlaikus iesaistīt ne vairāk kā septiņus cilvēkus, lai katram ir iespēja izteikt viedokli un veidojas personīga, ne vispārīga saruna. Uzaicinot dalībniekus, pastāstiet, par ko būs saruna un kas tiks darīts ar dialoga rezultātiem. Vēlams izvirzīt dialoga galveno tēmu, bet, iespējams, ka dalībnieki sarunvedi "aizvedīs" uz nedaudz citu tēmu vai aktualizēs jautājumu, kas viņiem šķitīs svarīgākais.</p> <p>Gatavojoties sarunai, būtiski pievērst uzmanību ne vien atbilstošai telpai un izvēlētajam tematam, bet – jo īpaši – uzticēšanās pilnas atmosfēras izveidei, kurā dalībnieki ir gatavi dalīties pieredzē ar citiem.</p> <p>Iesākot dialogu, iepazīstiniet ar mērķi, ar sevi un padomājiet, kā cilvēki iepazīstinās ar sevi. Pastāstiet par dialoga nosacījumiem – nav pareizu vai nepareizu jautājumu, bet nozīmīgi ir klausīties un dalīties savā pieredzē. Sākumā iepļānoji noskaņošanas tematam un formulējiet ievada jautājumu dalībniekiem. Gatavojoties sarunai, iepazīstieties ar tematu un izveidojiet ar sarunas saturu saistītu jautājumu sarakstu. Iepļānoji, kā padziļināsiet dialogu un kā to noslēgsiet. Padomājiet, vai ir nepieciešams sarunu dokumentēt un kā to darīt, vai nepieciešams kāds, kas pierakstītu piezīmes.</p> <p>Pievērsiet uzmanību veiksmīgai visu dalībnieku iesaistei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stimulējiet izteikties arī klusējošos dalībniekus, piemēram, aicinot izteikties tos, kas vēl nav runājuši, vai aicinot īsi kādu aspektu pastāstīt blakussēdētājam;</li> <li>• maziniet situācijas, ka ir viens vai daži dominējošie runātāji, piemēram, pasakot paldies par izteikto un norādot, ka tagad būtiski uzzināt, ko domā pārējie, aicinot pagaidīt ar tālāku viedokli, līdz visi citi izteikušies par šo tēmu;</li> <li>• situācijā, kad sarunas nonāk strupceļā, piemēram, rosiniet paņemt pauzi un tad turpināt citu aspektu, pajautājiet dalībniekiem, kā viņi vēlas turpināt sarunu vai rosiniet izteikt viedokli, kāpēc viņuprāt saruna ir nonākusi strupceļā;</li> <li>• gadījumā, ja sarunas rezultātā starp dalībniekiem rodas konflikts, neignorējiet to, bet mēģiniet mazināt, piemēram, rosiniet visiem uzklaut abas puses, ieklausīties viedokļos un tos izprast nepārtraucot, rosinot atklāti kopā diskutēt par konfliktu, ja tas dalībniekiem ir pieņemami.</li> </ul> <p>Dialoga likumi sarunu vadītājam:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nesarunājies pats ar sevi – dialogs ir saruna, nevis monologs;</li> <li>• nepieņem, ka tavš viedoklis ir vienīgais svarīgais un tāds, kuru vērts izteikt;</li> <li>• pastāsti, kādas domas un emocijas tev izraisa citu teiktās;</li> <li>• nevilcinies izteikt savu viedokli un nebaidies no konfrontācijas;</li> <li>• jautā, ja kaut ko nesaproti, neizdari pieņēmumus;</li> <li>• runā savā, nevis kolektīva vārdā (izvairies no "mēs zinām", "ir zināms");</li> <li>• ļauj katram mierīgi izteikties, nepārtrauc un nerunā ārpus kārtas;</li> <li>• ieklausies, ko citi saka un vēlas pateikt;</li> <li>• iedrošini, lai izsakās visi;</li> <li>• attīsti tālāk citu izteiktās idejas, nenocērt tās saknē;</li> <li>• izsakot kritiku, esi konstruktīvs;</li> <li>• izvairies no profesionālā žargona un lieto valodu, ko saprot visi dalībnieki.</li> </ul>

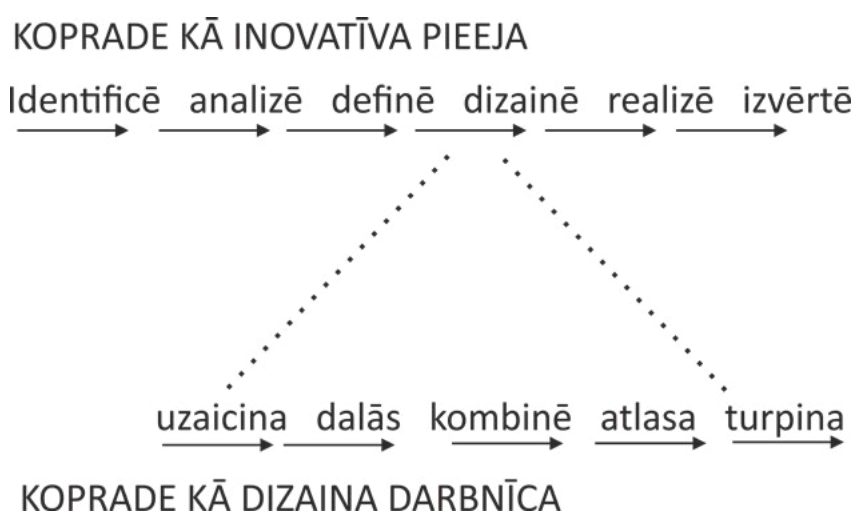


<b>KAS JĀSASNIEDZ?</b>	Dialoga laikā iesaistītie var labāk izprast aplūkojamo jautājumu, citu cilvēku domas un savu nostāju. Dialogā dalībniekiem tiek stiprināta spēja klausīties un sadzirdēt, tā ir iespēja apskatīt jautājumus no dažādiem skatu punktiem. Tas sniedz daudzveidīgus viedokļus un priekšlikumus tālākai rīcībai.
------------------------	--

Līdztekus koprades procesā izmantojama kopienas kolektīvā inteliģence un inovatīva pieeja visa procesa garumā (skatīt 26. attēlu). Jēdziens “**inovāciju koprade**” ir sastopams dažādu līmeņu dokumentos – politikas plānošanas dokumentos, projektu uzsaukumos, starptautisku projektu izstrādātos rīcību plānos. Latvijā inovāciju koprade ienāk pakāpeniski, un nav vienota redzējuma par to, vai un kā inovāciju koprade izmantojama sociālajā darbā kopienā.

26. attēls

*Koprades soļi (De Koning, Marcel, Weve, 2012)*



Viens no radošo projektu pieejas piemēriem ir sociālā dejas un izrāde «Un pēkšņi gulbji!», kurā māksla izmantota kā telpa, lai satiktos un radītu. Biedrība "LAUKKU" un Burtnieku novada iedzīvotāju kopa, kas ir daudzveidīga tajā pārstāvēto sociālo grupu, tautību, vecuma un nodarbošanās ziņā, un vietējie sociālie darbinieki strādāja vienotā radošajā komandā ar profesionāliem laikmetīgās dejas horeogrāfiem, dramaturgiem, mūziķiem un vizuālajiem māksliniekiem. “Izrāde ir gan demonstrācija, gan koncerts, gan šķietami nebeidzama saruna, kurā Burtnieku novada iedzīvotāji un viņu draugi mākslas valodā pārvērtuši savas atklāsmes par brīvības un piederības nozīmi – individuālā, kolektīvā, vēsturiskā un sociālpolitiskā izpratnē.” (*Māksla kā satikšanās telpa – sociālā dejas un izrāde “Un pēkšņi gulbji!”*, Latvijas Sabiedriskie mediji, lsm.lv)

Lai kopradīšana nepiedzīvotu neveiksmi, sociālajam darbiniekam kopienā bez kopienas grūtībām un ierobežojumiem ir labi jāpārzina arī kopienas potenciāls, intereses un aizraušanās. Ir nepieciešams uz resursiem koncentrēts skatījums. Kopīga ideja, kuras īstenošana piedzīvo neveiksmi, rada papildu apgrūtinājumu turpmākajam darbam. Līdz ar to koprades iecere nedrīkst būt pārspīlēti ambicioza vai, tieši pretēji, – pārlieku pieticīga, kas dalībniekos nerada attīstības izaicinājumu.

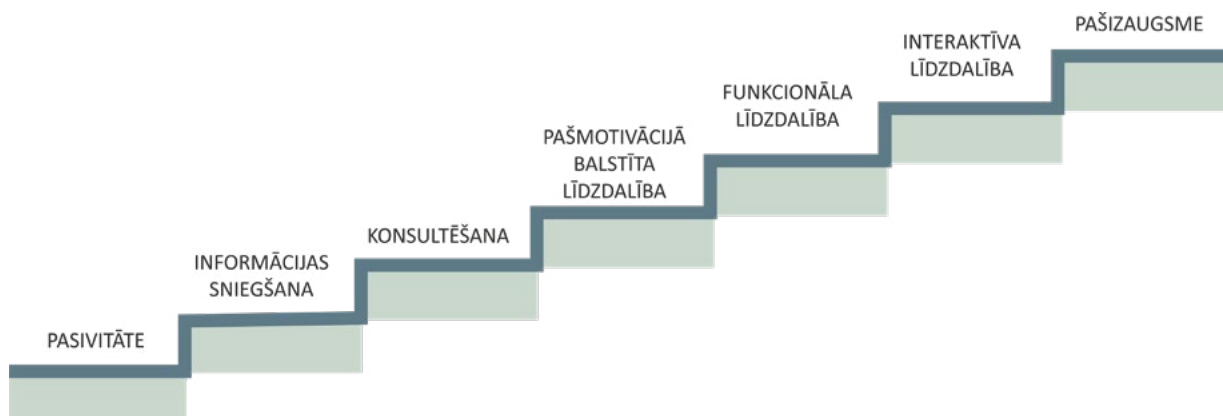
### 4.3.5. Caurviju procesi – kopienas līdzdalība, tīklošanās, kopienas līderu attīstība un prioritāšu noteikšana

Caurviju procesi, kuri ir klātesoši visos sociālā darba kopienā posmos un prakses pieejās:  
1) kopienas līdzdalība; 2) tīklošanās; 3) prioritāšu noteikšana.

#### KOPIENAS LĪDZDALĪBA

Veicot SDK, nozīmīgi pievērst uzmanību arī iedzīvotāju “līdzdalības temperatūrai”, tas ir, cik aktīvi kopienas locekļi ir kopumā, kuras grupas ir aktīvākās un kurās jomās. Kopienai būtu vērtīgi saprast – ja iedzīvotāji neiesaistās līdzdalības procesos, tad lēmumus, kas skar šo cilvēku ikdienu, pieņem citi (piemēram, ierēdņi). Pēc SKDS Latvijas iedzīvotāju aptaujām (2012., 2014. un 2019. gadā) nedaudz vairāk kā 50% iedzīvotāju norāda, ka noteikti vai drīzāk neiesaistītos aktivitātēs pat tad, ja identificētu, ka pašvaldības pieņemtie lēmumi neatbilst iedzīvotāju interesēm. Tikai 8–9% iedzīvotāju norāda, ka noteikti iesaistītos, un 27–28%, ka drīzāk iesaistītos. Tā kā sociālā darba kopienā fokusā ir izaicinājumi, kas skar kopienas, tad arī risinājumu iesaistē nepieciešama pašas kopienas vēlme risināt problēmas, proti – aktīva, nevis pasīva reakcija. Iesaistišanās līmeņus līdzdalības darbā ar kopienām labi atspoguļo līdzdalības kāpnes (skatīt 27. attēlu), kuras izskaidro, kā kopiena no pasīva skatītāja vai labuma guvēja var pakāpeniski pārveidoties par sava procesa virzītāju – pašattīstības aģentu. To nosaka ne tikai pašu kopienas locekļu motivācija, bet arī kopienai piešķirtās lēmumu pieņemšanas un atbildības pilnvaras.

27. attēls  
*Līdzdalības kāpnes (Geilfus, 2008)*



Ieguvumi no līdzdalības ietver ne tikai kopienas vajadzībām atbilstošāku lēmumu pieņemšanu, bet daudzveidīgus tiešus un netiešus ieguvumus kopienas dzīves kvalitātei un tās locekļu labklājībai:

- attīsta sadarbību un uzlabo savstarpējās attiecības;
- veido izpratni, atbalstu un uzticēšanos;
- rosina diskusijas starp dažādām iesaistītajām pusēm;
- rosina kompromisu meklēšanu un mazina esošos konfliktus;
- palīdz izprast iedzīvotāju patiesās vajadzības, nevis balstīties uz pieņēmumiem un priekšstatiem par to, kas iedzīvotājiem varētu būt svarīgi;
- iedzīvotāji piedalās vietējās politikas veidošanā, ietekmē un uzlabo lēmumu pieņemšanu, kā arī uzlabo kopējo pašvaldības darba kvalitāti;
- sadala atbildību, tai skaitā veicina iedzīvotāju atbildību;
- piedāvā risinājumus problēmu mazināšanai;
- stiprina piederības sajūtu kopienai.

SDK kontekstā līdzdalību varam uzlūkot kā procesu, kurā cilvēki iesaistās savas kopienas attīstības procesos, sekmējot atbalstošu vidi un iespējas līdzdalības rīcībai, jeb nedarot neko, ko cilvēki var izdarīt paši, bet darot visu nepieciešamo, lai viņi to var izdarīt (*Alinsky, 1971*). Līdzdalību raksturo:

- kolektīvu zināšanu veidošana kopā ar citām ieinteresētajām personām;
- labāk darīt lietas kopā, lai uzlabotu sabiedrības labklājību;
- iesaistīties koprades procesā, tai skaitā meklējot jaunus risinājumus kopienai;
- sekmēt sabiedrības izpratnes maiņu un esošo vērtību nostiprināšanu.

Iesaiste savas kopienas dzīves kvalitātes uzlabošanā ietver:


- kopienas identitātes apzināšanos;
- kopīgas vērtības un motivāciju – spēju atbildēt uz jautājumu, kas mēs (kopiena) esam;
- vienotu mērķi un vīziju, kas balstīta kopējās dzīves kvalitātes uzlabošanā: ir skaidra virzība un spēja atbildēt uz jautājumu – uz kuriem mēs virzāmies;
- kopīgu rīcību mērķu sasniegšanai.

**Līdzdalība jāsekmē ilgtermiņā, veidojot to kā daļu no kopienas locekļu ikdienas.** Lai to stimulētu, pašvaldības pārstāvjiem, kas to iniciē, jāpielāgojas konkrētai kopienai, lai līdzdalības forma, laiks un tajā skartie jautājumi atbilst konkrētās kopienas “dzīvesveidam”, piemēram, tikšanās notiek iedzīvotājiem ērtā laikā un vietā, aktuālie jautājumi tiek izskaidroti vienkāršā valodā, sekmējot uz sadarbību vērsta attiecības, respektējot kopienā pastāvošo dažādību. Tā kā ne vienmēr plānotie procesi būs kopienai izprotami vai sākotnēji šķietami atbilstoši interesēm, uzmanība jāpievērš skaidrojošam darbam, pastāvīgai komunikācijai un informācijas aprītei, kā arī pierādījumos balstītai argumentācijai, kas pamato sadarbības nepieciešamību.

Ilgtermiņa līdzdalības sekmēšanai starp pašvaldību un kopienu izmantojamas dažādas metodes, piemēram, regulāri pašvaldības vadītāja un nodaļu ziņojumi sabiedrībai, izbraukuma domes sēdes, pašvaldības lietotne ziņām (tai skaitā teritoriāli un tematiski grupētām), ziņas un sarunas sociālajos tīklos, aicinājumi vai informācija pastkastēs, brokastis ar deputātu, pagastu pēcpusdienas, atvērtības principiem atbilstoša mājaslapa, “pašvaldība atbild” sadaļa tiešsaistē, digitāla ziņojumu karte iedzīvotājiem, iedzīvotāju mentors pašvaldībā un citas.

Pastāv daudzi desmiti dažādu **līdzdalības metožu un veidu iesaistei**, ko iespējams īstenot, identificējot atbilstošāko gan katrai kopienai, gan konkrētās pašvaldības iespējām.

- Jaunas līdzdalības metodes, kas iekļautas Pašvaldību likumā (*Pašvaldību likums, 2022*), kas stājās spēkā 2023. gadā, kolektīvie iesniegumi, pašvaldību referendumi, līdzdalības budžets (obligāts no 2025. gada) un iespēja veidot iedzīvotāju padomes.
- Strukturēti sadarbības veidi līdzdalībai – pašvaldību komitejas, kurās strādā deputāti, bet iedzīvotāji var rosināt jautājumus izskatīšanai; komisijas, kurās ir iespēja darboties arī iedzīvotājiem; konsultatīvās padomes, darba grupas, tikšanās ar pašvaldības deputātiem un darbiniekiem, konsultācijas un citas formas.
- Publiskās apspriešanas un sabiedriskās apspriedes, tiešsaistes sanāksmes un dialogi, līdzdalības platformas, iedzīvotāju sapulces un forumi, domnīcas, konsultācijas, hakatoni.
- Latvijā mazāk izplatītas, bet lieliskas metodes līdzdalībai un kopradei – dzīvās (inovāciju) laboratorijas, viedo ciemu iniciatīvas, *start-up* ciemu iniciatīvas, iniciatīvu komandas aktivitātes (angļu val. – *task force*), dizaina domāšanas metode, dialoga aplī, deliberatīvās diskusijas, iedzīvotāju asamblejas, plānošanas “šūnas”.
- Sadarbības vienošanās starp pašvaldību un iedzīvotājiem, tai skaitā arī biedrībām un nodibinājumiem, piemēram, sadarbības memorandi, līdzdarbības un deleģējuma līgumi, NVO un pašvaldību sadarbības aktivitātes, brīvprātīgais darbs un citas metodes.

MĒRĶIS	Īstenot iedzīvotāju forumu kustību – organizēt regulāras iedzīvotāju sanāksmes, lai iedibinātu iedzīvotāju līdzdalības tradīcijas vietējās attīstības plānošanā un to plānotā īstenošanā, attīstot sadarbības mehānismu starp dažādām sabiedrības grupām un sektoriem.
 <p>METODES NORISE</p>	<p>Iedzīvotāju forums notiek vismaz trīs stundu vai pat visas dienas garumā. Moderatoru var būt gan kopienu pārstāvji, gan ārēji piesaistīti moderatori. Iedzīvotāju forums (vēlams pagastu vai apkaimju mēroga, jo novada mērogs ir pārāk plašs) ir tikšanās, kurā iedzīvotāji, sanākot kopā, pārrunā, vērtē un pieņem lēmumus par savas teritorijas vēlamo attīstību tuvākajā nākotnē, tāpēc būtiski, ka tiek aicināti piedalīties dažādu vecuma grupu dažādi kopienu pārstāvji – uzņēmēji, pašvaldības, NVO pārstāvji un citi, kā arī plašāka sabiedrība. Paziņojums par foruma norisi var tikt izziņots dažādos veidos, aicinājumu piedalīties iespējams organizēt, arī izsūtīt privātus ielūgumus.</p> <p>Iedzīvotāju forumā var plānot šādas tematiskās daļas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atklāšana.</b> Iepazīšanās un ledus laušana. Iespējama arī kultūras, izziņas vai cita aktivitāte radošuma raisīšanai un atmosfēras radišanai.</li> <li>• <b>Kopienas priekšrocības un resursi. Esošie izaicinājumi. Nozīmīgākās prioritātes, kas risināmas.</b> Var tikt izmantotas dažādas metodes, piemēram, iedzīvotāji strādā tematiskajās grupās pēc interesēm – pieejamība (transports un infrastruktūra), kopienu dzīve (izglītība, kultūra un sports), vide (klimate un labiekārtošana), uzņēmējdarbība, pakalpojumi, jaunieši, stratēģiskie jautājumi un citi. Prioritātes noteikšanu var veikt gan darba grupā, gan balsojot visiem foruma dalībniekiem, piemēram, uzklusot darba grupu ziņojumus.</li> <li>• <b>Risinājumi un rīcības plāns.</b> Pēc pauzes darbs var turpināties: iepriekšējās grupās, paliekot esošajā sastāvā; nomainot pusi dalībnieku; strādāt vienotā telpā ar pasaules kafejnīcas metodi (angļu val. – <i>World Caffee</i>) vai citos veidos. Tiek izstrādāti risinājumi un rīcības plāns nozīmīgākajiem izaicinājumiem, izveidotas darba grupas vai atbildīgie to īstenošanai – lielākoties brīvprātīgi, balstoties uz pašu iedzīvotāju interesi un iniciatīvu.</li> <li>• <b>Noslēgums.</b> Gala ziņojumā tiek apkopoti forumā paustie viedokļi. Kopīga vienošanās par tālākajām rīcībām, to prezentēšana un pateicības vārdi dalībniekiem.</li> </ul> <p>Laika posms rīcību plānam atkarīgs no iedzīvotāju forumu regularitātes (piemēram, ja reizi gadā – tad plāns paredzams gadam, ja reizi divos gados – diviem gadiem). Diskusijas ir daudz konstruktīvākas un konkrētākas, ja ir zināms laika posms. Protams, atkarībā no apstākļiem papildus iespējami arī vairāki laika posmi (lēmumi par rīcībām konkrētajā sezonā, gada griezumā vai piecos gados).</p>
KAS JĀSASNIEDZ?	Iedzīvotāju foruma laikā tiek noskaidrotas vietējās kopienu attīstībai svarīgākās prioritātes un izveidotas darba grupas to realizēšanai.

Līdzīgi kā citur pasaulē, arī Latvijā arvien biežāk rodas sociālās kustības un neformālas interešu grupas, kur cilvēki sadarbojas savu vai kādu aktuālu sabiedrības problēmu risināšanai. Piemēram, kad aktualizējās migrācijas jautājumi, aktīvs vietējais uzņēmējs ar domubiedriem izveidoja *Facebook* lapu “Gribu palīdzēt bēgļiem”, kurā vairāki tūkstoši cilvēku sadarbojās tūlītējas palīdzības sniegšanai. Notiek piketi pie Saeimas par sabiedrībai būtiskiem jautājumiem, piemēram, seksuālo un reproduktīvo

veselību, dzīvnieku labturību un citi. Līdztekus šādām īslaicīgām iniciatīvām ir izaicinājums turpināt virzīt sistēmiskas un tiesību aktu izmaiņas, kas ir NVO pastāvīga darba priekšrocība. Tas nozīmē, ka ir jāsadarbojas gan īslaicīgām un mērķorientētām iniciatīvām, gan NVO, kas pastāvīgi strādā dažādu jomu uzraudzībai un pilnveidei (*Latvijas Platforma attīstības sadarbībai, 2018*).

## TĪKLOŠANĀS


Tīklošanās ir process un attiecības. Tīklu veidošanā klātesošs ir princips, ka cilvēki izvēlas kontaktēties ar tiem cilvēkiem, ar kuriem ir kaut kas līdzīgs (*McPherson et.al., 2001*). **Kopīgā atrašana un uzsvēršana noteikti ir izmantojama, lai veicinātu piederību kopienai.** Vienlaikus tieši sadarbībā un iedzīvotāju kopdarbībā radītās aktivitātes var sniegt nozīmīgu ieguldījumu sociālo izaicinājumu risināšanā un kopienas attīstībā, jo nevis ekonomiskā attīstība nosaka pilsoniskās sabiedrības attīstību, bet gan otrādi – pilsoniskās sabiedrības tradīcijām var būt liela ietekme uz ekonomisko attīstību un sociālo labklājību, kā arī demokrātisko institūciju darbību (*Putnam, 2000*). Atrodot kopīgos saskarsmes punktus, saiknes var veidoties starp dažādu vecumu, atšķirīgas etniskās piederības iedzīvotājiem, kā arī starp iedzīvotājiem, kuriem citos jautājumos ir atšķirīgas pārliecības. Jau 20. gadsimta 20. gados sociālās jomas zinātnieki novērojumos secināja, ka skolas vidē draudzība biežāk veidojas starp bērniem no līdzīgām demogrāfiskām situācijām (*McPherson et.al., 2001*). Saītes starp cilvēkiem, kuri sevi uztver kā atšķirīgus, ir ievērojami vājākas. Mūsdienās šis novērotais fenomens ir izmantojams, apzināti pievēršoties kopīgā identificēšanai un kopīgā radišanai. Kā tas ietekmē sociālā darbinieka praksi?

- Ja tīkla veidošana ir darbinieka iniciatīva, tad sākotnēji būs nepieciešami regulāri aicinājumi, atgādinājumi, impulsi, lai starp iesaistītajiem cilvēkiem notiktu komunikācija. Jo īpaši svarīgi tas ir gadījumos, kad iesaistītās puses sevi neuztver kā līdzīgas.
- Tīkla veidošanā un uzturēšanā liels akcents (pamanīt un nosaukt vārdā) liekams uz to, kas cilvēkus vieno, nevis to, kas šķēļ. Reizēm tās var būt pavisam ikdienišķas lietas. Piemēram, tīkla dalībniekiem var būt krasi atšķirīgas politiskās pārliecības, taču vienojoša ir interese par sportu. Līdz ar to darbinieks ikdienā trenē spēju ieraudzīt vissīkākās detaļas, kas cilvēkus vieno.
- Kopīgas diskusijas par kopīgo un atšķirīgo ir veids, ka veicināt dažādības pieņemšanu, kā rezultātā kopiena kļūst atvērtāka un iekļaujošāka pret tiem iedzīvotājiem, kas iepriekš ir bijuši izslēgti no kopienas.

Tīklošanās iespējas un ierobežojumus var ietekmēt dažādi faktori, kurus darbinieks pamanīs, visticamāk, jau kopienas izpētes posmā. Tie var būt – teritoriālais attālums, ienākumu un dzīves līmeņa atšķirības, līdzšinējā sadarbības pieredze. Liela nozīme ir arī tam, cik reālas ir kopienai būtiskās pārmaiņas, un tam, cik lielā mēra iesaistītās puses ir pārliecinātas par pārmaiņu iespējamību.

Tīklošanās ir būtisks sociālā darba kopienā modeļa elements, jo jebkuras kopienas starpnozaru vajadzības būs jāapzina, iesaistot dažādu jomu pārstāvjus un kopienas locekļus – iedzīvotājus, kopienas līderus, NVO, pašvaldības iestādes, uzņēmumus. Tīklošanās var veidoties vai tikt iniciēta gan pašā kopienā – starp tās locekļiem, gan starp kopienu un citām (ārpus kopienas esošām) iesaistītajām pusēm. **Kopienas tīklošana ir kopienas darba “sirds”, tādēļ sociālajam darbiniekam kopienā jābūt atvērtam, aktīvam, komunikablam, ar spēju klausīties, ar prasmēm uzsākt un veidot sarunas un attiecības, kā arī tās uzturēt.** Līdzīgi kā citos procesos, arī tīklošanās procesā nozīmīgi, ka iniciatīvu uztur pati kopiena, tāpēc sociālajam darbiniekam kopienā būtiski identificēt, kas ir sadarbības kontaktpersona kopienā.



MĒRĶIS	<p><b>Sadarbības veidošana un tīklošanās.</b> Metode palīdz sadarbības partneru organizācijām uzzināt, ko partneri par viņiem domā.</p>
 <p>METODES NORISE</p>	<p>Pēc organizācijas lūguma tiek saņemti citu organizāciju un (profesionālu) grupu pārstāvji un sniedz savas atsauksmes, kā viņi redz un izjūt konkrēto organizāciju vai kopienu.</p> <p>Pasākuma norises vietas iekārtojums rada nepieciešamo atmosfēru un apstiprina, ka organizācijas darbinieki vēlas uzzināt, kā tos patiesībā redz citi tikla partneri, lūdzot atklāti dalīties savos iespaidos un viedokļos.</p> <p>Ielūgtie viesi veido krēslu apli, apmainās ar savu pieredzi saskarsmē ar uzņemošo partnerorganizāciju (nama saimniekiem) un apspriež to savā starpā.</p> <p>Apkārt šim krēslu aplim ir ārējais krēslu aplis klausītājiem un novērotājiem (nama saimniekam). Krēslu aplis ļauj tikla partneriem brīvi, bez pārtraukumiem un taisnošanās runāt par uzņemošo partnerorganizāciju, kamēr tā klausās un cenšas no sadzirdētā mācīties.</p> <p>Tikai pēc tam uzņemošā organizācija nonāk iekšējā lokā un savā starpā izrunā jauno informāciju. Šajā brīdī var norisināties kopīga diskusija, lai pārliecinātos, ka viss teiktais ir pareizi saprasts; tomēr atklātās problēmas šajā posmā vēl netiek risinātas.</p> <p>Nosaukto problēmu apstrādei tiek izveidotas jauktas apakšgrupas no uzņemošās organizācijas un uzaicinātajiem dalībniekiem. Viņu uzdevums ir identificēt prioritārā kārtā veicamās izmaiņas, kas nepieciešamas, lai uzlabotu uzņemošās grupas darbību, un izstrādāt rīcības priekšlikumu projektus.</p> <p>Tad visa grupa atkal satiekas un izveido konkrētu sarakstu ar darbībām, ar kurām tiks panāktas svarīgākās izmaiņas. Šajā diskusijā jaunie rīcības plāni iegūst aizvien skaidrāku formu, tiek sadalīti uzdevumi un noteikti izpildes termiņi. Tiek norunāta nākamā tikšanās, lai pārbaudītu sasniegtos rezultātus.</p>
KAS JĀSASNIEDZ?	<p>Iegūts skatījums no ārpusē un uzlabota sadarbība starp partneriem, kā arī uzlabota efektivitāte grupu kopdarbā.</p>
METODES IEROBEŽOJUMI	<p>Organizāciju, kuras piedzīvo nopietnas grūtības, darbinieki ieteikumus var uztvert kā kritiku un izjust pretestību. Šādā gadījumā nepieciešama organizācijas iepriekšēja sagatavošana jeb iesildīšanās.</p>

### KOPIENAS IEDZĪVOTĀJU LĪDERU IDENTIFICĒŠANA

Nemot vērā to, ka kopienas izaicinājumu identificēšana, plāna izstrāde un īstenošana ir ilgstošs process, jau procesa sākumā nozīmīgi identificēt kopienas līderus un citus iesaistītos. Ir nozīmīgi procesā iesaistīt arī kopienas locekļus, kas var pārņemt daļu no procesa īstenošanas.

Būtiskākās kopienas locekļu lomas ir:

- **viedokļu līderis** – ietekmīgs grupas vai kopienas loceklis, kurš bieži pauž savu viedokli un pie kura daudzi vēršas pēc padoma;
- **autoritāte** – grupas vai kopienas loceklis, kurš ir eksperts kādā konkrētā jautājumā un kura viedoklis var ietekmēt citus cilvēkus;
- **iedzīvotāju koordinators**, kurš uzņemas galveno darbu ar iedzīvotāju iesaisti, aptaujāšanu, aktivizēšanu;
- **iniciatīvu īstenotājs**.

Komandas veidošanas stadijā nereti daļu vai pat visas iepriekšminētās lomas pilda viens cilvēks,

tomēr tas var radīt situāciju, kurā izstrādātais plāns nav pilnībā atbilstošs visas kopienas interesēm. Tādēļ šajā stadijā ir būtiski identificēt tās jomas, kas papildināmas ar cilvēkresursiem plāna turpmākās izstrādes gaitā.

**Ļoti būtiska loma ir līderim vai līderu grupai, kas būs galvenās atbalsta personas kopienā, sniegs atbalstu informācijas aprītei un virzīs plāna izstrādi un īstenošanu.** Līderu identificēšana ir būtisks priekšnosacījums arī tam, lai rīcības plāns un sociālā darbinieka rīcība atbilstu iedzīvotāju vajadzībām un lai tajā plānotais būtu lielā mērā apstiprināts ar kopienas vienošanos par attīstībai nepieciešamajām darbībām, prioritātēm un arī par īstenošanas uzraudzības un novērtēšanas kārtību.

**Procesā ir būtiski iesaistīt pēc iespējas vairāk dažādu jomu un grupu pārstāvjus, lai nodrošinātu iespējami plašāka iedzīvotāju loka vajadzību atspoguļošanu.** Nozīmīgi pārliecināties, lai sociālā darbinieka kopienā kontaktpersonu vidū ir gan iedzīvotāju padomju, gan aktīvo VRG un citi pārstāvji, kas varētu uzņemties pilnu vai vismaz daļēju nepieciešamo aktivitāšu īstenošanu kopienā – paveiktu atsevišķus uzdevumus vai sasniegtu plāna mērķi.

Aktīvos iedzīvotājus un dažādu funkciju veicējus var sasniegt gan neformālās intervijās, gan sarunās ar pašvaldību vai aktīvajiem biedriem un nodibinājumu pārstāvjiem, bet vienlaikus var izmantot dažādas metodes plašākas iedzīvotāju kopas iesaistei un saiknes izziņošanai. Šis posms ir nozīmīgs, jo pastāv gadījumi, kuros kopienas formālajam līderim kopiena neuzticas, vai, piemēram, šai personai ir spēcīga komunikācija un sadarbība ar pašvaldību, kas kopienā tiek pozitīvi novērtēts, bet līderim nav kopienas mandāta savstarpējo attiecību veidošanā. Būtiskas pazīmes personai, kura uztur tiklošanās attiecības kopienā, ir empātija, spēja iedvesmot un iedrošināt citus, labas komunikācijas spējas ar dažādām iesaistītajām pusēm, piederības sajūta un lepnums par kopieni, kā arī citas caurviju prasmes un zināšanas par kopieni atkarībā no tiklošanās mērķa un tajā iesaistītajām pusēm.

## KOPIENAS LĪDERU ATTĪSTĪBA

Kopienas attīstības panākumi, sasniedzot savu kolektīvo potenciālu, lielā mērā atkarīgi no kopienas līderiem, viņu spējām un gatavības mainīties, saskaroties ar jauniem izaicinājumiem. Kopienas līderiem ir jābūt gataviem sadarboties, nevis konkurēt, jābūt iekļaujošiem un jābūt gataviem gan pašiem darboties kopienā, gan to vadīt. **Līderības attīstība nozīmē, ka sociālajam darbiniekam kopienā ir jāidentificē un jāapmāca kopienas līderi, kas būs aktīvi kopienas interešu aizstāvji un kopienas attīstītāji.**

**Kopienas pārmaiņu sekmēšanai ir nepieciešams stiprināt kopienas kapacitāti, apmācot aktīvākos kopienas locekļus, piesaistot kopienas līderus, identificējot mācību vajadzības, izstrādājot mācību programmas, nodrošinot mācības un novērtējot mācību progresu.**

Tajā pašā laikā būtiska nianse ir tā, ka darbinieks identificē ne tikai jau esošos līderus, bet arī spēj saskatīt līdera potenciālu tajos iedzīvotājos, kas ir mazāk pamanāmi. Lai arī cilvēku individuālās īpašības mēdz būt stabilas, cilvēki dažādās situācijās var rīkoties atšķirīgi, un reizēm rīcība var neatbilst viņu personībai, vērtībām un attieksmēm. “Komforta zonā” uzvedība dabiski un ērti sakrīt ar individuālajām īpašībām, savukārt izkāpšana ārpus “komforta zonas” prasa piepūli un praksi. Izaugsme un mācīšanās notiek tad, kad cilvēks izkāpj no “komforta zonas” un nonāk tā saucamajā “diskomforta zonā”, kas liek izaicināt sevi un “izkāpt no rāmja”, meklēt risinājumus nestandarta situācijām. Līdz ar to līderu attīstība var izklausīties iedvesmojoša, taču reizēm darbinieks var sastapties ar pretestību un neapmierinātību.

Būtisks līderības aspekts ir emocionālā inteliģence. Līderi ar augstu **emocionālo inteliģenci** koncentrējas uz kopienas pārstāvju emocionālo vajadzību izpratni un risināšanu, entuziasma iedvesmošanu un piederības radīšanu. Vēl viens aspekts, kuram pievērst uzmanību, ir **radošums**. Radošums, ko dēvē arī par atšķirīgu domāšanu vai “sānu” domāšanu, ietver kaut kā jauna un noderīga ieviešanu realitātē. Radošums ietver arī emocionālo stabilitāti, ambīcijas, vajadzību pēc oriģinalitātes un spēju pielāgoties pārmaiņām. Radošie līderi aktīvi klausās un izmanto visus pieejamos resursus, lai veiksmīgāk rastu risinājumus problēmām.

