

Sociālais darbs Latvijā



Labklājības ministrija



Ētika ir dzīva tad, ja par to runā un domā
lasīt 44. lpp.

Profesionālā integritāte sociālajā
darbā: sociālā darba pamatvērtības
lasīt 6. lpp.

Konfidencialitātes problemātika
sociālā darbinieka praksē
lasīt 18. lpp.

Tiesības uz sadarbības
attiecībām

lasīt 34. lpp.

2/2016

Satura rādītājs

Redkolēģijas uzruna	3
Ilze Skrodele-Dubrovka Aktualitātes Eiropas Sociālā fonda projektā "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"	4
Ilze Kurme Profesionālā integritāte sociālajā darbā: sociālā darba pamatvērtības	6
Ieva Lāss Sociālo darbinieku iesaistīšanās profesionālajās organizācijās kā profesionālās ētikas jautājums	9
Liesma Ose Intervija ar Lielbritānijas sociālo darbinieku asociācijas vadītāju Gaju Šenanu: Sociālais darbs pieder sociālajiem darbiniekiem	12
Aleksandra Pavlovska Sociālais darbinieks imigrācijas procesā: vērtības un identitāte	15
Iveta Viļumsone Konfidencialitātes problemātika sociālā darbinieka praksē	18
Ieva Antonsona Supervīzijas un refleksijas nozīme ētikā balstītās attiecībās ar klientu	21
Iveta Sietiņšone Ētiskas dilemmas sociālo dienestu praksē caur sociālā gadījuma prizmu	25
Uģis Lapiņš Atbildība – sociālā darba attīstības spēks	30
Ieva Lāss Tiesības uz sadarbības attiecībām	34
Gunta Konuševska, Daiga Kiseļeva Psihosociālais darbs – sociālā darbinieka atbildība par savu profesionalitāti – iespējas un izaicinājumi	38
Līva Vīksne Atskats uz tematisko diskusiju "Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā"	42
Ilze Kurme Par mums pašiem, sociālo darbu un profesionālo integritāti	45
Eva Kružak-Szumanska, Andrejs Szumanskis Sociālā darbinieka profesionālā ētika Polijā	46
Summary	50

Redkolēģijas uzruna



Foto: Kristaps Kitners

Cienjamie kolēģi!

Ar patiesu gandarījumu nododam jūsu vērtējumam žurnāla “Sociālais darbs Latvijā” nākamo izdevumu, kas izdots projekta “Profesionāla sociāla darba attīstība pašvaldībās” ietvaros ar ESF atbalstu.

Turpinot attīstīt izdevuma “Sociālais darbs Latvijā” vadmotīvu par sociālā darba pamatvērtībām, šī izdevuma pamatā ir liktas autoru pārdomas, diskusijas un pieredzes raksti par dažādiem ētikas aspektiem sociālajā darbā.

Profesionālā ētika un ar to saistītās dilemmas sociālā darba praksē ir viens no sarežģītākajiem un sensitīvākajiem jautājumiem, jo attiecas uz katru no mums – ne tikai kā profesionāli, bet arī kā personību. Sociālajam darbiniekam ir jāprot prasmīgi veidot saskarsmi ar klientu, jo no tā ir atkarīgs sniegtā pakalpojuma un atbalsta risinājums, kvalitāte un sasniegtais rezultāts. Gadījumi, kuros atklājas nepieciešamība risināt noteiktas ētiskas dabas problēmas vai konkrētu dilemmu, pieprasa īpašu sociālā darbinieka profesionālo gudrību: empātiju un spēju saskatīt, izjust robežu starp personisko un profesionālo “ES”, kā arī ievērot sociālā darba principus. Tas nav viegli izdarāms, un par to ir arī grūti uzrakstīt. Tāpēc mūsu gandarījums ir vēl jo lielāks, ka ir tādi sociālie darbinieki, kas ne tikai risina šos jautājumus savā ikdienas praksē, bet arī gatavi dalīties pieredzē – gan pozitīvā, gan negatīvā. Dažos rakstos autori uzdod mums visiem domātus jautājumus, nesniedzot skaidru atbildi. Un tas ir labi, tas rosina domāt, dalīties pārdomās un diskutēt. Tas ir veids, kā mēs varam augt un mainīties kā profesionāļi, attīstot sociālā darba profesiju Latvijā kopumā.

Paldies visiem autoriem par ieguldīto darbu un pacietību, un uz tikšanos nākamajā izdevumā!

Jūsu redkolēģija

Aktualitātes Eiropas Sociālā fonda projektā "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"

Ilze Skrodele-Dubrovka

Labklājības ministrijas Metodiskā atbalsta un kontroles departamenta direktora vietniece

Foto: no Labklājības ministrijas arhīva

Lai attīstītu sociālo darbinieku un pārējo sociālā darba speciālistu profesionalitāti un konkurētspēju, arī 2017. gadā projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros LM turpinās atbalstīt **profesionālās kompetences pilnveidi un supervīzijas nodrošināšanu sociālo dienestu un pašvaldību izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem.**

Apmācības un supervīzija paredzēta visu 119 pašvaldību sociālā darba speciālistiem. Tās sākotnēji pilnā apmērā finansē pati pašvaldība, savukārt pēc izdevumu attiecināmības pārbaudes pašvaldība var saņemt kompensāciju. Līdz šim projekta ietvaros tika kompensēti 50%, bet nu jau ar prieku paziņojam, ka Ministru kabinetā ir atbalstīts LM priekšlikums kompensācijas apmēru palielināt līdz 70%. Attiecīgi par apmācībām un supervīziju, kas notikušas, sākot ar 2016. gada 1. oktobri, izdevumi pašvaldībām turpmāk tiks kompensēti 70% apmērā. Regulāra profesionālās kompetences pilnveide ir ļoti nozīmīga un ietekmē sociālā darba kvalitāti kopumā, tādēļ ļoti ceram, ka palielinātais kompensācijas apmērs ļaus pašvaldībām pilnvērtīgāk un plašākā apjomā izmantot piedāvātās iespējas.

Ir noslēgušās arī **ikgadējās sociālo dienestu / pašvaldību darbinieku metodiskās sanāksmes** piecos Latvijas reģionos. Laika posmā no 2016. gada 16. septembra līdz 14. oktobrim pašvaldību atbildīgās amatpersonas, kas ir iesaistītas sociālās politikas veidošanā, kā arī sociālie darbinieki un pārējie sociālā darba speciālisti, sociālā darba sektoru vadītāji un citi jomas profesionāļi piedalījās šajās sanāksmēs.

Sanāksmju laikā bija iespējams uzzināt par aktualitātēm ESF projektā "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās", diskutējām par izmaiņām invaliditātes politikas jomā, informējām par valsts finansētiem sociālās rehabilitācijas pakalpojumiem vardarbībā cietušām pilngadīgām personām un vardarbības veicējiem. Speciālisti arī informēja par sociālā dienesta un bāriņtiesas sadarbību bērnu ārpusģimenes aprūpē deinstitucionalizācijas procesa ietvaros un par Eiropas Atbalsta fonda vistrūcīgākajām personām ieviešanas aktivitātēm Latvijā.