Pirmās asociācijas saistībā ar līderiem ir ar pozitīvu noskaņu, tomēr reizēm nākas piedzīvot arī destruktīvus līderus. Destruktīvs līderis nevar pastāvēt viens pats par sevi. Lai būtu destruktīvs kopienas līderis, ir nepieciešami trīs elementi: 1) destruktīvs līderis; 2) sekotāji; 3) destrukcijai labvēlīga vide.

Destruktīva līdera uzvedībā var būt meli, maldināšana, uzmācība, radītas ilūzijas, pazemošana, iebiedēšana, demoralizēšana, personības graušana un citas iezīmes. Vienlaikus destruktīvam līderim piemīt arī turpmāk aprakstītās īpašības.

- **Harizmātiskas iezīmes** – viņš spēj iedvesmot sekotājus, sniegt viņiem drošības sajūtu, bet tas ir balstīts uz savu vajadzību apmierināšanu un sekotāju nepiepildīto pamatvajadzību izmantošanu.
- **Tieksme pēc varas**, kas ir ļoti intensīva, kontrolējoša, devalvējoša. Lai kontrolētu citus kopienas locekļus, šāds vadītājs var dot viņiem maldinošus solījumus, manipulēt, lai izveidotu un saglabātu kontroli. Destruktīvs līderis var neievērot morāles un ētikas normas un uz to mudināt pārējos.
- **Destruktīvam līderim** pietrūkst iekšējās pret citiem, viņš noraida citu vajadzības un problēmas. Panākumi tiek piedēvēti sev, bet par zaudējumiem atbildība un vaina tiek novelta uz citiem. Pārējo iedzīvotāju ieguldījums netiek novērtēts un bieži tiek pazemināts.

Otrs elements ir sekotāji, kuri var būt pasīvi vai pakļāvīgi, un viņu bezdarbība var veicināt neierobežotu destruktīvu līderību. Var izšķirt sekotājus, kuru (bez)darbības pamatā ir: 1) neapmierinātas pamata vajadzības; 2) zems pašnovērtējums; 3) neliela dzīves pieredze. Un var arī izdalīt sava labuma guvējus, kuru (bez)darbības pamatā ir: 1) personīgās ambīcijas; 2) vienādi pasaules uzskati ar kopienas līderi; 3) negatīvas dzīves vērtības.

Ir vairāki faktori, kas iedzīvotājus var padarīt par destruktīva līdera sekotājiem.

1. **Vajadzība pēc pārliecinoša varas pārstāvja – autoritātes.** Šādiem cilvēkiem ir vajadzība, lai kāds par viņiem parūpējas, kāds, kam var paļauties un uzticēties. Šo situāciju destruktīvs līderis izmanto savām vajadzībām – solot un it kā radot vajadzīgos psiholoģiskos apstākļus.
2. **Vajadzība pēc drošības, noteiktības un konsekvences, lai saglabātu ilūziju par līdzsvaru.** Šādiem cilvēkiem svarīga ir paredzamība.
3. **Vajadzība justies izredzētiem un īpašiem**, lai gan tas var būt uz citu rēķina. Destruktīvs līderis prot izmantot cilvēku vēlmi justies īpašiem un izredzētiem, izmantojot šo vājību saviem mērķiem.
4. **Vajadzība pēc piederības sajūtas kādai kopienai** – tā ir spēcīgākā cilvēka vajadzība. Piederības sajūtas trūkums noteikti ir spēcīgāks nekā kritiskā domāšana.
5. **Bailes no atstumtības, izolācijas, “sociālās nāves”.** Diemžēl nereti, lai saglabātu kādu piederību, cilvēks ir gatavs atteikties no savas individualitātes, uzskatiem, vērtībām. Lai iekļautos kādā grupā, cilvēks var mainīt uzvedību un piekopt darbības, kas viņam nav raksturīgas, kas var būt pret viņa vērtībām, ētiku. Ja tomēr cilvēks uzdrošinātos norādīt uz grupas negatīvajām rīcībām, tas beigtos ar izstumšanu no grupas. Kā piemērus var minēt tādas slēgtas kopienas kā sekta.

Trešais lielums ir destruktīvai līderībai labvēlīga vide un tās galvenie faktori.

1. **Nestabilitāte** – krīzes un apjukuma laikā cilvēki meklē virzienu un skaidrību, kas dod viņiem drošības sajūtu. Destruktīvu līderi viņi redz kā varoni, kurš pēc iespējas īsākā laikā sniegs stabilitāti.
2. **Draudi** – cilvēkam viena no pamata vajadzībām ir justies droši, būt aizsargātam dažādos līmeņos – fiziski, sociāli, finansiāli. Draudi pat var nebūt reāli, bet šķietami radīti, un šādu situāciju prot izprovocēt un radīt destruktīvs līderis. Kad personas domā, ka ir apdraudētas, viņu dabiskā reakcija būs meklēt un pieņemt pārliecinošu un spēcīgu līderi. Vēlme būt aizsargātam no ārpusē liek cilvēkam nodot savu drošību spēcīga līdera rokās, uzticot kontroli.
3. **Kultūras vērtības.** Gan atsevišķas, gan vispārējas sabiedrības vērtības var veicināt destruktīva līderības stila attīstību. Sabiedrība, kas izvairās no nenoteiktības un kolektīvisma, veido labvēlīgu vidi destruktīvam līderim.

Sociālajam darbiniekam kopienās ir jāpievērš uzmanība tam, kāda ir līdera ietekme uz kopienu, kāda ir šī līdera motivācija. Destruktīvs līderis sākotnēji var radīt maldīgu priekšstatu. Viņš tiešām var būt noderīgs kopienas aktivizēšanā, vienīgi veids, kā tas tiek darīts, un slēptie motīvi var būt pretrunā ar sociālā darba kopienā vērtībām un ētiskajiem principiem.



Ārvalstīs, piemēram, ASV, ir izplatīta prakse, kad pašvaldības organizē ikgadējas (vai reizi divos gados) kopienas līderības programmas pilngadīgām personām, kuras vēlas būt aktīvas savās kopienās un piedalīties kopienu pārmaiņu vadības procesos. Kopienas līderu apmācību programmās kā izglītotāji piedalās jau esoši kopienu līderi, kopienu aktīvo organizāciju un dažādu kompetento institūciju pārstāvji. Programmas īstenošana parasti notiek kopienās, kur līderība ir mazāk attīstīta.

Daži līderības apmācību programmas tēmu piemēri: iepazīšanās ar “Manu kopienu”; sava līderības stila identificēšana; līderība caur starppersonu komunikāciju; manas kopienas dažādības izpēte; konfliktu vadība; kā iesaistīties kopienas dzīvē; darbs nevalstiskā sektora valdēs; izglītības iespējas kopienā; kopienas ekonomiskā attīstība; kopienas pārvaldes sistēma; kopienas veselības stiprināšanas pasākumi.



Metodikas aprobācijā novērojumi un secinājumi par kopienas līderiem ir atšķirīgi. Vienā gadījumā tiek secināts, ka grūtības rada kopienas līderu atrašana vai arī jau esošo līderu izdegšana. Ilgtermiņā šīm personām ir grūti rast risinājumus un noturēt stabilitāti, jo aktīvie cilvēki kopienās nav algoti darbinieki, viņi tam velta savu brīvo laiku, un dažādu iemeslu dēļ plānotais var mainīties.

Ir dažādas līderu attīstības metodes un pieejas. Efektīvas attīstības atslēga var būt dažādu pieeju izmantošana, kā arī programmas pielāgošana katram vadītājam, cik vien tas iespējams.

### **Sevis apzināšanās**

Sevis apzināšanās ir līdera attīstības stūrakmens, tas ir sākuma punkts un pamatelements. Vērtīgākais, ko līderi var darīt, lai uzlabotu savu efektivitāti, ir labāk apzināties, kas motivē viņus un viņu lēmumu pieņemšanu. Personīgās pārdomas un atgriezeniskās saites saņemšana no citiem ir nepieciešami pašapziņas attīstības elementi; process, kas tiek saukts par dubultās cilpas mācīšanos. Daži pētījumi liecina, ka līdera pašapziņa var būt saistīta ar augstāku sekotāju apmierinātību un produktivitāti (*Moshavi, Brown & Dodd, 2003*).

**Vadlīnijas pašapziņas celšanai iekļauj šādus nosacījumus: noskaidrot savas vērtības un prioritātes; meklēt jaunas pieredzes; vērot savu uzvedību un pārdomāt, rakstot dienasgrāmatu; meklēt atgriezenisko saiti.**

**Pieredze** – informācijas uzņemšana mācoties vai novērojot ir viena lieta, bet, lai iemācītos spriest, izprast sistēmas un rīkoties ar sarežģītu informāciju, ir nepieciešama prakse. Pieredze reāli vadīt citus ir viens no efektīvākajiem veidiem, kā attīstīt līderus, un pamatkompetence, kas ir būtiska pielāgošanās spējai.

### **Attīstības attiecības: koučings un mentorings**

**Koučings un mentorings** ir efektīvas līderu attīstības būtiskas sastāvdaļas. Koučings ietver individualizētas un konstruktīvas atgriezeniskās saites sniegšanu par kāda cilvēka uzvedību un veikumu, vienlaikus koncentrējoties uz turpmākiem uzlabojumiem. **Mentorings** nodrošina līdzīgu individualizētu uzmanību ar atgriezenisko saiti un orientāciju uz nākotni, taču tā mēdz būt mazāk specifiska uzdevumam. Mentorings ir atbalstošas, ilgstošas, oficiālas vai neformālas profesionālas attiecības. Mentorings var būt neformāls, bet koučingam parasti ir strukturētāks un formālāks saturs. Neformāli un formāli mentorings ir spēcīgs līdera attīstības rīks, un tas var novest pie atbalstošām mentora un mentorejamā attiecībām mūža garumā. Pieredzējis līderis sniedz norādījumus un padomus mazāk pieredzējušam. Vadlīnijas produktīvu mentoringa attiecību nodibināšanai: atrast vairākus mentorus; atrast dažādu līmeņu mentorus; veidot neformālas attiecības; uzmeklēt jaunus mentorus, mainoties nepieciešamībai.

SDK kontekstā mentors var būt kāds pieredzējis kopienas aktīvists, pārstāvis vai eksperts no NVO vai pats sociālais darbinieks, ja viņam ir uzkrāta praktiskā pieredze.

## PRIORITĀŠU NOTEIKŠANA

Veicot sociālo darbu kopienā, var rasties jautājums par to, vai vienāda nozīme piešķirama dažāda līmeņa kopienas vajadzībām – pamatvajadzībām, kā, piemēram, vajadzība pēc pārtikas, ūdens, dzīvesvietas, un vajadzībām, kas nav tik akūtas, kā, piemēram, vajadzība pēc interešu izglītības piedāvājuma, kas atbilstu bērnu interesēm.

Daži kritēriji, kas var palīdzēt prioritizēt identificētās vajadzības un ar tām saistītās problēmas:

- biežums – problēma rodas pārāk bieži;
- ilgums – problēma pastāv jau ilgu laiku;
- skaitliskais diapazons – problēma ietekmē lielu cilvēku skaitu;
- nozīmīgums – problēma ļoti negatīvi ietekmē indivīda vai visas mērķa grupas dzīvi;
- tiesiskais aspekts – problēma pārkāpj indivīdu tiesības;
- uztvere – jautājums tiek uzvertts kā problēma (*Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021*).

Prioritāšu noteikšana var kļūt aktuāla arī situācijās, kad vienlaicīgi rodas vairākas idejas, vairāki alternatīvi risinājumi, sociālajiem darbiniekiem vienlaicīgi aktualizējas vairāki darba pienākumi, kā arī citas situācijās.

Prioritāšu noteikšana ļauj veikt pārdomātas un pamatotas izvēles, strukturēt darbību, pamatot savu darbību, kā arī efektīvāk sasniegt mērķus, jo īpaši, ja prioritāšu noteikšanu ietver sociālā darba kopienā cikla posmos.

### 4.3.6. Pārmaiņu novērtēšana sociālajā darbā kopienā

Tāpat kā vispārējā sociālā darba praksē arī sociālajā darbā ar kopienu ļoti svarīgs ir SDK procesa novērtēšanas posms. Novērtēšanas posma galvenais mērķis ir salīdzināt plānotās izmaiņas noteiktā laika posmā, lai noteiktu procesa efektivitāti. Pēc šī posma ir nozīmīgi sniegt atgriezenisko saiti par tālākajām rīcībām.

Darbiniekam ir jābūt atbildēm uz šādiem jautājumiem.

- Kā iedzīvotāji varēs zināt, ka es kā sociālais darbinieks kopienā esmu palīdzējis un ka kaut kas ir mainījies?
- Kā es pats un mani kolēģi sapratīs, ka esmu palīdzējis kopienai?
- Kā mans darba devējs un plašāka sabiedrība zinās, ka manas darba stundas ir lietderīgi apmaksātas?

**Metodikas aprobācija apliecināja, ka grūtības definēt darba mērķi un saglabāt fokusu uz mērķi var būt nozīmīgs klupšanas akmens. Skaidra mērķa trūkums rada nedrošību, grūtības izskaidrot sadarbības partneriem un kolēģiem sociālajā dienestā savu profesionālo darbību. Ja nav skaidrs mērķis, nav iespējams novērtēt progresu un izmaiņas, kas savukārt var radīt šaubas par savas darbības efektivitāti.**

Jāņem gan vērā, ka sociālie darbinieki bieži piedzīvo situācijas, kad situācijas nepasliktināšanas arī ir pietiekami liels sasniegums. Piemēram, ja kādā teritoriālā kopienā strauji samazinās iedzīvotāju skaits, tad esošo iedzīvotāju skaita noturēšana būs ļoti labs rezultāts.

#### Novērtēšanas iedalījums

- **Procesa novērtēšana.** Bieži notiek jau paralēli intervencei un ļauj pārliecināties, vai virziens ir tāds, kā tika plānots. Ja ir novērojamas nobīdes, tad jāsaprot, kas ir nepieciešams, lai atgrieztos pie plāna. Iespējams, ir nepieciešama diskusija par korekcijām plānā.
- **Rezultātu novērtēšana.** Lai novērtētu rezultātu, ir nepieciešami konkrēti rezultātu rādītāji un atbilstoši informācijas avoti. Regulāras procesa novērtēšanas rezultāti palīdz saprast, kādi faktori un kādā veidā ir ietekmējuši rezultātu.

**Ir vērtīgi padomāt par to, kurš būs novērtētājs. Viens no SDK principiem ir kopienas iesaiste visos SDK posmos, tai skaitā novērtēšanā. Līdz ar to diez vai iespējams novērtēšanas process bez kopienas pārstāvjiem.** Novērtēšanas pasākumus var veidot kā neformālu kopienas tīklošanās un saliedēšanās pasākumu.



Vai mums pietiek ar kopienas pārstāvju vērtējumu? Ja kopiena aktīvi līdzdarbojas, iesaistās stratēģiskā plāna ieviešanā un starpposmu novērtējumos, iespējams, ka pietiek. Tomēr vēlams vērtējumu un atgriezenisko saiti iegūt arī no citām iesaistītajām pusēm. Piemēram, no kolēģiem, kuri sociālajā dienestā strādā ar gadījumiem, noskaidrot, vai samazinās gadījumu skaits, vai mainās klientu problemātika, strādājot ar gadījumu. Novērtēšanā var iesaistīt citu pašvaldības iestāžu pārstāvjus. Faktiski visi partneri, kas iepriekš tika iesaistīti intervences posmā, ir iesaistāmi arī novērtēšanā.

Jāapdomā arī tas, vai novērtēšanas pasākumu vada pats sociālais darbinieks vai tomēr kāda neatkarīga persona. No vienas puses, ja novērtēšanas procesu vadīs sociālais darbinieks kopienā, cilvēki var izvēlēties neteikt patiesās domas. No otras puses – ja tas ir svešs cilvēks, cilvēki var neuzticēties. Visoptimālākais variants tad būs kāds no kopienas aktīvistiem vai kopienas līderis.

Attiecībā uz novērtēšanas metodēm jāsaprot, ka novērtēšanā izmantojamas dažādas metodes, un tās var būt tās pašas, kuras tika izmantotas kopienas vajadzību izpētē, proti, dažāda veida intervijas, fokusgrupas diskusijas, anketas un citas. Protams, tas nenozīmē, ka metodes nevar mainīt. Ja kopienas vajadzību izpētē izmantojāt dokumentu analīzi, novērošanu un fokusgrupas diskusijas, tad noslēgumā var būt anketēšana. Vai arī, ja izpētē izmantojāt anketēšanu, tad novērtēšanā var izmantot intervijas. Ja kopienas vajadzību izpētē ir izmantotas anketas ar skalārajiem jautājumiem (no 1 līdz 5 vai no 1 līdz 10), tad gan novērtēšanā ir vērtīgi salīdzināt, kā šie vērtējumi ir mainījušies. Tas palīdz arī pašiem iedzīvotājiem sekot tam, kā mainās vērtējumi dažādajās asīs.

22. tabula  
Metodes darbības novērtēšanai

METODE	APRAKSTS
Skalāro jautājumu (1 līdz 10) apkopojums pirms un pēc procesa uzsākšanas	Izmanto tos pašus jautājumus vai apgalvojumus, kurus darbinieks ir izmantojis kopienas izpētes posmā.
Novēroto izmaiņu atspoguļojums	Iespējams iesaistīt gan atsevišķus kopienas locekļus, gan plašāku sabiedrību. Var izstrādāt darba lapu vai aptaujas anketu ar “☺” pozitīvām, “☹” negatīvām un “!” ļoti nozīmīgām izmaiņām par definētu jautājumu konkrētā laika posmā. Pēc tam fiksēto pārrunā moderētā diskusijā (grupās pa 2–3 dalībniekiem, pēc tam – ar visiem dalībniekiem).
Kopienas pašvērtējuma izmaiņas	Uz lapām pasākumā klātienē vai digitāli tiek sarakstītas visas plānotās rīcības. Iesaistītie novērtē progresu katrai no rīcībām skalā no 1 līdz 5, sniedzot pamatojumu savam vērtējumam. Vispirms kopienas locekļu individuāls vērtējums par izmaiņām, pēc tam tiek organizēta diskusija kopienā par sniegto vērtējumu. Procesa pārrunāšana – cik no plānotajām aktivitātēm (piemēram, nodarbības, programmas, semināri, publikācijas un citas) ir notikušas, cik dalībnieki ir iesaistījušies, kā tas atspoguļots masu medijos.
Galva. Sirds. Prāts. Kājas	Dalībniekiem lūdz uzzīmēt cilvēka figūru vai brīvā veidā aicina reflektēt četrus blokus. <ul style="list-style-type: none"> <li>Galva. Objektīvie argumenti, dati, maņas. Kādas pārmaiņas fiziski varam redzēt? Kādas izmaiņas notikušas? Kā process mainījies sarunas kopienā? Kuri cilvēki, komentāri, idejas vai notikumi palikuši prātā un kāpēc? Kas ir būtiskākie sasniegtie rezultāti?</li> <li>Sirds. Reakcijas un sajūtas. Kā tu jūties? Kā tas mainījies tavu ikdienu? Vai kopienai bija kāds krīzes punkts? Kāda kopīga sajūta? Kā iedzīvotāji reaģēja?</li> <li>Prāts. Interpretācija. Nu un? Kas ir galvenā atziņa? Ko var secināt no šī procesa?</li> <li>Kājas. Lēmums. Ko tagad? Kas ir tālākās rīcības? Ko nepieciešams mainīt?</li> </ul>



METODE	APRAKSTS
<b>“Pēc cīņas” novērtēšana</b>	<p>Pēc kāda cikla vai visa procesa noslēgšanas salīdzina īstenoto ar sākotnēji izvirzītajiem mērķiem, lai izstrādātu secinājumus tālākajai darbībai. Veicot novērtēšanu komandā, būtiski, ka vispirms katrs dalībnieks to veic individuāli un tikai tad pārrunā komandā. Tiek sniegtas atbildes uz šādiem jautājumiem.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kam vajadzēja notikt (kādām izmaiņām un procesiem) saskaņā ar sākotnēji plānoto?</li> <li>• Kas patiesībā notika?</li> <li>• Kāpēc bija atšķirības?</li> <li>• Ko no tā varam mācīties? Kas jādara citādi?</li> </ul>
<b>Beigt. Turpināt. Sākt.</b>	<p>Vidusposmā pirms nākamā soļa var būt nozīmīgi izvērtēt arī individuālo rīcību. Uz pasākumu ieteicams uzaicināt visas iesaistītās puses. Dalībnieki tiek aicināti atbildēt uz jautājumiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kas man būtu jāturpina darīt?</li> <li>• Kas man jāpārtrauc darīt?</li> <li>• Kas man būtu jāsāk darīt?</li> </ul>
<b>Kustīgo krēslu diskusija</b>	<p>Tiek saliktas divas krēslu rindas viena iepretim otrai, piemēram, 5 un 5 krēsli. Ja vairāk dalībnieku, pa vidu, veidojot četrstūra formu, var būt klausītāju krēsli. Dalībnieki pa posmiem tiek aicināti pārvietoties, lai būtu pabijuši katrā no kvadrāta malām (divas klausītāju, divas runātāju). Vienai runātāju rindai jāsniedz pozitīvs ieskaits par paveikto, ieskicējot sasniegumus, komandas un mērķu sasniegšanas progresu; otrai rindai – jāsniedz konstruktīva kritika par to, kas varētu būt bijis labāk, kas vēl paveicams. Būtiski, lai dalībniekiem ir iespēja izteikties no abiem skatupunktiem. Noslēgumā jārosina kopīga diskusija, lai dalībnieki nedodas projām ar sava pēdējā “krēsla” viedokli.</p>
<b>Fokusgrupa</b>	<p>(vairāk 4.3.2.3. nodaļā)</p>
<b>Digitāla un papīra formāta aptauja iedzīvotājiem</b>	<p>(vairāk 4.3.2.3. nodaļā un 6. un 7. pielikumā)</p>

Novērtējuma posmā svarīgs ir arī paša sociālā darbinieka kopienā novērtējums. Metodika paredz, ka bez stratēģiskās attīstības plāna un kopienas rīcības plāna ir arī paša sociālā darbinieka darba plāns, kas ļauj strukturēt, plānot un arī novērtēt savu darbību. Plāns ļauj fiksēt – vai un cik lielā mērā ir izdevies īstenot plānotās aktivitātes? Vai plānotie termiņi ir atbilstoši? Vai un kurās situācijās darbinieks ir spiests reaģēt uz notiekošo, nevis balstīties uz plānoto? Kas ir biežāk – reaģēšana vai plānošana?

Bez savas darbības novērtēšanas, skatot faktisko pret plānoto, vērtīgas ir arī dziļākas refleksijas.

- Kuri uzdevumi man padodas vislabāk, kuros tomēr jūtos nepārliecināts? Kas man jāapgūst, lai justos pārliecinātāks?
- Vai man izdodas iesaistīt aizvien vairāk iedzīvotāju? Vai nav parādījusies tendence komunicēt ar kādu daļu no kopienas, jo tā ir vieglāk sasniedzama?
- Vai par kopienas vajadzībām un kopienas aktivitātēm informēju visas iesaistītās puses? Vai izmantoju visas iespējas, lai kolēģi, partneri, sabiedrība zinātu vairāk par to, ko es daru?
- Vai man ir izdevies paplašināt iesaistīto pušu tiklojumu?
- Vai manas darbības un mans komunikācijas stils stiprina kopienu?

Novērtēšanas rezultātā mēs saprotam tālākās rīcības un nepieciešamo izmaiņu ieviešanu. Mēs saprotam, vai ir nepieciešama turpmāka sociālā darbinieka kopienā iesaistīšanās, jauna plāna izstrāde un jaunu mērķu noteikšana. Iespējams, nākamo kopienas darba ciklu var nodrošināt kopienas līderi, kas sadarbībā ar kopienu veido jaunus plānus, nosaka jaunus mērķus un uzdevumus mērķu sasniegšanai.

Iespējams, kopiena ir arī formāli nostiprinājusies, un ir nodibināta biedrība, kas ļauj piesaistīt resursus savām iecerēm. Šis arī būtu vēlamākais rezultāts – ka kopiena ir spējīga pašorganizēties, ka iedzīvotāji spēj kopīgiem spēkiem atrisināt kopīgās problēmas un jau preventīvi novērst nākotnes izaicinājumus.

Šādā situācijā sociālais darbinieks atgriežas kopienas izpētes stadijā un identificē tās kopienas, kurās šobrīd nepieciešama darbinieka iesaistīšanās. Turklāt, veicot pilna laika slodzes sociālo darbu kopienā, diez vai būs tā, ka darbinieks veic darbu tikai ar vienu kopienas. Paralēli var būt vairākas. Un tāpēc tik svarīgs ir iepriekš pieminētais paša darbinieka darbību plānojums, kas palīdz sadalīt laiku un “nepamest novārtā” kādu no kopienām. Ja kādā no kopienām iesaiste kļūst mazāka, tad aktīvāka kļūst darbība citos virzienos – skatīt 15. un 16. pielikumu.

SDK ir ciklisks, kas nozīmē, ka darbinieks ik pa laikam atgriežas pie kopienas izpētes, kas ietver arī kopienas identificēšanu. Ļoti iespējams, ka kāda iedzīvotāju grupa vai kopiena līdz šim ir palikusi nepamanīta, piemēram, sākotnēji ļoti ieraugāma ir bijusi apkaimes senioru kopiena ar virkni dažādu vajadzību, līdz ar to darbs ir bijis fokusēts uz šo mērķa grupu. Laika gaitā var parādīties, ka blakus ir arī jaunieši, kuriem faktiski nav nekādas brīvā laika pavadīšanas iespējas šajā pagastā. **SDK ir ilgtermiņa process un rezultāti var būt saskatāmi vai/un sasniegti pēc ilgāka laika posma – pat pēc vairākiem gadiem.**

## 4.5. LATVIJĀ APROBĒTIE PRAKSES MODEĻI

Latvijas pašvaldībās un to sociālajos dienestos ir būtiskas atšķirības. Tas nozīmē, ka šajā SDK attīstības stadijā nav iespējams viens universāls, visās situācijās izmantojams modelis. Pilotprojekta laikā aprobācijas grupas dalībnieces katra savā pašvaldībā īstenoja savu prakses modeli. Šajā nodaļā ir apkopoti galvenie aprobācijas rezultāti.

Aprobācijā iesaistītās pašvaldības.

### Cēsu novads

Pilotprojektā tika iesaistīti divi sociālie darbinieki.

1. **Sociālais darbinieks kopienā**, kura darba vieta ir Pilngadīgo personu atbalsta nodaļa, pilotprojektā tieši pakļautībā dienesta vadītājam.
2. Otrs darbinieks – Sociālo pakalpojumu nodaļā, **vecākais sociālais darbinieks darbam dienas centrā personām ar garīga rakstura traucējumiem** – darba pienākumi paralēli pamatpienākumiem dienas centrā. Mērķgrupa – seniori un dienas centra apmeklētāju (personas ar GRT) vecāki.

### Rēzeknes novads

Pilotprojektā tika iesaistīti divi sociālie darbinieki, kuru pienākumi pamatdarbā aprakstīti tālāk, papildu darbs – sociālais darbs kopienā. Tiešie vadītāji – nodaļu vadītāji.

1. **Sociālās palīdzības nodaļas sociālais darbinieks** – darba pienākumos sociālās palīdzības organizēšana Viļānu pilsētā un Viļānu pagastā.
2. **Sociālo pakalpojumu nodaļas sociālais darbinieks** – darba pienākumos ir sociālo pakalpojumu organizēšana Viļānu apvienības teritorijā – Viļānu pilsēta un trīs pagasti (Viļānu pagasts, Sokolku pagasts, Dekšāres pagasts).

### Daugavpils valstspilsēta

Pilotprojektā tika iesaistīti divi sociālie darbinieki.

1. **Dienas centra “Saskarsme” sociālā darbiniece**, ikdienā pilda dienas centra vadītājas pienākumus, SDK iesaistās piektdienās. Dienas centrs “Saskarsme” dienas laikā nodrošina sociālo prasmju attīstīšanas iespējas, izglītošanas, brīvā laika pavadīšanas, mākslas un mākslinieciskās pašdarbības nodarbības pensijas vecuma personām, ģimenēm ar bērniem, personām ar invaliditāti, personām pēc smagām, ilgstošām slimībām, bezdarbniekiem.
2. Otra ir sociālā darbiniece **Sociālo pakalpojumu nodaļā Sociālo pakalpojumu organizēšanas un sociālā darba sektora Ģimenēm ar bērniem sektorā.**

### Bauskas novads

**Pilotprojektā tika iesaistīts viens sociālais darbinieks**, kurš pilotprojektā veic sociālā darbinieka kopienā pienākumus Bauskas struktūrvienības Sociālo pakalpojumu nodaļā.

Ikdienā veic ģimeniskai videi pietuvināta pakalpojuma sociālā darbinieka pienākumus.

### Ādažu novads

**Pilotprojektā tika iesaistīts viens sociālais darbinieks**. Pilotprojekta dalībnieka amats pašvaldības sociālajā dienestā ir centru “Pīlādzis” un “Kadiķis” vecākais sociālais darbinieks kopienā, tiešais vadītājs ir sociālā dienesta vadītājs.

### Tukuma novads

**Pilotprojektā tika iesaistīts viens sociālais darbinieks**. Pilotprojekta dalībnieks Tukuma novadā darbu veic kā **Kopienas darba nodaļas vadītājs** tiešā pakļautībā dienesta direktoram. Kopienas darba nodaļa nodrošina darbu četros kopienas centros Sēmē, Džūkstē, Lestenē un Irlavā.

### Rīga

**Pilotprojektā tika iesaistīti divi sociālie darbinieki**, kas pilotprojektā ir iesaistīti 20 stundas nedēļā.

1. Viens darbinieks darba pienākumus veic kā **vecākais sociālais darbinieks ar pilngadīgām personām dienas centrā “Ābeļzars”** Sociālā darba nodaļā.
2. Otrs darbinieks darba pienākumus veic kā **sociālais pedagogs kopienas centrā “Ābeļzieds”** tiešā pakļautībā kopienas centra vadītājam.

Dienas centrs dienas laikā nodrošina sociālo prasmju attīstību, izglītošanu un brīvā laika pavadīšanas iespējas, mākslas vai mākslinieciskās pašdarbības nodarbības, klientu un viņu tuvinieku līdzdalību konkrētu sociālo problēmu risināšanā, atbalsta un pašpalīdzības grupu darbību.



**Pilotprojektā iesaistītie dalībnieki pārstāvēja dažādas pozīcijas pašvaldību sociālo dienestu struktūrā.**

- Dienas un kopienas centros – vecākie sociālie darbinieki, sociālie darbinieki, sociālais pedagogs, vadītājs.
- Speciālisti – sociālie darbinieki darbam ar ģimenēm, ar pilngadīgām personām.
- Sociālais darbinieks sociālās palīdzības jautājumos.

## APROBĀCIJAS REZULTĀTI

**Sadarbības veidošana ar iedzīvotājiem.** Komunikācijas uzsākšana var būt laikietilpīga, līdz ar to daļa no pilotprojekta dalībniekiem izvēlējās veidot partnerību ar kopienas līderiem. Situācijās, kad iedzīvotāji nav zināmi un pilotprojekta īstenošanas laiks ir terminēts, kā veiksmīgākās stratēģijas jāmin sadarbība ar iedzīvotāju konsultatīvajām padomēm un NVO. Veiksmīgs sadarbības uzsākšanas veids ir publiskie pasākumi (piemēram, Lieldienu svinēšana vai pagalma svētki), kuros iedzīvotāju uzrunāšana iespējama netieši. Gadījumos, kad darbiniekiem nav pieredzes veikt uzdevumus, kas ir saistīti SDK, sadarbības veidošana aizņem ievērojami lielāku laiku, un arī kopienas izpētes uzsākšana ir tikai aptuveni pieņemumi par iedzīvotāju vajadzībām un problēmām.

**Kopienas izpēte.** Lielākajā daļā no pilotprojektiem sākotnējā izpētē tika testēts kopienas pamatvajadzību profilēšanas instruments un tika secināts, ka 1) instruments pilnā apmērā (ar visiem tematiskajiem blokiem) ir izmantojams tikai teritoriālās kopienās; 2) neteritoriālām kopienām izmantojami tematiskie bloki, kas atbilst kopienas specifikai; 3) noderīgi ir iegūt vērtējumus no dažādām iesaistītām pusēm (kopienas vērtējums, pašvaldības iestāžu darbinieku vērtējums, sociālā darbinieka vērtējums) – aprobācija liecina, ka vērtējumi var ievērojami atšķirties; 4) profilēšanas procesā atzīmētie vērtējumi noder izmaiņu identificēšanai novērtēšanas posmā. Kopienas pamatvajadzību profilēšanas instrumenta vietā var izmantot arī citas metodes, piemēram, intervijas ar iedzīvotājiem, novērošanu, dokumentu analīzi.

Padziļinātajā kopienas izpētē visos pilotprojektos tika izmantota metožu kombinēšana. Novērojamās tendences.

- Lielāku iedzīvotāju grupu aptveršanai (piemēram, novada iedzīvotāji) ir izmantota anketēšana.
- Jau uzsākot intervenci, darbinieki ik pa laikam atgriežas pie kādas problēmas padziļinātas izpētes, proti, atgriešanās pie izpētes notiek arī nākamajos SDK posmos.
- Izpētē pilnīgāka informācija tiek iegūta, ja tiek intervētas arī citas iesaistītās puses, kas var sniegt informāciju ne tikai par pašu kopienā, bet arī iezīmēt iespējamās problēmu risinājumus un ierobežojumus. Tādējādi darbinieki izvairās no situācijām, ka diskusijās ar kopienas pārstāvjiem tiek attīstītas idejas, kuru īstenošanai pastāv būtiski ierobežojumi.

**Plānošana.** Pilotprojektu īstenošanai atvēlētais laika posms ienes korekcijas plānošanā. Pirmkārt, kopienas attīstības stratēģiskā plānošana ir iespējama tad, ja iedzīvotāji sevi izjūt kā kopienu (ir piederība, kopīga identitāte, sociālā mijiedarbība), un nereti, uzsākot SDK, ir nepieciešams laiks kopienas veidošanai. Otrkārt, stratēģiskā plānošana ir ilgtermiņa plānošana, kas pārsniedz pilotprojekta ietvaros plānoto sadarbības termiņu. Līdz ar to pilotprojektā biežāk tika izvēlēta rīcības plāna izveidošana, nosakot konkrētas aktivitātes, izpildes laikus, atbildīgos, nepieciešamos resursus. Turpinot SDK ilgtermiņā, izstrādājami ir abi plāni – gan kopienas stratēģiskās attīstības plāns, gan rīcības plāns. Turklāt aprobācijas periodā sociālie darbinieki SDK veica pamatā ar vienu kopienā, tomēr, veicot pilnas slodzes sociālo darbu kopienās, darbs parasti tiks veikts ar vairākām kopienām.

**Intervence.** Aprobācijā prakses pieejas ir kombinētas. Reizēm kombinēšana ir apzināta, reizēm kā netiešs procesa rezultāts. Piemēram, vairākos gadījumos ir vērojams sociālais mārketingš. Darbinieki, tiekoties ar iedzīvotājiem, ir niansēti skaidrojuši par sociālo darbu, par sociālo darbinieku uzdevumiem, atbalsta iespējām. Tikšanās laikā iedrošinājuši vērsties pēc palīdzības, ja nepieciešams, un veidojuši priekšstatu par sociālo darbu kā iedzīvotājiem “atvērtu” profesiju.

Labi identificējama ir kopienas attīstīšanas pieeja – vairāku pilotprojektu rezultātā ir attīstījusies iedzīvotāju spēja sadarboties un kopīgi meklēt risinājumus savas dzīves kvalitātes uzlabošanai (piemēram, uzsāktas pulcēšanās uz nodarbībām, kuras vada paši iedzīvotāji, izveidoti tīklojumi ātrākai informācijas aprītei, ir pieredze projektu finansējuma piesaistei).