Dienas otrajā pusē sanāksmes dalībniekiem tika piedāvāta iespēja piedalīties interesantā un izglītojošā seminārā

"Bēgļu sociālekonomiskās iekļaušanas plāna izstrāde un īstenošana, būtiskākās problēmas bēgļu integrācijā Latvijā un to risināšanas iespējas". Šo semināru vadīja biedrība "Patvērums "Drošā māja"". Semināra dalībnieki tika iepazīstināti ar Ministru kabinetā apstiprinātā "Rīcības plāna par personu, kurām nepieciešama starptautiskā aizsardzība, pārvietošanu un uzņemšanu Latvijā" iesaistītajām institūcijām un plānotajiem uzdevumiem. Biedrības speciālisti vērsa uzmanību uz Rīcības plāna izpildi un konstatētajām problēmām. Semināra dalībnieki ieguva informāciju par patvēruma meklētāju, bēgļu un personu ar alternatīvo statusu pienākumiem un tiesībām, kā arī par Biedrības aktivitātēm bēgļu sociālekonomiskās iekļaušanas īstenošanā. Biedrības speciālisti profesionāli un atraktīvi dalījās ar savu pieredzi par nepieciešamajām prasmēm un zināšanām, lai veiksmīgi spētu komunicēt ar personu, kam nepieciešama palīdzība, un demonstrēja, kā veidot abpusēju informācijas apmaiņu, tādējādi sniedzot nepieciešamo atbalstu bēgļiem.

Kuldīgā un Rēzeknē semināra dalībniekiem tika piedāvāta lieliska iespēja tikties ar patvēruma meklētājiem, jo Kultūras ministrijas atbalstītā projekta "Informācijas centrs imigrantiem" ietvaros patvēruma meklētājiem tiek piedāvāta iespēja doties uz kādu no ārpus Rīgas esošām pašvaldībām, lai tuvāk iepazītos ar pašvaldību infrastruktūru, tiktos ar Nodarbinātības valsts aģentūras un citu institūciju darbiniekiem, kā arī izvērtētu lēmumu par dzīvesvietas meklēšanu ārpus Rīgas jau uzreiz pēc statusa iegūšanas.

Jāatzīst – gan LM speciālistiem, gan pašvaldību sociālo dienestu speciālistiem šī, visticamāk, bija pirmā iespēja tikties ar patvēruma meklētājiem klātienē, uzklaut viņus un uzdot jautājumus par viņu sociālo situāciju Latvijā kopumā, akcentējot izglītības un nodarbinātības iespējas, latviešu valodas prasmju apguves iespējas un to, kādas ir iespējas atrast mājokli Latvijā. Šāda tikšanās "dzīvajā" ļāva mums katram aizdomāties par esošo situāciju un to atbalsta sistēmu, kas ikdienā ir pieejama patvēruma meklētājiem, bēgļiem un personām ar alternatīvo statusu. Iedziļinoties katra patvēruma meklētāja vajadzībās un sociālajā situācijā kopumā, ir skaidrs, ka tas nozīmē ne vien kāda konkrēta atbalsta sniegšanu, bet arī multikulturālas izpratnes un atbalsta nepieciešamību sabiedrībā, kā arī jaunu pakalpojumu plānošanu un dažādu starpinstitucionālu

sadarbības veidu modelēšanu visas Latvijas teritorijā. Katra klienta, t.sk. arī patvēruma meklētāju, bēgļu un alternatīvo statusu ieguvušo personu, sociālo problēmu risināšanai nepieciešams piedāvāt personalizētu un konkrētā klienta vajadzībām atbilstošu profesionālu risinājumu.

Metodisko sanāksmju ietvarā šādi atbalsta semināri pašvaldību sociālā darba speciālistiem par dažādām aktuālām tēmām tiek piedāvāti jau otro gadu. Tomēr jāatzīst, ka nav izprotama zemā ieinteresētība profesionālu vidū izmantot iespējas iegūt jaunas zināšanas, informāciju un pieredzi, kas papildina un uzlabo profesionālu vispārējo zināšanu klāstu un attīsta jaunas prasmes, kas ir noderīgas ikdienas sociālā darba praksē. Šādās reizēs mums, LM darbiniekiem, rodas daudzi jautājumi un pārdomas, piemēram, vai pašvaldību sociālo dienestu pārstāvji un citi pašvaldību sociālā darba speciālisti ir tik ziņoši un nodrošināti ar aktuālo informāciju ikdienā, ka šādi metodiskie semināri nemaz nav vajadzīgi un ir lieks resursu tēriņš? Iespējams, tēmas un klientu mērķa grupas, ar kurām ikdienas praksē līdz šim nav nācies sastapties, nešķiet saistošas, jo tas ir tālu no ikdienas prakses pašvaldībā? Varbūt es kļūdos, un tiem sanāksmju dalībniekiem, kas uz semināra daļu pēc pusdienām neatgriezās, bija kāds tieši viņiem ļoti svarīgs un profesionāli nozīmīgs iemesls darīt kaut ko citu. Jāpiezīmē, ka neatgriezās apmēram katrs otrais dalībnieks...

Informācija par darba kārtību, visas prezentācijas, foto un video, kā ierasts, ir pieejamas LM mājaslapā <http://www.lm.gov.lv/text/2201>, sadaļā *Sociālais darbs* > *Noderīga informācija* > *Metodiski informatīvās sanāksmes*.

Projekta ietvaros turpinās darbs arī pie citām aktivitātēm. Viena no tām ir **metodikas sociālajam darbam ar personām ar garīga rakstura traucējumiem izstrāde**. Ir izsludināts iepirkums **metodikas izstrādei sociālajam darbam ar vardarbībā cietušām personām un ar vardarbību veikušām personām (varmākām)**, un ir uzsākts darbs pie nākamās metodikas tehniskās specifikācijas izstrādes. 2017. gada 1. ceturksnī plānots izsludināt arī vadības kvalitātes moduļa izstrādes iepirkumu un slēgt līgumus ar tām pašvaldībām, potenciālajiem sadarbības partneriem, uz kuru institūciju bāzes notiks pamatmateriāla izstrāde.

Esam turpinājuši darbu pie vairākām ikgadējām aktivitātēm. Viena no tām ir ikgadējā **konference** sociālā darba speciālistiem, kas šogad notika 4. novembrī. Konferences "Profesionālā integritāte sociālajā darbā I: Sociālā darba pamatvērtības" mērķis bija veicināt sarunu par profesionālo integritāti – vienu no būtiskākajiem profesionāli raksturojošiem pamatprincipiem, kas paredz konsekventu un apzinātu rīcību saskaņā ar izvēlētas profesijas vērtībām un darbības principiem. Vairāk varat lasīt šī izdevumā rakstā par konferences iespaidiem.

Uzsākot ikgadējo konferenču ciklu, mūsu vēlme ir veicināt sarunu par būtiskām sociālā darba jomas aktualitātēm un problēmām. Cikla pirmās konferences ietvaros pievērsāties

nozīmīgam profesionālās integritātes aspektam – sociālā darba pamatvērtībām, savukārt nākamajā konferencē, kas notiks 2017. gada martā, runāsim par ētiku sociālajā darbā.

Lai rosinātu sarunu par dažādiem aspektiem, kuriem ir būtiska ietekme uz sociālo dienestu darba efektivitāti un sociālā darba speciālistu profesionalitāti, projekta ietvaros turpinās arī **tematisko diskusiju cikls**. Notikušas nu jau divas diskusijas: pirmā no tām – par ētiku sociālā darbinieka profesionālajā darbībā – notika 2016. gada 25. maijā, un par to lasiet šī izdevuma rakstu "Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā", savukārt pavisam nesen ir aizvadīta arī otrā tematiskā diskusija. Tajā aktīvi diskutējām par sociālā darba izglītību un tās atbilstību reālam pieprasījumam sociālā darba praksē, bet plašāku ieskatu diskusijas saturā piedāvāsim nākamajā izdevumā.

Izmantojot gadījumu, vēlos pateikties visu pašvaldību sociālo dienestu un citu pašvaldību iestāžu, kas sniedz sociālos pakalpojumus, vadītājiem un darbiniekiem, profesionālo organizāciju dalībniekiem, kā arī augstskolu docētājiem un studentiem, kuri aktīvi iesaistījušies projekta īstenotajās aktivitātēs. Ar aicinājumu uz turpmāku produktīvu un mērķtiecīgu sadarbību vērsos arī pie tiem kolēģiem, kuri šobrīd vēl nav izlēmuši iesaistīties vai ir nogaidošā pozīcijā. Lai attīstītu profesionālu sociālo darbu Latvijā, vispirms ir nepieciešams atzīt grūtības un nosaukt tās vārdos, un tad atrast iespējami labākos risinājumus to pārvarēšanai. Tas ir iespējams tikai visiem kopā!

Aktuālo informāciju par projekta aktivitātēm, kuru īstenošana tiks turpināta vai uzsākta, kā arī par īstenoto aktivitāšu rezultātiem arī turpmāk publicēsim nākamajos periodiskajos izdevumos.



Tikšanās ar patvēruma meklētājiem metodiskajā sanāksmē Rēzeknē

Profesionālā integritāte sociālajā darbā: sociālā darba pamatvērtības

Ilze Kurme

Projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” vadītāja

Foto: no Labklājības ministrijas arhīva

4. novembrī viesnīcā “Bellevue Park Hotel Riga” notika Labklājības ministrijas rīkotā konference sociālā darba speciālistiem “Profesionālā integritāte sociālajā darbā I: Sociālā darba pamatvērtības”. Tajā pulcējās ap 450 sociālā darba speciālistu no visas Latvijas, lai dienas garumā klausītos, diskutētu un domātu par jomai būtiskiem jautājumiem. Piedāvāju savu ieskatu par konferencē izskanējušo.



Iesākumam gan jāpaskaidro konferences tēmas izvēle. Lai kādā jomā attīstītu profesionalitāti, pirmkārt, ir jāsaprot, kas ir “profesionālis” vispār, un, otrkārt, ko nozīmē būt profesionālim sociālā darba konkrētā jomā? Profesionālis ir cilvēks, kas konsekventi un apzināti izmanto izvēlētās profesijas zināšanas un prasmes, kā arī rīkojas atbilstoši profesijas vērtībām. Lai uzlabotu profesionalitāti sociālajā darbā, būtiski ir attīstīt gan profesionāļa zināšanas un prasmes, gan aktualizēt un uzturēt “dzīvu” profesijai atbilstošu izpratni par vērtībām.

Viens no profesionāli raksturojošiem pamatprincipiem ir “profesionālā integritāte”¹ – konsekventa un apzināta rīcība saskaņā ar izvēlētās profesijas vērtībām un darbības principiem. Ņemot vērā, ka sociālais darbinieks kā personība ir viens no resursiem sociālajā darbā ar klientu, tad svarīga nozīme ir viņa paša vērtību sistēmai. Lai spētu veiksmīgi īstenot savu praksi saskaņā ar profesijas vērtībām, profesionālim nepieciešamas ne tikai zināšanas un izpratne par tām, bet arī spēja sniegt klientam nepieciešamo atbalstu un palīdzību gadījumos, kad profesijas vērtības var nonākt

pretrunā ar personiskajām vērtībām un ārēju apstākļu ierobežojumiem.

Lai profesionālā integritāte sociālā darba praksē Latvijā tiktu īstenota konsekventi, lai tā atbilstu arī mūsdienu starptautiskajai praksei, sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešami resursi, lai gadījumos, kad praksē nākas saskarties ar pretrunīgām – vērtību sadursmes – situācijām, pieņemtie lēmumi un rīcība spētu palīdzēt klientam un būtu atbilstoši viņa vajadzībām. Tāpēc Labklājības ministrijas īstenotā projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros veltām laiku un telpu sarunām par sociālā darba pamatvērtībām. Pirmās projekta ietvaros organizētās konferences mērķis bija aktualizēt sarunu par profesionālo integritāti un sociālā darba pamatvērtību izpratni, savukārt nākamā gada konferencē, kas notiks martā, turpināsim runāt par citu neatraujamu profesionālās integritātes šķautni – ētiku sociālajā darbā.

Konferenci atklāja labklājības ministrs Jānis Reirs, uzsverot profesionāla sociālā darbinieka lomu un nozīmi šodienas sabiedrības vajadzību apmierināšanā. Konferences pirmajā daļā uzmanība tika vērsta uz sociālā darba pamatvērtību izpratni kā stūrakmeni profesionālajai integritātei sociālā darba praksē. Konferences moderatore Dr. paed. Liesma Ose ievadīja sarunu par šī gada konferences tēmu – profesionālo integritāti – un iezīmēja situāciju Latvijā. Sarunu turpināja Lielbritānijas Sociālo darbinieku asociācijas priekšsēdētājs Gajs Šenans (*Guy Shennan*), kas pievērsās sociālā darba pamatvērtību izpratnei Eiropā un savā ikdienas praksē. Turpinājumā Sociālo darbinieku biedrības valdes priekšsēdētāja Līga Āboltiņa vēstīja par profesionālo biedrību lomu profesionālās integritātes un sociālā darba vērtību veicināšanā un īstenošanā. Konferences otrā daļa piedāvāja stāstus no sociālā darba prakses. Institūciju pārstāvji un iedvesmojoši profesionāļi – Rēzeknes novada sociālā dienesta vadītāja Silvija Strankale, Rīgas patversmes direktore Dagnija Kamerovska, Smiltenes novada sociālā dienesta sociālā darbiniece Arnita Freiberga, Jelgavas novada sociālā dienesta sociālā darbiniece Iveta Miķelsone-Gasanova un Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes priekšnieks Mārtiņš Moors – dalījās pieredzē, kā sociālā darba pamatvērtību izpratni caur zināšanu un prasmju pielietojumu saglabāt ikdienas praksē un kā institucionālā līmenī stiprināt darbinieku profesionālo integritāti.