Kopienas izglītošanas komponents izteikti parādās tajos pilotprojektos, kuros sociālie darbinieki veidoja sadarbību ar NVO, jo NVO var startēt projektu konkursos un piesaistīt papildu resursus. Gan paši sociālie darbinieki, gan aktīvākie iedzīvotāji ir piedalījušies papildu apmācībās par projektu izstrādi, un pilotprojekta rezultātā ir vairāki apstiprināti projekti, kas ļauj organizēt nodarbības ģimenēm, kurās aug bērni ar funkcionāliem traucējumiem, veikt vides labiekārtošanu (pieturu apgleznošana), organizēt kaimiņu dienas. Izglītošana parādās konsultēšanā par lēmumu pieņemšanas procesiem pašvaldībā, pašvaldības iestāžu funkcijām.

Kopienas organizēšanas pieeja vērojama tajos projektos, kas vērsti uz kopienas resursu apzināšanu un kartēšanu. Nereti kopienās ir ievērojami bagātāks resursu klāsts nekā iedzīvotāji, sociālie darbinieki un citu iestāžu darbinieki apzinās. Iespējams, apkaime ir iedzīvotāji ar unikāliem talantiem un prasmēm. Iespējams, pašvaldībā ir pieejami pakalpojumi, par kuriem iedzīvotājiem trūkst informācijas. Līdz ar to dažos no pilotprojektiem tika veikta informācijas par resursiem apkopošana un izplatīšana (elektronisku vai drukātu bukletu formā). Ir pašvaldības, kurās informācija par iedzīvotāju vajadzībām regulāri tiek ievākta un apkopota, taču ATR rezultātā vietām veidojas informācijas pārrāvumi un pašvaldības tikai tagad uzsāk attālāko pievienoto pagastu iedzīvotāju vajadzību un resursi izpēti. Pagastu iedzīvotāju un pašvaldības “savadēja” loma tika īstenota vairākos pilotprojektos.

Sociālais aktīvisms visspilgtāk pamanāms ir darbā ar kopienā, kas izveidojās no vecākiem, kuri audzina bērnus ar funkcionāliem traucējumiem. Pilotprojekta ietvaros tika izveidota sociālā kampaņa sociālajos tīklos, lai pievērstu sabiedrības uzmanību šai problēmai.

**Novērtēšana.** Attiecībā uz novērtēšanu jāpiebilst, ka lielākajā daļā pilotprojektu rezultātu novērtēšana tomēr bija pārāgra. Ar pilotprojektu tika saprasta nevis tikai kādas aktivitātes īstenošana, bet SDK prakses modeļa iedzīvināšana, un deviņi mēneši ir pietiekams laiks, lai uzsāktu sadarbību, veiktu kopienas izpēti, izveidotu rīcības plānu un uzsāktu intervenci, bet tā noteikti vēl jāturpina. Tāpēc novērtēšanā lielākoties fokuss ir vērst uz procesu, ne tik daudz uz izmaiņām kopienā. Tomēr atsevišķos projektos novērtēšanas anketā parādās pozitīvas izmaiņas attiecībā uz iedzīvotāju saliedētību, iesaistes paaugstināšanos.



Novērtēšanā izmantotas arī kolēģu atgriezeniskās saites un paša sociālā darbinieka pašnovērtējums, refleksijas par pieredzi, veicot SDK.

### Papildu komentāri

Sociālais darbinieks kopienā bieži strādā ārpus ierastā darba laika – pēc plkst. 17.00, brīvdienās un svētku dienās. Sociālā darbinieka pienākumos ir sadarbība ar citām iestādēm un organizācijām, piemēram, Attīstības nodaļas speciālistiem, sociālā dienesta darbiniekiem, kurus savukārt satikt iespējams tikai ierastajā darba laikā. Elastīgs darba grafiks ļauj kombinēt gan ierasto darba laiku, gan stundas ārpus tā.

SDK darba veikšanai ir nepieciešams transports, kas būtu neatkarīgs no citiem kolēģiem. Transports dod priekšrocības satikties jebkurā kopienas pārstāvjiem ērtā laikā. Ja ievēro principu, ka darbinieks dodas pie iedzīvotājiem, nevis sagaida kopienas pārstāvjus kabinetā, tad bez transporta nodrošinājuma tas faktiski būs iespējams tikai atsevišķos gadījumos. Kā nepieciešamie resursi jāpiemin arī portatīvais dators, telefons, ar kuru iespējams fotografēt un uzņemt video, kancelejas preces, telpas, tēja, kafija, cienasts, ejot pie kopienas, finansējums aktivitātēm.

**Darba vieta.** Sociālais darbinieks kopienā var būt nodarbināts ne tikai sociālajā dienestā, bet arī dažādos pakalpojumos – dienas centrā, atbalsta centrā, kopienas centrā, daudzfunkcionālā centrā. Tiek veidota sadarbība ar visām sociālā dienesta nodaļām, struktūrvienībām, kas sniedz informāciju par sociālām problēmām, kuras iespējams risināt ar SDK pieejām. Priekšrocības saskatāmas arī tad, ja SDK pakalpojums tiek deleģēts NVO, kas ļauj elastīgāk plānot darbu, vieglāk piesaistīt papildu resursus un veidot neformālu fonu sadarbībai ar iedzīvotājiem.

No novada lieluma ir atkarīgs, cik sociālie darbinieki kopienā ir nepieciešami. Aprobācija apstiprina, ka jau divi darbinieki veido savu komandu, atbalsta viens otru, ja nepieciešams, iesaistās kopā. **Attiecībā uz normatīvajiem aktiem** – SDK kā pakalpojums jāatspoguļo pašvaldības saistošajos noteikumos, aprakstot pakalpojuma saturu, mērķus, uzdevumus, iesaistītos speciālistus.

Izvērstu informāciju par pilotprojekta rezultātiem, var atrast šeit: <https://ej.uz/piloprojekta-atskaite>, kā arī, skenējot QR kodu



## 4.6. SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ FINANSĒŠANAS IESPĒJAS UN PRINCIPI

Sociālie darbinieki kopienā, neatkarīgi no tā, vai tie nodarbināti pašvaldību sociālajos dienestos vai NVO, savā darbā ar kopienu neizbēgami sastopas ar resursu pieejamības jautājumiem kopienas attīstībai un kopienā aktuālu ideju īstenošanai.

Kopiena var attīstīties divos dažādos veidos, kas viens otru neizslēdz – balstoties uz kopienas iekšējiem resursiem vai pateicoties ārēji piesaistītam finansējumam. **Izaicinājumu risinājumos visvairāk nepieciešami tieši cilvēkresursi, bet kopienas pārstāvju darbam ļoti bieži ir nepieciešami arī citi resursi, tai skaitā atbilstoši finanšu resursi. Ilgtspējīgas kopienu attīstības pamatā ir spēja mobilizēt vietējos un ārējos resursus.** Šobrīd kopienu attīstībā joprojām prevalē no augšas virzītas iniciatīvas, kas iekļautas nozares politikas plānošanas dokumentos, vietējās iniciatīvas pieskaņojot nacionālajām interesēm, un tiek “iesaiņotas” kā vietējās vajadzības. Kopienu attīstības projektu izstrāde un projektu pieteikumos minētie pamatojumi nonivelējas līdz tam, ka vajadzības un risinājumi tiek pielāgoti vispārpieņemtām, universālām nacionāli vai starptautiski izvirzītām prasībām. Tas nereti noved līdz situācijai, kad kopienu darbības veidu nosaka naudas un finansētāja interešu dominance pār īstenu vietējo vajadzību.

Pāreja jeb paradigmas maiņa no izteikti nozariskas plānošanas uz integrētu plānošanu tiek īstenota tikai pēdējos gados un bieži tiek saistīta ar nepieciešamību mainīt vispārējo plānošanas kultūru. Izteikti nozariska plānošana būtiski apgrūtina integrētu pieeju vietējai attīstībai, kur integrētiem risinājumiem paredzētam finansējumam papildus tiek “uzspiestas” nozarēm tipiskas prasības vai arī tiek pieprasīta pārlietu liela aktivitāšu nošķirtība.

Salīdzinot ar ārvalstu pieredzi, finanšu resursu veidi kopienu attīstībai ārvalstīs ir tieši tādi paši – ārvalstu un nacionālie finanšu instrumenti, labdarības fondi un privātais sektors. Atšķiras vietējo kopienu

pilsoniskā aktivitāte, gatavība iesaistīties vai veidot dažādas iniciatīvas, sabiedrības gatavība iesaistīties brīvprātīgajā darbā, valsts iesaistes pakāpe dažādu kopienu attīstības programmu izveidē un izsludināšanā. Ārvalstīs filantropijas mērogs ir plašāks, arī privātā sektora finanšu mehānismi daudzveidīgāki un plašāk pieejami.

Mēs varam mācīties, kā attīstīt valsts atbalsta programmas kopienu attīstībai, no Kanādas, kam ir plašs reģionālais pārklājums un arī ievērojami nacionālie finanšu resursi tieši kopienu atbalstam. Mēs varam mācīties no ASV brīvprātīgo sektora attīstības, kur kopienu dzīvē brīvprātīgie ir neatņemama ikdienas sastāvdaļa, nereti pat nozīmīgāka par valsts atbalstu, un arī privātā sektora atbalsta pieejamību kopienu individu un grupu biznesa ideju attīstīšanai. Mēs varam mācīties no Apvienotās Karalistes, kur finansējums kopienu attīstībai cita starpā tiek piešķirts arī no Nacionālā loteriju finansējuma, kur lielākā daļa loterijas kopējās peļņas tiek novirzīta projektu finansējumam veselības, izglītības, vides jomās un labdarības mērķiem. Mēs varam mācīties no Francijas, kas kopienu attīstību veicina ne tikai vietējā, reģionālā un nacionālā, bet arī starptautiskā mērogā.

**Latvijas mērogs, finanšu resursu pieejamība, kopienu darba pieredze, pilsoniskā sabiedrības aktivitāte ir vēl tikai attīstības sākuma stadijā. Tomēr ārvalstu pieredzes analīze liecina, ka esam uz pareizā ceļa.** Neatkarīgi, kuru resursu piesaistes stratēģiju kopiena izvēlas, resursu piesaistes stratēģijas izveides un īstenošanas process ir nemainīgs, ietverot konkrēti izpildāmus uzdevumus.

**Sociālajiem darbiniekiem kopienās nav jābūt tiem, kuri veic finanšu piesaisti, bet svarīgi, ka sociālie darbinieki kopienās pārzina resursu piesaistišanas iespējas un spēj virzīt kopienu attīstību, informējot kopienu par dažādu kopienu ideju finansēšanas iespējām.**

#### **4.6.1. Sociālā darba kopienā finansēšanas process**

Lai kopiena varētu attīstīties, tai nepieciešami resursi. Nepieciešamos resursus – cilvēkus (brīvprātīgie, eksperti), materiālus (kancelejas preces, celtniecības materiāli, mēbeles un citi), tehnoloģijas (biroja tehnika, elektriskās virtuves iekārtas, automašīna un citi), informāciju (kontakti, akadēmiskā literatūra, normatīvie akti, pētījumi un citi) – ir iespējams piesaistīt gan iekšēji kopienā, gan no ārējiem resursiem. Lai piesaistītu resursus, būtiski, lai kāds šo resursu piesaistes procesu organizē.

**Resursu piesaistes process sastāv no dažiem konkrētiem soļiem.**

1. Kopiena vienojas par **mērķi**, kuru noteiktā laikā, noteiktā teritorijā, ar noteiktu ietekmi uz precīzi definētu mērķa grupu vēlas sasniegt (ideja).
2. Kopienā tiek sagatavots **idejas apraksts** – mērķis, aktivitātes (uzdevumi), īstenošanas laiks, nepieciešamie resursi, iespējamie riski un to mazināšanas pasākumi, uzraudzības un novērtēšanas pasākumi, kopējais budžets.
3. Tiek panākta vienošanās par **resursu piesaistes stratēģiju** – tiks izmantoti tikai kopienā esošie resursi, tiks runāts ar vietējo pašvaldību, piesaistīti ziedojumi vai citādi (vairāk skatīt 4.6.2. sadaļā).
4. Kopiena vienojas par konkrēti veicamiem **uzdevumiem, atbildīgajiem** un uzdevumu veikšanas termiņiem (kurš meklēs atbilstošus projektu konkursus, kurš uzrunās ziedotājus, kurš sagatavos finansētājiem pielāgotus idejas aprakstus u.c.).
5. Pēc resursu piesaistes tiek **īstenota ideja** un sagatavotas **atskaites ārējiem finansētājiem un kopienai**.

Īstenojot sociālo darbu kopienā, var tikt identificētas esošās apkaimes iniciatīvas vai attīstītas jaunas darbības ar mērķi uzlabot dzīves apstākļus apkaimē, izvēloties kopienai darboties kā neformālai interešu grupai vai reģistrēties Uzņēmumu reģistrā kā NVO. Neatkarīgi no formāta, kādā darbojas kopiena, kopienai ir jāvienojas par galvenajiem darbības, informācijas apmaiņas, komunikācijas, dokumentu veidošanas un uzkrāšanas, darbības finansēšanas principiem un jādara tie zināmi kopienu dalībniekiem.

**Galvenie mīnusi, reģistrējot NVO, ir:** no normatīvajiem aktiem izrietošas saistības (ikgadējās biedru sapulces, finanšu atskaites noteiktā formātā un termiņos, ierobežojumi rīkoties ar NVO mantu un citas), kas jāievēro, bet **pozitīvu ieguvumu** ir daudz vairāk un ar lielāku ietekmi: vieglāk iegūt potenciālo sadarbības partneru un atbalstītāju uzticību, plašākas ārējā finansējuma piesaistes iespējas, var īstenot saimniecisko darbību un citi.



Kopiena vienojas, ka darbosies kā neformāla interešu grupa, izmantojot iekšējos resursus: administratīvā darba nodrošināšanai tiks izmantoti šādi resursi – sanāksmes notiek daudzdzīvokļu māju pagalmā; sanāksmju protokolus sagatavo katru reizi cits brīvprātīgais un iesniedz elektroniski kopienas līderim; komunikācijā kopienas locekļi izmanto personiskos interneta un mobilā telefona pieslēgumus; visi darbojas brīvprātīgi, savukārt iniciatīvu īstenošanai – atbilstošs speciālists kopienā sagatavo izdevumu tāmi (brīvprātīgais darbs) un izmaksas tiek sadalītas uz māsaimniecību skaitu, naudas iemaksas veicot brīvprātīgajam kopienas kasierim.



Kopiena vienojas, ka tiek reģistrēta NVO: administratīvā un finanšu piesaistes darba īstenošanai algos kopienas vadītāju, ikmēneša algu nodrošinot no visu kopienas dalībnieku ikmēneša ziedojumiem NVO (apmēru nosakot atbilstoši māsaimniecības lielumam); kopienas vadītājs virza ideju izstrādes un finanšu piesaistes procesus, par papildu darbu saņemot darba samaksu 5% apmērā no piesaistītā finansējuma.

Oficiāli reģistrētai kopienas organizācijai – NVO – kopumā būs plašākas finanšu piesaistes iespējas un līdz ar to arī daudzveidīgāki ienākumu avoti darbībai lielākā mērogā. Ārēji piesaistīti finanšu resursi nodrošina straujāku kopienas attīstību. Jārēķinās gan ar to, ka ārēji piesaistīta, īpaši ārvalstu finansējuma gadījumā, organizācijai būs nepieciešams kompetents projekta ieceru administrēšanas un ieviešanas personāls.

23. tabula

*Kopienas ekonomikas kartēšana*

Uzdevums	Identificēt (veicot izpēti, sarunās, fokusgrupā, iedzīvotāju sanāksmē vai citos formātos) resursus, kas ienāk kopienā, un resursus, kas aizplūst no kopienas.	
	Resursi, kas ienāk kopienā	Resursi, kas aizplūst no kopienas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbs ārpus kopienas (darba spēka eksports)</li> <li>• Sociālā atbalsta sistēma (finanšu ieplūšana kopienā)</li> <li>• Apkārtnes dabas resursi</li> <li>• Solidaritātes jeb dalīšanās ekonomikas attīstība, daloties ar auto, zāles plāvēju utt.</li> <li>• Maiņas darījumi</li> <li>• Vietējo mājražotāju tirdziņš ciema centrā</li> <li>• Citi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pakalpojumu samazinājums kopienā (pakalpojumi un preces tiek pirktas ārpus kopienas)</li> <li>• Iedzīvotāji pārvietojas tuvāk savām darba vietām</li> <li>• Dabas resursi nepieder kopienas cilvēkiem</li> <li>• Citi</li> </ul>

#### 4.6.2. Sociālā darba kopienā finansēšanas iespējas

- **Ģimene, radi un draugi**

Nereti kopienās īstenojamās idejas nav finanšu resursu ietilpīgas. Nereti, lai īstenotu kādu ideju, ir nepieciešami vien kontakti konkrētam cilvēkam, kas var sniegt iecerēto labumu kopienai. Un šeit bieži vien sarunas ģimenes, radu vai draugu lokā ir atbilstošākais resursu piesaistes formāts. Ja kopienā ir kāda ideja, kuras īstenošanai nav nepieciešami lieli resursi, atbalstu var jautāt ģimenei, radiem un draugiem, netērējot lieki laiku plašākai resursu piesaistei.



Teritorijā ir jānopļauj zāle. Kopienā ir atrodams trimmeris, bet, pļaujot ar trimmeri, ieguldāmais laiks ir neadekvāts. Kopienas locekļi vienojas, ka nepieciešams pļāvējs – traktoriņš. Apjautājoties ģimenei, radiem un draugiem, pļāvējs traktoriņš ar visu piegādi un vadītāju tiek atrasts dažu stundu laikā bezatlīdzības lietošanai.

- **Uzņēmumi un NVO**

Vietējie uzņēmēji un NVO labprāt iesaistās vietējo kopienu iniciatīvu atbalstīšanā. Vietējie uzņēmēji un NVO saredz priekšrocības, kuras uzlabota vide sniedz uzņēmumam vai atbilst NVO mērķiem. Uzņēmēji var ziedot kā preces un pakalpojumus, tā naudu, vai arī sponsorēt kādas ieceres realizēšanu, apmaiņā pret piešķirtajiem līdzekļiem prasot uzņēmuma reklamēšanu. Vietējās NVO darbojas noteiktu mērķu sasniegšanā, un nereti kopienu un vietējo NVO mērķi sakrīt. Vietējās NVO var atbalstīt kopienu iniciatīvas savu resursu ietvaros – ar precēm un pakalpojumiem vai (tas gan notiek retāk) apmaksājot kādus noteiktus izdevumus, kas nepieciešami kopienas iniciatīvas īstenošanai. Plaša sadarbība starp kopienām un vietējiem uzņēmējiem un NVO ir kultūras, sporta, izglītības un teritorijas labiekārtošanas jomās.

Nereti ir vērts paskatīties plašāk – ārpus kopienas teritorijas. Lielie uzņēmumi, NVO un filantropi organizē pašu izveidotus projektu konkursus, kuros nereti ir iespēja piedalīties arī neregistrētām interešu grupām – kopienām, kuras nav reģistrējušās kā NVO vai individuāli.

2003. gadā tika izveidots Latvijā pirmais kopienas fonds – Talsu novada fonds. Tā izveide un veiksmīgie darbības rezultāti pierādīja, ka šo fondu ideja Latvijā ir dzīvotspējīga. Tas deva impulsu arī citu pašvaldību fondu izveidei (Lielvārde, Alūksne, Valmiera un citi), lai veicinātu filantropiju un iedzīvotāju līdzdalību Latvijas novados.



**Borisa un Ināras Teterevu fonds** – labdarības fonds, ko mecenāti nodibināja 2010. gadā ar nolūku atbalstīt izcilas un sabiedrībai noderīgas labdarības iniciatīvas dažādās jomās.

Informācija: [www.teterevufonds.lv](http://www.teterevufonds.lv)

**Schneider electric fonds** – atbalsta kopienas visā pasaulē, nodrošinot izglītību un apmācību enerģētikas jomā un brīvprātīgo darbu. Informācija: <https://www.se.com/lv/lv/about-us/sustainability/foundation/>

**Vitolu fonds** – piešķir stipendijas vidusskolu absolventiem no lauku rajoniem, kuriem ģimenes materiālie apstākļi neļauj turpināt mācības augstskolās. Informācija: [www.vitolufonds.lv](http://www.vitolufonds.lv)

**Nākotnes atbalsta fonds** (Rietumu Bankas labdarības fonds) – atbalsta sociāli atbildīgu rīcību un sabiedriskā labuma mērķu sasniegšanu. Informācija: [www.naf.lv](http://www.naf.lv)

**SCHWENK Latvija** – korporatīvs fonds Saldus novada iedzīvotāju atbalstam. Informācija: <https://schwenk.lv/ilgtspeja/sabiedriba-un-kopienas/>

**Valmieras novada fonds** – kopienu fonds, kas darbojas sabiedriskā labuma jomās Valmieras novadā. Informācija: [www.vnf.lv](http://www.vnf.lv)

**Talsu novada fonds** – kopienu fonds, kas darbojas sabiedriskā labuma jomās Talsu novadā. Informācija: [www.tnf.lv](http://www.tnf.lv)

- **Pašvaldības**

Visās pašvaldībās ir iespēja iesniegt pieteikumus finanšu līdzekļu piešķiršanai kādai kopienas iniciatīvai. Efektīvāk to ir darīt rudenī, kad tuvojas **pašvaldību budžeta** nākamajam gadam sagatavošana, bet arī gada laikā ir vērts vērsties savā pašvaldībā un lūgt izskatīt iespēju atbalstīt kopienas iniciatīvu apstiprinātā budžeta ietvaros.

Praktiski jebkurai pašvaldībai Latvijā ir izveidoti **pašvaldību grantu konkursi**, kuros var piedalīties gan reģistrētas NVO, gan neregistrētas interešu grupas.

Ar Pašvaldību likuma (pieņemts 2022. gada 22. oktobrī, stājies spēkā 2023. gada 1. janvārī) spēkā stāšanos pašvaldībās ir jāīsteno **līdzdalības budžets** (likuma 59.–62. pants). Pašvaldību likums nosaka, ka pašvaldība līdzdalības budžetu izmanto, lai veicinātu pašvaldības administratīvās teritorijas iedzīvotāju

iesaisti teritorijas attīstības jautājumu izlemšanā. Projekta iesniedzējs var būt jebkura fiziskā persona, kura sasniegusi 16 gadu vecumu, vai NVO, kurā nav pašvaldības dalības. Par atbalstāmajiem projektiem lemj pašvaldības administratīvās teritorijas iedzīvotāji un tos īsteno pašvaldība.

Lai iegūtu vairāk informācijas par konkrētā pašvaldībā pieejamo atbalstu kopienu iniciatīvām, jāvēršas savas pašvaldības Attīstības nodaļā vai jātiekas ar pašvaldības lēmumu pieņēmējiem.

- **Valsts budžeta programmas**

Noteiktās jomās ik gadu tiek veidotas daudzveidīgas Latvijas valsts budžeta programmas, kur atklātos projektu konkursos var piedalīties NVO. Populārākās valsts budžeta atbalsta programmas ir jaunatnes, kultūras, diasporas, vides aizsardzības un pilsoniskās sabiedrības jomās.



**Sabiedrības integrācijas fonds:** [www.sif.lv](http://www.sif.lv)

**Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra:** [www.jaunatne.gov.lv](http://www.jaunatne.gov.lv)

**Valsts Kultūrkapitāla fonds:** [www.kkf.lv](http://www.kkf.lv)

- **Ārvalstu finanšu instrumenti**

Jārēķinās, ka lielākajā daļā no ārvalstu finanšu instrumentu atklātajos projektu konkursos atbalstītajiem projektiem ir nepieciešami starptautiski partneri. Šie projekti skaidri parāda kopienu attīstības perspektīvas – ne tikai Latvijas mērogā, bet arī starptautiskā mērogā.

### **Eiropas Savienības programmas**

Kopš 2004. gada kopienu attīstībai pieejami ES finanšu instrumenti. Ir daudzveidīgas ES programmas, kur, laicīgi iepazīstoties ar finansēšanas noteikumiem un izpildot visus nepieciešamos priekšnoteikumus (partneri, dokumentācija), kopienas kā reģistrētas NVO var pieteikties uz finansējumu savu ideju īstenošanai. Daudzi projektu konkursi tiek izsludināti no Eiropas Komisijas institūcijām, bet ir arī programmas, kuras tiek administrētas Latvijā, tātad arī papildu informāciju var saņemt latviešu valodā.



**Eiropas Lauksaimniecības fonds lauku attīstībai (ELFLA)** – finansē LEADER+ programmu. ES struktūrfondu finansētajai LEADER+ programmai ir īpaša nozīme vietējo iniciatīvu izveidē Latvijā. Programma Latvijai ir pieejama no 2004. gada un kļuva par “grūdienu” kopienu iniciatīvu attīstībai Latvijā. Šobrīd LEADER+ programmu Latvijā ievieš Lauku atbalsta dienests un kopienās to īsteno vietējās rīcības grupas. Informācija: [www.laukuforums.lv](http://www.laukuforums.lv) > Vietējās rīcības grupas

**Vispārīga informācija par ES finansēšanas pamatprincipiem:** [ej.uz/ESvisp](http://ej.uz/ESvisp)

**ES programmu meklētājs** – pēc programmām: [ej.uz/ESprogr](http://ej.uz/ESprogr), pēc ģenerāldirektoriātiem: [ej.uz/ESDG](http://ej.uz/ESDG)

**Aktuālo ES programmu projektu konkursu meklētājs:** [ej.uz/ESsearch](http://ej.uz/ESsearch)

**ES programmas “Radošā Eiropa” (kultūra, mediji) meklētājs:** [ej.uz/ESkult](http://ej.uz/ESkult)

**Kultūras ministrijas administrētās ES programmas (dažādas politikas jomas):** [ej.uz/LVKM](http://ej.uz/LVKM)

### **Citu valstu valdību atbalsta programmas**

Citu valstu valdības programmas strādā pēc līdzīgiem principiem kā ES programmas – tiek izsludināti projektu konkursi, kuros var piedalīties NVO (ar retiem izņēmumiem – arī individuāli), tiek piešķirts finanšu atbalsts idejas īstenošanai, noslēgumā iesniedzot atskaiti par sasniegtajiem rezultātiem.





Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ) finanšu instruments un Norvēģijas finanšu instruments: [www.eeagrants.lv](http://www.eeagrants.lv) (tai skaitā Aktīvo iedzīvotāju fonds: [www.activecitizensfund.lv](http://www.activecitizensfund.lv))

Ziemeļvalstu ministru padome: [www.norden.lv](http://www.norden.lv) > Grantu programmas; [www.norden.lv](http://www.norden.lv) > Sadarbības projekti

Britu padome Latvijā: [www.britishcouncil.lv](http://www.britishcouncil.lv) > Māksla, izglītība un sabiedrība

#### • Uzņēmējdarbība

Lai kopienu attīstības iniciatīvu īstenošana būtu iespējama bez ārējā, tai skaitā starptautisko fondu, finansējuma, jāturpina darbs pie kopienās īstenojamo iniciatīvu ekonomiskā pamatojuma attīstīšanas. Ar to tiek saprastas aktivitātes, kuras tiek balstītas nevis uz kopienu vēlmju īstenošanu salīdzinoši brīvi pieejama ārējā finansējuma apstākļos, bet uz reālām vajadzībām, kuru īstenošana palīdz un veicina kopienas resursu efektīvu un saudzīgu izmantošanu, palīdz noturēt vitāli nepieciešamus resursus kopienas ietvaros un sekmē kopienas resursu vairošanos. Lai gan var rasties priekšstats, ka šādas darbības sekmē slēgtu sociāli ekonomisku sistēmu veidošanos, kopienām ir jābūt atvērtām un jāsadarbības gan reģionālā, gan nacionālā, gan globālā mērogā. Kopienām primāri ir jāapzina savi vitāli svarīgie resursi jeb, biznesa valodā izsakoties, konkurētspējīgā priekšrocība, ap kuru ir veidojams ilgtspējīgas attīstības scenārijs.

#### Uzņēmējdarbības uzsākšana: [www.ur.gov.lv](http://www.ur.gov.lv)

Brīdī, kad apzināti kopienas iekšējie resursi un konkurētspēja, radusies ideja par kopienas biznesa veidošanu, var sākt domāt par uzņēmējdarbības uzsākšanu, tai skaitā pašnodarbinātību, individuālā komersanta darbību, mikrouzņēmumu un citām formām. Lai uzsāktu uzņēmējdarbību, kas sevī ietver uzņēmuma reģistrēšanu Uzņēmumu reģistrā un uzliek atbildību pildīt visus nepieciešamos pienākumus, tai skaitā nodokļu maksāšanu, jāreģistrē darbība un izvēlētais nodokļu režīms Valsts ieņēmumu dienestā. Uzņēmējdarbības iesācējiem pieejamas iestāžu sniegtās konsultācijas, tai skaitā arī par finansiālu atbalstu. Informāciju un konsultācijas uzņēmējdarbības uzsākšanai sniedz Latvijas investīciju un attīstības aģentūra (turpmāk – LIAA), tai skaitā par biznesa plāna izveidi, biznesa inkubatoriem Latvijas reģionos, semināriem un atbalsta iespējām. Konsultācijas par finansējuma piesaisti pieejamas LIAA klientu apkalpošanas nodaļā un LIAA biznesa inkubatoros, kā arī ALTUM un Centrālās finanšu un līgumu aģentūras klientu apkalpošanas centros.

#### Sociālā uzņēmējdarbība: [www.sua.lv](http://www.sua.lv)

Sociālā uzņēmējdarbība nozīmē ražot preces vai sniegt pakalpojumus ar mērķi risināt kādu sociālo problēmu vai radīt labumu sabiedrībai, nevis gūt maksimālu peļņu uzņēmuma īpašniekiem. Sociālās uzņēmējdarbības veidi, formāti, preces, pakalpojumi var būt ļoti dažādi, sociālie uzņēmumi var būt gan lieli, gan mazi, gan starptautiski, gan lokāli, taču tos visus vieno vēlme radīt augstu sociālo pievienoto vērtību, izmantojot biznesa metodes.

Latvijā sociālais uzņēmums ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību (SIA), kas veic labvēlīgu sociālo ietekmi radošu saimniecisko darbību, piemēram, sociālo pakalpojumu sniegšana, iekļaujošas pilsoniskas sabiedrības veidošana, izglītības veicināšana, atbalsts zinātnei, vides aizsardzība un saglabāšana, dzīvnieku aizsardzība vai kultūras daudzveidības nodrošināšana, un, izpildot likumā noteiktos kritērijus un nosacījumus, ir ieguvusi sociālā uzņēmuma statusu.

Sociālā uzņēmuma statusu var iegūt jau esošas SIA, kas pielāgojušas savu darbību likuma nosacījumiem, un jaundibinātas SIA, kas dibinātas tieši ar mērķi kļūt par sociālajiem uzņēmumiem.

Sociālo uzņēmumu dibina kā “parastu” SIA, ievērojot Komerclikuma un Uzņēmuma reģistra nosacījumus. Dibinot jaunu uzņēmumu jau ar sākotnējo mērķi kļūt par sociālo uzņēmumu, jāņem vērā Labklājības ministrijas (LM) noteiktie sociālā uzņēmuma statusa iegūšanas kritēriji, tos iestrādājot uzņēmuma dibināšanas dokumentos.

SIA dibinātāji var būt gan fiziskas, gan juridiskas personas. SIA var dibināt gan viena, gan vairākas personas kopā. Ir iespējams dibināt gan pilna kapitāla SIA (minimālais pamatkapitāls 2800 EUR), gan mazkapitāla SIA (pamatkapitāls no 1 EUR līdz 2799 EUR). Mazkapitāla SIA dibinātāji un dalībnieki var būt tikai fiziskas personas: maksimāli piecas personas; tikai dalībnieki var ieņemt SIA valdes locekļu amatus; dalībnieks vienlaikus drīkst būt tikai vienā mazkapitāla SIA.

Mazkapitāla SIA pamatkapitāls var būt tikai naudas ieguldījums un tas jāapmaksā līdz SIA reģistrēšanai komercreģistrā. Pilna kapitāla SIA pamatkapitāls var būt naudas un/vai mantiskais ieguldījums. Sociālā uzņēmuma statusu var apvienot ar mikrouzņēmuma nodokļu maksātāja statusu, ja tas nepieciešams.

Neatkarīgi no tā, vai SIA dibināta jau iepriekš vai arī tā ir pilnīgi jauna, vai tā ir mazkapitāla vai pilna kapitāla SIA, tai ir jāizpilda pieci Sociālā uzņēmuma likumā noteiktie kritēriji, lai kvalificētos sociālā uzņēmuma statusam:

- SIA statūtos ir definēts uzņēmuma sociālais mērķis kā vienīgais un galvenais uzņēmuma darbības mērķis;
- SIA dalībnieku sapulce ir pieņēmusi lēmumu par sociālā uzņēmuma statusa iegūšanu;
- SIA iegūto peļņu nesadala, bet iegulda statūtos noteikto mērķu sasniegšanai;
- SIA nodarbina vismaz vienu algotu darbinieku;
- SIA izpildinstitūcijā vai pārraudzības institūcijā ir iesaistīts mērķa grupas pārstāvis vai SIA konsultatīvā institūcijā, ja tāda izveidota, ir iesaistīts mērķa grupas pārstāvis vai mērķa grupu pārstāvošas biedrības vai nodibinājuma pārstāvis, vai konkrētās jomas eksperts.

#### **Krājaizdevumu sabiedrības:** [www.kaa.lv](http://www.kaa.lv)

Kopienas resursu saglabāšanai pašā kopienā pastāv arī krājaizdevu sabiedrības. Krājaizdevu sabiedrību veido cilvēki, kurus vieno kopīga dzīves vieta, darba vieta vai piederība profesionālai asociācijai. Šie cilvēki apvienojušies, lai izveidotu oficiālu organizāciju, ar kuras palīdzību uzglabāt naudu un pret mēreniem procentiem viens otram piešķirt aizdevumus. Krājaizdevu sabiedrība ir demokrātiski pārvaldīta finanšu organizācija, kas strādā pēc bezpeļņas principa. Peļņa atgriežas pie biedriem kā dividendes vai uzlabotu pakalpojumu veidā. Krājaizdevu sabiedrības organizē un vada cilvēki, kuri apvienojušies interešu grupās — asociācijās. Šī kopīgā saite var vienot strādājošos vienā rūpnīcā, uzņēmumā vai darba vietā, vai arī vienas draudzes locekļus. Cilvēki, kas dzīvo vienā teritorijā — pilsētā vai lauku teritorijā —, var veidot vietējās krājaizdevu sabiedrības. Par biedru var kļūt ikviens, kas pieder pie noteiktās cilvēku kopas, neatkarīgi no tautības, politiskās vai reliģiskās pārliecības. Atšķirībā no bankām krājaizdevu sabiedrību īpašnieki un pārvaldītāji ir to biedri. Valdes locekļi, ko ievēl biedri, kalpo kā uzticības personas, nesaņemot samaksu. Vadmotīvs primāri ir pakalpojumi biedriem, nevis peļņa.

Krājaizdevu sabiedrības pamatu veido brīvprātīgi līdzekļu uzkrājumi. Galvenais biedru ieguvums ir droša vieta, kur uzglabāt naudu, un iespēja saņemt aizdevumu pret mēreniem procentiem. Biedru noguldījumus pieņem neatkarīgi no to summas. Aizdevumus biedriem piešķir no šiem kopīgajiem līdzekļiem. Procenti, ko maksā par aizdevumu, nosedz darbības nodrošināšanas izmaksas un dividendes par biedru noguldījumiem. Visiem biedriem neatkarīgi no viņu ekonomiskā vai sociālā stāvokļa ir vienādas iespējas un priekšrocības. Tā kā krājaizdevu sabiedrības ir biedru organizācijas, tās reaģē uz visu biedru ekonomiskajām un sociālajām vajadzībām un piešķir aizdevumus tālredzīgiem un ražīgiem mērķiem.

Kopienas resursu un kopienas ekonomikas analizē noteikti ir iesaistāma pati kopiena. Būtiskākais ir novērtēt kopienā ienākošos un aizplūstošos resursus – kā cilvēku grupa, kas dzīvo konkrētā teritorijā, lieto pieejamos resursus savu vajadzību apmierināšanai (ražo preces un pakalpojumus, tirgo vai patērē).

#### **• Ziedojumi**

Ziedojumu apmēri svārstās no pāris tūkstošiem līdz vairākiem simtiem tūkstošu eiro. Ziedojumu veidi ir dažādi: ziedojumi naudā, ziedojumi graudā, *pro bono* (no latīņu val. – ‘sabiedrības labā’).

Jaunākās filantropijas procesu tendences atklāj, ka 50 gadu padomju okupācijas perioda radītās sekas pašvai ziedojumu veikšanai sāk mazināties. Arvien vairāk filantropijas organizācijas strādā pie tā, lai esošie ziedotāji turpinātu ziedot ik gadu. Lielākās filantropijas organizācijas veido savus neaizskamos pamatkapitālus – tas nozīmē, ka, ieguldot dažādos finanšu instrumentos, tērēt drīkst tikai no peļņas. Filantropijas organizācijas un uzņēmumi sadarbojas uz *pro bono* pamata. Latvijas filantropijas procesu klimats kļūst veselīgāks un vieš cerības, ka ziedošanas kultūra kļūs par ikviena Latvijas iedzīvotāja ikdienu. Populārākās jomas, kam cilvēki ziedo: cilvēkiem ar ierobežotām iespējām (jo īpaši veselības un labbūtības atbalstam), dzīvnieku aizsardzībai, pilsoniskas sabiedrības atbalstam.

- **Kopfinansēšana** (angļu val. – *crowd-funding*)

Kopfinansēšana ir vēl viena resursu piesaistes iespēja, ko vērts izvērtēt kopienu iniciatīvu atbalstam. Kopfinansēšana ir kolektīvā ieguldījuma platforma, kas palīdz idejām kļūt par reāliem projektiem. Kopfinansēšana pasaulē ir gan sabiedriskā labuma, gan uzņēmējdarbības jomās.



**Projektu banka** – vieta radošiem, inovatīviem, sociāli nozīmīgiem un pašpietiekamiem projektiem visdažādākajās jomās. Nav paredzēta labdarības līdzekļu vākšanai, finansiālu shēmu projektiem un likumā aizliegtu produktu izstrādei. Informācija: [www.projektubanka.lv](http://www.projektubanka.lv)  
**Crowdfunding** – pārskats par dažādām kopfinansēšanas platformām pasaulē. Informācija: [www.crowdfunding.com](http://www.crowdfunding.com)

### 4.6.3. Brīvprātīgo darbs

Tas ir darbs bez atlīdzības un pēc cilvēku brīvas gribas. Protams, brīvprātīgajiem var segt izdevumus, kas radušies saistībā ar kādu uzdevumu veikšanu (piemēram, transporta izdevumus vai kādu materiālu iegādi), var arī simboliski pateikties.

**Kas veic brīvprātīgo darbu?** Sociālais darbinieks var lūkoties divos virzienos – uz ārējiem un iekšējiem kopienas resursiem. Ārēji tas var būt jebkurš Latvijas vai pat citu valstu iedzīvotājs, kurš ir gatavs daļu no sava laika veltīt darbam kādas kopienas labā. Un tad jāskatās, kādas ir kopienas vajadzības un iecerētās aktivitātes. Iespējams, jāuzrunā kāds eksperts, kurš var veltīt dažas stundas nedēļā vai mēnesī bezmaksas konsultācijām. Iespējams, ir nepieciešama palīdzība teritorijas un telpu labiekārtošanā, un tad ir nepieciešami cilvēki, kuri var palīdzēt gan ar padomu, gan instrumentiem, gan praktisku palīdzību.

Reizēm kopienas iedzīvotāju vajadzības būs nelielas, kādi tehniski darbiņi, piemēram, izplatīt skrejlapas ar informāciju par kādu pasākumu vai sagatavot un publiskot informāciju sociālajos tīklos. Ja ir lielāki pasākumi ar kopīgam maltītēm, var būt daudz darba pie sagatavošanas, un šo visu var veikt brīvprātīgie. Turklāt tiem vajadzētu būt iekšējiem brīvprātīgajiem – cilvēkiem no kopienas. Tie ir pienākumi, kas ātri apgūstami un veicina kopienas savstarpēju sadarbīšanos. Protams, ir izņēmumi, kur būs ierobežojumi, – tās ir specifiskas kopienas, kā, piemēram, bezpajumtnieki, terapeitiskās kopienas cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem.



**Metodikas izstrādes ietvaros viesojāmieš Austrijā, Gracā, bezpajumtnieku kopienā** – vietā, kur treileros dzīvo tie bezpajumtnieki, kuri nespēj pavisam nelietot apreibinošas vielas. Šiem cilvēkiem ir nodrošināta pajumte (savš treileris), ēdiens, apģērbs. Finansējuma avoti ir dažādi, taču lielākā daļa ir ziedojumi un apkāmes brīvprātīgo darbs. Piemēram, ēdiena izdali un apģērba sagādi nodrošina brīvprātīgie.

Viens no iemesliem, kāpēc piesaistīt brīvprātīgos, ir izdevīgums – brīvprātīgie patērē ļoti maz resursu, bet viņu atdeve var būt ļoti augsta, un tas, protams, ļauj ietaupīt finanses vai paveikt kādu darbu tajā gadījumā, ja finansējuma nemaz nav. Taču tas nav vienīgais ieguvums.

- Brīvprātīgo iesaiste ir iespēja ievest kopienā cilvēkus ar augstu motivāciju un entuziasmu. Un, vērojot cilvēkus, kuri praktiski iesaistās mūsu dzīves kvalitātes uzlabošanā, kuriem rūp, kā mēs dzīvojam, var aktivizēties arī pati kopiena.
- Tā ir iespēja iegūt citādu redzējumu. Cilvēki, kuriem ir pavisam atšķirīga dzīves pieredze, kopienas dzīvē var ieraudzīt tādas nianšes, kurām kopiena nav pievērsusi uzmanību. Tas var būt bezmaksas viedoklis no malas.

- Sociālā tīkla veidošana – līdz ar brīvprātīgajiem tiek iepazīti daudz un dažādi cilvēki ar kontaktiem un pieredzi, kas var noderēt gan kopienas pārstāvjiem, gan sociālajam darbiniekam arī citās reizēs. Turklāt, ja brīvprātīgā pieredze kopienā būs pozitīva, viņš, visticamāk, arī citiem cilvēkiem par konkrēto kopienu stāstīs kaut ko labu. Tas ir īpaši svarīgi, ja pret kopienu sabiedrībā pastāv aizspriedumi vai negatīvi stereotipi (piemēram, romu kopiena).

Brīvprātīgo uzrunāšana un brīvprātīgo darba organizēšana ir salīdzinoši vienkāršāka, ja darbinieks pievērš uzmanību brīvprātīgo motivācijai. Turpmāk daži atšķirīgu motivāciju piemēri.

- Ir brīvprātīgie, kuriem svarīgi būt sabiedriski aktīviem, līdzdarboties dažādos projektos – šiem cilvēkiem būs nepieciešama izpratne par to, cik sociāli nozīmīga ir viņu iesaiste.
- Ir brīvprātīgie, kuri vēlas iegūt jaunu (sociālo un profesionālo) pieredzi – visticamāk, šiem brīvprātīgajiem vajadzēs nodrošināt uzdevumu daudzveidību.
- Daži vēlas parādīt savus talantus un prasmes.
- Daži grib īstenot savas idejas – vai darbiniekam ir iespēja to nodrošināt?
- Dažiem ir svarīga apziņa, ka viņi var kādam palīdzēt.
- Ir vēl citi iemesli, kāpēc cilvēki piekrīt veikt brīvprātīgo darbu, bet ir vajadzīga saruna, lai to noskaidrotu.

## **NOSLĒGUMA VIETĀ – NORĀDES PAŠKONTROLEI, KAM JĀPIEVĒRŠ UZMANĪBA, VEICOT SOCIĀLO DARBU KOPIENĀ**

- SDK ir ilgtermiņa process un rezultāti var būt saskatāmi vai/un sasniegti pēc ilgāka laika posma – pat pēc vairākiem gadiem.** Šis ir būtisks aspekts, apzinoties, ka, piemēram, darbinieka trīs mēnešu pārbaudes laikā darbs, iespējams, var tikai būt uzsākts bez sasniegtiem rezultātiem un izmaiņām kopienās. To nozīmīgi ņemt vērā gan pašam darbiniekam, strādājot ar pašmotivāciju, gan darba devējam, novērtējot sociālā darbinieka kopienā sniegumu.
- Līdztekus savam darbības plānam sociālajam darbiniekam kopienā **intervences posmā nepieciešams izstrādāt arī rīcības plānu kopienai.**** Nebūtu pieļaujama situācija, kur, strādājot kopienā, vienīgās vadlīnijas ir pašam sociālajam darbiniekam kopienā plānotās konkrētās darbības bez definētas rīcības norises (provizoriskas vai detalizēti izstrādātas) kopienai.
- Nepieciešams regulāri pārskatīt procesus, kuros ir padziļināta iesaiste, mērķtiecīgi identificējot tiešo vai netiešo sociālā aspekta klātbūtni.** Sociālais darbs kopienā, īpaši ilgstošu procesu un kopienas attīstības gaitā, var ietvert plašu darbu ar kopienā. Tās ir dažādas aktivitātes, kas šķietami nav tiešs sociālais darbs vai sociālo problēmu risināšana, bet ir nozīmīgi posmi, piemēram, uzticības veidošanai ar kopienā, izpētes posmam, kopienas attīstībai. Vienlaikus ir ļoti nozīmīgi, ka tiek saglabāts galvenais mērķis, kurā jābūt skaidrai sasaistei ar sociālā darba mērķiem.
- Sociālais darbinieks kopienā nav vienpatis – šajā amatā nepieciešams atbalsts un izpratne gan no sociālā dienesta kolēģiem un cita personāla pašvaldībā, gan no kopienām un citām iesaistītajām pusēm.** Piemēram, sociālais darbinieks kopienā, visticamāk, nevarēs kvalitatīvi veikt savus darba pienākumus tikai darba laikā starp plkst. 9.00 un 17.00, bet būs nepieciešams darbs kopienā vakaros un brīvdienās, vienojoties par elastīgu darba laiku. Iespējams, regulāri varētu būt nepieciešama informācija par plānotajām aktivitātēm no pagastu pārvaldēm, kultūras daļas, uzņēmējdarbības speciālistiem un citiem iesaistītajiem.
- Profesionālā pilnveide.** Jo daudzpusīgākas būs sociālā darbinieka zināšanas un bagātāka metožu krātuve, jo veiksmīgāk darbinieks varēs izvēlēties konkrētai situācijai piemērotāko pieeju. Metodikas apguve noteikti ir būtisks solis uz profesionālo pilnveidi, bet ar to pilnveides process neapstājas.



## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

1. Adams, R. Social work and empowerment. – Palgrave Macmillan, 2003.
2. Alan, C. Twelvetrees, A. Community Work (Practical social work). 3rd ed. – British Association of Social Workers, 2001.
3. Alinsky, S. D. Rules for Radicals: A Pragmatic Primer for Realistic Radicals. – New York: Random House, 1971.
4. Australian Community Workers Association. A Guide to community work in Australia. 2022. Pieejams: <https://www.acwa.org.au/wp-content/uploads/2022/02/A-Guide-to-Community-Work-in-Australia.pdf>
5. Bakari, C. Social Capital in Community Development: A Corner Stone in the right to participation and the Leave No One Behind. Academia Letters, 2022, Article 4760.
6. Baltic Institute of Social Sciences. Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums. 2017. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/3466/download>
7. Baltic Institute of Social Sciences. Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās: Ex-post pētījums: Starpziņojums par sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu viedokļiem par sociālā darba praksi ietekmējošiem institucionāliem un profesionāliem faktoriem mērījumiem un to analīzi. 2023. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/22689/download>
8. Bauman, Z. Community: Seeking safety in an insecure world. – Cambridge: Polity Press, 1995.
9. Bela, B. un Rasnača, L. (zin. red.) Sociālā darba vārdnīca. – Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2023.
10. Berg-Weger, M. Social work and social welfare. 5th ed. – New York, London: Routledge, 2019.
11. Bērziņš, A. Kopienas darba nākotne Latvijas reģionos. Ziņojums par Latvijas vietējo kopienu attīstību. 2016. Pieejams: <https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/exp.-uzrauga-zinojums-a.berzins.pdf>
12. Bičevskis, R. Sabiedrība bez pasaules. – Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2021.
13. Biedrība "Qualitas". Sociālā darba jomas studiju programmu kvalitātes izvērtējums un priekšlikumi sociālā darba jomas studiju programmu satura pilnveidei: Gala ziņojums. 2021. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14131/download?attachment>
14. Brandell, J. R. (Ed.). Essentials of Clinical Social Work. – London: Sage Publications, 2014.
15. Bronfenbrenner, U. Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. – Stuttgart: Klett-Cotta, 1981.
16. Bucholtz, J. Vientulība Austrumeiropā: Sociālais kapitāls Latvijā, postpadomju un Rietumeiropas valstīs. 2013. Pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/315654133\\_Vientuliba\\_Austrumeiropa\\_Socialais\\_kapitals\\_Latvija\\_postpadomju\\_un\\_Rietumeiropas\\_valstis](https://www.researchgate.net/publication/315654133_Vientuliba_Austrumeiropa_Socialais_kapitals_Latvija_postpadomju_un_Rietumeiropas_valstis)
17. Budde, W., Früchtel, F., Hinte, W. (Hrsg.) Sozialraumorientierung. Wege zu einer veränderten Praxis. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2006.
18. Canadian Association of Social Workers. Social Work Practice in Community Development. 2022. Pieejams: <https://www.casw-acts.ca/en/social-work-practice-community-development>
19. Canadian Association of Social Workers. Regulatory Bodies. Pieejams: <https://www.casw-acts.ca/en/regulation-association-education/regulatory-bodies>
20. Castells, M. The Impact of the Internet on Society: A Global Perspective. In Ch@nge: 19 Key Essays on How the Internet Is Changing Our Lives. – Madrid: BBVA, 2013. Pieejams: <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2014/03/BBVA-OpenMind-Internet-Manuel-Castells-The-Impact-of-the-Internet-on-Society-A-Global-Perspective.pdf.pdf>
21. Clover, D. Successes and challenges of feminist arts-based participatory methodologies with homeless/street-involved women in Victoria. Action Research. 2011. Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1177/1476750310396950>
22. Coleman, J. S. Social capital in the creation of human capital. American Journal of Sociology, 1988.
23. Connelly, M. Force Field Analysis – Kurt Lewin. 2023. Pieejams: <https://www.change-management-coach.com/force-field-analysis.html>
24. Council on Social Work Education. Specialized practice curricular guide for macro social work practice. 2015. Pieejams: <https://www.cswe.org/getattachment/Education-Resources/2015-Curricular-Guides/2015-Macro-Guide-Web-Version.pdf.aspx>
25. Damberga, A. (Red.). Apkaimes attīstības rokasgrāmata. – Valmieras novada fonds. 2007. Pieejams [nohttp://kopienufondi.lv/res/docs/ApkaimesGramata\\_web2.pdf](http://kopienufondi.lv/res/docs/ApkaimesGramata_web2.pdf)

26. De Koning, J. J. C., Crul Marcel R. M., Weve R. Models of co-creation. Fifth Service Design and Innovation conference ServDes. 2016.
27. Deinet, U. Methodenbuch Sozialraum. Einführung sozialräumliche Methoden. – Springer-Verlag, 2009.
28. Doran, G. T. There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 1981, Volume 70, Issue 11 (AMA FORUM).
29. Eiropas Komisija. Facts4EUFuture – a series of reports for the future of Europe. 2019. Pieejams: [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-mission-statement-work-programme/facts4eufuture/future-cities-opportunities-challenges-and-way-forward\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-mission-statement-work-programme/facts4eufuture/future-cities-opportunities-challenges-and-way-forward_en)
30. Eiropas Komisija. Commission staff working document. Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions A long-term Vision for the EU's Rural Areas – Towards stronger, connected, resilient and prosperous rural areas by 2040. 2021. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2021%3A166%3AFIN&qid=1625178857468>
31. Estes, R. J. Social work, social development and community welfare centers in international perspective. *International Social Work*, 1997, Volume 40, Issue 1.
32. Fellin, P. The community and the social worker. – Itasca, IL: Peacock, 2001.
33. Forde, C., Lynch, D. Critical Practice for Challenging Times: Social Workers' Engagement with Community Work. *British Journal of Social Work*. 2014. Pieejams: <https://www.nacsw.org/Publications/Proceedings2009/TanACommunity.pdf>
34. International Federation of Social Work. Global definition of social work. Pieejams: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
35. Kaminska, M. E. Bonding social capital in a Postcommunist region. *American Behavioral Scientist*, 2010.
36. Kessl, F., Christian Reutlinger. C. Sozialraum. Eine Einführung. Lehrbuch. Vs Verlag für sozialwissenschaften. 2007.
37. Kogler, R. Zonen, Inseln, Lebenswelten, Sozialräume. Konzepte zur Rauman eignung im Alltag von Kindern. Räumliche Mobilität und Lebenslauf: Studien zu Mobilitätsbiografien und Mobilitätssozialisation. Joachim Scheiner, Christian Holz-Rau (Ed.) 2015. Pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/300766111\\_Zonen\\_Inseln\\_Lebenswelten\\_Sozialraume\\_Konzepte\\_zur\\_Rauman\\_aignung\\_im\\_Alltag\\_von\\_Kindern](https://www.researchgate.net/publication/300766111_Zonen_Inseln_Lebenswelten_Sozialraume_Konzepte_zur_Rauman_aignung_im_Alltag_von_Kindern)
38. Korošak, T. S., Zavratnik, V., Kos, A., Stojmenova, E. Report of participatory tools, methods and techniques. – Universij of Ljubljana, 2018.
39. Langer, C. L., Lietz, C. A. Applying Theory to Generalist Social Work Practice. – John Wiley & Sons, Inc., New Jersey, 2015.
40. Latvijas Bērnu labklājības tikls. Vajadzību un resursu kartēšana: Rokasgrāmata sociālās vides izpētei, pakalpojumu attīstībai, ģimeņu ar bērniem atbalstam. 2021. Pieejams: <https://www.bernulabklajiba.lv/wp-content/uploads/2022/01/Rokasgramata-LV-valoda.pdf>
41. Latvijas Fakti. NVO sektors Latvijā – priekšstati, dalība. Kvantitatīvais pētījums. 2018. Pieejams: [https://www.km.gov.lv/sites/km/files/media\\_file/nvo-12.20181.pdf](https://www.km.gov.lv/sites/km/files/media_file/nvo-12.20181.pdf)
42. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. Latvijas Republikas Saeima. 2010. Pieejams: [https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija\\_2030\\_6.pdf](https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_6.pdf)
43. Latvijas Platforma attīstības sadarbībai. Latvijas ilgtspējīga attīstība: analīze par nevalstisko organizāciju iespējām līdzdarboties. 2018. Pieejams: [https://lapas.lv/wp-content/uploads/2018/12/NVOzinojums-LV\\_v2\\_final\\_ar-foto-autoru\\_18.12.2018.pdf](https://lapas.lv/wp-content/uploads/2018/12/NVOzinojums-LV_v2_final_ar-foto-autoru_18.12.2018.pdf)
44. Latvijas Sociālo darbinieku biedrība. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. 2022. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/latvijas-socialo-darbinieku-etikas-kodekss>
45. Lendvay, M. Rethinking rural community resilience. Conference presentation. 25th Congress of the European Society for Rural Sociology, 29 July-1 August 2013, Florence, Italy. E-proceedings of the 25th congress of the European Society for Rural Sociology.
46. Maidment, J., Egan, R. Practise Skills in Social Work & Welfare. – New York: Roulledge, 2022.
47. McCardle, K., Briggs, S., Forrester, K., Garret, E., McKay, C. The Impact of Community Work. How to Gather Evidence. – Bristol: Policy Press, 2020.
48. McMillan, D. W., & Chavis, D. M. Sense of community: A definition and theory. *Journal of*

- Community Psychology, 1986, 14(1).
49. McPheat, G., Stewart, A., Macintyre, G., Paul, S. Review of Social Work Education: Area of Inquiry 3 "To what extent should social work education have a stronger focus on community development and engagement? Scottish Social Services Council. November, 2016. Pieejams: [https://www.sssc.uk.com/\\_entity/annotation/9ef49df0-2d8a-87b6-8d15-cd005b36de73](https://www.sssc.uk.com/_entity/annotation/9ef49df0-2d8a-87b6-8d15-cd005b36de73)
  50. McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual review of sociology*, 2001, 27(1).
  51. Moshavi, D., Brown, F. W., Dodd, N. G. Leader self-awareness and its relationship to subordinate attitudes and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 2003, 24(7).
  52. Nacionālā enciklopēdija. Šķirklis: kopienu izpēte. Pieejams: <https://enciklopedija.lv/skirklis/5414>
  53. Ose, L. Es esmu, jo mēs esam. Ubuntu un sociālais darbs. Periodiskais izdevums "Sociālais darbs Latvijā", 2021. gada 2. numurs. Latvijas Republikas Labklājības ministrija, Rīga, 2021.
  54. Ose, L. Teoriju pielietošana kā ētiska sociālā darba prakse. Grām.: Sociālais darbs ar gadījumu. Teorija praksē. – Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2021. 90.l pp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>
  55. Par sociālo drošību. LR likums, Saeima, pieņemts 31.10.2002., publicēts: *Latvijas Vēstnesis*, 144, 21.09.
  56. Pašvaldību likums. LR likums, Saeima, pieņemts 20.10.2022., publicēts: *Latvijas Vēstnesis*, 215, 04.11.2022.
  57. Paula, L. Kopienu rīcībspēja lauku attīstībā Latvijā. Promocijas darbs. 2016. Pieejams: [https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user\\_upload/szf\\_faili/Petnieciba/promocijas\\_darbi/Promocijas\\_darbs\\_Liga\\_Paula\\_2016\\_gala.pdf](https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/promocijas_darbi/Promocijas_darbs_Liga_Paula_2016_gala.pdf)
  58. Pavelova, L. Community Work or Community Social Work? *Revista de Asistență Socială*, 2014, anul XIII, nr. 1/2014.
  59. Pārresoru koordinācijas centrs. Latvijas nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. Apstiprināts ar 2020. gada 2. jūlija Latvijas Republikas Saeimas lēmumu Nr. 418/Lm13. 2020. Pieejams: [https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027\\_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81\\_1.pdf](https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf)
  60. Pradeep, M. K. P., Karibeeran, S. 'The 'Community' in 'Community Social Work'. 2017. Pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/319662330\\_The\\_'Community'\\_in\\_'Community\\_Social\\_Work'](https://www.researchgate.net/publication/319662330_The_'Community'_in_'Community_Social_Work)
  61. Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem. Ministru kabineta noteikumi Nr. 338. *Latvijas Vēstnesis*, 126, 27.06.2017. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291788-prasibas-socialo-pakalpojumu-sniedzjiem>
  62. Profesijas "Sociālais darbinieks" standarts. Saskaņots Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadomes sēdē, 2020. gada 14. oktobrī. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/7705/download>
  63. Putnam, R. Social Capital: Measurement and Consequences. – Kennedy School of Government, Harvard University. 2000. Pieejams: <https://www.oecd.org/innovation/research/1825848.pdf>
  64. Reģionālās politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam. Ministru kabineta 2019. gada 26. novembra rīkojums Nr. 587. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/310954-par-regionalas-politikas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>
  65. Reich, M., Garvin, C. D. Social Work and Social Justice. Concepts, Challenges and Strategies. – Oxford University Press, 2016.
  66. Resolution Systems Institute, 2019. Community Mediation, Pieejams: <https://www.aboutrsi.org/special-topics/foreclosure-mediation-topic>
  67. Rīgas Stradiņa Universitāte. Studiju kursa apraksts "Sociālais darbs lauku kopienā (LUSDK\_191)". 2022. Pieejams: <https://www.rsu.lv/rsu-kursi/socialais-darbs-lauku-kopiena-lusdk191>
  68. Rīgas Tehniskā universitāte. Cities and Development. 2016. Pieejams [https://issuu.com/rigastehniskauniversitate/docs/rtu\\_research-2\\_cities\\_and\\_developme](https://issuu.com/rigastehniskauniversitate/docs/rtu_research-2_cities_and_developme)
  69. Roga, V. Ekoloģiskā kompetence sociālajā darbā kopienā. – GlobeEdit, 2008.
  70. Roga-Vailza, V., Ozola, I., & Apine, E. (Red.). Sociālais darbs ar gadījumu. Teorija praksē. – Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija, 2021. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>.

71. Roivainen, I. Local communities as a field of community social work: Nordic community work from the perspective of Finnish community-based social work. 2014. Pieejams: [https://www.idunn.no/file/pdf/33196473/local\\_communities\\_as\\_a\\_field\\_of\\_community\\_social\\_work\\_nordic\\_community\\_work.pdf](https://www.idunn.no/file/pdf/33196473/local_communities_as_a_field_of_community_social_work_nordic_community_work.pdf)
72. Romāne-Meiere, A. Mākslā balstīta pieeja sociālā darba pētījumos. PhotoVoice metodes piemērs. Sociālais darbs Latvijā. Labklājības ministrija, 2022.
73. Sandermann, P. Urban, U. Unter Druck und Zwang. Zur staatlichen Existenzgefährdung junger Volljähriger. Sozial Extra volume, 2007.
74. Scott, M. Resilience: a Conceptual Lens for Rural Studies? Geography Compass, 2013. 7(9), 597–610. Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1111/gec3.12066>
75. Sociālais darbs lauku kopienā. Studiju kursa apraksts. Rīgas Stradiņa universitāte. 2022. Pieejams: [https://www.rsu.lv/kurss/LUSDK\\_191?t=1](https://www.rsu.lv/kurss/LUSDK_191?t=1)
76. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, 168, 19.11.2002. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums>
77. Spatscheck, C. Methoden der Sozialraum – und Lebensweltanalyse im Kontext der Theorie – und Methodendiskussion der Sozialen Arbeit. In: Deinet, U. (eds) Methodenbuch Sozialraum. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2009.
78. Stövesand, S. Gemeinwesenarbeit. <http://www.socialnet.com>, Lexikon. 2019. Pieejams: <https://www.socialnet.de/lexikon/Gemeinwesenarbeit>
79. Stövesand, S., Stoik, C., Troxler, U. Handbuch Gemeinwesenarbeit. Traditionen und Positionen, Konzepte und Methoden. Deutschland - Schweiz - Österreich. Verlag Barbara Budrich. 2013.
80. Tan, A. Community development theory and practice: bridging the divide between ‘micro’ and ‘macro’ levels of social work. 2009. Pieejams: [www.nacsw.org/Publications/Proceedings2009/TanACommunity.pdf](http://www.nacsw.org/Publications/Proceedings2009/TanACommunity.pdf)
81. Timeout Foundation. Tools. 2023. Pieejams: <http://www.timeoutdialogue.fi/>
82. Tönnies F., Harris J., Hollis M. Community and civil society. – Cambridge University Press, 2001.
83. Tönnies, F. Community and Association: (Gemeinschaft und Gesellschaft). – London: Routledge & Kegan Paul, 1955.
84. Triandis, H. C. Individualisms – collectivism and personality. Journal of Personality. 2001.
85. Twelvestrees, A. A. Community Work. – British Association of Social Work: Palgrave Macmillan. 2008.
86. University of Kansas, Center for Community Health and Development. The Community Tool Box. 1994–2023. Pieejams: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents>
87. Vadošā sociālā darbinieka profesijas standarts. Valsts saturs izglītības centrs. 2021. Pieejams: <https://registri.visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/2017/PS-171.pdf>
88. Vadlīnijas sabiedrības līdzdalības nodrošināšanai valsts pārvaldē. Valsts Kanceleja. 2022. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/media/13835/download?attachment>
89. Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Golledge, J., Scanini, E. Beyond Self-Esteem: Influence of Multiple Motives on Identity Construction. Journal of Personality and Social Psychology, 2006, 90, 308-333.
90. Vilka, L. Vairāk sociālo darbu sociālā darbinieka profesijā. Zināšanu pārnese sociālā darba praksē: var pazīt pēc darbiem. Nr. 2. Rīgas Stradiņa Universitāte, Latvijas Pašvaldību savienība. 2015. Pieejams: [https://www.lm.gov.lv/lv/periodiskais-izdevums/nr1\\_zinasasanu\\_parnese\\_sept\\_20151.pdf](https://www.lm.gov.lv/lv/periodiskais-izdevums/nr1_zinasasanu_parnese_sept_20151.pdf)
91. VolunteerCanada. Ottawa, Ontario. 2020. Pieejams: <https://volunteer.ca/index.php?MenuItemID=323>
92. Warren, R. L. The community in America. – Rand McNally College Pub. Co, Chicago, 1978.
93. Warren, M. R., Mapp, K. L. A match on dry grass: Community organising as a catalyst for school reform. – Oxford University Press, 2011.
94. Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, M.W. Cultivating Communities of Practice. – Harvard: Harvard Business School Press, 2002.
95. Situācijas analīze KLP Stratēģiskā plāna sagatavošanai. Zemkopības ministrija. 2022. Pieejams: <https://www.zm.gov.lv/lv/situacijas-analize-klp-strategiska-plana-sagatavosana>
96. Zobena, A., & Paula, L. Nacionālā un vietas identitāte: lauku kopienu rīcības spējas faktori. No: J. Rozenvalds, & A. Zobena (Zin.red.). Daudzveidīgās un mainīgās Latvijas identitātes. – Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2014.



## PAPILDU IZMANTOJAMĀ LITERATŪRA

1. Gutierrez, L. M., Gant, L. M. Community Practice in Social Work: Reflections on Its First Century and Directions for the Future. – University of Michigan, USA: December, 2018. Pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/329976542\\_Community\\_Practice\\_in\\_Social\\_Work\\_Reflections\\_on\\_Its\\_First\\_Century\\_and\\_Directions\\_for\\_the\\_Future](https://www.researchgate.net/publication/329976542_Community_Practice_in_Social_Work_Reflections_on_Its_First_Century_and_Directions_for_the_Future)
2. Ādleris, Ā. Lauku kopienu attīstības perspektīvas: viedoklis. Latvijas Lauku forums. 2016. Pieejams: <https://laukuforums.lv/lv/archives/3076>
3. Becoming a Community Social Worker. Fordham Graduate School of Social Service. 2022. Pieejams: <https://onlinemsw.fordham.edu/blog/community-social-workers/>
4. What is Social Work? Canadian Association of Social Workers. 2022. Pieejams: <https://www.casw-acts.ca/en/node/21/policy-and-regulations/regulatory-bodies>
5. Civil Society. The World Bank. 2022. Pieejams: <https://www.worldbank.org/en/about/partners/civil-society/overview>
6. Code of Ethics. National Association of Social Workers. Pieejams: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
7. Community Support, Multiculturalism, and Anti-Racism Initiatives Program. Canada Government. 2022. Pieejams: <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/funding/community-multiculturalism-anti-racism.html>
8. Murphy-Nugen, A. Conceptualization of Community Practice from a Generalist Perspective. Department of Social Work, Western Carolina University. 2010. Pieejams: <https://www.cswe.org/getattachment/56f76322-3c8b-4ccf-a2db-1c4c1d5996b0/Conceptualization-of-Communi>
9. Fruchtel, F., Cyprian, G., Budde, W. Sozialer Raum und soziale Arbeit. – Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013.
10. Geilfus, F. 80 tools for participatory development. Appraisal, Planning, Follow-up and Evaluation. Inter-American Institute for Cooperation on Agriculture (IICA). 2008. Pieejams: <https://decid.co.uk/resource/80-tools-for-participatory-development-appraisal-planning-follow-up-and-evaluation/>
11. Grossman, D. The Global and the Local in Partnership: Innovative Approaches to Citizenship Education. Paper presented at the 6th UNESCO-ACEID International Conference, Bangkok, 2000.
12. Hermansens, O. F. Sociālais darbs kopienā. Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība". Dzīves jautājumi III, Rīga, 1998.
13. Herriger, N. Empowerment – Brückenschläge zur Gesundheitsförderung. In: Loseblattwerk "Gesundheit: Strukturen und Arbeitsfelder". Ergänzungslieferung 4. – Neuwied: Luchterhand-Verlag, 2004.
14. Hinte, W. Geschichte, Quellen und Prinzipien des Fachkonzepts "Sozialraumorientierung" (Einleitung). Sozialraumorientierung. Wege zu einer veränderten Praxis. Wiesbaden, 2006. Pieejams: <https://oxfordre.com/socialwork/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-71>
15. Importance Of Social Work In The Community: Human Relationships Matter. Pieejams: <https://twocor.org/importance-of-social-work-in-the-community/>
16. International Standards for Community Development Practice. International Association for Community Development. 2020. Pieejams: [https://www.iacdglobal.org/wp-content/uploads/2020/05/IACD\\_25-Standards-Guidance-May-2020.pdf](https://www.iacdglobal.org/wp-content/uploads/2020/05/IACD_25-Standards-Guidance-May-2020.pdf)
17. Romu mediatoru darba vadlīnijas. Kultūras ministrija. 2020. Pieejams: <https://www.km.gov.lv/lv/media/919/download>
18. Kopienu fondi – tilts starp ziedotājiem un sabiedrības vajadzībām. Latvijas Vēstnesis. 2009. Pieejams: <https://lvportals.lv/norises/197008-kopienu-fondi-tilts-starp-ziedotajiem-un-sabiedribas-vajadzibam-2009>
19. Leader pieeja: rokasgrāmata iesācējiem. Eiropas Komisija. 2006. Pieejams: <https://www.lu.lv/materiali/biblioteka/es/pilnieteksti/ekonomika/LEADER%20pieeja%20-%20rokasgramata%20iesacejiem.pdf>
20. Lin, N., Cook, K., Burt, R.S. (Ed.) Social capital: Theory and research. 2001. New York: Aldine de Gruyter, c2001, xii, 333 p.: ill.



21. Par kopienu fondu kustību. Borisa un Ināras Teterevu fonds. Pieejams: <https://www.teterevufonds.lv/kopienu-filantropijas-programma/par-kopienu-fondu-kustibu/>
22. Putnam, R. *Bloving Alone: America's Declining Social Capital*. Journal of Democracy. 1995.
23. Segal, E. *Social Empathy: A New Paradigm to Address Poverty*. Journal of Poverty. 2007.
24. Siliņa, I. Valsts pārvaldes loma pilsoniskās sabiedrības veidošanā un attīstībā Latvijas Republikā kopš 1991. gada. Maģistra darbs, Latvijas Universitāte. 2021. Pieejams: <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/55072>
25. Smart, J. *What is community development?* Australian Institute of Family Studies. Australian Government. 2017. Pieejams: <https://aifs.gov.au/cfca/expert-panel-project/what-community-development>
26. *Statement on Community Development*. European Community Development Network. Pieejams: <http://eucdn.net/statement/>
27. Stoecker, R. *Research methods for Community Change. A project-based approach*. – London: Sage, 2013.
28. Thole, W. *Soziale Arbeit im öffentlichen Raum: soziale Gerechtigkeit in der Gestaltung des Sozialen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2003.
29. Treeß, H. *Prävention und Sozialraumorientierung*. Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Herausgeber: Wolfgang Schröer, Norbert Struck und Mechthild Wolff. Beltz Juventa. 2016.
30. Twelvetrees, A. *What is Community Work?* 1991. Pieejams: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-21262-0\\_1](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-21262-0_1)
31. *Community Development*. National Occupational Standards. United Kingdom. 2015. Pieejams: <https://cldstandardscouncil.org.uk/wp-content/uploads/CDNOStandards2015.pdf>
32. Uzņēmējdarbības uzsākšana. Latvijas Vēstnesis. Skatīts 29.06.2023. Pieejams: [https://latvija.lv/DzivesSituacijas/uznemejdarbiba/1\\_Uznemejdarbibas\\_uzsaksana](https://latvija.lv/DzivesSituacijas/uznemejdarbiba/1_Uznemejdarbibas_uzsaksana)
33. *Vadlīnijas Inovāciju koprades laboratorijas organizēšanai tiešsaistē publiskā sektora organizācijām, iesaistot pētniekus un uzņēmējus*. Vidzemes plānošanas reģions, 2020. Pieejams: <http://jauna.vidzeme.lv/upload/Koprades-vadlinijas-GoSmartBSR-LV.pdf>
34. Weyers, M. L. *The Theory and Practice of Community Work: A Southern African Perspective* (2nd Ed.). 2021. Chapter 1: Community work.