¹ Banks S. (2004). Professional integrity, social work and the ethics of distrust. *Social Work & Social Sciences Review*, 11(2), 20-35.

Konferences ietvaros notika paneldiskusija par sociālā darba pamatvērtību ievērošanas un īstenošanas veicināšanu sociālā darba praksē, izglītībā un politikā. Diskusijā piedalījās labklājības ministrs Jānis Reirs, Saeimas deputāte Aija Barča, Latvijas Pašvaldību savienības padomniece Ilze Rudzīte, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienības valdes priekšsēdētāja Iveta Sietiņšone, Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes priekšnieks Mārtiņš Moors un Sociālo darbinieku biedrības valdes priekšsēdētāja Līga Āboltiņa. Viens no jautājumiem, kas tika aktualizēts paneldiskusijas laikā – vai Latvijā sociālekonomiskās krīzes ietekmē ir notikusi vērtīborientāciju maiņa no izpratnes par sociālo politiku kā dzīves kvalitātes veicināšanas instrumentu uz sociālo politiku kā ienākumu pārdali? Tas ir, vai esam palikuši tikai pie pašvaldības sociālās palīdzības (pabalstu) piešķiršanas iedzīvotājiem vai tomēr ejam uz sociālajā darbā, sociālajos pakalpojumos balstītu sistēmu? Diskusijas dalībnieki atzina, ka svaru kausi no pabalstu puses lēnām sāk virzīties atpakaļ uz sociālā darba un sociālo pakalpojumu attīstības pusi, kas norāda uz kopēju izpratni par efektīvākām ilgtermiņa rezultātu sasniegšanas metodēm. Lai arī sabiedrības pieprasījums jeb gaidas visbiežāk saistās ar finansiālu un materiālu atbalstu, jo tam ir tūlītējs efekts, tomēr tieši sociālais darbs un sociālie pakalpojumi spēj nodrošināt klientam nepieciešamo atbalstu ar ilgtermiņa efektu – tātad uz to arī ir vērts koncentrēties. Harmonisku integritāti sociālajā darbā iespējams sasniegt, uzturot līdzsvaru starp sociālo darbu, sociālajiem pakalpojumiem un pašvaldības sociālo palīdzību, kā arī mērķtiecīgi izmantojot citus pieejamos resursus, t.sk., katra sociālā darbinieka profesionālās spējas.



SOCIĀLĀ DARBA SPECIĀLISTS KĀ RADOŠS PĀRMAIŅU AĢENTS

Sociālie darbinieki ir tie, kas īsteno sociālo darbu Latvijā, un, citējot Mārtiņu Mooru, “mums [sociālajiem darbiniekiem] ir jābūt pietiekoši kritiski noskaņotiem un jābūt spējīgiem reflektēt par to, ko mēs darām”. Ilgtermiņā skatoties, efektīvs rezultāts ir iespējams, attīstot sociālā darba praksi, sociālos pakalpojumus, attīstot un uzlabojot dažādas sociālās programmas, un to pilnīgi noteikti var ietekmēt sociālie darbinieki ar savām zināšanām, prasmēm un idejām. Jo, kā konferencē vairākkārt izskanēja, sociālais darbs ir iedarbīgs radošu un pozitīvu pārmaiņu avots un sociālais darbinieks ir pārmaiņu aģents, kas spējīgs iniciēt un attīstīt jaunas

idejas. Nepieciešams vairāk drosmes un ticības, ka sociālie darbinieki un sociālais darbs kā profesija var ieviest pozitīvas pārmaiņas ne tikai mikro līmenī – atsevišķu klientu dzīvēs – bet arī plašākā – mezo un makro – līmenī. Tomēr jāņem vērā, ka paši sociālie darbinieki ir tie, kas veido savu profesiju. Sākuma punkts tomēr ir katra atsevišķā sociālā darbinieka rīcība, attieksme, ētikas standartu ievērošana. Mijiedarbība starp vērtībām un praksi nav vienkārša un skaidra. Līdz ar to galvenais konferencē izskanējušais vēstījums – vai izeja ir “stingrs mugurkauls” jeb integritāte?

INTEGRITĀTES DAŽĀDĀS ŠKAUTNES

Gan Gajs Šenans, gan Liesma Ose un pārējie konferences lektori runāja par integritātes dažādajām škaunēm. Ja personiskā integritāte ir uztverama kā saskaņa ar sevi, tad sociālā integritāte ir “īestāšanās” par kaut ko sabiedrības locekļiem nozīmīgu (piemēram, sociālais taisnīgums, līdztiesība). Kā Liesma Ose atzina, viņai profesionālā integritāte ir refleksivs jēgas radīšanas process, pastāvīgs pieņemto profesionālo vērtību un standartu revidēšanas process, jo izaicinājumi un prasības, ar ko saskaramies, arvien mainās. Profesionālā integritāte attiecīgi pastāv nemitīgā šī veseluma līdzsvarošanā, izvērtējot profesionālās prasības un vērtības (gan personiskās, gan sabiedrībā pieņemtās).

Mūsu vērtības caurauž un vada visu, ko mēs darām. Gajs Šenans veiksmīgi demonstrēja, kā mūsu vērtības atspoguļojas arī valodā, ko lietojam, īpaši domājot par attiecībām ar klientu, un uzsvēra, ka **pie sociālajiem darbiniekiem pēc atbalsta un palīdzības vēršas** nevis “klients”, bet gan **mūsu ikviena līdzpilsonis**. Gajs Šenans aicināja domāt arī par vērtībām, kas atspoguļojas mūsu rīcībā attiecībās ar līdzpilsoņiem. Jāatzīst, par savām vērtībām un to, kā tās atspoguļojas praksē, dažkārt varbūt ir grūti runāt, bet ir svarīgi to darīt, jo mūsu darbības balstās mūsu zināšanās un vērtībās. Kā norādīja Gajs Šenans, kopīgās sociālā darba vērtības ir tās, kas to padara par profesiju. Amerikāņu sociologs Roberts Mertons savulaik izdalīja trīs vērtības kā pamatu visām profesijām: (1) sistēmiskas zināšanas (*knowing*), (2) trenētas prasmes un spēja rīkoties (*doing*) un (3) spēja salikt kopā zināšanas un prasmes, lai palīdzētu citiem (*helping*). Runājot Gaja Šenana vārdiem, jautājums ir – kuras zināšanas un prasmes izmantojam, lai palīdzētu – kam? Pastāv iespēja, ka dažkārt profesionāla vērtības var sadurties ar organizācijas vērtībām, tādējādi šeit ir viela pārdomām – vai mēs darām “pareizo lietu” vai arī darām “lietas pareizi”?

Vērtības attīstās un mainās laika gaitā. Tādas vispārējās sociālā darba vērtības, kā sociālais taisnīgums, cilvēktiesības un profesionālā integritāte, ir ļoti svarīgas, bet tie ir tā saucamie augsta līmeņa jēdzieni, ko nepieciešams “pārtulkot” un sasaistīt ar mūsu ikdienas praksi. Šāds absolūti iedvesmojošs piemērs ir konferencē dzirdētais Rīgas patversmes vadītājas Dagnijas Kamerovskas piedāvātais pozitīvais stāsts par Rīgas patversmi, kas ir krietni vairāk nekā tikai naktsmājas. Viņas un kolēģu spēja balstīties principā “vienoti dažādībā” un sekot pārlicībai, ka mēs visi esam daļa no vienota veseluma – sabiedrības, kurā esam vienlīdzīgi un pelnījuši

savstarpēju cieņu neatkarīgi no apstākļiem, iedvesmoja daudzus klātesošos un atbalsojās arī pēc konferences.

BŪTISKI IR SARUNĀTIES UN REFLEKTĒT

Mūsu vērtībām būtu jāsakrīt ar praktisko darbu, bet ko darīt, kā to panākt? Viena no būtiskākajām atziņām, ko minēja praktiski visi konferences runātāji, ir – **sarunāties, runāt vienam ar otru, dalīties ar saviem stāstiem, izvērtēt savu darbu un uzdot jautājumus**. Lai saglabātu profesionālo integritāti sociālajā darbā, ir nepieciešama kritiskā domāšana, prasme analizēt savu pieredzi, reflektēt savu praksi, zināšanas par pamatvērtībām un par to, kas ietekmē uzskatus. Ļoti svarīgs profesionālās integritātes “noturēšanai līdzsvarā” ir supervīzijas process, kas palīdz attīstīt refleksivitāti un kritisku analīzi, atjauno spēkus, izglīto un balsta atbildīgu praksi. Turklāt supervīzija sniedz iespēju diskutēt par profesionālo risinājumu ētiskumu un ventilēt emocijas atklātības un godīguma gaisotnē. Būtiski ir runāt. Varbūt ne vienmēr uz visiem jautājumiem mēs varam ātri atbildēt, bet tas vien, ka mēs spējam aizdomāties, bagātināties, papildus mācīties un lasīt, nozīmē, ka mēs stiprinām sevi un stiprinām sociālā darba profesiju kopumā. Piekrītot Mārtiņa Moora atgādinājumam, ka **sociālais darbinieks pats ir resurss klientam**, īpaši labi to konferencē redzējām Dagnijas Kamerovskas un Ivetas Miķelsones-Gasanovas pieredzes stāstos. Tomēr, kā M. Moors uzsvēra, ar to vien nepietiek – “mums ir jādalās savā pieredzē ar citiem, kā es šos resursus radu, mums ir jāprezentē, mums ir jāraksta raksti.”

VAI ES SPĒJU PAMATOT SAVU SOCIĀLĀ DARBA PRAKSI?

M. Moors uzsvēra, ka sociālajiem darbiniekiem ir jāspēj pamatot sava sociālā darba prakse – kāds es esmu, kāda ir mana kā profesionāla personība? Vai es lasu un izglītojos papildus, vai iesaistos diskusijās par profesijas problēmām? Nozīmīgs aspekts, kas izskanēja konferencē – tā ir nepieciešamība stiprināt sociālā darba robežu regulējumu, lai definētu arī to, kas noteikti nav jādara sociālajam darbiniekam. M. Moors argumentēja, ka apstākļos, kad ir nepietiekams sociālā darba speciālistu skaits gan pašvaldību sociālajos dienestos, gan sociālo pakalpojumu sniedzēju organizācijās, kas noved pie liela darba apjoma, un kad ir novērojama politiķu un mediju neizpratne par sociālā darba profesijas uzdevumiem, aizvien aktuālāks kļūst jautājums par to, kas ietekmē sociālā darbinieka veicamos uzdevumus, pienākumus un tiesības. Jo neskaidrāk un vispārīgāk ir noteiktas sociālā darba prakses robežas ārējos normatīvajos aktos un profesijas standartā, jo lielāka ietekme ir dažādiem faktoriem – darba vietai, organizācijas kultūrai, pašvaldības un valsts prasībām un citiem.

IZAICINĀJUMS: NE TIKAI DARĪT SAVU IKDIENAS DARBU, BET ARĪ LĪDZDARBOTIES

Viens no būtiskākajiem palīdzības avotiem šajā ziņā ir tīklošanās profesionāļu vidū un profesionāļu apvienību veidošana. Kā Sociālo darbinieku biedrības priekšsēdētāja

Līga Āboltiņa atzina – tas būtībā ir eksistenciāls jautājums “būt un piederēt”: ja es esmu profesionālis, man ir svarīgi, kam es piederu, ko es šajā profesijā varu darīt. Man ir izaicinājums ne tikai darīt savu ikdienas darbu, bet arī apvienoties ar pārējiem profesijas pārstāvjiem un līdzdarboties. Sadarbība ir ārkārtīgi būtiska vērtība un, lai attīstītu savas kompetences, mums ir nepieciešami resursi, jo īpaši mēs paši – apkārtējie kolēģi, sociālā darba speciālisti.

Tāds tad arī ir viens no profesionālo apvienību pamatmērķiem – apvienot un tīklot darbiniekus kopīgu profesionālo mērķu sasniegšanai. Ir virkne aspektu, piemēram, definēt sociālā darba prakses robežas, kuros liela nozīme ir tieši pašiem sociālajiem darbiniekiem un mūsu spējai vienoties un paust kopīgu redzējumu par atsevišķiem jautājumiem, kas saistīti ar profesionālo praksi, un tādējādi par profesijas attīstību kopumā. Turklāt profesionālajām apvienībām ir vēl kāda būtiska funkcija, par ko daudz tika runāts konferences ietvaros – tas ir uzdevums iesaistīties sabiedriskā diskusijā par jomas problēmu risināšanu un profesijas popularizēšanu. Īpaši nozīmīga ir institūciju – gan profesionāļu apvienību, gan sociālo dienestu un citu pakalpojumu sniedzēju – spēja informēt un izglītēt apkārtējos: sabiedrību kopumā, tiešos vadītājus, politiķus, deputātus, visus iesaistītos, kas veido mūsu valsts sociālā darba politiku.