# 1. PIELIKUMS

## **Sociālā darbinieka kopienā kompetences**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

# 1. pielikums. Sociālā darbinieka kopienā kompetences

Uzdevumi un kompetences		1. Izcili	2. Labi	3. Viduvēji	4. Drīzāk vāji	5. Ļoti vāji	6. Nevaru novērtēt
1.	<b>Kopienas vajadzību novērtēšana</b>						
	izpratne par faktoriem, kas ietekmē kopienu veidošanos, un kopienas nozīmi						
	izpratne un spēja analizēt politiskos, sociālekonomiskos, demogrāfiskos un kultūras faktorus kopienā						
	izpratne par sociālām problēmām, to identificēšanu un izpēti						
	zināšanas par kopienu izpētē pielietojamām pētniecības metodēm						
	prasme pētīt kopienas iedzīvotāju un grupu vajadzības						
	prasme kartēt kopienā pieejamos resursus						
	prasme analizēt pētījumā iegūtos rezultātus un diskutēt par tiem						
2.	<b>Kopienas grupu un to līderu identificēšana un fasilitēšana</b>						
	zināšanas par kopienu veidiem un cilvēkcentrētu pieeju sociālajā darbā kopienā						
	prasme identificēt esošās kopienas un to savstarpējo mijiedarbību						
	zināšanas par iespējām un nosacījumiem grupas veidošanai, kā arī grupas dinamiku						
	spēja veidot un vadīt jaunas iedzīvotāju sadarbības grupas, tai skaitā pašpalīdzības grupas						
	spēja identificēt kopienas līderus un veidot kopienas attīstību veicinošu sadarbību						
	prasme veicināt kopienas pārstāvju līdera prasmju attīstīšanu						
	prasme veicināt kopienas locekļu savstarpējo uzticēšanos un sadarbību						
<b>Sadarbības veidošana un uzturēšana ar dažādiem partneriem (tai skaitā starp dažādām jomām, profesijām, iedzīvotāju grupām)</b>							
3.	prasme veidot strukturētu multilīmeņu sadarbību						
	prasme izmantot pierādījumus balstītu argumentāciju sadarbības nepieciešamības pamatošanai, lai kopīgi iesaistītos kopienas līmeņa problēmu mazināšanā						

Uzdevumi un kompetences		1. Izcili	2. Labi	3. Viduvēji	4. Drīzāk vāji	5. Ļoti vāji	6. Nevaru novērtēt
	prasmes veicināt formālu un neformālu tīklošanos, uzturēt uz sadarbību vērstas attiecības, respektējot kopienā pastāvošo dažādību						
	prasmes risināt un moderēt konfliktus kopienā un starp kopienām						
4.	<b>Sekmēt kopienas iedzīvotāju līdzdalību, iesaistīšanos un pašpalīdzību</b>						
	zināšanas par iedzīvotāju līdzdalības iespējām, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, to darbības pamatprincipiem						
	izpratne par dažādu teorētisko pieeju pamata principiem sociālajā darbā kopienā						
	spēja sekmēt iedzīvotāju iesaistīšanos un sociālo aktivitāti						
	spēja izglītēt un motivēt kopienas pārstāvjus kopienas resursu apzināšanā, izmantošanā un attīstīšanā						
	prasmes veicināt kopienas iedzīvotāju pašpalīdzības iniciatīvu attīstīšanos						
	spēja īstenot sociālo problēmu prevenci kopienā						
5.	<b>Plānot uz sociāli ekonomisko izaugsmi orientētu un kopienas iedzīvotāju vajadzībām atbilstošu pakalpojumu, programmu, projektu, aktivitāšu ieviešanu</b>						
	prasmes identificēt iespējamus veidus kopienas vajadzību un problēmu risināšanai, identificēšanas procesā iesaistot kopienas locekļus						
	prasmes stratēģiski plānot un attīstīt sociālos pakalpojumus, programmas un projektus sociālo problēmu risināšanai						
	prasmes prognozēt tendences attiecībā uz iedzīvotāju skaitu, vecumu, migrācijas dinamiku						
	spēja piesaistīt jaunus resursus, tai skaitā finanšu resursus						
	spēja ievērot vienlīdzības nosacījumus sociālās plānošanas procesā						
	prasmes efektīvi iesaistīties politikas veidošanā un īstenošanā, tostarp sadarboties ar vietējiem politiķiem						
	resursu vadības prasmes, tai skaitā personāla, laika un budžeta vadība						

Uzdevumi un kompetences		1. Izcili	2. Labi	3. Viduvēji	4. Drīzāk vāji	5. Ļoti vāji	6. Nevaru novērtēt
6.	<b>Izvērtēt iedzīvotājiem sniegto pakalpojumu efektivitāti, tai skaitā sociālā darba kopienā efektivitāti</b>						
	zināšanas par novērtēšanas veidiem un metodēm						
	kopienas darba ietekmes novērtēšanas prasmes						
	spēja veidot divpusēju profesionālu komunikāciju ar pakalpojumu sniegšanā un saņemšanā iesaistītajām pusēm kopienā, izmantojot dialoga un debašu formātus						
	spēja ievākt un analizēt datus par pakalpojumu īstenošanu kopienā, kritiski izvērtējot datu objektivitāti						
	spēja izvērtēt sociālo, veselības aprūpes, izglītības, transporta un komunālo pakalpojumu regulējuma atbilstību kopienas iedzīvotāju vajadzībām						
7.	<b>Spēja veicināt solidaritāti, atbalstu un nodrošināt interešu aizstāvību sociāli ievainojamām personām un grupām</b>						
	izpratne par sociālās atstumtības riskam pakļautām iedzīvotāju grupām un metodēm šo grupu aizsniegšanai (autričs, mobilais darbs, ielu darbs, kopienas mentori un citas)						
	zināšanas par cilvēktiesībām un sociālajām tiesībām						
	spēja identificēt sociālās atstumtības riskam pakļautas iedzīvotāju grupas konkrēta pašvaldībā						
	spēja identificēt diskriminējošas situācijas pret kopienas pārstāvjiem						
	spēja aizstāvēt kopienas dalībnieku intereses un pārstāvēt tās dažādās procesuālās darbībās valsts un pašvaldību iestādēs						
	prasme rīkot sociālas akcijas						
	prasme atrast efektīvāko organizāciju tīklu klientu aizstāvēšanai un pozitīvo pārmaiņu ieviešanai						
spēja integrēt kopienas pārstāvju pasaules redzējumus (tai skaitā dažādības pieņemšana kopienā)							



## 2. PIELIKUMS

### **Kopienas profilēšana**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 2. pielikums. Kopienas profilēšana

### • PAMATVAJADZĪBAS. Ražošana, izplatīšana un patēriņš

Kopienai ir (finansiāli, fiziski, citu aspektu dēļ) pieejami pieņemamas kvalitātes pamatpakalpojumi (fiziski pašā kopienā vai pieejams transports, lai uz tiem nokļūtu, vai digitāli pakalpojumi utt.).

- Izglītības pakalpojumi (vismaz pamatizglītība bērniem, pieeja mūžizglītībai)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Pamata medicīnas pakalpojumi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Dzeramais ūdens

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Komunikācijas infrastruktūra (telefona pieslēgums, pieeja mobilajam tīklam, internetam)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Elektrības pieejamība

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kanalizācija un pieeja pamathigiēnas pakalpojumiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Pamatmobilitātes iespējas

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienai ir iespēja pārvietoties, piemēram, sabiedriskais transports, privātā transporta pieejamība, gājējiem droša vide utt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā notiek ekonomiskās aktivitātes – tajā ir privātā sektora pārstāvji un uzņēmēji (tai skaitā lauksaimnieki, MVU, pašnodarbinātie utt.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā tiek radīta pievienotā vērtība tajā esošajiem resursiem – izejmateriāliem, cilvēku prasmēm, zemei utt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienai ir iespējama (finansiāli, fiziski, citu aspektu dēļ) piekļuve nepieciešamajām precēm

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā pastāv vai ir pieejams loģistikas nodrošinājums produktu aprītei, piemēram, veikals, tiešās pirkšanas pulciņi, neformāli maiņas darījumi kaimiņu vidū, sociālo tīklu grupas utt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Pakalpojumu un preču apmaiņa, iegāde un izmantošana ir regulāra

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā ir pieejama pārtika

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā tiek veidoti resursi – iedzīvotājiem ir ienākumi, piemēram, darbs, vai tiek pašpatēriņam, pārdošanai radīti pakalpojumi vai preces

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas iedzīvotājiem ir pieejamas atpūtas iespējas (atbilstoši iespējām un vēlmēm)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā noris pakalpojumu apmaiņa ar/bez naudas starpniecības (piemēram, nopļaut zāli, atvest produktus, pieskatīt bērnus utt.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Pašvaldība (valstspilsētas vai novada dome) uzklausa un reaģē uz kopienas vajadzībām par pamatvajadzībām – pakalpojumiem un infrastruktūru

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienai ir pārstāvniecība (formāla, piemēram, domes deputāts, vai neformāla, piemēram, aktīva NVO, kas veic interešu pārstāvniecību)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Ir patērētāji (skaitliskā un maksātspējas ziņā), kas var iegādāties un izmantot kopienā esošos produktus un pakalpojumus

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Pieejamo pakalpojumu izmaksas ir atbilstošas kopienas maksātspējai

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā apzināti un mērķtiecīgi tiek izmantoti esošie resursi:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- ▶ Cilvēkresursi, tai skaitā zināšanas un kompetences

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- ▶ Tehniskie un infrastruktūras resursi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- ▶ Teritoriālie resursi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

► Finanšu resursi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

► Unikālie un neaizstājami resursi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

• **SOCIALIZĀCIJA**

- Kopienā (regulāri vai pēc vajadzības) notiek ar kopienas dzīves kvalitātes uzlabošanu saistīti procesi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā notiek komunikācija vai sadarbība

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Esošās normas un vērtības kopienā ir skaidras, pastāvīgas un atbilst kopienas locekļiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas locekļi jūtas tai piederīgi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas locekļi spēj noteikt savas vērtības

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā ir vienota identitāte

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Bērniem ir pieejama pirmsskolas izglītība, skolas, ārpuskolas, brīvā laika aktivitātes vai tās tiek nodrošinātas neformālā veidā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopiena tiek prezentēta pozitīvi, tai skaitā plašsaziņas līdzekļos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā ir droša vide

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Jaunienācēji kopienā tiek ietverti kopienas socializācijā, nododot informāciju par to, "kā šeit notiek"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopiena spēj piesaistīt ārējos resursus (intelektuālos, cilvēkresursus, finanšu resursus)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## • SOCIĀLĀ KONTROLE

- Ir iespējams identificēt lideri vai citu esošās līderības formu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā ir skaidrs lēmumu pieņemšanas process

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā pastāvošās uzvedības un normu robežas ir pamatotas

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas locekļi savstarpēji nodrošina normu un vērtību ievērošanu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Pastāv neformāls komunikācijas un savstarpējas sadarbības tīkls starp kopienas kaimiņiem un dažādām interešu grupām

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas locekļi paši spēj reaģēt uz iedzīvotāju “deviantu” uzvedību un ietekmēt to

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas vide ir stabila

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā pastāv (neformāla) vienošanās par problēmu risināšanu (kas ko darīs, kādas problēmas ir kura atbildībā utt.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Ir pieejami oficiālo institūciju vai/un NVO pakalpojumi par sabiedriskās kārtības un drošības nodrošināšanu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas fiziskā vide, tai skaitā degradētas un pamestas teritorijas, neapdraud iedzīvotājus

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## • SOCIĀLĀ LĪDZDALĪBA

- Kopienas locekļi spēj definēt savas lomas un funkcijas kopienā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Ir skaidra komunikācijas kultūra un iedzīvotāji spēj raksturot savu kopienā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Kopienas stabilitāte un spēja pastāvēt bez aktīvas tās locekļu iesaistes

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopienas locekļi aktīvi līdzdarbojas savai kopienai būtisku jautājumu risināšanā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Līdzdalība starp kopienas locekļiem ir savstarpēja (ne vienvirziena tikai no vienas grupas)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ir skaidra iekšējās informācijas aprites shēma, par ko ir informēti kopienas locekļi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopienā pastāv loģiskas un uz vajadzībām balstītas sadarbības ķēdes

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopienā ir mijiedarbība starp dažādām kopienas grupām un organizācijām, uzņēmējiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Jaunas zināšanas, prasmes un iemaņas nonāk kopienā un tiek nodotas citiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tiek saglabāts un pārņemts kultūrvēsturiskais mantojums, kā arī dabas un vides vērtības

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopienas locekļiem ir iespēja apmierināt savas sociālās mijiedarbības vajadzības

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopiena ir atvērta dažādu reliģisko, rases, seksuālās orientācijas, vecuma u.c. grupu cilvēkiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopienā ir pieejama informācija par tās vēsturi un attīstības gaitu

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Vismaz reizi gadā notiek tikšanās, kurā kopienas locekļi var izteikt viedokli

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kopienā nepieciešamības gadījumā ir iespēja vai tiek iesaistīti brīvprātīgā darba veicēji

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

• **SAVSTARPĒJS ATBALSTS**

- Kopienā tiek atbalstīta savstarpēja sadarbība

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Ir skaidra aktīvistu komanda un/vai iesaistītās personas, kas proaktīvi rīkojas kopienas mobilizēšanai

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā tiek sniegts atbalsts tiem, kam ir krīze

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā pastāv savstarpēja motivēšana un iedrošinājums

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienā darbojas vai tās locekļiem ir iespēja līdzdarboties biedrībās vai nodibinājumos (nevalstiskās organizācijās – NVO)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas locekļi spēj nodefinēt savas kopienas vēlmes un vajadzības

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Kopienas locekļiem ir pieejams nepieciešamais atbalsts no profesionāliem ekspertiem

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- Tiek izmantotas tīklošanās iespējas un veidotas sadarbības ārpus kopienas, kas var sniegt labumu visām iesaistītajām pusēm.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



## 3. PIELIKUMS

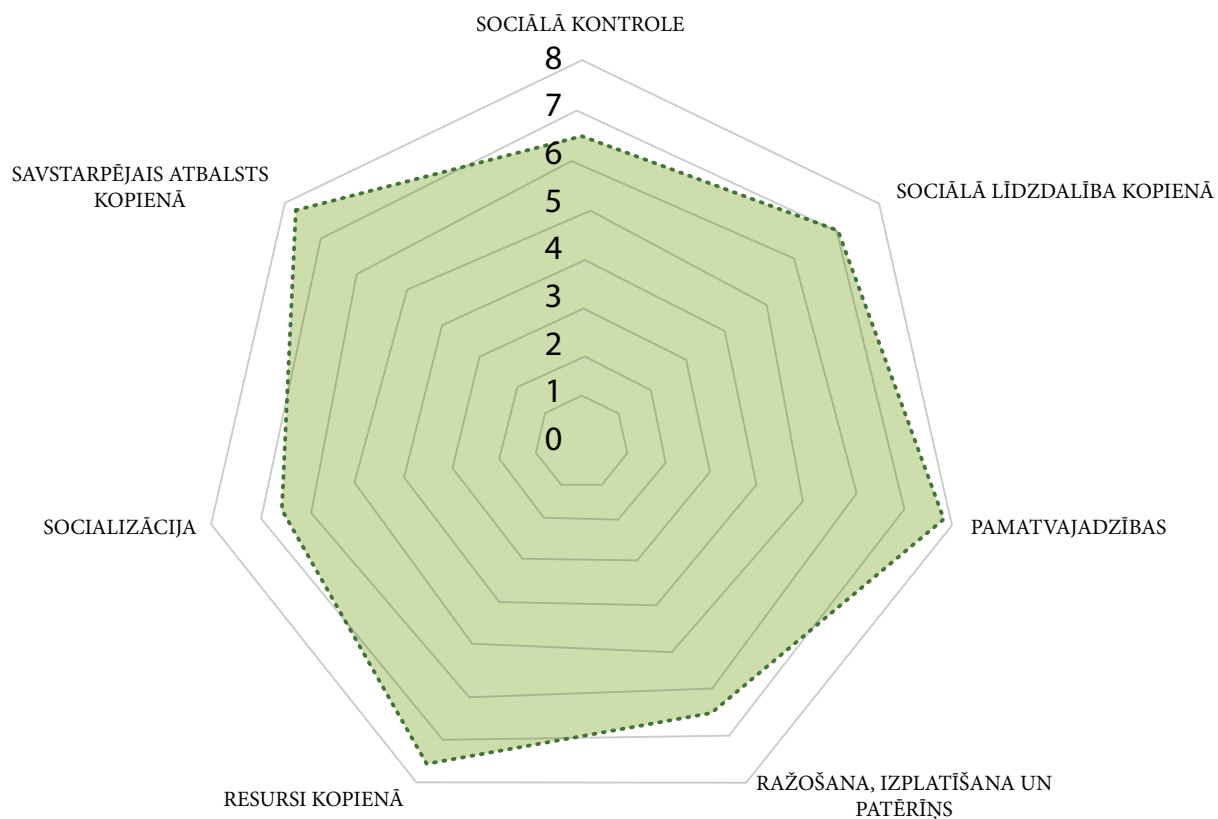
### **Kopienas profilēšanas rezultāts**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



# KOPIENAS ANALĪZE



Pielikums lejupielādei rediģējamā versijā (excel dokuments) pieejams šeit:  
[https://ej.uz/kopienas\\_profilesana](https://ej.uz/kopienas_profilesana)





## 4. PIELIKUMS

### **Kopienas padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 4. pielikums. Kopienas padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains

### Kopienas padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains

Padziļinātās izpētes fokuss

---

---

---

Metode	Izmantošanas mērķis	Nepieciešamie resursi	Iespējamie riski, to mazināšanas iespējas	Plānotais laika posms	Kopienas iesaiste izpētē
1. _____					
2. _____					
3. _____					

Galvenie secinājumi – kopienas raksturojums

---

---

---

---

KOPIENAS DEFINĒŠANA UN ATBILSTOŠAS PRAKSES PIEEJAS IZVĒLE

---

---

---

---

## 5. PIELIKUMS

### **Kopienas padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains – Križu apkāmes paraugs**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 5. pielikums. Kopienas padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains – Križu apkaimes paraugs

### Kopienas padziļinātās izpētes metodoloģiskais dizains

Padziļinātās izpētes fokuss: Križu apkaimes senioru vajadzības

Metode	Izmantošanas mērķis	Nepieciešamie resursi	Iespējamie riski, to mazināšanas iespējas	Plānotais laika posms	Kopienas iesaiste izpētē
<b>Statistisko datu analīze</b> www.pmlp.gov.lv	Noskaidrot, cik Daugavpilī dzīvo seniori, cik no tiem dzīvo Križu apkaimē	Dators, internets, zināšanas par statistisko datu iegūšanas vietnēm; telpas sarunām ar Križu apkaimes senioriem	Dati nenorāda faktisko senioru skaitu, bet Iedzīvotāju reģistrā reģistrēto skaitu. Nav datu par senioru skaitu Križu apkaimē	2022. gada oktobris	Kopiena nav iesaistīta datu vākšanā, bet tiks iepazīstināta ar iegūtajiem datiem
<b>Dokumentu analīze</b> Pašvaldības attīstības dokumentu izvērtēšana	Iepazīties ar pašvaldības attīstības vīziju 2030. gadam – stratēģiskajiem mērķiem un ilgtermiņa prioritātēm; pārrunāt, cik aktuālas ir Križu apkaimes senioru vajadzības	Dators, internets, telpas sarunām ar Križu apkaimes senioriem	Senioriem ir vājas digitālās prasmes, latviešu valodas zināšanas, nepieciešams atbalsts dokumentu iegūšanā, analīzē	2022. gada novembris	Kopiena tiek iepazīstināta ar pašvaldības attīstības vīziju 2030. gadam – stratēģiskajiem mērķiem un ilgtermiņa prioritātēm; pārrunāts, vai ir iekļautas Križu apkaimes iedzīvotāju vajadzības
<b>Dokumentu analīze</b> Senioru biedrībai pieejamie dokumenti (statūti, sarakstes dokumenti)	Izpētīt senioru biedrības mērķus, uzdevumus, vajadzības; pārrunāt, kas šobrīd ir aktuāls senioriem)	Saruna ar senioru biedrības valdi, uzticēšanās dokumentu analīzes mērķim – paskaidrot, kāpēc vēlos pētīt dokumentus	Valde nevēlas izpaust viņu rīcībā esošos dokumentus, skaidrojošais darbs par dokumentu analīzes mērķiem	2022. gada novembris	Kopā ar biedrības valdi

Metode	Izmantošanas mērķis	Nepieciešamie resursi	Iespējamie riski, to mazināšanas iespējas	Plānotais laika posms	Kopienas iesaiste izpētē
<b>Intervijas</b>	Izzināt senioru vajadzības, identificēt līderus	Neformāla vide (iespējas piedalīties dažādos pasākumos, ekskursijās, ko apmeklē seniori). Krievu valodas zināšanas	Iedzīvotāji vairāk runā par vēlmēm, nevis vajadzībām	2022. gada novembris	Kopā ar senioriem
<b>Kopienas attiecību tīklu analīze</b>	Sadarbības partneru identificēšana.	Neformāla vide (iespējas piedalīties dažādos pasākumos, ekskursijās, ko apmeklē seniori). Krievu valodas zināšanas Tāfele tīklojuma atainošanai	Nav izzināti visi iespējamie sadarbības partneri, seniori ir izolēti, trūkst informācijas par faktisko situāciju. Veikt advokāta funkciju	2022. gada novembris	Kopā ar senioriem

### Galvenie secinājumi – kopienas raksturojums

1. Slēgta kopiena.
2. Kopienai nav sakārtota juridiskā struktūra.
3. Nepieciešamas veselību veicinošas aktivitātes, kopā sanākšanas iespējas.
4. Ļoti pasīva apkaimes iedzīvotāju kopības izjūta un iesaiste savas apkaimes piederības veicinošās aktivitātēs (seniorus ļoti uztrauc pastāvīga vides objekta – autobusa pieturas – apzīmēšana).
5. Sadarbības partneri – senioru NVO, pirmsskolas iestāde, Apkaimes brīvā laika klubs “Križi”, Sociālais dienests.

### KOPIENAS DARBA LAUKA PRECIZĒŠANA UN ATBILSTOŠAS PRAKSES PIEEJAS IZVĒLE

Izvēlēta kopiena ir gan mērķa grupas kopiena – seniori, gan ģeogrāfiska kopiena – Križu apkaimes kopiena.

Atbilstošās prakses pieejas – kopienas attīstība un kapacitātes stiprināšana, sociālā plānošana, kopienas izglītošana, sociālais mārketingu, “līdzīgs līdzīgam”, kopradīšana.





## 6. PIELIKUMS

### **Ieteikumi aptaujas veidošanai**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 6. pielikums. Ieteikumi aptaujas veidošanai

### PIRMS VEIDOT APTAUJU, nepieciešams:

- Saprast, kādu informāciju ir nepieciešams noskaidrot aptaujā.
- Noteikt respondentus (cilvēku grupu/-as), kuru viedokli ir nepieciešams izziņāt.
- Izvēlēties anketas formu (drukāta, elektroniska).
- Izvēlēties piemērotākos anketas izplatīšanas kanālus (izplatīt vietējā bibliotēkā, pašvaldības, pagasta ēkā, veikalā; individuāla aptaujāšana klātienē, telefoniski vai tiešsaistē; nosūtīšana pa pastu vai e-pastā; izplatīšana sociālos medijos un citi), lai sasniegtu atbilstošos respondentus un nepieciešamo skaitu.
- Pārliecināties, ka aptaujas garums ir samērīgs tās mērķim.

### ANKETAS VEIDOŠANA

#### IEVADS

- Iepazīstināt ar aptauju – kas un ar kādu nolūku to organizē.
- Informēt, kā iegūtie dati tiks izmantoti.
- Informēt, vai iegūtā informācija būs konfidenciāla (neatklās respondenta identitāti). Ja nebūs konfidenciāla, respondents ir jāinformē, kam dati būs pieejami, un jāsaņem respondenta piekrišana.
- Norādīt anketas aizpildīšanas termiņu un tās iesniegšanu veidu (ja attiecināms).
- Norādīt kontaktinformāciju saziņai par aptauju.
- 

#### JAUTĀJUMI

- Jautājumi jāformulē precīzi, viegli uztverami, nesaturot svešvārdus (vai jānodrošina to skaidrojums), lai tie ir saprotami respondentiem.
- Jāsaprot katra jautājuma pienesums – nevajag iekļaut jautājumus, kuru mērķis nav skaidrs.
- Jautājumiem aptaujā jābūt sakārtotiem loģiskā secībā.
- Ja anketa ir apjomīga, ieteicams jautājumus sadalīt tematiskajos blokos.
- Jautājumiem, kuriem nepieciešama specifiska atbilžu sniegšana (piemēram, vērtējuma jautājumi), nodrošināt papildu izskaidrojumu.

#### JAUTĀJUMU VEIDI

- **Slēgtie jautājumi** paredz precīzu, koncentrētu atbildi, izvēloties vienu no piedāvātiem atbilžu variantiem.

*Piemērs*

Jautājums (J): Vai Jūsu pagastā ir bibliotēka?

Atbilžu varianti (A): Jā | Nē

- **Daļēji slēgtie** jautājumi piedāvā gan iepriekš definētus atbilžu variantus, gan iespēju respondentam ierakstīt savu, ja piedāvātie neatbilst.

*Piemērs*

J: Vai Kliepu ciema kopienai ir nepieciešams savs logo?

A: Jā | Nē | Cits (lūgums norādīt savu atbildi)

- **Atvērtie jautājumi** – nav iepriekš noteiktu atbilžu, respondents atbildi veido pats atbilstoši savām zināšanām, viedoklim un izpratnei par jautājumu un tēmu.

*Piemērs*

J: Kā, jūsuprāt, var uzlabot vietējās pārvaldes darbu?

A: ....

- **Daudz atbilžu** jautājumi ļauj respondentam iesniegt vairākas atbildes.

*Piemērs*

J: Norādiet, kuras prasmes jūs gribētu apgūt.

<input type="checkbox"/>	Dārzkopība
<input type="checkbox"/>	Šūšana
<input type="checkbox"/>	Nūjošana
<input type="checkbox"/>	Programmēšana

- **Vērtējuma skalas** jautājumos atbildes tiek norādītas skalā no 0 līdz 100, no 1 līdz 10.

*Piemērs*

J: Kā jūs vērtējat šīs dienas semināru?

A:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vāji											Izcili

- **Likerta skalas jautājumi** – līdzīgi kā vērtējuma skalā lūdz norādīt vērtējumu, kādā piekrit vai nepiekrit kādam apgalvojumam vai pētījuma jautājumam.

*Piemērs*

J: Lūdzu, sniedziet vērtējumu šādam apgalvojumam:

“Senioru iespējas saņemt veselības pakalpojumus pagastā pēdējā gada laikā ir uzlabojušās.”

A: Pilnībā piekritu | Drīzāk piekritu | Neitrāls/Nav viedokļa | Drīzāk nepiekritu | Pilnībā nepiekritu

- **Ranžējuma** jautājumi ļauj respondentam salikt atbildes prioritārā secībā.

*Piemērs*

J: Lūdzu, norādiet prioritārā secībā, kādi darbi būtu veicami nākamajā gadā.

A:

	Parka teritorijas labiekārtošana
	Jauniešu centra izveide
	Skolas fasādes nokrāsošana
	Sporta skolas inventāra sagādāšana
	Luksofora uzstādīšana Ozolu un Liepas ielas krustojumā

- **Demogrāfiskie jautājumi** – visbiežāk ļauj noskaidrot respondenta vecumu, dzimumu, nodarbošanos, dzīvesvietu, ienākumu līmeni un citu informāciju.

**! Būtiski atcerēties** – jautāt tikai to informāciju par respondentu, kas tiešām nepieciešama aptaujas mērķim.

## ĒTISKIE JAUTĀJUMI, KAS JĀPATUR PRĀTĀ

- Noteikti informēt par aptaujas mērķi un iegūtās informācijas izmantošanas veidu.
- Respondenta anonimitātes garantēšana (ja nav citas vienošanās).
- Saņemt piekrišanu datu izmantošanai, ja dati nebūs anonīmi vai satur kādu sensitīvu informāciju (personiska informācija par respondentu vai informācija, kas ļauj atpazīt respondentu).
- Nodrošināt iegūto datu aizsardzību (arī savā datorā).

## 7. PIELIKUMS

### **Aptaujas anketas paraugs**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



## 7. pielikums. Aptaujas anketas paraugs

*Labdien!*

*Labklājības ministrijas īstenotā Eiropas Sociālā fonda projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" (Nr.9.2.1.1/15/I/001) ietvaros ir uzsākts projekts "Sociālais darbs kopienā". Šī projekta mērķis ir izpētīt pasaules un arī Latvijas praksi sociālajā darbā kopienā un, ņemot vērā Latvijas situāciju un pasaules pieredzi, izveidot Latvijas sociālā darba kopienā teorētisko modeli un programmu sociālo darbinieku apmācībām par sociālo darbu kopienā. Projekta ietvaros tiek veikta aptauja, lai gūtu priekšstatu par esošo praksi sociālajā darbā kopienā. Aptauja ir anonīma, un dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā.*

*Paldies par atsaucību un piedalīšanos aptaujā!*

Anketas jautājumi pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem

1. Lūdzu, precizējiet sociālā darba prakses īstenošanas vietu.

- Rīga
- Valstspilsēta
- Pilsēta
- Ciems
- Lauku teritorija (tai skaitā pagasti)

2. Kā jūs skaidrotu, kas ir sociālais darbs kopienā?

---

3. Lūdzu, atzīmējiet trīs, jūsu prāt, būtiskākās kopienas iezīmes.

- Kopīga identitāte
- Kopīga teritoriālā piederība
- Attiecību mijiedarbība
- Kopīgas vērtības
- Sociālā līdzdalība
- Kopīgas iniciatīvas
- Kopīgas vajadzības un problēmas
- Cits \_\_\_\_\_

4. Kādi, jūsu prāt, ir sociālā darbinieka kopienā galvenie amata pienākumi?

---

5. Vai ikdienā veicat pienākumus, kurus uzskatāt par sociālo darbu kopienā?

- Jā
- Nē

6. Ja atbilde 5. jautājumā ir "jā", lūdzu, precizējiet veicamos pienākumus.

---

7. Kādi ir būtiskākie instrumenti (metodes, pieejas, procesi, metodika) sociālajā darbā kopienā?

---

8. Kādas kompetences, jūsu prāt, ir nepieciešamas sociālajam darbiniekam kopienā? Atzīmējiet trīs svarīgākās!

- Spēja pētīt kopienas iedzīvotāju un grupu vajadzības
- Zināšanas par kopienas resursiem

- Spēja piesaistīt resursus kopienas problēmu risināšanai un kopienas attīstībai
- Spēja motivēt un izglītēt kopienas pārstāvjus kopienas resursu apzināšanā, izmantošanā un attīstīšanā
- Spēja plānot sociālo pakalpojumu attīstību un ieviešanu atbilstoši kopienas iedzīvotāju vajadzībām
- Spēja veidot sadarbības attiecības ar iestādēm un privātpersonām kopienā un ārpus tās jaunu resursu piesaistei
- Spēja veicināt kopienas attīstību atbilstoši kopienas iedzīvotāju sociālajām vajadzībām
- Spēja izstrādāt kopienas rīcības plānus kopienai aktuālu mērķu sasniegšanai
- Spēja stiprināt un saliedēt dažādas iedzīvotāju grupas
- Cits \_\_\_\_\_

9. Norādiet, kam, jūsuprāt, ir vadošā loma, lai attīstītu darbu ar kopienu.

- Pašvaldība (kopumā)
- Pašvaldību sociālais dienests
- Sociālais darbinieks sociālajā dienestā, kura specializācija ir sociālais darbinieks kopienā
- Sociālais darbinieks, kura faktiskā prakses vieta ir NVO
- Nevalstiskās organizācijas
- Nevalstiskās organizācijas, kurām ir pašvaldības deleģējums
- Iedzīvotāju neformāla pašorganizēšanās
- Cits \_\_\_\_\_

10. Kādi būtu galvenie sadarbības partneri, attīstot sociālo darbu kopienā, ja to īsteno sociālais dienests?

- Izglītības iestādes
- Nevalstiskās organizācijas
- Vietējie uzņēmēji
- Sociālie uzņēmumi
- Neformālie kopienas līderi
- Aktīvas iedzīvotāju grupas
- Iedzīvotāji
- Cits: \_\_\_\_\_

11. Vai sociālā darba praksē sadarbojaties ar pašvaldības nevalstiskajām organizācijām?

- Jā
- Nē
- Cits \_\_\_\_\_

12. Ja atbilde 11. jautājumā ir “jā”, lūdzu, raksturojiet šo sadarbību.

---

13. Kādas, jūsuprāt, ir galvenās atšķirības starp nevalstisko organizāciju darbību un sociālo darbu kopienā sociālajos dienestos?

14. Lūdzu, raksturojiet, kā nākotnē vajadzētu attīstīties sociālajam darbam kopienā.

---



## 8. PIELIKUMS

### **Kopienas problēmas apraksta karte**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 8. pielikums. Kopienas problēmas apraksta karte

<b>Problēmas konteksts</b> <i>Kad rodas problēma? Kāds ir problēmas konteksts?</i>	<b>Cēlonis</b> <i>Kas ir galvenie problēmas cēloņi?</i>	<b>Resursi</b> <i>Ko kopiena dara pašreiz, lai risinātu problēmu?</i>
<b>Iesaistītie</b> <i>Kurus no kopienas visvairāk skar problēma?</i>	<b>Ietekme</b> <i>Kā kopienas locekļi jūtas?</i>	<b>Resursi un trūkumi</b> <i>Kādi resursi, alternatīvas šobrīd trūkst?</i>

Kodolīgs problēmas formulējums

---



---



---



---



---



---



---



---

## 9. PIELIKUMS

### **Kopienas pasākuma pārskats**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



## 9. pielikums. Kopienas pasākuma pārskats

<b>Datums</b>	
<b>Nosaukums</b>	
<b>Kopienas plāna mērķis</b>	
<b>Pasākuma mērķis</b>	
<b>Dalībnieki</b>	
<b>Pasākuma detaļas</b>	
<b>Rezultāts</b>	
<b>Secinājumi</b>	

## 10. PIELIKUMS

### **Kopienas attīstības plāna matrica**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



# 11. PIELIKUMS

## **Kopienas attīstības plāna veidlapa**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

# 11. pielikums. Kopienas attīstības plāna veidlapa

<p><b>ATĪSTĪBAS PLĀNS</b></p> <p>1. LAIKA POSŅMĀM NO _____ LIDZ _____</p> <p>SĀKATĀMOTS _____ G. MĒNĀ _____</p> <p>KOMĪTĀKTERISONA _____</p> <p>TAUR. _____</p>	<p><b>KOPIENAI</b></p> <p>3. Iepriekšēji veikto darbu rezultāti, lai izstrādātu kopienas attīstības plānu.</p> <p>4. Kādas ir kopienas attīstības plāna mērķi? (Izvēlieties vismaz vienu)</p> <p>5. Kādas ir kopienas attīstības plāna uzdevumi? (Izvēlieties vismaz vienu)</p> <p>6. Kādas ir kopienas attīstības plāna pasākumi? (Izvēlieties vismaz vienu)</p>								
<p><b>1</b></p>	<p><b>2</b></p>								
<p><b>3. IIZ.</b></p> <p><b>KOMANDA</b> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>IZĀIENĀJUMI</b></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p>								
<p><b>3</b></p>	<p><b>4</b></p>								
<p><b>RISINĀJUMI UN SOĻ MĒRĶĀ SASNIEGŠANAI</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">Laihs</th> <th style="width: 33%;">Darbības</th> <th style="width: 33%;">Darbību</th> <th style="width: 33%;">Veiksmes rādītāji</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 150px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Laihs	Darbības	Darbību	Veiksmes rādītāji					<p><b>SASKAŅOŠANA, IZVĒRTĒŠANA</b></p> <p>1. Kādas ir kopienas attīstības plāna mērķi? (Izvēlieties vismaz vienu)</p> <p>2. Kādas ir kopienas attīstības plāna uzdevumi? (Izvēlieties vismaz vienu)</p> <p>3. Kādas ir kopienas attīstības plāna pasākumi? (Izvēlieties vismaz vienu)</p> <p>4. Kādas ir kopienas attīstības plāna rezultāti? (Izvēlieties vismaz vienu)</p> <p>5. Kādas ir kopienas attīstības plāna ietekmes? (Izvēlieties vismaz vienu)</p>
Laihs	Darbības	Darbību	Veiksmes rādītāji						
<p><b>4</b></p>	<p><b>5</b></p>								
<p><b>CITA INFORMĀCIJA</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>ESOSIE RESURSI</b></p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p>								
<p><b>5</b></p>	<p><b>6</b></p>								

Pielikums drukāšanai pieejams šeit: <https://ej.uz/Kopienasattistibasplans>

## 12. PIELIKUMS

### **Ārvalstu prakses piemēri**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



## 12. pielikums. Ārvalstu prakses piemēri

Lai iepazītos ar sociālā darba kopienā praktisko un reālo darbību valstīs, kur šī pieeja jau darbojas, izprastu sociālā darba kopienā iespējas, tās dažādās formas un veidus, 11 projektā iesaistītie sociālie darbinieki no septiņām Latvijas pašvaldībām un eksperti izzināja prakses Austrijā un Slovēnijā. Četru dienu praksē no 2023. gada 6. februāra līdz 2023. gada 10. februārim notika 11 tikšanās ar vairāk nekā 20 dažādu publisko organizāciju, institūciju, pētniecības iestāžu un nevalstisko organizāciju pārstāvjiem, iepazīstot sociālā darba kopienā aspektus Grācā (Austrijā), Kidričevā, Komendā, Knežakā un Nova Goricā (Slovēnijā).

### □ PROFESIONĀLS SOCIĀLAIS DARBS KOPIENĀ. Iedzīvotāju iesaiste sociālā pakalpojuma sniegšanā. *Winzi Dorf* kopiena Grācā, Austrijā.

Organizācija *Winzi Werke* ir dibināta pirms 33 gadiem un tā atrodas 153 valstīs. Darbu primāri nodrošina brīvprātīgie – Austrijā ap 900 ikdienas brīvprātīgie kopumā 160 *Winzi* kopienās, kur katrā kopienā ir arī viens algots koordinators. *Winzi Dorf* iestādē Grācā ir divi vadītāji un trīs atbalsta darbinieki, kas saņem atalgojumu. Pirmā kopiena dibināta 19. gadsimtā ar mērķi palīdzēt nabadzīgiem cilvēkiem, primāri bezpajumtniekiem, atvieglojot viņu dzīvi un atgriežot viņus sabiedrībā. Galvenais organizācijas mērķis ir likvidēt to, ka cilvēkiem nav kur dzīvot. Austrijā organizācija kopumā nodrošina pajumti 460 cilvēkiem un 270 cilvēkus apgādā ar pārtiku, tiek veidoti sociālie tirgi un veikali, kur var nopirkt lētu pārtiku un preces. Tas kā ziedojums tiek dots no citiem veikaliem, tirgojot pat par 30% no tās preču vērtības, kas ir veikalos. Organizācijai ir autobuss, kas vakaros brauc, lai izdalītu tēju un ēdienu.

Organizācija darbā cenšas iespējami samazināt birokrātisko slogu, uzstādot zemu nosacījumu sliekšni, lai personas saņemtu atbalstu. Piemēram, ja naktī piekļauvē pie durvīm, tad bez dokumentu uzrādīšanas vai intervijas var pārņemt, arī saņemt palīdzību veikalos.

*Winzi Dorf* darbā svarīgs ir arī publicitātes darbs, lai varētu sasniegt tos, kas viņus atbalsta, ziedo naudu, un piesaistītu brīvprātīgos vecumā no 18 gadiem, kuri tiek meklēti caur avīzēm, radio un sociālajiem medijiem. Organizācijai ir arī sava avīze, kas iznāk reizi piecos gados. Patversmēs ir noteikts laiks, kurā strādā algotie darbinieki, pārējā laikā – vakaros, naktīs, brīvdienās – darbojas brīvprātīgie, kuriem netiek prasīta nekāda izglītība un priekšzināšanas, bet tiek piedāvāti dažādi kursi. Brīvprātīgie savā starpā ir kā komanda, svin dažādus svētkus un piedalās citās aktivitātēs kopā, kā arī viņiem ir iespēja saņemt supervīzijas. Viens no galvenajiem brīvprātīgo uzdevumiem ir vienkārši būt patversmēs un uzklaust, nedodot uzdevumu sarakstu, piemēram, uzkopt telpas u.tml. Darbs ar brīvprātīgajiem ir pamatdarbs tiem, kas organizācijā saņem algu – jāiepazīst brīvprātīgie, jāapmāca, jāveido plāni; ja nav darbā kāds brīvprātīgais, tad ir jānodrošina, ka nāk kāds cits.

Organizācijai 70% finansējuma ir no privātā sektora, 30% ir publiskais finansējums sadarbībā ar pašvaldību, ik gadu rakstot finansējuma pieteikumu par personāla izmaksu, ēdināšanas, telefona un citu izdevumu segšanu. Vienlaikus organizācijai pieder arī savi īpašumi, un tā gūst peļņu izīrējot.

*Winzi Dorf* ir ilglaicīga pajumte vīriešiem, pārsvarā vecumā virs 40 gadiem, ar atkarības problēmām, kuri savu stāvokli vairs neuzlabos. Tiek sniegta iespēja mitināties visu atlikušo dzīvi, bet ir vietas ar īslaicīgas nakšņošanas iespējām un iespēju saņemt sociālā darbinieka palīdzību. Īstermiņa patversme maksā vienu eiro par nakti, ilgtermiņa patversme – 15% no saviem ienākumiem, piemēram, sociālajiem pabalstiem. Ilgtermiņa patversme ir pirmā iestāde, kas atļāva lietot alkoholu, vienlaikus klienti nedrīkst apdraudēt citus, bet drīkst šeit būt iedzēruši un lietojuši citas substances, kā arī drīkst lietot vieglo alkoholu. Katrā no šīm *Winzi* iestādēm ir iekšējās kārtības noteikumi, kas jāievēro. Klientu dzīvesvieta un izcelsme nav būtiska, bet ir nepieciešama sociālā apdrošināšana. Svarīgi ir tas, ka klienti dzīvo tādu dzīvi, kādu viņi paši grib, neviens viņiem neuzstāda noteikumus. Ja vēlas ārstēties, tad iedod kontaktus un sniedz atbalstu, ja nē, tad viņi var palikt dzīvot te. Klienti saņem savu atslēgu, cenšas nodrošināt patstāvīgu dzīvi. Ilglaicīgie *Winzi Dorf* klienti ir oficiāli deklarēti šajā vietā, viņiem nav īres līgumu, paraksta tikai iekšējās kārtības noteikumus.

Nakšņošana tiek nodrošināta konteineros. Grācā ir 32 konteineri, katrā no tiem ir divas vietas, nodalītas ar sienu, katram ir sava ieeja. Katram savā “istabiņā” ir gulta, skapis, galds, radiators. Centrā ir arī kopējās telpas ēdināšanai un atsevišķi sanitārie konteineri kopīgai lietošanai dušām un tualetēm. Par nelielu samaksu klienti var mazgāt sanitāros konteinerus, kaut ko salabot, izmazgāt drēbes utt.

Grācas ilgtermiņa patversme ir nodibināta pirms 31 gada. Sākumā kopiena bijusi skeptiska par

ilgtermiņa patversmi, bet, tai uzsākot darbu, vietējo iedzīvotāju attieksme kļuva pozitīva, šobrīd viņi nes arī ziedojumus. Iestādes brīvprātīgie pavada klientus uz dažādām iestādēm, pieņem atnestos ziedojumus, izdala medikamentus un veic citus darbus. Ik nedēļu ir pieejams ģimenes ārsts.

#### □ PROFESIONĀLS SOCIĀLAIS DARBS KOPIENĀ. Organizācija “Caritas” Grācā, Austrijā.

Grācas-Seckau diecēzes “Caritas” (latīņu valodā ‘labdarība’) ir Štīrijas katoļu baznīcas sociālās palīdzības organizācija, kas dibināta 1924. gadā. Šajā organizācijā ir vairāk nekā 2100 darbinieku un vairāk nekā 1600 brīvprātīgo, un tā ir viena no lielākajām palīdzības organizācijām Štīrijā. “Caritas” darbības princips ir vērsts uz atbalstu pašpalīdzībai: “Mēs strādājam kopā ar cilvēkiem, lai veidotu viņu tagadni un nākotni.” Organizācija sniedz dažāda veida palīdzību bezpajumtniekiem – tam ir paredzētas telpas un izstrādātas atbalsta programmas. Organizācijas darbības principi ir palīdzēšana, stabilizēšana un iespējošana.

*Caritas Der Diözese Graz-Seckau - Arche* ir patversme vīriešiem vecumā no 18 gadiem, tajā gadā pārnākšo 13 līdz 14 tūkstoši personu. Patversmē ir 45 vietas, no kurām 14 ir ilglaicīgas izmitināšanas vietas ar uzturēšanās ilgumu līdz vienam gadam, telpas ar 40 vietām, kas paredzētas tikai ziemas periodam, kā arī 5 dzīvokļi, kas ir paredzēti ģimenēm. Pēdējo gadu laikā ir novērots, ka patversmi un tās pakalpojumus izmanto vairāk gados jauni un gados vecāki cilvēki. Tas liecina, ka vidējā vecuma personas vieglāk pārvar ekonomiskās krīzes. Netālu ir pieejama patversme sievietēm un sievietēm ar bērniem, kuru gada laikā izmanto 11 līdz 12 tūkstoši personu. Personām ar atkarības un mentāla rakstura problēmām ir atsevišķa izmitināšanas vieta un programma – *Ressidorf*. Grācā kopumā ir pieejami 150 sociālie dzīvokļi.

Katrā limenī tiek piedāvāts individuāls atbalsts, kas pielāgots katra cilvēka vajadzībām. Personai tiek dota iespēja pārnākšot, un vienlaicīgi tiek izstrādāts plāns, kā palīdzēt atrast dzīvokli, darbu un saņemt cita veida atbalstu. Grācas patversme piedāvā divu veidu iespējas – pirmā ir paredzēta pārnākšošānai krīzes periodā līdz 30 dienām, piesakoties patversmē katru dienu no jauna. Vidēji cilvēki paliek līdz 30 dienām, kuru laikā tiek izstrādāts darbības plāns personas situācijas uzlabošanai. Biežākās problēmas ir atkarības, darba zaudējums un vardarbība ģimenē. “Caritas” mērķis ir nodrošināt visiem iespēju saņemt palīdzību, pašiem līdzdarbojoties. Ja mērķis nav sasniegts un persona pēc 30 dienām nav spējīga patstāvīgi uzsākt dzīvi, tad kā ieguvums tiek uzskatīts laiks, kuru klients ir pavadījis mierā un drošībā patversmē, piedaloties ar savu līdzmaksājumu divi eiro dienā, sekmējot līdzatbildību savas situācijas risināšanā. Personas, kas ir ceļā uz stabilu un patstāvīgu dzīvi, var izmantot iespēju uzturēties organizācijas dzīvokļos līdz vienam gadam, nodrošinot līdzmaksājumu 200 eiro mēnesī. Šajā laikā ar personu strādā viens sociālais darbinieks, ar kuru persona sadarbojas un risina aktuālos jautājumus.

Grācas “Caritas” centrā ir 50 darbinieki un 70 brīvprātīgie. Noteicošie faktori, kas nosaka veiksmīgu sadarbību starp “Caritas” darbiniekiem un vadītājiem, ir novērtējums, atvērtība, personiskā atbildība, personības attīstības veicināšana un kopīgu risinājumu meklēšana. Kopējais organizācijas budžets, lai varētu nodrošināt darbību, ir aptuveni 4 miljoni eiro – puse no valsts un publiskā sektora, ceturtda daļa ir pašu personu līdzmaksājums, atlikusi ceturtda daļa – sabiedrības ziedojumi. Piemēram, telpu remontu nodrošina firmas, kas vēlas ziedot materiālā veidā. Organizācija veiksmīgi sadarbojas ar *Winzi Dorf village* (kopienu) un pārējām šāda veida iestādēm.

#### □ SOCIĀLAIS DARBS KOPIENĀS. Pašvaldības un NVO sadarbība – apkaimju darbs. Kopienas centrs Grācā, Austrijā.

Sociālais darbs kopienās Austrijā tiek nošķirts no apkaimju darba. Apkaimju darbs ir konkrēts, strukturēts, administratīvs “cietais darbs”, bet sociālais darbs kopienā ir stratēģiska pašvaldības pieeja, lai atbalstītu iedzīvotājus ar sabiedriskā darba metodēm, kas palīdz risināt noteiktas kopdzīves problēmas. Sociālais darbs kopienās sākas ar to vietu izpēti, kur vienkopus pulcējas cilvēki, pastāvīgi vietas attīstot tā, lai vide būtu pievilcīgāka dzīvei un cilvēki paliktu tur dzīvot. Iesākumā sociālais darbs kopienā nebija strukturēts, tas izpaudās dažādās “stihiskās” aktivitātēs un iniciatīvās, piemēram, sporta, kultūras un citās jomās.

Apkaimju darbs tika uzsākts kā nacionālais valsts projekts – cik droši jūtas cilvēki savā dzīves telpā, jo viena no Grācas apkaimēm izcēlās ar daudzām problēmām. Jautājums tika skatīts valsts nacionālās drošības līmenī, kas palīdzēja iegūt politisko atbalstu, un cilvēku drošība bija noteicošais aspekts. Tika izveidota struktūra un piešķirtas darba vietas, izveidota darba grupa, kas sastāvēja no dažādu jomu speciālistiem, kuri apkopoja datus par drošību, mobilitāti, cilvēku kustību un citus, kā arī noskaidroja konkrētās vietas, vides lūzuma punktus. Darba grupa izveidoja apkaimju karti, saliekot kartē visus datus

un problemātiskos rajonus iekrāsojot sarkanā krāsā. Uz datu pamata balstītā karte deva iespēju komandai apkaimē darboties valsts līmenī.

Apkaimju darba konceptā tiek izvirzīti galvenie mērķi un vīzija, kura tiek nodota lēmējvarai un politiski apspriesta. Mērķos tiek iekļauta veselība, nekustamā īpašuma pārvaldīšana un citi, izdalot trīs galvenos uzdevumus: (a) veidot darbu tā, lai notiktu tiklošanās, (b) aktivizēt iedzīvotājus un veicināt, lai tiktu rakstīti līdzdalības projekti, un (c) nodrošināt pakalpojumus tuvāk iedzīvotājiem.

Problemātiskākajās apkaimēs tiek veidoti kopienu centri, kur speciālisti tiek pietuvināti cilvēkiem. Nodrošināti apmēram 20 speciālisti – sociālais darbinieks, nodarbinātības speciālists, policijas darbinieks, skolotājs, psihologs, pedagogs un citi, nepieciešamības gadījumā pieaicinot vēl speciālistus. “Zaļo rajonu” apkaimēs, kur identificēts salīdzinoši maz sociālo problēmu, aktivisti paši piedāvā un organizē savas aktivitātes, jo spēj nodrošināt vajadzīgo un speciālistu komandas palīdzība nav nepieciešama, bet vajadzības gadījumā viņi var saņemt atbalstu arī no apkaimes pieredzes bagātākajiem darbiniekiem. Apkaimēs tiek veidota “Projektu kaste”, kur aktivisti savai apkaimē var pieteikt projektu un saņemt finansiālu atbalstu, iesniedzot kādu labu ideju apkaimes attīstīšanai.

Grācas centrā lielākoties dzīvo seniori, un apkaimes centra darbība veidota tā, lai senioriem to būtu izdevīgi apmeklēt – dienas vidū. Seniori aktīvi iesaistās dažādās aktivitātēs, satiekas, komunicē, jo Austrijā viena no lielākajām senioru problēmām ir vientulība. Ir centri, kur seniori piedāvā atbalstu skolēniem mācībās. Atsevišķos centros ir ģimenes ārsta prakses, cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem tiek pasniegtas mūzikas nodarbības, citviet ir pieejami sociālie darbinieki vai tiek aktīvi īstenotas sociālās iniciatīvas, nodrošinot darbinieku, kas raksta projektus sadarbībā ar attīstības departamenta darbiniekiem. Kopienu centros tiek organizētas dažādas galda spēles, lai piesaistītu jauniešus.

Iedzīvotāji tiek sasniegti caur e-pastiem, sociālajiem medijiem, presi; lielveikalos tiek atskaņota iknedēļas aktivitāšu programma, īpaši cenšoties iesaistīt jaunos iedzīvotājus. Par jaunajiem apkaimes iemītniekiem uzzina no sarunām ar kaimiņiem vai no oficiālā pilsētas fonda, kur var saņemt informāciju par jaunajiem Grācas iedzīvotājiem. Daudzās apkaimēs iedzīvotāji paši rīko tējas vai kafijas vakarus un iepazīstas ar jaunajiem kaimiņiem, tā iekļaujot tos kopējā apkaimes dzīvē; citviet darbinieki iet un paši uzrunā katru iedzīvotāju.

Apkaimju darbā nav obligāta sociālā darbinieka izglītība, jo sociālais darbinieks vairāk nodarbojas ar gadījuma vadīšanu. Piemēram, vienā no apkaimes centriem strādā pavāre, jo viņai vislabāk izdodas uzrunāt apkaimē dzīvojošos un tos uzklaut. “Sarkanajās” apkaimēs, kur identificējamās komplicētas sociālās problēmas, centrus vada brīvprātīgie un tiek piešķirts fiksēts finansējums vismaz divu sociālo darbinieku algošanai. Pārējie ir apkaimju iniciatīvu centri, ko apsaimnieko NVO, jo spēj īstenot aktivitātes daudz aktīvāk un fleksiblāk nekā pašvaldība, tomēr tiek atzīts, ka ir grūtāk ietekmēt darba kvalitāti un finansējuma izlietojumu. Vienlaikus NVO apzinās, ka konkurence ir liela un kvalitāte ir būtisks faktors, lai biedrībai arī turpmāk uzticētu pakalpojumu nodrošināšanu. NVO izdod avīzes, lai politiķus informētu par savu darbu. Brīvprātīgo darbam tiek uzrunāti arī studenti, kuri apgūst sociālā darbinieka profesiju, un cilvēki labprāt atsaucas uz aicinājumiem piedalīties brīvprātīgo darbā. Brīvprātīgos apmāca citi brīvprātīgie, kuriem ir ilgāka pieredze.

“Sarkano rajonu” apkaimēm jāiesniedz strukturēts gada plāns, jo finansējums ir fiksēts. Iniciatīvu centriem jāreģistrē apmeklētāji un notikušās aktivitātes. Apkaimju programmu ietvaros darbojas arī citas programmas, piemēram, kas strādā ar apkaimju konfliktu risināšanu. Ja kādā apkaimē nav apkaimes centra, bet rodas konflikts, darbojas mobilais apkaimes centrs. Mobilais apkaimes centrs var strādāt apkaimē no diviem līdz četriem gadiem un risināt samilzušās problēmas. Daži piemēri apkaimju problēmām: spēļu laukumā sakaujas vecāki, jo nevar sadarboties un sarunāt, kad bērni spēlēs laukumā; nevar sadalīt laikus dzīvojamo māju pagrabtelpā pieejamai veļas mazgāšanai; viena māja naidojas ar otru un citas. Risinājumi parasti ietver konfliktējošo pušu sasaukšanu, moderāciju un mēģinājumu atrisināt problēmu; ja tas neizdodas – tiek piesaistīti speciālisti.

Apkaimēs, kurās nav centru, aktīvi darbojas konsultatīvās kafejnīcas – vietas, kur reizi mēnesī laikā līdz divām stundām iedzīvotāji var sanākt un pārrunāt savas problēmas. Kafejnīcās piedalās profesionāļi, un tās saņem finansējumu. Aicinājumi tiek publicēti arī sociālajos medijos, piemēram: *“Vienkārši aizbrauciet! Kafejnīcas! Vai jums nepieciešama informācija, padoms, atbalsts ģimenes vai apkārtnes jautājumos? Nezināt, kā saņemt sociālo palīdzību? Vai jums ir kādi jautājumi par taksometra subsīdiju vai senioru karti? Vai sociālo karti? Vai jums ir nepieciešams pārskats par piedāvājumiem bērniem ar invaliditāti, jauniešiem vai pieaugušajiem? Vai arī jums ir jautājumi par obligātajām apmācībām vai jauniešu apmācību? Vai jums ir jautājumi par aizbildnību un saziņas kārtību šķiršanās gadījumā, atteikšanos apmeklēt skolu vai jautājumi*

par izglītību? Nevarat samaksāt elektrības vai īres maksas? Vai jūtaties vientuļš un vēlaties uzzināt, kādi grupu piedāvājumi un aktivitātes ir pieejamas senioriem? Vai esat pamanījuši konfliktus savā apkārtnē vai paši esat iesaistīti konfliktā? Vēlaties kaut ko mainīt, vai esat gatavs kaut ko darīt? Piedāvājam padomus un informāciju par visām ar jaunatni saistītām tēmām jauniešiem vecumā no 14 līdz 21 gadam. Ar šiem un daudziem citiem jautājumiem esat ļoti gaidīti konsultatīvajā kafejnīcā!” (Mājaslapa: [https://www.graz.at/cms/beitrag/10397045/7752042/Beratungscaf%C3%A9\\_fuer\\_alle\\_Menschen.html](https://www.graz.at/cms/beitrag/10397045/7752042/Beratungscaf%C3%A9_fuer_alle_Menschen.html))

Austrijā ir ļoti labi attīstīta brīvprātīgā darba kustība un pašvaldību uzticība NVO, kas ir liels atbalsts sociālajai jomai. Daudz tiek domāts un strādāts pie preventīvā darba, lai problēmas novērstu laikus.

#### □ SOCIĀLĀS TELPAS ORIENTĀCIJAS MODELIS. Grācā, Austrijā.

Mentore Ģertrūde Madera ir ieguvusi sociālā darbinieka izglītību, un viņas 40 gadus ilgā darba pieredze sociālajā darbā sniedz ieskatu sociālās telpas orientācijas modeli. Austrijā sākotnēji, kad nebija pieejamas organizācijas, tai skaitā nevalstiskās organizācijas, kas sniegtu sociālos pakalpojumus, to veica viens sociālais darbinieks konkrētajā teritorijā ar aptuveni 8 līdz 10 tūkstošiem iedzīvotājiem un visām mērķgrupām. Vienam sociālajam darbiniekam ar tik lielu iedzīvotāju skaitu bija ļoti sarežģīti pildīt darba pienākumus, tāpēc vēlāk pamazām sāka paplašināties sociālo darbinieku amatu vienības. Sociālais darbs sāka attīstīties administrēšanas, birokrātijas līmenī, nevis kontaktējoties ar mērķgrupu. Pirms tika uzsākta sociālās telpas orientācijas modeļa īstenošana, ar vienu ģimeni strādāja vairāki speciālisti. Varēja būt tā, ka ar vienu ģimeni strādā pat seši speciālisti. Bija redzams, ka nepieciešama jaunas sistēmas veidošana. Apmēram 2000. gadā sāka rasties doma par modeli, kurā būtu iespējams īstenot sociālo darbu ar ģimeni, esot ciešā kontaktā ar to. Tika meklēta labākā forma, kā nodrošināt sociālo darbu un risku mazināšanu mērķgrupām.

2005. gadā Grācā tika ieviests **sociālās telpas orientācijas modelis**, kura autors ir *Wolfgang Hinte*. 2010. gadā sociālās telpas orientācijas koncepts tika ieviests visā Štīrijas reģionā, un tikai sociālajā darbā ar ģimenēm. Koncepts ietver: (a) “gadījumu” vadišanu, (b) sociālās telpas orientācijas modeli, pēc kura strādā konkrēti Grācā.

Grācā un Austrijā kopumā darbojas vietējā organizācija *Kinder jugendamt*, kuras galvenais uzdevums ir noskaidrot riskus, kas apdraud bērnus un jauniešus. *Kinder jugendamt* nozīmē bērnu aizsardzību. Tā ir vienīgā institūcija, kura var konstatēt, vai ir apdraudētas bērna tiesības. Galvenā funkcija – iejaukšanās tad, kad ir konstatēts apdraudējums. Uzziņu avoti ir ziņojumi no skolām, bērnudārziem un citi.

2012. gadā tika izveidots koncepts – kā strādāt ar ģimeni, kā saņemt finansējumu; kvalitātes kritēriji darbam ar gadījumu un ar kopienu. Konceptija ietver divas metodes vienlaicīgi: sociālo darbu kopienā un darbu ar gadījumu.

Sociālais darbs tiek veikts trīs līmeņos:

1. darbs ar gadījumu jeb specifiskais gadījums;
2. darbs pāri gadījuma robežām;
3. gadījuma nespecifisks darbs (tuvāk kopienas darbam).

Sociālās telpas orientācijas modeli ir iespējams noskaidrot, kāpēc konkrētajā rajonā ir tik daudz sociālo gadījumu, saņemot ziņojumus no dažādiem informācijas avotiem par problēmām. Plašākā kontekstā tiek skatīts, kādi faktori ietekmē to, kāpēc ir tik daudz gadījumu. Ir jārūnā ar konkrētā rajona iedzīvotājiem par to, kā viņi dzīvo, kādas ir viņu intereses, kādi resursi ir pieejami. Nav jāaplūko tikai problēmas, bet gan dzīve kopumā. Piemēram, konkrētā rajonā dzīvo daudz jauno vecāku, kuri netiek galā ne ar saviem pienākumiem, ne ar dzīvi kopumā, bet turpat dzīvo arī daudz vecāku cilvēku, senioru, un šādā gadījumā seniori ir resursi. Tālāk ir jāpēta, kas tieši ir vajadzīgs, lai šie resursi viens otru atrod.

Tiek veikts **preventīvais sociālais darbs**. Klienta lietas netiek dalītas pēc sociālajiem gadījumiem, bet apkopoti dati par vienas teritorijas nepilngadīgo skaitu, pēc ienākumu līmeņa, un identifikatori tiek salikti pēc riska faktoriem.

**Gadījumu vadišana.** Sākotnēji tiek noskaidrotas ģimenes vajadzības, nepieciešamība pēc speciālistu piesaistes. Tālāk tiek veikts izvērtējums, kurš atspoguļo, kāda veida palīdzība ir nepieciešama, un tiek pieņemts lēmums, vai konkrētajā gadījumā ir apdraudētas bērnu tiesības. Lēmums tiek pieņemts, sadarbojoties vairākiem speciālistiem komandā. Sadarbībā ar ģimeni tiek izstrādāts atbalsta plāns, kurā ievērota ģimenes griba, vēlme, motivācija (ko pati ģimene izvirza par mērķi, ko vēlas sasniegt). Ir



svarīgi atrast mērķi atbalsta plānam, kurš sakrīt ar ģimenes izvirzīto mērķi. Plāna sagatavošana ir daļa no intervences. Notiek regulāras komandas profesionāļu tikšanās, kurās tiek sadalīti darba pienākumi, kurš ko darīs. Valda kopēja atbildība par to, ko dara. Uz sociālās telpas orientācijas modeli pāreja notika vairākus gadus, un darbinieki to apguva kopīgās apmācībās.

□ **AKTIVIZĒŠANA. Darbs ar ģimenēm, bērniem un jauniešiem. Bērnu un jauniešu centrs Grācas ziemeļaustrumos un Grācas Dienvidaustrumu bērnu un jauniešu atbalsta birojs, Austrijā.**

Grāca ir sadalīta četrās sociālajās telpās, katrā no šīm sociālajām telpām strādā komanda, kas sastāv no sociālā dienesta darbiniekiem un privātā pakalpojuma sniedzēja darbiniekiem. Grācā ir privātā partnerība, biedrība, kas nav sociālais dienests, un ir juridiska “lietussarga” organizācija, kurā apvienojas un sadarbojas trīs biedrības. Sociālais darbs sociālās telpas orientācijas modeli sastāv no trīs daļām: specifisks gadījums, pāri gadījuma robežām, gadījuma nespecifiskais darbs.

**Atšķirība** starp agrāk esošo tradicionālo modeli ar gadījumu vadīšanu un tagad – sociālās telpas orientācijas modeli – ir tā, ka atbalsta plānošanā nepiedalījās nevalstiskais sektors. Šobrīd gadījuma atbalsta plāna izstrādē piedalās nevalstiskā organizācija, kura pārzina un attīsta pieejamos resursus klienta vidē. Pakalpojumu var saņemt bez vēršanās pēc palīdzības sociālajā dienestā, un nav nepieciešams atvērt gadījuma lietu. Šo atbalstu var saņemt ikviens bērns, un tas strādā arī preventīvi.

Pieredzes apmaiņas piemērs ir projekts – pakalpojums ar brīvprātīgo darbu, kas ietilpst sociālās telpas orientācijas modeļa trešajā daļā – gadījuma nespecifiskais darbs, un tas ir viens atsevišķs projekts Grācas ziemeļaustrumos. Darbs ar brīvprātīgajiem ir ļoti būtisks resurss, tāpēc iniciatīva brīvprātīgo piesaistei tieši mācību un brīvā laika atbalstam ir nozīmīga. Projekts piedāvā mācību atbalstu un brīvā laika pavadīšanas iespējas.

Finansējums tiek saņemts par to, ka tiek koordinēti brīvprātīgie, kas nodrošina atbalstu mācībās un brīvā laika nodarbēs pēc mācībām. Tas ir šo koordinatoru pamatdarbs. Grācā ir platforma, kur cilvēki var pieteikties brīvprātīgajam darbam. Biedrība pārrauga platformu, uzrunā cilvēkus, iet uz augstskolām, izdala reklāmas lapiņas, kā arī veic pirmās pārrunas ar brīvprātīgajiem – kādā jomā vēlas sniegt atbalstu: mācībās vai brīvajā laikā. Organizācija pārbauda brīvprātīgo iepriekšējo sodāmību, bet izvēlētajiem brīvprātīgajiem atrod atbilstošāko funkciju.

Atbalsts tiek sniegts bērniem tieši no šīs sociālās telpas; gadījumā, ja bērns ir no citas sociālās telpas, viņš tiek pārvirzīts pie pakalpojuma sniedzēja tajā sociālajā telpā, kur viņš dzīvo, tuvāk dzīvesvietai. Biedrības, kuras pārstāv katra savu sociālo telpu, savstarpēji sadarbojas un brīvprātīgos piesaista tajā sociālajā telpā, kurā pats brīvprātīgais vēlas. Biedrības darbinieki veic turpmāk aprakstītās funkcijas.

- Reizi mēnesī tiek ar brīvprātīgo un pārrunā, kā veicas darbs.
- Viens darbinieks koordinē sešus brīvprātīgos.
- Četras reizes gadā brīvprātīgajiem ir iespēja piedalīties grupu supervīzijās.
- Organizē kopējus svētkus brīvprātīgajiem, lai pateiktos par iesaistīšanos. Piesakās ļoti daudz strādājošo, kā arī pensijas vecuma cilvēki.
- Bērniem organizē pirmās palīdzības kursus.
- Organizē iekšējās tikšanās četru sociālo telpu koordinatoriem, lai pārrunātu, kādas ir problēmas; atšķirīgais, kopīgais un citi jautājumi.
- Divas reizes gadā organizē lielu pasākumu visu četru telpu brīvprātīgajiem par konkrētu tēmu. Piemēram, kādas ir iespējas ģimenēm ar bērniem, informē par pieejamiem resursiem katra vecuma bērniem.

Grācas Dienvidaustrumu centrā galvenais darbs ir veidot sadarbību ar dažādiem partneriem: kopienu un apkaimju centriem, policiju, skolām, bērnudārziem, patversmēm, nodarbinātības projektiem, lai saprastu, kādi ir resursi kopienā. Arī iesaistīties projektos, kas ir trešais nosauktais darba veids, vērsts uz darbu kopienā, – gadījuma nespecifiskais darbs. Dienvidaustrumu bērnu un jauniešu atbalsta biroja centrs īsteno dažādas iniciatīvas.

- Futbola projekts bērniem no septiņu gadu vecuma un jauniešiem, kuri nevar integrēties sporta skolās ar noteiktām treneru prasībām. Šajā projektā tiek sekmētas nodarbības bez prasībām. Runājoties ar šiem bērniem un jauniešiem, speciālisti daudz uzzina arī par viņu aktuālajām problēmām. Tiek piedāvātas aktivitātes visai ģimenei, jo daudzi vecāki neprot organizēt

aktivitātes ar bērniem.

- Kognitīvo spēju veicināšana bērniem, saņemot ieteikumus no skolām mazās motorikas attīstībai.
- Darbs ar jauniešiem un jauniešu centru izveide, kas uzņem dalībniekus no 12 gadu vecuma; dažās aktivitātēs uzņem arī no astoņiem gadiem – atkarībā no sociālās problēmas.
- Tiesīsaistes konsultācijas, kas sākotnēji tika uzsāktas, lai iebraucējiem palīdzētu saprast, kā strādā atbalsta sistēma Austrijā, bet attālinātās konsultācijas mainīja mērķa grupu Covid-19 laikā. Pirms tam pārsvarā konsultācijas saņēma sievietes, bet tad sāka iesaistīties arī vīrieši (bērnu tēvi).
- Konsultāciju kafejnīcas, kas tika izveidotas Covid-19 pandēmijas laikā, aicinot sešus līdz septiņus jomu ekspertus, NVO, iestāžu un institūciju pārstāvjus un nodrošinot konsultācijas gan individuāli, gan grupās. Pēc nepieciešamības ir iespēja saņemt arī praktisko un materiālo palīdzību, piemēram, uzrakstīt iesniegumu, saņemt vienreizējo palīdzību krīzes situācijā (naudas izteiksmē (izmaksā NVO) vai ziedotas mantas), kā arī saņemt sociālā darbinieka konsultācijas. Sākotnēji konsultācijas notika vienu reizi mēnesī, bet tagad tiek piedāvātas divas reizes mēnesī divu stundu ilgumā. Konsultāciju kafejnīcu izveide ļāva apzināt labdarības iestādes, NVO partnerus, datu bāzes, mājaslapas un citus resursus, šo informāciju izsūtot arī iedzīvotājiem.
- “Pāri gadījuma robežām” pieeja, ja konsultācijās darbā ar gadījumu vai, strādājot ar gadījuma nespecifiskā darba pieeju, konstatē, ka konkrētā vietā vecākiem ir problēmas ar jauniešiem. Tad nenotiek darbs ar gadījumu, bet veidotas kopējās grupas (kā atbalsta grupas vecākiem), kurās tiek sniegtas konsultācijas, vecāki mācās un atbalsta viens otru, pēc nepieciešamības tiek piesaistīti speciālisti. Strādāts tiek gan ar jauniešiem, gan ar vecākiem.

Kopumā eksperti atzīst, ka sociālās telpas orientācijas modelis Grācā ir devis labus rezultātus, jo atbalstam ir nepieciešams īsāks laiks, lai atrisinātu problēmu; ir kvalitāte; darbs notiek ar prevenciju, kā arī sociālo problēmu ir kļuvis mazāk. NVO, kura sniedz šos pakalpojumus, saņem finansējumu no pašvaldības, sadarbība ir balstīta uz savstarpēju uzticēšanos. Tiek veidota sadarbība starp Grācas pašvaldību un privāto sektoru (NVO, uzņēmēji un citi partneri), jo visi kopīgi ir piedalījušies apmācībās un notiek sanāksmes, lai kopā saprastu, kā šo darbu veikt efektīvāk.

Austrijā notiek diskusija un tiek saņemta kritika par to, ka brīvprātīgais darbs ir cilvēku izmantošana, tāpēc organizācija izceļ tos aspektus un procesus, kuru rezultātā iegūst visas puses:

- bērni saņem atbalstu, bet brīvprātīgie – pateicību un novērtējumu pasākumos par to, ko dara;
- brīvprātīgie ar savu darbu saņem arī tādu kā iekšēju līdzsvaru, piepildījumu, ka var sniegt kādam atbalstu un būt noderīgi sabiedrībai;
- visvairāk brīvprātīgie tiek nodarbināti atbalstam mācībās un brīvajā laikā, jo šo funkciju nenodrošina sociālais dienests, un to var darīt bez īpašas iepriekšējas apmācības.