Sociālajam darbiniekam nākas apzināties savu vērtību un stāvēt stingri uz savām kājām, nepieļaujot situācijas, kad kāds “uzbrūk” konkrētam profesionālim vai profesijai kopumā. Lai arī medijiem dažkārt ir tendence “baroties” no negatīvajiem piemēriem (kas, starp citu, mēdz notikt katrā profesijā), tas ir katra mūsu spēkos – reflektēt, sadarboties un nest šīs profesijas prestižu, stāstīt “labos” stāstus, lai veidotu un attīstītu gan sabiedrības izpratni par sociālo darbu un sociālajiem pakalpojumiem, gan savu pārliecību par sociālā darba misiju, prakses robežām un profesijas pamatvērtībām. Un, lai šis process noritētu veiksmīgāk, mēs – sociālie darbinieki - nepārtraukti pilnveidosim savu profesionālo kompetenci!

Konferences video ieraksts un prezentācijas ir pieejamas Labklājības ministrijas mājaslapā:

<http://www.lm.gov.lv/text/3185>

Izmantotie avoti:

- ¹ Banks S. (2004). Professional integrity, social work and the ethics of distrust. *Social Work & Social Sciences Review*



Sociālo darbinieku iesaistīšanās profesionālajās organizācijās kā profesionālās ētikas jautājums

Ieva Lāss

Sociālā darba maģistre, lektore, supervizore, smilšu spēles terapijas un Marte Meo metodes praktizētāja, Junga analītiskās psihoterapijas un bērnu psihoanalīzes apmācītāja. Ikdienas prakse darbā ar bērniem un pieaugušajiem Sociālo pakalpojumu aģentūras Konsultatīvajā un atbalsta programmā audžuģimenēm, aizbildņiem un adoptētājiem Rīgā. Sociālo darbinieku biedrības biedre. Sociālo darbinieku biedrības dibinātāja, SDB valdes priekšsēdētāja no 2006. līdz 2011. gadam.

Šogad Sociālo darbinieku biedrībai apritēja 10 gadi. Apaļās jubilejas liek domāt par perioda “no dzimšanas līdz šim brīdim” kopsavilkumu, dziļāku jēgu un nākotnes perspektīvām. Sociālo darbinieku biedrība tika dibināta 2006. gada 25. augustā, lai arī doma par profesionālās organizācijas nepieciešamību virvoja gaisā jau krietnu laiku. Mēs līdzīgi kā daudzu citu valstu sociālie darbinieki toreiz izjutām nepieciešamību apvienoties organizācijā, lai diskutētu par aktuāliem profesionālajiem jautājumiem un attīstītu savu profesiju. Šobrīd Starptautiskajā sociālo darbinieku federācijā¹ ir 90 valstu sociālo darbinieku asociācijas, kas pārstāv vēl lielāku skaitu sociālā darba profesionālās organizācijas un apvienības. Tikai Eiropas sociālo darbinieku organizācijas apvieno ap 170 000 profesionāļu. Savukārt NASW², kas ir visvecākā sociālā darba profesionāļu apvienojošā organizācija ASV, apvieno ap 132 000 sociālo darbinieku. Gandrīz katrā pasaules valstī, kur ir sociālais darbs, ir profesionāļu organizācijas, kuras uztur profesijas garu un virzītājspēku. Tajās ieklausās, un tieši profesionālās organizācijas ir organizācijas, kas veido – ja tā var teikt – profesijas ķermeni. Līdzībās var sacīt, ka izglītības iestādes rada profesionālo mugurkaulu un skeletu, bet profesionālās organizācijas rūpējas par ķermeni. “Profesionālā ķermeņa” simbolisms ir ļoti ietilpīgs un to var saistīt ar profesionālām robežām un identitāti; daudzām profesionālām sistēmām, kas uztur ķermeni, un ķermenis kopumā uztur tās; ārējo tēlu un paštēlu; formu un specializācijām. Ķermenis tikai daudzu sarežģītu iekšējo sistēmu harmoniskas darbības rezultātā ir vesels, kustīgs un spējīgs virzīties uz priekšu. Tādu es arī saskatu profesionālo organizāciju lomu – dažādu profesionālo sistēmu saturētājs un harmonizētājs. No vienas puses – neļaut aizlidot no realitātes (t.i., aiziet no klienta vajadzībām un prakses, pārāk teoretizēties vai normativizēties), no otras – neļaut pārāk iegrimt realitātē (iegrimt prakses bezgalīgajās pamatvajadzībās, aizmirstot par teoriju, ētiskām vērtībām un sociālā darba filozofiju).

Lielākoties tieši profesionālās organizācijas ir tās, kas attīsta prakses standartus, palīdz integrēt profesijas ikdienā vērtību un teorētiskos konceptus, veicina pozitīvo praksi, iekļaujot to standartos, aktualizē profesionālās problēmas un uztur diskusiju par profesijai svarīgiem jautājumiem.

2006. gadā, daudz nezinot par pasaules procesiem sociālajā darbā vai apzinoties tos tikai fragmentāri, likās pašsaprotama un intuitīvi pilnībā atbalstāma ideja, ka šādai organizācijai, kas pārstāv profesionāļu viedokļus, ir jābūt Latvijā. Esam trīs Sociālo darbinieku biedrības dibinātāji un vienlaicīgi arī biedrības pirmo gadu valde: pēc izglītības sociālais darbinieks, jurists, manā skatījumā joprojām viens no nozīmīgākajiem mezo un makro līmeņa praktiķiem vadītājiem Mārtiņš Moors; sociālā darbiniece, toreiz Rīgas Kurzemes rajona Sociālā dienesta Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem vadītāja Anna Meņkova un es, Ieva Lāss, parasta sociālā darbiniece ģimenēm ar bērniem, kura bija gatava daudz darba un laika ieguldīt sevis izvēlētajā profesijā – daudzsološā, zināšanu un vieduma bagātīgā, kā arī saskanīgā ar manām vērtībām profesijā. Es biju gatava iesaistīties, attīstīt to, stiprināt, veidot profesionālās kopības sajūtu un augt līdzī. Turpmāk sešus gadus biju biedrības vadītāja un joprojām cenšos piedalīties daudzās biedrības aktivitātēs, kuras 10 gadu laikā jau ir attīstījušās kā stabilas tradīcijas. Nenovērtējami, ja ar lielu ticību, enerģiju un daudz idejām īstā laikā un īstā vietā sastopas vairāki cilvēki. Tā tas notika biedrības dzimšanas un veidošanās procesā.