Vienlaikus tiek realizēti arī citi projekti sociālajā telpā, piemēram, darbā ar gadījumu speciālisti piedalās individuālā atbalsta plānošanā, jo zina, kas vajadzīgs ģimenēm ar bērniem, var attīstīt jaunus nepieciešamos projektus un pakalpojumus. Lai saņemtu fiksētu budžetu, biedrības piedalās iepirkumā, un līgums tiek noslēgts uz trīs gadiem.

#### □ SOCIĀLIE PAKALPOJUMI UN AKTIVIZĒŠANA. Kidričevo pašvaldība un organizācija “Atpakaļ uz zirga”, Slovēnijā.

Kidričevo pašvaldība ir Slovēnijas ziemeļaustrumos, Štīrijas reģionā, ar 66287 iedzīvotājiem, teritoriju 72 km<sup>2</sup> un ikgadējo pašvaldības budžetu 8,5 miljoni eiro. Pašvaldībai ir viens no augstākākajiem attīstības koeficientiem valstī (27. vieta no 212 pašvaldībām). Kidričevo pašvaldības administrācijā strādā 10 darbinieki, no tiem viens ir atbildīgs par sociālo jomu.

Pašvaldībā īstenots projekts “Nulle oglekļa izmešu”, sekmējot iedzīvotāju izpratni par nepieciešamību pielāgoties klimata pārmaiņām un inovatīvu pieeju dabas resursu stiprināšanai, ar finansējumu gandrīz 60 tūkstošu eiro apjomā. Projekta mērķis bija mudināt vietējos iedzīvotājus, uzņēmumus, asociācijas, lauksaimniekus un galvenokārt fiziskās personas aktīvi piedalīties pakāpeniskā pārejā uz bezoglekļa sabiedrību un tādējādi dot savu ieguldījumu dabas saglabāšanā.

Laikietilpīgākais un nozīmīgākais darbs veikts sabiedrības domāšanas maiņas stimulēšanā, vietējo kopienas rosinot iesaistīties dabas aizsardzības procesā, pielāgoties inovatīvām pārmaiņām.

Projekta ietvaros veikts pētījums par auto koplietošanas attīstības potenciālu teritorijā. Būtiskākās



finanšu investīcijas projekta ietvaros bija elektrokombinētā transportlīdzekļa iegāde, elektroskūtera iegāde un divu elektrovelosipēdu iegāde, nodrošinot arī lietošanas apmācības programmu un elektrotransportlīdzekļu bezmaksas koplietošanas modeļa un noteikumu izveidi atbilstoši vietējās sabiedrības vajadzībām. Izstrādāta arī brīvprātīgo autovadītāju apmācības programma un tiešsaistes lietotne elektrotransportlīdzekļu rezervēšanai. Gada laikā veikta 301 elektriskā furgona noma, no tiem 87 reizes ar brīvprātīgajiem šoferiem, 214 testa braucieni, 60 elektrovelosipēda nomas, 11 elektroskūtera nomas un piesaistīti četri aktīvi brīvprātīgie šoferi, kas palīdz un nodrošina bezmaksas transportu pēc pieprasījuma tiem, kam nepieciešams atbalsts, piemēram, senioriem vai trūcīgajām sabiedrības grupām. Pašvaldības pārstāvji uzsver, ka tās uzdevums ir būt blakus un sadzirdēt iedzīvotājus, saprast viņu problēmas un tās risināt, esot proaktīviem un dodoties pie cilvēkiem.

Pašvaldībā darbojas arī nevalstiskā organizācija "Atpakaļ uz zirga", kas dibināta 2005. gadā Starosinces ciemā ar mērķi sniegt bērniem un cilvēkiem ar invaliditāti terapiju ar dzīvniekiem. NVO nodarbina sešus darbiniekus, kuriem ir speciālā pedagoga vai sociālā pedagoga specialitāte, un kuri ir apguvuši pusotra gada terapijas mācību programmu. Organizācijā ir arī 26 brīvprātīgie, no kuriem seši strādā konkrētās dienās, 20 pievienojas neregulāri pēc vajadzības dažādās aktivitātēs. Organizācijas galvenās aktivitātes ir nodrošināt izglītību zirgkopības jomā, piedāvājot pusotra gada mācību programmu grāda iegūšanai terapijā ar dzīvniekiem, izveidot un attīstīt piedāvāto terapiju visām potenciālajām klientu mērķa grupām, tai skaitā bērniem, pusaudžiem un pieaugušajiem ar invaliditāti, īstenot individuālas terapijas programmas, jo ar katru ir jāstrādā atšķirīgi, kā arī veikt 6 līdz 8 gadu apmācību zirgiem, kas var sniegt terapiju. Organizācija popularizē terapijas nozari sabiedrībā un vēlas, lai šī terapija tiktu atzīta veselības jomā un iekļauta publiskajā veselības sektorā, veicinot arī sadarbību un pieredzes apmaiņu ar citām iestādēm Slovēnijā un ārvalstīs.

NVO piedāvātās programmas bērniem, pusaudžiem un pieaugušajiem.

- Zirgu palīdzības terapija ar konkrētu individuāli izstrādātu plānu, kas iekļauj jāšanu ar zirgu, saskarsmi, rūpes par dzīvnieku; kas māca "augt kopā ar dzīvnieku" un citas aktivitātes.
- Jāšanas skolas programma, kurā tiek mācītas arī rūpes par dzīvnieku un zirgu kopšana.
- Komandas veidošana un koučings.
- Izglītības un atpūtas programmas skolām un bērnudārziem.
- Studentu prakses, nodrošinot prakses arī ārvalstu studentiem.
- Izglītojošas vizītes dažādām grupām ar mērķi, lai cilvēki saprastu, vai šāda terapija, brīvprātīgais darbs vai amats ir atbilstošs viņiem, vai viņi vēlas ar to nodarboties un ir gatavi to apgūt.
- Vasaras nometnes un ikdienas aktivitātes, veidojot grupas ar dažāda vecuma bērniem, pēc iespējas veicinot daudzveidīgākas grupas un lielākoties iekļaujot arī bērnus ar funkcionāliem traucējumiem, tādā veidā mācot rūpes vienam par otru. Nometnes laikā nedrīkst izmantot tehnoloģijas (telefonus, datorus un citas), un tiek izmantoti pedagoģiskie elementi prasmju un zināšanu attīstībai.
- Ģimenes centra programmas, kuru īstenošanai ir valsts atbalsts.
- Ģimenes teātris, kurā vecāki kopā ar bērniem tiek aicināti iestudēt kādu ģimenes problēmu un to attēlot, pašiem kopīgi veidojot scenāriju un pēc tam demonstrējot. Sākotnēji bija izaicinoši piesaistīt ģimenes, īpaši tēvus, bet pašreiz, apzinoties drošo un nenosodošo vidi, dalība izrādās ir kļuvusi populāra.
- Lekcijas un darbnīcas vecākiem "Ģimenes izaicinājumi", ietverot populāras tēmas, kas vecākiem interesē, piemēram, vardarbība internetā.
- Psihosociālās konsultācijas ģimenēm.

#### **AKTIVIZĒŠANA. Antona Trstenjaka Gerontoloģijas un starppaaudžu attiecību institūts un "Krekovo centrs", Slovēnijā.**

A. Trstenjaka Gerontoloģijas un starppaaudžu attiecību institūta galvenā misija ir attīstīt darbības modeļus, programmas, rīkus un metodes, kas sekmētu sociālo, mentālo, garīgo un fizisko veselību indivīdiem, grupām un kopienām. Institūts popularizē solidaritātes un kopā būšanas dzīves stilu pašreizējā situācijā, kad dzīvesveids un tradicionālie paradumi mainās, reaģējot uz iedzīvotāju vidējā vecuma pieaugumu un demogrāfisko krīzi, kam atšķirībā no ekoloģiskās un klimata krīzes nav pievērsta pietiekama uzmanība. Kā norāda institūta pētniece – demogrāfijas krīze rada arī ekonomisko krīzi, jo pasaule šobrīd noveco un dzimstības koeficients ir pārāk zems, lai novecojusī sabiedrības daļa dabiski

atjaunos. Tādējādi strauji pieaug to vecās paaudzes cilvēku īpatsvars, kuriem nepieciešama pastāvīga aprūpe un kopšana, ģimenēm kļūst arvien grūtāk aprūpēt savus rīcībnespējīgos vecākus vai vecvecākus. Reaģējot uz šiem izaicinājumiem, institūtā ir definētas trīs galvenās darbības jomas:

- gerontoloģija un labas paaudžu attiecības;
- humānistiskā psiholoģija, logoterapija un profilaktiskā antropohigiēna;
- darbs ar cilvēkiem, kuriem ir atkarības.

Institūts izstrādājis vairāk nekā 20 programmas un kompleksu to ieviešanas modeli vietējās kopienās, pārklājot visus Slovēnijas reģionus, kā arī cieši sadarbojas ar līdzīgām nevalstiskām un universitāšu institūcijām dažādās valstīs (piemēram, Vācijā, Itālijā, Austrijā, Spānijā, Horvātijā). Galvenās īstenotās aktivitātes aptver veselīgas un atbilstošas kvalitātes novecošanas, starppaaudžu attiecību, ģimenes atbalsta un sadarbības, motivācijas un dzīves jēgas jautājumus, metodikas attīstību grupu darbam un darbam ar kopienām.

Slovēnijā ir visvairāk aprūpes namu uz iedzīvotāju skaitu Eiropas Savienībā, vienlaikus 95% senioru vēlētos aprūpi mājās, ko nav iespējams nodrošināt. Slovēnijā 4% senioru ir nepieciešama ilgtermiņa aprūpe, bet 1% saņem aprūpi mājās. Slovēnijā ir divu veidu atbildība par ilgstošo aprūpi: ilgtermiņa aprūpes nodrošināšana ir valsts atbildība, bet papildu vajadzību izzināšanā tiek iesaistītas pašvaldības un vietējās kopienas, kas ir vistuvāk cilvēkiem un vislabāk zina viņu vajadzības. Pētniece gan norāda, ka daudzviet pašvaldībām pietrūkst kompetenču un zināšanu, kā praktiski strādāt ar senioriem kopienās. Liels izaicinājums ir senioru vientulība, ne tikai dzīvojot vienam, bet dzīvojot arī ģimenē starp vairākām paaudzēm. Institūts veica padziļinātu izpēti, kā pašvaldības un kopienas strādā un risina senioru vientulības jautājumus, identificējot, ka viena no biežākajām praksēm ir dažādu pasākumu organizēšana, bet uz tiem pārsvarā ierodas vieni un tie paši seniori, turklāt, arī daudzkārt apmeklējot šos pasākumus, viņi vienalga jūtas vientuļi. Kā nozīmīgākos izaicinājumus, kas saistīti ar ilgtermiņa aprūpi, pētniece min šādus aspektus:

- nesakārtotā likumdošana, kas saistīta ar ilgstošo aprūpi;
- vidējā paaudze ir pakļauta stresam un sabiedrības spiedienam, jo viņiem ir jārūpējas gan par saviem bērniem, gan saviem vecākiem;
- plaisa starp paaudzēm – jaunie dzīvo atsevišķi no vecākiem un vecvecākiem, neveidojot ģimenes mājās vairāku paaudžu kopā dzīvošanu, kur vēsturiski jaunākie rūpējās par vecākiem ģimenes locekļiem.

Institūta sauklis šim darbam ir: “Nevis senioriem, bet kopā ar senioriem!” Makro un mezo līmenī institūts īsteno trīs risinājuma modeļus, lai risinātu vientulības problēmu senioriem.

1. Treniņi brīvprātīgajiem grupās no 5 līdz 12 personām darbam ar senioriem vietējā kopienā. Uzsākot treniņu īstenošanu konkrētajā pašvaldībā, tiek identificētas senioru grupas un brīvprātīgie un uzsākts darbs, tiekoties ar senioriem katru nedēļu. Brīvprātīgā darba veikšanai tiek aicināti pievienoties dažādu profilu cilvēki – gan bez pamatskolas izglītības, gan profesori, gan sabiedrībā pazīstamas personības. Treniņi brīvprātīgajiem notiek vietējā mērogā, ir ikgadēji un padziļināti, ietver dažādu prasmju un zināšanu apguvi, piemēram, par grupas organizēšanu, specifisko darbu ar senioriem un citas. Šī treniņu programma ir saņēmusi valsts budžeta finansējumu īstenošanai septiņu gadu ilgumā.
2. Apmācības aprūpētājiem ģimenē, strādājot ar specifiskām tēmām, piemēram, aprūpes taktiskie elementi, zināšanas, kā strādāt un runāt ar cilvēkiem, kuriem ir demence, un citām. Mācībās ir gan praktiskā daļa, ko pasniedz eksperti, gan paši mācību dalībnieki dalās savā pieredzē. Ar personām, kas paši veic aprūpi ģimenē, strādā ne tikai pašvaldību un kopienu līmenī, bet arī notiek apvienošanās nacionālajā līmenī.
3. Senioriem draudzīgas kopienas veidošana, iesaistot plašāku vietējo iesaistīto organizāciju un iedzīvotāju tīklu. Demogrāfijas izaicinājumu risināšanai tiek veidota sadarbība starp pašvaldībām, nevalstiskajām organizācijām, senioriem, sociālo pakalpojumu sniedzējiem un veselības aprūpē nodarbinātajiem.

Kopš 2018. gada marta Antona Trstenjaka Gerontoloģijas un paaudžu līdzāspastāvēšanas institūts kopā ar Komenda paaudžu centra institūtu īsteno Krekovas vietējā centra projektu “Krekovas sirds” Ļubļanas ziemeļrietumu pilsētas reģionā ar mērķi palielināt visu iedzīvotāju sociālo iekļaušanos vietējā vidē, veicināt paaudžu sadarbību un kvalitatīvu aktīvu novecošanu, kā arī lielāku vecāka gadagājuma cilvēku, jauniešu, sievietes un citu mazaizsargāto grupu iekļaušanu. Krekovas vietējais centrs atrodas ēkā, ko 2008. gadā iegādājusies institūta vadītāja ar sākotnējo mērķi veidot grupu dzīvokļu māju un kopienas

centru, ēkas pielāgošanai piesaistot arhitektu, kas specializējies ēku pielāgošanā sociālo pakalpojumu sniegšanai. 10 gadu laikā ēka atjaunota, pārņemot dažādu valstu labās prakses, un no LEADER programmas finansējuma iegādājoties sadzīvē nepieciešamās lietas (skapjus, plītis, galda piederumus un citas), kā arī divus gadus algojot darbiniekus. Šobrīd centram nav nodrošināta finansējuma, tādēļ tiek veikts personiskais ieguldījums; starp institūtu un institūciju, kas nodrošina sociālos pakalpojumus, ir savstarpēja atbildība, radošums un sadarbība, kopīgi nodrošinot četras programmas: senioriem, ģimenes aprūpētājiem, ģimenēm un starppaaudžu sadarbībai, kā arī sadarbībai starp apkārtējo teritoriju un vietējo kopienu.

Veco ļaužu dienas aprūpe centrā notiek darbdienās no 9:00 līdz 15:00 katru darba dienu, kad seniori gatavo ēdienu un veic dažādus ikdienas rutīnas darbus savai pašaprūpei, piemēram, spēlē spēles, lasa, vingro, kā arī notiek radošās darbnīcas, kurās piedalās brīvprātīgie. Dienas centrs nav reģistrēts kā aprūpes centrs, tādēļ šeit neuzņem personas ar smagu demenci. Centra darbības nodrošināšanai nepieciešams viens vai divi darbinieki. Centrā notiek brīvprātīgo apmācības un pieejama simulācijas istaba, kur apgūtās zināšanas senioru aprūpē tiek izmēģinātas praksē. Centrā notiek arī ģimeņu un starppaaudžu aktivitātes, ko nodrošina brīvprātīgie sadarbībā ar jauniešu centru, skolu un pirmskolas izglītības iestādēm. Viens no interesantākajiem pasākumiem, kurš šobrīd ir pārtapis par pakalpojumu, ir vecmāmiņu pakalpojums – aukles pakalpojums, veicot neregulāru bērnu pieskatīšanu mājās, ko veic jaunākie pensionāri. Centrā tiek nodrošināts arī bezmaksas transporta pakalpojums senioriem, kuri dažādu iemeslu dēļ nevar paši tikt pie ārsta, pasta, veikala un citām nepieciešamajām lietām. Centra darbinieki iniciē arī saliedēšanās aktivitātes ar kaimiņiem, tuvākās apkaimes bērniem un citiem. Ēkā ir deviņi dzīvokļi, kuri piemēroti senioriem, un divi dzīvokļi ģimenēm, jo daudzi meklē dzīvesvietas un institūts izstrādājis kritērijus, pēc kuriem tiek atlasītas personas un ģimenes, kuras šeit dzīvos.

#### **SOCIĀLĀ UZŅĒMĒJDARBĪBA. Saimniecība “Slavec” Knežakā, Slovēnijā.**

Sociālais uzņēmums – lauksaimniecības uzņēmums, kas nodarbojas ar primāro lauksaimniecību un pārstrādi, rada papildu pievienoto vērtību. Uzsākt un attīstīt uzņēmējdarbību vietējā kopienā neesot bijis vienkārši, jo, lai arī saimnieks ir vietējais, vietējā kopiena ir konservatīva, tāpēc jauna apbūve un aktīva saimniekošana radīja bažas un neizpratni kaimiņiem par ikdienas ierastās dzīves kārtības izmaiņām. Pašreiz apkaime tiek attīsta, radot jaunas darba vietas, piesaistot tūristus un ieguldījumu infrastruktūrā.

Fermeris un uzņēmējs Gregors Slavecs 2021. gadā ir saņēmis Eiropas jauno lauksaimnieku balvu par labāko projektu lauku teritorijas labiekārtošanā. Balva tiek piešķirta ilgtspējīgiem un inovatīviem risinājumiem un praksei, kas reaģē uz izaicinājumiem, ar kuriem saskaras lauksaimniecības nozare. Tiek novērtētas novatoriskas pieejas.

Uzņēmuma mērķis ir sekmēt kvalitatīvas vietējās pārtikas pieejamību vietējai kopienai, nodrošināt izglītojošo funkciju, kā arī spēcīnāt kopienas sociālo kapitālu, nodrošinot darbavietas mazaizsargāto grupu pārstāvjiem.

Kas saimniecībā atrodas un tika iepazīts?

- Izglītības māja, kurā bērni un jaunieši praktiskā veidā, izmantojot gan lauksaimniecības inventāru, gan arī speciālos dravnieku kostīmus, var iepazīt un izmēģināt lauku darbus. Sezonas laikā saimniecībā ik nedēļu viesojas vairākas grupas līdz 25 cilvēkiem. Nākotnē plānots paplašināt izglītības piedāvājumu un izveidot naktsmītnes.
- Bišu stropi un unikāli veidota paraugdemonstrējumu ēka, kur drošā veidā, aiz stikla, var vērot dravnieka darbu ar bitēm un medus ieguvī.
- Veikaliņš un ražotne, kurā tiek pārdota gan saimniecībā izaudzētā un saražotā produkcija: medus, kazas piena produkti – piemēram, saldējums un siers, gaļas izstrādājumi, makaroni un citi, gan arī citu vietējo ražotāju produkcija. Uzņēmums sezonālajos darbos, piemēram, pakošanas darbā, nodarbina cilvēkus ar invaliditāti.

Uzņēmuma mājaslapa: <https://www.kmetija-slavec.si/>

#### **SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ TĪKLS. Daudzveidīgas iesaistītās puses, pakalpojumi, aktivizēšana un darbs ar mērķgrupām Nova Goricā, Slovēnijā.**

Nova Goricas reģiona sociālā un kopienu darba nodrošināšanā iesaistītās personas un organizācijas – dažādu biedrību pārstāvji, pašvaldības vadība, sociālais dienests, nodarbinātības dienests, muzejs un mūzizglītības iestādes.

**Pašvaldības sociālais dienests** nodrošina pakalpojumus visām mazaizsargātajām grupām, vēršot uzmanību uz jauniem gadījumiem un iekļaujot dažādas izstrādātās programmas – daļā finansiālā

atbildība ir dalīta starp valsti un pašvaldību, citās pakalpojumi tiek apmaksāti no veselības apdrošināšanas vai pensiju apdrošināšanas budžeta, citviet finansējums tiek nodrošināts dalīti starp publisko un privāto sektoru, kā arī ir sociālie pakalpojumi, kur izmaksas sedz NVO, pašas ģimenes vai brīvprātīgie. Slovēnijā ir 16 sociālo pakalpojumu centri septiņās pilsētās, 59 valsts veidotas senioru mājas, 24 sociālā darba centri, pieci attīstības centri bērniem, kā arī krīzes centrs vardarbībai pakļautām sievietēm.

Nova Gorica ir 30 sociālie darbinieki un 12 automašīnas aprūpei mājās nodrošināšanai; 80% samaksa tiek nodrošināta no pašvaldības un 20% no personas (2023. gadā – 5 eiro dienā). Ja senioram ir nepieciešama aprūpe sociālajā aprūpes centrā, bet nav līdzekļu, var tik izskatīta iespēja, ka seniora privātpašums ir kā garantija samaksai par pakalpojumu – pašvaldība pārņem un pārdod īpašumu, lai varētu norēķināties par pakalpojuma izmaksu starpību. Pašvaldība sedz arī apbedīšanu senioriem bez piederīgajiem vai tiem, kuri nespēj finansēt bērnu izdevumus, kā arī sedz to sociālo dzīvokļu izdevumus, par kuru vajadzību lemj sociālais darbinieks. Pašvaldība izmaksā vienreizēju piedzimšanas pabalstu 500,00 eiro, ja pašvaldībā ir deklarēts viens no vecākiem un tā ir bērna deklarētā dzīvesvieta, bet ikmēneša pabalsts ir 180,00 eiro. No pašvaldības budžeta tiek apmaksāta arī ēdināšana skolā un mācību līdzekļu iegāde. Daudzbērnu ģimenēm ir bezmaksas ēdināšana, bet vientuļām personām no 65 gadiem tiek nodrošināts bezmaksas transports – piemēram, nokļūšanai pie ārsta –, ko nodrošina brīvprātīgie, pašvaldībai sedzot degvielas izdevumus.

**Būtisks aspekts sociālā darba un jo sevišķi sociālā darba kopienā nodrošināšanai ir pašvaldības sadarbība ar nevalstiskām organizācijām**, īpaši darbā ar cilvēkiem ar invaliditāti, humanitārās un sociālās telpas veidošanai un darbam ar kopienām. Pašvaldībai ir sadarbība ar Sarkano Krustu, kopīgi veidojot gada plānu sadarbībai sociālās labklājības veidošanā, piemēram tiek īstenotas asinsdonoru dienas, pirmās palīdzības kursi, pārpalikušā ēdiena no kafejnīcām nodošana trūcīgajām personām, nometņu organizēšana vasaras un ziemas brīvlaikos skolēniem no mazaizsargātām grupām, psihologa pakalpojumu nodrošināšana dabas katastrofās cietušajiem un citas aktivitātes.

Nova Goricas pašvaldībā tiek veidota izpratne par ārstēšanos, slimībām un sociālajām problēmām, kam pašvaldība piešķir finansējumu NVO. Pašvaldībā ir ļoti attīstīta darbošanās NVO biedrībās, un 2021. gadā Nova Goricas pilsēta atzīta par labāko brīvprātīgā darba nodrošināšanā.

**Nodarbinātības aģentūra (NVA)** īpaši strādā ar riska grupām, pārraugot, vai personai ir kādas īpašas vajadzības. Piemēram, ja personai ir veselības problēmas, kuras traucē strādāt, tad NVA administrē veselības uzlabošanas programmas, tiek nodrošināti kursi un nodarbības, kā arī darba prakses lauku teritorijās. Atbalsts un pabalsti tiek piešķirti arī ārzemniekiem, mūžizglītība un karjeras konsultācijas bezdarbniekiem. Subsidētās darba vietas tiek apmaksātas 25 mēnešus: ja tehnoloģisko pārmaiņu dēļ tiek zaudēts darbs, tad no NVA var saņemt pabalstu. Lai personas ar invaliditāti varētu iekļauties darba tirgū, īpaši tiek veidotas palīdzības programmas, piesaistot psihologus un rehabilitācijas komisiju. NVA strādā ar darba devējiem, lai tie spētu pieņemt darbā personas ar invaliditāti, divus gadus pastāvīgi uzraugot, kā personai veicas ar darbu, un veicot novērtējumus par darbību, kur 90% tiek atzīts kā atbilstoši. Ja darbība ir no 30% līdz 70%, NVA kopā ar darba devēju nodrošina mentoru un aktualizē pasākumus drošas darba vides izveidei, ko līdzfinansē NVA. Ja darbība ir zem 30%, tad tiek pieņemts lēmums, ka persona nav darbība. Uzņēmumiem, kuros 20% darbinieku ir personas ar invaliditāti, tiek piešķirtas nodokļu atlaides.

Arī **kultūras piedāvājums pašvaldībā** tiek pielāgots dažādām auditorijām, piemēram, Goriški muzejā izveidota izstāde ar apskates objektiem vājredzīgām un neredzīgām personām – taustāmas gleznas, pilsētas pieminekļa makets, lai to var aptaustīt un sajūst neredzīgas un vājredzīgas personas, izveidota vides pieejamība un sadarbībā ar studentiem tiek veidots projekts “*Feel Nova Gorica*”, kura laikā tiek veidots pilsētas makets no Lego klucīšiem. Tas tiks izrādīts arī 2025. gadā, kad Nova Gorica būs Eiropas kultūras galvaspilsēta.

Viena no pašvaldības sadarbības organizācijām ir “**Lion Club**” organizācija, kas pārstāvēta visos kontinentos, bet Slovēnijā ir 57 klubi ar 1430 biedriem (Latvijā ir septiņi klubi ar aptuveni 80 biedriem). “*Lion Club*” īsteno programmas saistībā ar badu, vides jautājumiem, diabētu, vēzi bērniem un redzi, īstenojot dažādus projektus.

- Tematiskas iniciatīvas kādas mērķgrupas sociālā slāņa dzīves uzlabošanai, piemēram, slēpošana vājredzīgajiem, olīvu vākšana, gleznošana un citas.



- Ēdiena pieejamības sekmēšana, pārtikas preces, kurām beidzas termiņš, līdz nākamās dienas pulksten 12 veikalos izdalot maznodrošinātām personām. 10 gadu laikā iesaistīto veikalu skaits palielinājies no viena līdz 120 veikaliem.
- Miera plakātu iniciatīva.
- Pavasara labdarības skrējiens ar mērķi vājredzīgo un neredzīgo personu dzīves uzlabošanai. Skrējiena dienā ir iespēja iejusties, kā redz un sajūt pasauli vājredzīgas personas.
- Sirds diena, kas tiek īstenota sadarbībā ar veikaliem un pašvaldību. Dažādās vietās ir izvietoti defibrilatori un instrukcijas, kā rīkoties kritiskās sirds apstāšanās situācijās. Notiek regulāras akcijas, kā darboties ar defibratoru, kā arī tiek plānots uzsākt skolās šādu mācību programmu.
- Jauniešu programma ar daudzveidīgām aktivitātēm.
- Dažādas citas iniciatīvas.

**Sočas apgabala attīstības centrs** ir veidots 1999. gadā Piejūras Ziemeļu apgabalā, kas aptver 118 000 iedzīvotājus. Centrā strādā 24 darbinieki un ir četras programmas: pieaugušo bezmaksas mūzizglītības programma, konsultāciju centrs, ieverot formālo un neformālo izglītību, starppaaudžu centrs, kā arī centrs pašvadītai mācīšanās norisei ar mentoriem, īpaši digitālo prasmju apguvei. Neformālās mācības ietver slovēņu un svešvalodu kursus, digitālos kursus, kā arī dažādas tematiskās mācības.

Centrs ir izstrādājis un īsteno studēšanas aplū programmu vājredzīgajiem, attīstot arī digitālo lasītprasmi – pirmajā posmā strādājot ar taktilām pašu radītām bildēm, kas ir ne tikai aptaustāmas, bet arī apskatāmas ar speciālām brillēm, un tiek izveidota izstāde. Otrajā posmā tiek testēta vides objektu pieejamība vājredzīgiem cilvēkiem, gan pārvietojoties ar autobusiem, gan izzinot pieturu un dažādu objektu atrašanās vietas un nokļūšanas iespējas līdz tiem, gan pētot informāciju par objektu atrašanās vietu. Tāpat ir programma arī neredzīgajiem, attīstot nepieciešamās prasmes, kas vienlaikus ļauj izzināt arī dažādus talantus.

**Zavod Dostop pieejamības veicināšanas institūts** strādā nacionālā un vietējā mērogā, nodrošinot mācības inženieriem, piemēram, par norādēm, kuras būtu vērstas uz iedzīvotāju vajadzībām, par medijiem un digitālo vidi. Institūts rūpējas, lai cilvēkam netiktu liegta iespēja saņemt pakalpojumu (ar bērnu ratiņiem, ar kruķiem, ar ratinķrēslu, neredzīgām personām) ierobežojošas infrastruktūras dēļ – rampas, lifti, durvis, sliekšņi, norādes un citi. Institūts darbojas pēc Zviedrijā izveidotās standarta kopas personām ar invaliditāti *Agenda 2022*, aptverot trīs aspektus: informāciju, pieejamību un pakalpojumu raksturu. Arhitekti, NVO, pašvaldības darbinieki un citi izstrādā stratēģiskos plānus kopā ar personām ar kustību traucējumiem. Mājaslapa: [www.dostop.org/andreja.albreht@dostop.org/](http://www.dostop.org/andreja.albreht@dostop.org/)

Pašvaldībā tiek nodrošināta arī vājredzīgo un neredzīgo personu rehabilitācija, nodrošinot sertificētu programmu un palīdzību cilvēkiem dzīvesvietā, ko veic **Vājredzīgo un neredzīgo asociācija Nova Gorica** ar 240 biedriem. Pakalpojums tiek sniegts arī tiem, kuriem ir prognozēts redzes zudums. Daudzkārt personas, kuras saņem šo pakalpojumu, atrisina sociālās problēmas, tāpēc organizācija, kas sniedz šo pakalpojumu, sadarbojas ar sociālo dienestu, veselības apdrošināšanu, nodarbinātības dienestu, optiķiem un palīdz personām ar praktiskām lietām, mācot tās izmantot. Tiek izmantotas jaunās tehnoloģijas, veikta drošas vides un ceļa apmācība, vides praktiskā izpēte; personas ar pasliktinātu redzi tiek stimulētas iesaistīties sabiedrībā.

Datorspeciālists apmāca ne tikai vājredzīgas personas, bet arī nedzirdīgas personas, personas ar kustību traucējumiem un seniorus, kā arī pielāgo iekārtas, lai persona var izmantot tās savā labā. Datorspeciālists strādā, lai lietotnes, kuras nav piemērotas vājredzīgām personām, tiktu pielāgotas nepieciešamajai mērķa grupai. Tiflopedagogs māca ne tikai Braila rakstu, bet arī, kā izmantot balto spieķi, kā apgūt dzīvesvietu. Galvenais mērķis ir sekmēt rezultātu – patstāvīgu dzīvi. Speciālisti veic darbu ar personām individuāli, kā arī apmācot citas personas komunicēt ar vājredzīgām personām. Ja persona zaudē redzi, ārsti uzreiz sazinās ar šo organizāciju, lai jau nākamajā dienā varētu tikt pie tiflopedagoga. Iekārtu izmaksām 85% finansē no valsts, veselības aprūpes fonda un invaliditātes apdrošināšanas.

Organizācija īsteno speciālu programmu, kurā sadarbojas ar pašvaldības policiju, lai nodrošinātu drošu pārvietošanos pilsētā vājredzīgām, neredzīgām un nedzirdīgām personām. Biedrības biedri tiek apmācīti, kā rīkoties ar defibrilatoru. Sadarbībā ar ugunsdzēsējiem apmāca rīkoties ar ugunsdzēsamo aparātu un iepazīstina ar rīcības plānu kritiskām situācijām. Biedrība sadarbojas arī ar vīna darbnīcu, un ir izveidots uzraksts uz etiķetes Braila rakstā, kā arī tiek veidotas pilsētas pastkartes, kur ir uzraksti Braila rakstā.

# 13. PIELIKUMS

## **SDK darba pārskats**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



# 13. pielikums. SDK darba pārskats

## SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ DARBA PĀRSKATS

### 1. KOPIENAS IZPĒTE

Sākotnējā izvērtēšana / kopienas profilēšana \_\_\_\_\_  
(periods)

(Pievienots Kopienas profilēšanas instruments)

Nav nepieciešams veikt kopienas profilēšanu

Esošā situācija atbilst sociālā darba kopienā uzdevumiem                      Jā      Nē

Ir nepieciešama tūlītēja iesaistīšanās    Jā      Nē

Virziens, kurā vajadzētu padziļināti pētīt kopienu

\_\_\_\_\_

Nepieciešama papildu informācija

\_\_\_\_\_

Izpētes secinājumi

\_\_\_\_\_

Identificētās grūtības / problēmas

\_\_\_\_\_

### Darba lauka definēšana

\_\_\_\_\_

Kopienas kapacitātes raksturojums (kopienas skatījumā)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vāja									Spēcīga

Kopienas kapacitātes raksturojums (sociālā darbinieka redzējums)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vāja									Spēcīga

Piezīmes

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Padziļinātā izvērtēšana \_\_\_\_\_  
(periods)

Izmantotās metodes (izmanto, ja attiecināms; īss apraksts, galvenie secinājumi)

Etnogrāfija

---

---

---

Novērojums

---

---

---

Anketēšana

---

---

---

Statistisko datu analīze

---

---

---

Intervijas

---

---

---

Fokusgrupu intervijas

---

---

---

Kopienas attiecību tīklu analīze

---

---

---

Līdzdalības pētījumi

---

---

---

Dokumentu analīze (kontentanalīze)

---

---

---

Gadījuma izpēte

---

---

---

---

Izpētes secinājumi

---

---

---

---

Kopienas raksturojums

---

---

---

---

Kopienas vajadzības, problēmas, grūtības

---

---

---

---

Darba lauka precizēšana / prakses pieeju izvēle

---

---

---

---

## 2. PLĀNOŠANA

### Kopienas stratēģiskais plāns

Datums \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Kopienas iesaistes raksturojums (kopienas skatījumā)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vājš									Spēcīgs

Kopienas iesaistes raksturojums (sociālā darbinieka skatījumā)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vājš									Spēcīgs

Mērķis

---

Starpmērķis Nr. 1 (ja attiecināms)

---

---

Starpmērķis Nr. 2 (ja attiecināms)

---

---

Starpmērķis Nr. 3 (ja attiecināms)

---

---

---

### Rīcības plāns

Kopienas vajadzības, grūtības, problēmas	Nepieciešamie resursi * ir pieejami kopienā	Nepieciešamie resursi * nav pieejami kopienā	Prakses pieeja	Īstenojamā darbība	Izpildes periods	Atbildīgais	Sagaidāmais rezultāts

### Sociālā darbinieka darba plāns

Plānotā darbība	Termiņš	Nepieciešamie resursi	Piezīmes



#### 4. NOVĒRTĒŠANA

Datums \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Novērtējumu veica – sociālais darbinieks / kopiena / citas iesaistītās puses (piemēram, sadarbības partneris) (ja attiecināms)

---

---

---

Izmantotās novērtēšanas metodes, informācijas avoti

---

---

---

Kopienas iesaistes raksturojums kopienas skatījumā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vājš									Spēcīgs

Kopienas iesaistes raksturojums sociālā darbinieka skatījumā

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vājš									Spēcīgs

Mērķis

---

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nav sasniegts									Sasniegts

Piezīmes

---

---

---

Starpmērķis Nr. 1 (ja attiecināms) \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nav sasniegts									Sasniegts

Piezīmes

---

---

---



Starpmērķis Nr. 2 (*ja attiecināms*) \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nav sasniegts

Sasniegts

Piezīmes

---

---

---

Starpmērķis Nr. 3 (*ja attiecināms*) \_\_\_\_\_

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nav sasniegts

Sasniegts

Piezīmes

---

---

---

Kādi faktori veicinājuši vai kavējuši plānoto rezultātu sasniegšanu?