Sociālā darba izglītības jubilejas gada izdevumā rakstā “Ar atbildību par nozari” kopā ar tā laika biedrības valdes priekšsēdētāju M. Mooru, manuprāt, ļoti pilnīgi aprakstām biedrības veidošanās motīvus, mērķus un nozīmi profesionālā attīstībā³, un es negribētu atkārtoties. Par mūsu padarītajiem darbiem varat lasīt mūsu mājas lapā www.socialwork.lv, daudzos SDSPA “Attīstība”

¹ International Federation of Social Work. IFSW <http://ifsw.org/membership/our-members/>

² The National Association of Social Workers. NASW <http://www.socialworkers.org>

³ Lāss I., Moors M. Neidealizējot un nedevalvējot. Sociālo darbinieku biedrība. – No: Var atpazīt pēc darbiem. Sociālā darba izglītībai Latvijā 20 gadi – jubilejas izdevums. – Rīga: RSU, 2012. – 50.-52. lpp

izdotajos žurnālos. Mūsu vislabākie un bagātīgākie darba augļi ir tādās nelielās lietās – biedrības biedru diskusijās iegūtās atziņas, iepazītos jaunus cilvēkus, profesionālās vienotības sajūtā, daudzpusīgu sociālā darba aspektu iepazīšanā, kolēģa siltās sirds un pleca sajūtā. Daudzos strīdos un diskusijās iegūtās atziņas biedrības valde vienmēr pārstāvēja tālāk gan darbā pie Sociālā darba pamatnostādņēm, konferencēs, rakstos, diskusijās, gan dažādās darba grupās un iesaistoties dažādās aktivitātēs, kuras varētu veicināt sociālā darba popularitāti, stiprināt robežas un kopumā attīstīt sociālo darbu. Esmu ievērojis pat vienu likumsakarību – tiem, kas regulāri piedalās mūsu biedrības profesionālajās diskusijās, vairs nav jautājumu par sociālā darba identitāti. Mums tā ir diezgan skaidra! Pirmajā vasaras diskusiju nometnē, kurā līdz pat vienam naktī identificējām aktuālās problēmas un diskutējām par to risinājumiem, viena no galvenajām problēmām sociālajiem darbiniekiem bija sociālā darba identitātes un robežu jautājumi. Kopumā tie ir aktuāli joprojām. Biedrības ikgadējo vasaras diskusiju nometņu tēmas un atziņas bija kā maize enerģijai gada turpmākām aktivitātēm. Katra organizācija piedzīvo savus dabiskus attīstības ciklus: piedzimšanu, veidošanos jeb formēšanos, tradīciju rašanos, savas vietas meklēšanu sabiedrībā un profesionālajā laukā, kā arī piedzīvo krīzes, augšupejas un lejupslīdes. Profesionālās organizācijas attīstību būtiski ietekmē pašas profesijas attīstības cikli un grūtības. Arī mēs biedrībā vienmēr esam izteikti jutuši notiekošo sociālajā darbā kopumā, bet tas laikam arī ir viens no būtiskiem profesionālo organizāciju uzdevumiem – sajukt profesijas pulsu un, šīs enerģijas ietekmētiem, rīkoties atbilstoši profesijas vajadzībām.

Ņemot vērā, ka jubilejas ir ne tikai atskats pagātnē, bet arī ieskats nākotnes attīstībā, tad vairāk vēlētos aktualizēt jautājumu par to, cik sociālajiem darbiniekiem ir nozīmīgi iesaistīties profesionālās organizācijās.

Es sāksu ar jautājumiem tieši Tev, sociālais darbiniek!

- 1. Cik lielā mērā uzskati, ka kopumā profesionālajām organizācijām ir būtiska loma sociālā darba profesijas attīstībā? Atbildot domās izmanto skalāro izvērtēšanas veidu no 1 (vispār nav nozīmīgi) līdz 10 (izteikti nozīmīgi).
- 2. Cik lielā mērā uzskati, ka sociālajiem darbiniekiem ir nozīmīgi piedalīties profesionālās organizācijās? Izmanto skalāro izvērtēšanas veidu no 1 (vispār nav nozīmīgi) līdz 10 (izteikti nozīmīgi).
- 3. Vai Tu šobrīd esi kādas sociālā darba profesionālās organizācijas Latvijā biedrs? (Atbildi “jā” vari sniegt, ja esi piedalījies vismaz vienā organizācijas kopsapulcē gada laikā, ja dalība organizācijā nav formāla, komunikācija ar biedrības valdi un biedriem ir vismaz 2 reizes gadā e-pastā un 1 reizi gadā klātienē, organizācija realizē Tavai profesionālajai darbībai saistošus mērķus). Latvijā organizācijas, kuras sevi identificē ar sociālā

darba profesijas attīstīšanu, ir trīs – Sociālo darbinieku biedrība, Latvijas profesionālo sociālā darba speciālistu asociācija, Klīnisko sociālo darbinieku biedrība.

- 4. Ja šobrīd neesi nevienā Latvijas nevalstiskajā organizācijā, kas pārstāv sociālo darbu, kādi tam ir būtiskākie šķēršļi?
- 5. Ja uz pirmajiem diviem jautājumiem esi atbildējis ar 5 un augstāku vērtējumu un šobrīd neesi nevienā Latvijas nevalstiskajā organizācijā, kas pārstāv sociālo darbu, un Tavi šķēršļi nav grūtniecība vai slimība, kā arī savu nākotni saisti ar sociālā darba profesiju, tad tomēr kādēļ Tu neesi kādā no sociālā darba organizācijām?

Šie jautājumi ir jāatbild un jāizvērtē katram individuāli, kaut arī atbildību par profesiju mēs nesam kopīgi. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss⁴ nosaka ētikas standartus arī attiecībā pret profesiju. Biedrošanās, līdzīgi kā grupu darbs, ir īpatnēja ar individuālā un kolektīvā, grupas līdzsvara meklēšanu. Tā ir tāda nemītīga balansēšana starp “es” un “mēs”. Ja man uz grupas darbu no 8 cilvēkiem atnāk tikai 2, tad 6 cilvēku individuālais lēmums nepiedalīties ir ietekmējis 2 cilvēku vajadzību vai pat nepieciešamību būt grupā. 2 cilvēki nevar piedalīties tādā grupā, kāda ir no 8 cilvēkiem. Vēl, piemēram, savas prakses laikā Bolderājas teritoriālajā centrā, lai sociālie darbinieki varētu saņemt vairāk supervīzijas, tad papildu dienesta nodrošinātajām ierosināju variantu – ja katrs darbinieks par vienu supervīzijas sesiju piemaksās 1 latu, tad kopumā visa darbinieku grupa iegūs daudz vairāk stundu supervīzijas. Šādā situācijā izteikti aktualizējās “es” un “mēs” konflikts, jo variants ir tikai viens – vai nu maksā visi un visi arī iegūst, vai arī tiek pieņemts individuāls lēmums nemaksāt un papildu stundas supervīzijai netiek nevienam. Lēmuma pieņemšanas debātes darbinieku grupā bija diezgan ilgas, nopietnas, skaļas, bet tomēr rezultāts bija par labu supervīzijai.