---

---

---

Rekomendācijas turpmākām darbībām

---

---

---

---

---

---

Sociālais darbinieks kopienā

Paraksts

## 14. PIELIKUMS

### **Būtiskākie rezultāti no aptaujas “Sociālais darbs kopienā un NVO”**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 14. pielikums. Būtiskākie rezultāti no aptaujas “sociālais darbs kopienā un NVO”

Metodikas izstrādē priekšizpētes laikā tika veikta anketēšana, kurā uzrunājām gan sociālos darbiniekus sociālajos dienestos, gan NVO pārstāvjus. Anketēšana tika veikta 2021. gada nogalē. Izstrādājām divas atsevišķas vietnē [visidati.lv](http://visidati.lv) aizpildāmas aptaujas anketas (“Sociālais darbs kopienā” un “Sociālais darbs kopienā un NVO”) ar jautājumiem par svarīgākajām kopienas iezīmēm, par SDK izpratni, par sociālā darbinieka kopienā pienākumiem un kompetencēm, izmantojamām metodēm, līdzšinējo pieredzi, veicot kādu no SDK uzdevumiem, labās prakses piemēriem un SDK attīstību nākotnē.

Aptaujas anketu aizpildīja 109 sociālie darbinieki un 37 NVO pārstāvji. Papildus anketēšanai tika organizētas individuālas ekspertu intervijas ar sociālā darba izglītotājiem, pakalpojumu attīstītājiem, kā arī organizētas fokusgrupas ar pašvaldību vadītājiem.

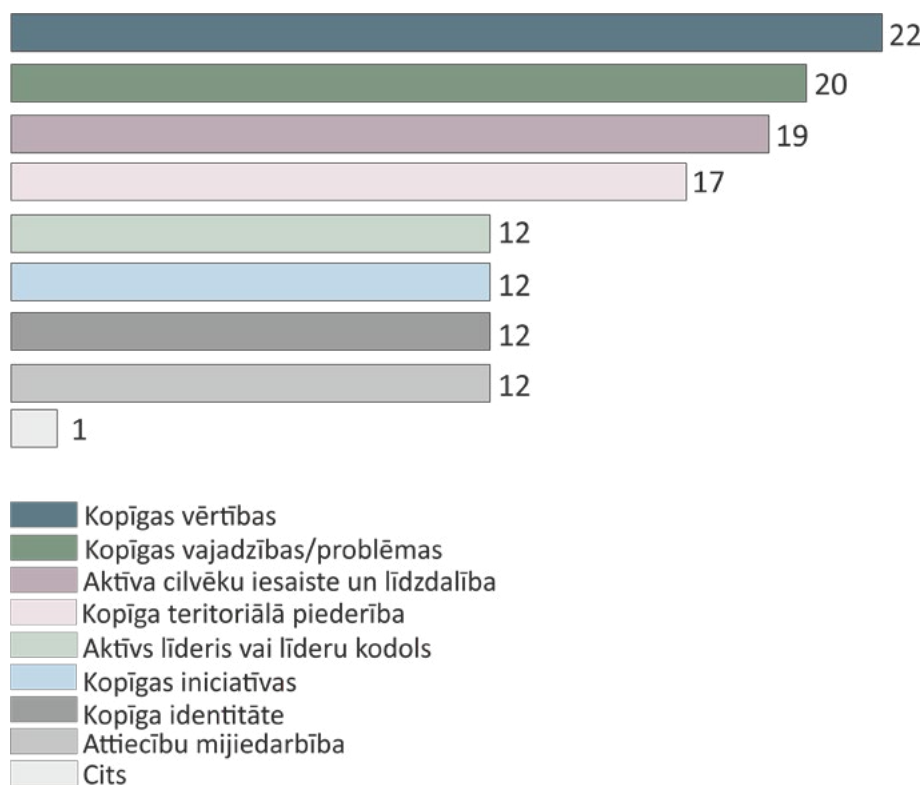
Izzinot izpratni par jēdzienu “kopiena” sociālo darbinieku vidū un to NVO pārstāvju vidū, kas ikdienā veic dažādas aktivitātes kopienā, anketas rezultāti apliecina, ka izpratne ir atšķirīga.

NVO pārstāvji kā svarīgākās kopienas iezīmes (1. attēls) ir norādījuši kopīgas vērtības (minēts 22 reizes), kam seko kopīgas vajadzības/problēmas (minēts 20 reizes) un aktīva cilvēku iesaiste un līdzdalība (minēts 19 reizes).

1. attēls

Galvenās kopienas iezīmes NVO pārstāvju skatījumā.

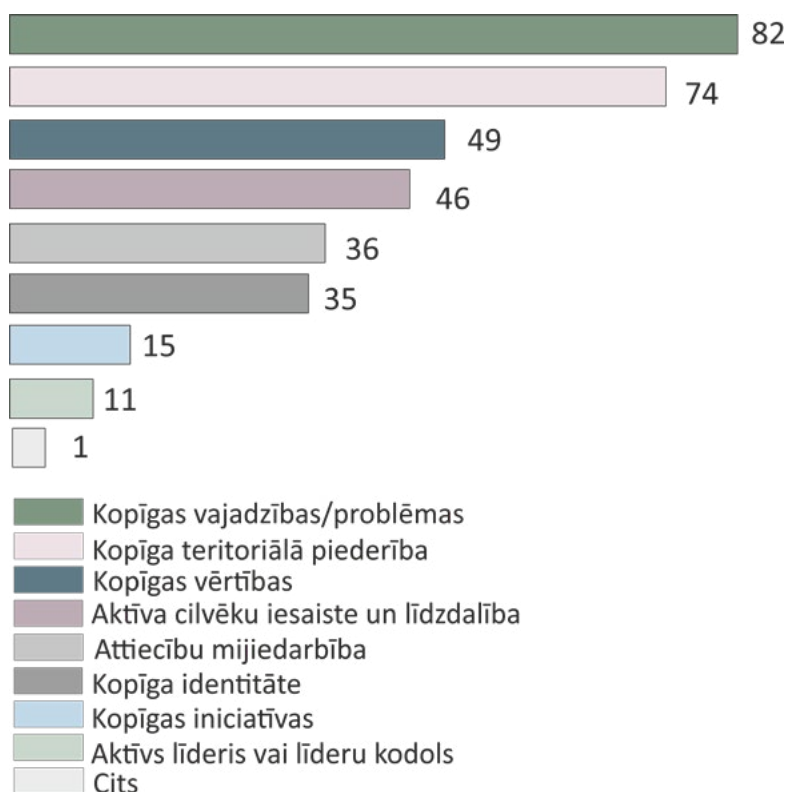
Avots: nepublicēta aptauja “Sociālais darbs kopienā un NVO”, 2021



Savukārt sociālie darbinieki (2. attēls), atbildot uz jautājumu par kopienas iezīmēm, visbiežāk ir norādījuši kopīgas vajadzības/problēmas (80 reizes) un kopīgu teritoriālo piederību (73 reizes), kas NVO pārstāvju vērtējumā ir ceturrtā biežāk nosauktā iezīme. Tālāk seko kopīgas vērtības (47 reizes) un aktīva cilvēku iesaiste un līdzdalība (46 reizes).

## Galvenās kopienas iezīmes sociālo darbinieku skatījumā.

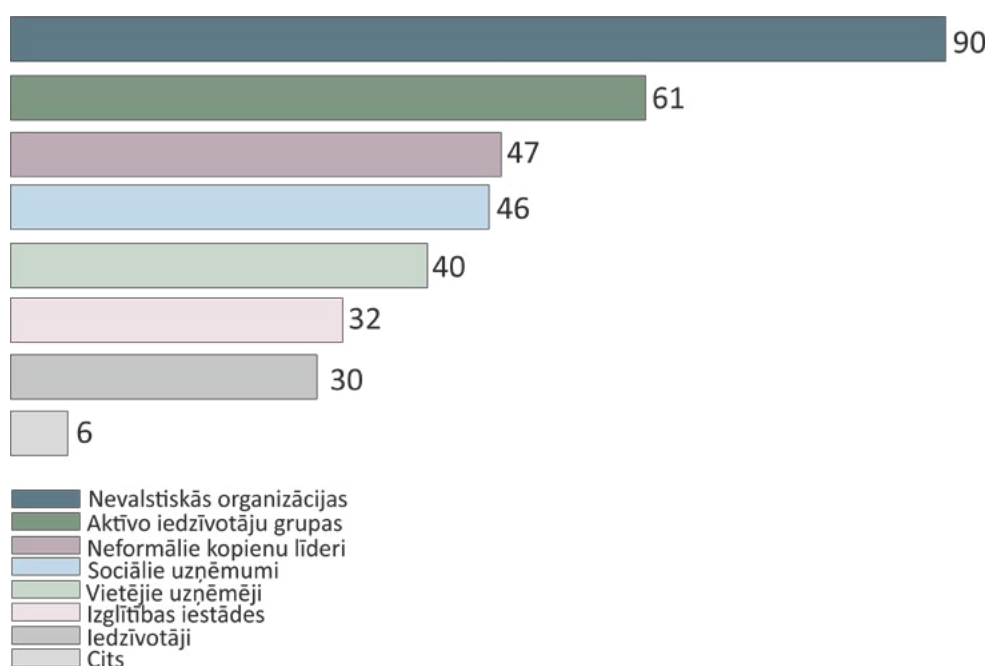
Avots: nepublicēta aptauja "Sociālais darbs kopienā un NVO", 2021



Izzinot viedokli par nozīmīgākajiem partneriem sociālā darba attīstībai, aptaujātie sociālo dienestu pārstāvji kā galvenos sadarbības partnerus saskata NVO (minēts 90 reizes). Bieži atzīmētas arī aktīvās iedzīvotāju grupas (minēts 61 reizi), neformālie kopienas līderi (minēts 47 reizes), sociālie uzņēmēji (minēts 46 reizes) un vietējie uzņēmēji (minēts 40 reizes) (skatīt 3. attēlu).

## Sadarbības partneri, attīstot sociālo darbu kopienā.

Avots: nepublicēta aptauja "Sociālais darbs kopienā un NVO", 2021



Atbildēs par NVO lomu kopienas attīstības procesos ir plaša izpratne par NVO funkcijām un primāri uzsvērtas teritoriālās kopienas. Atbildēs vērojama arī viedokļu atšķirība par NVO nepieciešamību. Dažas no atbildēs sniegtajām respondentu atbildēm.

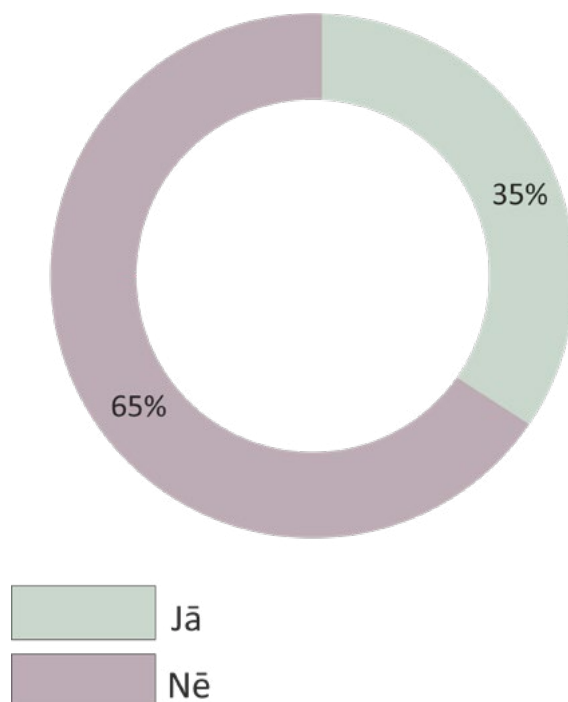
- *NVO ir vieta, kur tikties un komunicēt. Nepieciešamas telpas, infrastruktūra.*
- *Nozīmīga, bet pārvērtēta.*
- *NVO ir viens no labiem un iesaistāmiem partneriem kopienas attīstības procesos. Bieži vien NVO ir labo pārmaiņu iniciators, inovāciju nesējs, bet ļoti atbalstāms – gan finansiāli, gan mentāli, gan ar rīcībspēju, plānošanu u.tml. resursiem, kas bieži vien ir pašvaldības pusē.*
- *Kopienai nav obligāti jābūt kā NVO, tā var pildīt savas funkcijas arī neatkarīgi no juridiskā statusa.*
- *Valsts un pašvaldību iestādes bieži vien nespēj palīdzēt kopienām, jo šīm iestādēm ir savi noteikumi un prioritātes, tām jārikojas saskaņā ar visu iedzīvotāju vēlmēm, ne tikai kādas konkrētas kopienas. NVO var virzīt maksimālu enerģiju konkrētās kopienas attīstībā – piesaistīt finansējumu, informēt sabiedrību, veicināt sarunas ar citām iestādēm.*
- *Iedvesmotājs un iniciators.*
- *NVO ir vistuvāk cilvēku reālajām vajadzībām un nav tik formāls, kā, piemēram, valsts vai pašvaldību darbs. NVO kā interešu aizstāvības grupām ir iespēja ietekmēt normatīvo regulējumu un uzlabot valsts, pašvaldību un pat uzņēmumu sniegtos pakalpojumus savām mērķauditorijām, lai padarītu resursu (laika, naudas) tērēšanu efektīvāku un virzītu uz konkrētu mērķi. NVO arī palīdz apvienot kopienas, vāc par tām informāciju, kuru pēc tam izmanto šaurākā vai plašākā interešu aizstāvībā dažādos līmeņos. NVO ir kā resurss attīstības procesu veicināšanā.*
- *Svarīgi ir, lai katrā pagastā vai mazā apdzīvotā vietā būtu kāda NVO, kas pulcētu vietējos iedzīvotājus, lai kopīgi darbotos un veidotu labāku dzīves vidi. NVO ar dažādu projektu starpniecību un brīvprātīgā darba ieguldījumu apmierina iedzīvotāju vajadzības un vietējās vides sakārtošanu.*

Visas iesaistītās puses atzīst, ka sadarbība būtu nepieciešama, tomēr tikai 35% no aptaujātajiem NVO pārstāvjiem ir atzīmējuši, ka sadarbojas ar pašvaldības sociālo dienestu (4. attēls).

#### 4. attēls

*NVO sadarbība ar sociālo dienestu.*

*Avots: npublicēta aptauja "Sociālais darbs kopienā un NVO", 2021*



## 15. PIELIKUMS

### **SDK mēneša darba pārskats**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**



## 15. pielikums. SDK mēneša darba pārskats

### SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ MĒNEŠA DARBA PĀRSKATS

2023. gada \_\_\_\_\_

(mēnesis)

Kopiena/diena	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	25	27	28	29	30	31		

- Plānošana
- Sākotnējā izvērtēšana
- Padziļinātā izvērtēšana
- Intervence
- Novērtēšana

## 16. PIELIKUMS

### **SDK mēneša darba pārskata paraugs**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

## 16. pielikums. SDK mēneša darba pārskata paraugs

### SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ MĒNEŠA DARBA PĀRSKATS 2023. gada maijs

Kopiena/diena	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	25	27	28	29	30	31
Zentenes ciems																															
Kandavas pilsētas jaunieši																															
Celtnieku iela 3																															

Plānošana
Sākotnējā izvērtēšana
Padziļinātā izvērtēšana
Intervence
Novērtēšana

## 17. PIELIKUMS

**Saraksts ar publiski pieejamiem interneta  
resursiem, pētījumiem un materiāliem par  
sociālo darbu kopienā**

**METODISKAIS MATERIĀLS SOCIĀLAJAM DARBAM**  
kopienā

**2023. gads**

# 17. pielikums. Saraksts ar publiski pieejamiem interneta resursiem, pētījumiem un materiāliem par sociālo darbu kopienā

## 1. Metodikas 1. nodaļa “Sociālā darba kopienā aktualitāte Latvijā”

- McPheat, G., Stewart, A., Macintyre, G., Paul, S. *Review of Social Work Education: Area of Inquiry 3 “To what extent should social work education have a stronger focus on community development and engagement?”* – Scottish Social Services Council. November, 2016.
  - Pētījumā raksturota kopienas attīstības definīcija, kopienas līdzdalība un attīstība sociālā darba izglītībā, attiecības starp kopienas attīstību un sociālā darba praksi, sociālā darba studentu pieredzi kopienas darbā u.c.
  - Pētījums pieejams: [https://www.sssc.uk.com/\\_entity/annotation/9ef49df0-2d8a-87b6-8d15-cd005b36de73](https://www.sssc.uk.com/_entity/annotation/9ef49df0-2d8a-87b6-8d15-cd005b36de73)
- Gutierrez, L. M., Gant, L. M. *Community Practice in Social Work: Reflections on Its First Century and Directions for the Future*. – University of Michigan, USA: December, 2018.
  - Rakstā uzmanība pievērsta kopienas prakses attīstībai sociālajā darbā laikā no 1917. līdz 2017. gadam, identificētas galvenās tendences kopienas darba metožu izmantošanā, prognozēti kopienas darba attīstības virzieni nākotnē.
  - Raksts pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/329976542\\_Community\\_Practice\\_in\\_Social\\_Work\\_Reflections\\_on\\_Its\\_First\\_Century\\_and\\_Directions\\_for\\_the\\_Future](https://www.researchgate.net/publication/329976542_Community_Practice_in_Social_Work_Reflections_on_Its_First_Century_and_Directions_for_the_Future)

## 2. Metodikas 2. nodaļa “Sociālais darbs kopienā: kas tas ir?”

- *A history of community social work*. – The Institute for Research and Innovation in Social Services (Iriss), Scotland, 2018.
  - Informācija sastāv no: 1) Turbett, C. raksta “Kopienas sociālais darbs Skotijā” (angļu val. – “*Community social work in Scotland*”), kurā minētas kopienas un sociālā darba kopienā definīcijas, kopienas darba rašanās pirmsākumi 20. gs. Skotijā, raksturots sociālais darbs kopienā mūsdienās; un 2) septiņiem labās prakses piemēriem Skotijā par to, kas ir sociālais darbs kopienā, kā strādā kopienu partnerības, kā tās ietekmē cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanu.
  - Informācija pieejama: <https://www.iriss.org.uk/news/news/2018/09/26/history-community-social-work>
- Dr. Vaijeyanta Anand. Presentation “*Module: Principles of Community practice*”. – Post Graduate Studies. National Mission on Education, Ministry of Education, Government of India.
  - Prezentācijā analizēti sociālā darba kopienā prakses koncepti un principi.
  - Prezentācija pieejama: <https://www.youtube.com/watch?v=8-MZdJD1zt0>
- Mini Pradeep, K. P., Dr. K. Sathyamurthi PhD. ‘*Community*’ in ‘*Community Social Work*’. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). Volume 22, Issue 9, Ver. 1 (September, 2017).
  - Rakstā identificēti kopienas koncepti un definīcijas, raksturotas kopienas darba teorijas, iezīmētas sociālā darba un sociālā darba kopienā robežas.
  - Raksts pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/319662330\\_The\\_'Community'\\_in\\_'Community\\_Social\\_Work'](https://www.researchgate.net/publication/319662330_The_'Community'_in_'Community_Social_Work')
- Buechel, J. *Kopienas darbs Latvijā pēdējos 20 gados un tā stratēģiskā attīstība – profesionālās un personīgās pārdomas*. – LR Labklājības ministrija 10.09.2021. Konference “Cilvēks. Ģimene. Kopiena”.

- Prezentācijā lektors runā par sociālā darba kopienā pamatiem kopienas darbā, par kopienas darba vēsturisko izcelsmi, kopienas definīcijām, sociālā darba kopienā nozīmi sabiedrībā, uzdevumiem, instrumentiem.
- Prezentācija pieejama: <https://www.youtube.com/watch?v=zhJyaVrOMm4&list=PLl4idIxUxBoEz02nv0DvbZ3cz1usThnIb&index=11>
- *Life Story: Jane Addams, 1860–1935.* – The New-York Historical Society, Center for Women's History.
  - Raksts piedāvā iepazīties ar kopienas darba pirmsākuma – apmetņu kustības – dibinātājas, miera aktīvistes, feministes un Nobela Prēmijas laureātes Džeinas Adamsas dzīvi un darbu sociālo reformu jomā 19. gs. beigās, Čikāgā, ASV. Rakstā iekļauts arī izglītojošs video materiāls.
  - Raksts pieejams: <https://wams.nyhistory.org/modernizing-america/fighting-for-social-reform/jane-addams/#resource>
  - Papildu video materiāli, kas pieejami internetā par Džeinu Adamsu un apmetņu kustību: <https://www.youtube.com/watch?v=fNMt8dVuy0U>; <https://www.youtube.com/watch?v=Tw4GZeABINI>; <https://www.youtube.com/watch?v=EfycH8Ybhzo>
- Smart, J. *What is community development?* – Australian Government, Australian Institute of Family Studies, 2017.
  - Rakstā piedāvāta kopienas attīstības definīcija, raksturoti galvenie kopienas attīstības sagaidāmie rezultāti, analizēta atšķirība starp kopienas attīstības darbu un kopienā balstīto darbu, iezīmēti kopienas attīstības izmantošanas pamatprincipi un kopienas attīstības darba praktiķa uzdevumi.
  - Raksts pieejams: <https://aifs.gov.au/resources/resource-sheets/what-community-development>
- Tan, A. *Community development theory and practice: bridging the divide between 'micro' and 'macro' levels of social work.* – North American Association of Christians in Social Work, 2009.
  - Publikācijā raksturota sociālā darba mikro un makro prakses līmeņa iedalījuma vēsture un skatījums par šo iedalījumu aktualitāti, sniegts kopienas attīstības teorijas apraksts, kā arī raksturotas kopienas attīstības sociālā darba nākotnes perspektīvas.
  - Publikācija pieejama: <https://www.nacsw.org/Publications/Proceedings2009/TanACommunity.pdf>
- Putnam, R. *Social Capital: Measurement and Consequences.* – Kennedy School of Government, Harvard University, 2000.
  - Rakstā autors diskutē par sociālā kapitāla definīcijām, raksturo sociālā kapitāla novērtēšanas principus, kā arī pievēršas sociālā kapitāla sagaidāmajiem rezultātiem.
  - Raksts pieejams: <https://www.oecd.org/innovation/research/1825848.pdf>
- Paula, L. *Kopienų rīcībspēja lauku attīstībā Latvijā.* – Promocijas darbs, 2016. Darba zinātniskā vadītāja profesore, Dr. sc. soc. Aija Zobena.
  - Promocijas darbā analizētas kopienas kā vietējās attīstības aģenti laukos, kopienas rīcībspēja lauku attīstības kontekstā, lauku kopienų rīcībspēja, tās teorētiskie un metodoloģiskie aspekti.
  - Darbs pieejams: [https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user\\_upload/szf\\_faili/Petnieciba/promocijas\\_darbi/Promocijas\\_darbs\\_Liga\\_Paula\\_2016\\_gala.pdf](https://www.szf.lu.lv/fileadmin/user_upload/szf_faili/Petnieciba/promocijas_darbi/Promocijas_darbs_Liga_Paula_2016_gala.pdf)
- Ose, L. *Es esmu, jo mēs esam. Ubuntu un sociālais darbs.* Periodiskais izdevums "Sociālais darbs Latvijā", 2021. gada 2. numurs. – Latvijas Republikas Labklājības ministrija, Rīga: 2021.
  - Rakstā skaidrots, ko nozīmē ubuntu, atspoguļota ubuntu filozofija sociālā darba praksē, minēti kopienas dzīves problēmu risināšanas modeļi Tanzānijā, sociālā darba specifika Dienvidāfrikā.
  - Raksts pieejams: <https://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2021/10/socialais-darbs-latvija-2.2021.pdf>



- Šķirkļis: kopienu izpēte. Nacionālā enciklopēdija, 2023.
  - Enciklopēdijā piedāvāts termina skaidrojums, termina praktiskā un teorētiskā nozīme, tam pamatā esošās teorijas un metodes, attīstības perspektīvas.
  - Šķirkļis pieejams: <https://enciklopedija.lv/skirklis/5414>
- Dr. Amy Murphy-Nugen. *Community Practice from a Generalist Perspective*. – Department of Social Work Western Carolina University, 2010.
  - Prezentācijā atspoguļotas kopienas definīcijas, kopienas pozitīvie rezultāti, kopienas kompetences, konceptuālie kopienas pamati, sociālā darba loma kopienas darbā.
  - Prezentācija pieejama: <https://www.cswe.org/getattachment/56f76322-3c8b-4ccf-a2db-1c4c1d5996b0/Conceptualization-of-Communi>

### 3. Metodikas 4. nodaļa “Sociālā darba kopienā modelis, procesi, metodes”

- *Understanding Social Marketing: Encouraging Adoption and Use of Valued Products and Practices*. – Community Tool Box, University of Kansas Center for Community Health and Development, USA, 1994–2023.
  - Publikācijā sniegta informācija, kas ir sociālais mārketings, kas var veikt sociālo mārketingu, kāpēc tas ir svarīgi; raksturoti galvenie sociālā mārketinga principi un fāzes.
  - Kopienas instrumentu kaste (angļu val. – The Community Tool Box) ir internetā pieejams bezmaksas resursu krājums kopienas darbiniekiem un sociālo pārmaiņu veicējiem. Mājas lapas adrese: <https://ctb.ku.edu/en>
  - Publikācija pieejama: <https://ctb.ku.edu/en/sustain/social-marketing/overview/main>
- Community Development National Occupational Standards, National Occupational Standards, United Kingdom: 2015.
  - Standarti ietver informāciju par kopienas attīstības standartu būtību, atspoguļo kopienas attīstības praktiķa darbības mērķus, pamatprincipus, darbības novērtēšanas kritērijus, sagaidāmās zināšanas, prakses pamatā esošās vērtības; raksturo darba jomas.
  - Standarti pieejami: <https://cldstandardscouncil.org.uk/wp-content/uploads/CDNOStandards2015.pdf>
- *Kopienu fondi – tilts starp ziedotājiem un sabiedrības vajadzībām*. – Latvijas Vēstnesis, 2009.
  - Rakstā skaidrots, kas ir kopienu fondi, raksturota kopienas fondu attīstība Latvijā, minēti kopienu fondu sasniegumu piemēri Latvijā.
  - Raksts pieejams: <https://lvportals.lv/norises/197008-kopienu-fondi-tilts-starp-ziedotajiem-un-sabiedrības-vajadzībām-2009>
- *Latvijas ilgtspējīga attīstība: analīze par nevalstisko organizāciju iespējām līdzdarboties*. – Latvijas platforma attīstības sadarbībai, 2018.
  - Ziņojumā raksturota pilsoniskās sabiedrības nozīme attīstībā, Latvijas mērķi, prioritātes un to ieviešana, ilgtspējīgas attīstības pieejas, institucionālais mehānisms, kā arī iekļauti ilgtspējīgas attīstības pieredzes stāsti Latvijā.
  - Ziņojums pieejams: <https://ilgtspējigaattistiba.saeima.lv/attachments/article/863/NVOzinojums-LV.pdf>
- Damberga, A. (Red.) *Apkaimes attīstības rokasgrāmata*. – Valmieras novada fonds, 2007.
  - Rokasgrāmatā raksturotas apkaimes iniciatīvas un to veidošanās, kopienu filantropija, lauku partnerības, kā arī iekļauta informācija par papildu pieejamiem resursiem internetā un speciālistu kontaktinformācija.
  - Rokasgrāmata pieejama: <https://www.laukutikls.lv/apkaimes-attistibas-rokasgramata>

- Ādlers, Ā. *Lauku kopienu attīstības perspektīvas: viedoklis*. – Latvijas Lauku forums, 2016.
  - Raksturota lauku kopienu attīstības dimensija Latvijā no 2005. līdz 2015. gadam, nozīmīgākajām aktivitātēm lauku kopienu kapacitātes stiprināšanai, kopienu attīstības atbalsta sistēma, kas veicina vietējās ekonomikas un sociālo attīstību Latvijas laukos, stiprās un vājās puses, kā arī atspoguļotas pieejas, kas veicina no ārēja finansējuma neatkarīgu lauku kopienu iniciatīvu īstenošanu.
  - Raksts pieejams: <https://laukuforums.lv/lv/archives/3076>
- Greer Hamilton. *A Day in the Life of Community Social Worker*. – School of Social Work, University at Buffalo, The State University of New York, 2018.
  - Video iekļauts praktizējošas kopienas sociālās darbinieces pieredzes stāsts par to, kā viņa ir kļuvusi par kopienas sociālo darbinieku, kāda ir viņas darba ikdiena, par galvenajiem pienākumiem, sadarbības partneriem, darba misiju un rezultātiem.
  - Video pieejams: [https://www.youtube.com/watch?v=P3\\_Wnj-bdGo](https://www.youtube.com/watch?v=P3_Wnj-bdGo)
- *Vajadzību un resursu kartēšana: Rokasgrāmata sociālās vides izpētei, pakalpojumu attīstībai, ģimeņu ar bērniem atbalstam*. – Latvijas Bērnu labklājības tīkls, 2021.
  - Rokasgrāmatā sniegts vajadzību un resursu kartēšanas instrumenta skaidrojums; kartēšanas sākotnējo procesu, tai skaitā vienošanās, komandas izveide, apraksts; kartēšanas procesu apraksts; plānošanas procesu apraksts.
  - Rokasgrāmata pieejama: <https://www.bernulabklajiba.lv/wp-content/uploads/2022/01/Rokasgramata-LV-valoda.pdf>
- Madelon Eelderink. *Observation as a Participatory Action Research method*. – SevensSenses Foundation, Netherlands, 2019.
  - Prezentācijā raksturota novērošanas metodes būtība, veidi un formas, biežāk pieļautās kļūdas novērošanas metodes izmantošanā.
  - Prezentācija pieejama: <https://www.youtube.com/watch?v=vS-BFK6sWjQ>
- Becky Corbett, Elizabeth J. Clark. *Social Work Leadership – What Is a Leader? Are You One? Can You Become One?* – The New Social Worker, 2018.
  - Rakstā atspoguļotas līderības tradīcijas sociālajā darbā, raksturotas līderības prasmes, kompetences.
  - Raksts pieejams: <https://www.socialworker.com/feature-articles/practice/social-work-leadership-what-is-a-leader-are-you-one-can-you-become-one/>
- Jason Sawyer, Shane R. Brady. *A Framework for Analyzing, Developing, and Applying Community Practice Interventions*. – ResearchGate, 2020.
  - Pētījumā analizēta kopienas prakses zināšanu bāze, koncepti, kopienas prakses multiparadigmas orientācija, kopienas prakses formas un pamatprincipi.
  - Pētījums pieejams: [https://www.researchgate.net/publication/341274018\\_A\\_Framework\\_for\\_Analyzing\\_Developing\\_and\\_Applying\\_Community\\_Practice\\_Interventions](https://www.researchgate.net/publication/341274018_A_Framework_for_Analyzing_Developing_and_Applying_Community_Practice_Interventions)

#### 4. Metodikas 2.5. nodaļa “Ārvalstu pieejas un prakses sociālajā darbā kopienās”

- Geilfus Frans. *80 Tools for Participatory Development: Appraisal, Planning, Follow-up and Evaluation*. – Inter-American Institute for Cooperation on Agriculture, 2008.
  - Rokasgrāmatā atspoguļotas lauku kopienu attīstības problēmas un iespējamie risinājumi, instrumenti un metodes, darbības principi, kā arī ieteikumi kopienas attīstības plānošanai un rezultātu novērtēšanai profesionāļiem un visām iesaistītajām pusēm, kas vēlas uzlabot un sistematizēt kopienas līdzdalību ar projektu un dažādu iniciatīvu palīdzību.
  - Rokasgrāmata pieejama: <https://decid.co.uk/es/resource/80-tools-for-participatory-development-appraisal-planning-follow-up-and-evaluation/>

- Kogler, R. Zonen, Inseln, Lebenswelten, Sozialräume. *Konzepte zur Raumaneignung im Alltag von Kindern*. 2015.
  - Publikācijā ietverts sociālās telpas koncepta raksturojums, modeļi darbā ar bērniem.
  - Publikācija pieejama: [https://www.researchgate.net/publication/300766111\\_Zonen\\_Inseln\\_Lebenswelten\\_Sozialraume\\_Konzepte\\_zur\\_Raumaneignung\\_im\\_Alltag\\_von\\_Kindern/link/5ecb7742458515626cc9f320/download](https://www.researchgate.net/publication/300766111_Zonen_Inseln_Lebenswelten_Sozialraume_Konzepte_zur_Raumaneignung_im_Alltag_von_Kindern/link/5ecb7742458515626cc9f320/download)
- Community Development: The Reflective Community Development Practitioner. National Occupational Standards. – United Kingdom, 2015.
  - Standartos iekļauta informācija par kopienas attīstības praktiķim nepieciešamajām prasmēm, vērtībām, efektīva kopienas attīstības darba principiem un darba novērtēšanas kritērijiem Apvienotajā Karalistē.
  - Standarti pieejami: <https://cldstandardscouncil.org.uk/wp-content/uploads/CDNOStandards2015.pdf>
- Roivainen, I. *Local communities as a field of community social work: Nordic community work from the perspective of Finnish community-based social work*. – Nordisk sosialt arbeid. Vol. 24, Iss. 3: 2004.
  - Rakstā analizēts ziemeļvalstu kopienas darbs, raksturotas kopienas darba formas, kopienas darbs apskatīts kā labklājības politikas stratēģija, kā arī identificētas kopienu sadarbības partnerības.
  - Raksts pieejams: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3037-2004-03-02>
- M. L. Weyers. *The Theory and Practice of Social Work: A Southern African Perspective*. 2nd Ed. KEURKOPIE, Potchefstroom (South Africa), 2001.
  - Grāmatā raksturota kopienas darba teorija, definīcijas, kopienas darba komponenti, raksturots kopienas darba process, kopienas prakses modeļi Dienvidāfrikā.
  - Grāmata pieejama: [https://www.researchgate.net/publication/301626158\\_The\\_Theory\\_and\\_Practice\\_of\\_Community\\_Work\\_A\\_Southern\\_African\\_Perspective\\_2nd\\_Ed\\_Chapter\\_1\\_Community\\_work\\_An\\_overview](https://www.researchgate.net/publication/301626158_The_Theory_and_Practice_of_Community_Work_A_Southern_African_Perspective_2nd_Ed_Chapter_1_Community_work_An_overview)
  - Pieejama arī grāmatas autora prezentācija “Sociālais aktīvisms – lomas, tehnikas, prakse (Dienvidāfrikas perspektīva)”: [https://www.youtube.com/watch?v=-aWHyWncwNo&list=PLB5u4JKdi5YO-usgx\\_--ooUufkD5sJJGz&index=7](https://www.youtube.com/watch?v=-aWHyWncwNo&list=PLB5u4JKdi5YO-usgx_--ooUufkD5sJJGz&index=7)
- *Ethics and standards for community workers*. – Australian Community Workers Association, 2021–2023.
  - Rakstā atspoguļots Austrālijas kopienas darbinieku ētikas kodekss, Austrālijas kopienas darba prakses vadlīnijas un instrumenti, rokasgrāmata u.c.
  - Raksts pieejams: <https://www.acwa.org.au/workers/ethics-and-standards/>
- *Becoming a Community Social Worker*. – Fordham University, Graduate School of Social Service, 2022.
  - Rakstā sniegta informācija par kopienas sociālā darbinieka specializāciju, profesionālās darbības lauku, uzdevumiem, atalgojumu ASV.
  - Raksts pieejams: <https://onlinemsw.fordham.edu/blog/community-social-workers/>
- *Social Work Practice in Community Development*. – Canadian Association of Social Workers, 2022.
  - Raksts piedāvā informāciju par Kanādas kopienas sociālo darbinieku profesionālo specializāciju, lomu, pienākumiem un nepieciešamo kvalifikāciju.
  - Raksts pieejams: <https://www.casw-acts.ca/en/social-work-practice-community-development>

Metodiskais materiāls izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu Labklājības ministrijas īstenotā projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" aktivitātes 15.4. "Sociālā darba kopienā modeļa izstrāde, klātienē un e-mācību satura izstrāde un pilotprojekta īstenošana metodikas ieviešanai" (iepirkums Nr. LRLM2021/28-3-03/30ESF) ietvaros. Par materiāla saturu atbild Labklājības ministrija, un tajā nav atspoguļots Eiropas Komisijas viedoklis.



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



**EIROPAS SAVIENĪBA**  
Eiropas Sociālais  
fonds

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