Ar šiem piemēriem es gribu ieskicēt vienu būtisku profesionālo organizāciju aspektu. Grupa nevar eksistēt, ja grupas indivīdi nepiedalās grupas dzīvē, neziedo kādus individuālos aspektus grupas labā. Tas ir ļoti sens sabiedrības grupu un arī ģimenes kā grupas pastāvēšanas faktors. Grupa kā indivīdu kopums neapstrīdami ir daudz spēcīgāka par atsevišķu indivīdu. Grupa spēj daudz būtiskāk ietekmēt grupas locekļu tiesības kā atsevišķi indivīdi. Ja es, kā vienkārši Ieva Lāss, pārstāvu sociālā darba profesiju kādās diskusijās, tad tā ir tikai un vienīgi manas pieredzes pārstāvēšana. Tai nekad nebūs tāda enerģija un pārliecība kā pārstāvēt grupu. Ja es pārstāvu savu profesiju kā biedrības vadītāja, tad tā ir cita veida identitāte, loma un atbildība. Tad aiz manis un mana viedokļa ir sociālo darbinieku grupa, daudzi sociālie darbinieki, kuri ir

⁴ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. Pieņemts 2001. gadā.
<http://www.lm.gov.lv/upload/publikācijas/sdetikaskodekss.pdf>

pauduši viedokli, piedalījušies diskusijās un normatīvu apspriešanā. Tā ir kā papildu pilnvara rīkoties grupas labā un tas dod enerģiju. Protams, ir arī tādi gadījumi, kad profesionālo biedrību vadītāji ir atrauti no prakses vai nav kontaktā ar biedriem. To var viegli novērot diskusijās – ja organizācijas vadītājs pauž tikai vai vairāk savu viedokli un nav jūtams grupas atbalsts.

Demokrātisku tiesību realizēšanā Latvijā pilsoniskās iesaistīšanās tradīcija ir salīdzinoši jauna un vēl daudz attīstāma. Iespējams, padomju laiku kolektīvisma uzspiešana ir radījusi negatīvu attieksmi un mazinājuši vēlmi biedroties, ziedot kaut nedaudz sava laika, intelekta un citu resursu kopīgas lietas labā. Man ir bijusi iespēja būt klāt pie trīs profesionālo organizāciju attīstības. Tie ir trīs manas profesionālās attīstības virzieni: Supervizoru apvienība, Sociālo darbinieku biedrība, Latvijas smilšu spēles terapijas biedrība. Šobrīd, vēl gan pavisam neilgi, esmu arī Latvijas Junga analītiskās psiholoģijas biedrībā. Būšana profesionālās organizācijās iezīmē manas profesionālās attīstības ceļus un ir neatņemam šī ceļa sastāvdaļa. Mana pieredze ir veidojusi manī visdziļāko pārliecību, ka darbība profesionālās organizācijās ir katra profesionāļa ētiskā atbildība pret profesiju kopumā un līdz ar to ir arī nozīmīgs ieguldījums savas profesionalitātes un personības attīstīšanā. Ētiskā atbildība nerealizējas caur revolūcijām un milzīgiem darbiem. Tas ir ikdienas ieguldījums, iespējams, pavisam neliels. Dažkārt tā ir tikai daļība darba grupā kaut vai vienā pasākumā gadā vai biedra naudas samaksāšana. Dažkārt tas ir kas vairāk – darbošanās sociālajos tīklos profesijas popularizēšanā, mājas lapas administrēšana, kādas nepieciešamās informācijas apkopošana, piedalīšanās konferenču organizēšanā vai vienkārši to apmeklēšana un līdzīga veida atbalsts. Citreiz tā ir priekšlikumu iesūtīšana un konstruktīvas kritikas izteikšana, ja organizācijas darbība neapmierina. Bieži kādam ir jāuzņemas atbildība par noteiktiem uzdevumiem, kā, piemēram, vadīt, organizēt biedrības grāmatvedību, saskarsmi ar biedriem vai citām nevalstiskajām, vietējām un starptautiskām organizācijām. Profesionālās organizācijas darbs veidojas no ļoti daudzām nelielām, bet organizācijai nozīmīgām sastāvdaļām, kur katrs indivīds kaut ko ziedo un iegulda kopējai grupas attīstībai. Atriežoties pie manis izmantotajiem piemēriem – ja lielākā daļa grupas neatnāk vai neiesaistās, tad grupa nevar eksistēt. Ja darbinieki būtu tikai individuāli, tad visa grupa nesaņemtu supervīzijas, ko lielākā daļa tā vēlējās. Profesionālās biedrības nevar eksistēt un attīstīties, ja nav grupas, vai, ja grupas locekļi nespēj apvienoties grupā. Šobrīd es pat nedomāju konkrēti par Sociālo darbinieku biedrību, bet par Latvijas sociālā darba profesionāļu iespējām un spējām apvienoties. Būtībā 20 sociālā darba attīstības gados mums nevalstiskajā sektorā varēja jau būt diezgan plašs sociālā darba specializāciju pārstāvniecību klāsts, kas aktīvi cīnītos par profesionālām robežām, standartiem un tiesībām – sociālā darba ar ģimenēm un bērniem biedrība, aprūpes institūciju sociālo darbinieku biedrība, psihosociālā darba biedrība, nevalstisko organizāciju sociālo darbinieku biedrība, sociālo dienestu sociālo darbinieku biedrība utt.

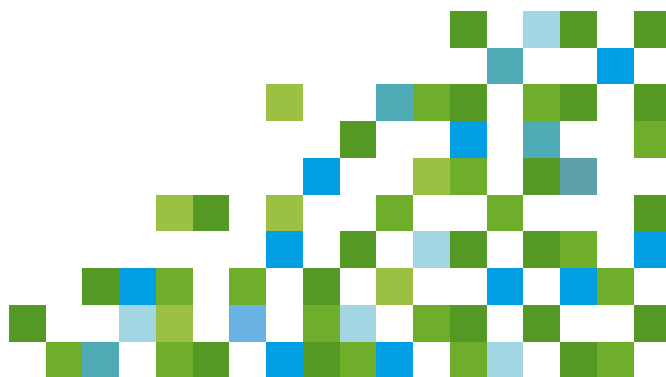
Tas nav noticis. Kaut kas ar mums nav noticis. Par to, kam būtu jānotiek profesionālā sociālā darba attīstībā Latvijā, t.sk., profesionālo organizāciju attīstībā, ir jādomā katram sociālajam darbiniekam, jo tas, kas notiek, vai tas, kas nenotiek profesijā kopumā, ietekmē visus individuāli un par to ir jādomā šodien.

Būt un sevi ieguldīt profesionālās organizācijās ne vienmēr ir patīkami, komfortabli vai uzreiz rezultatīvi. Tomēr darbošanās grupas labad katram tās dalībniekam kādā dažkārt pat grūti izsakāmā veidā sniedz atpakaļ daudz lietderīgā un ienes tādu īpašu kolektīvās bezapziņas, vienotības spēku un enerģiju. Profesionāļu biedrošanās ir labs apliecinājums tam, ka sociālie darbinieki spēj risināt paši savas profesijas sociālās problēmas, spēj apvienoties, lai konstruktīvi risinātu problēmas un paaugstinātu savas darbības standartus, spēj būt sociāli savā profesionālajā kopienā. To arī novēlu nākamajām biedrībām, kuras Latvijā vēl noteikti būs un pārstāvēs sociālo darbinieku intereses. Sveicu Sociālo darbinieku biedrību jubilejā un novēlu neapjukt deprofesionalizācijas fragmentācijā, noturēties un atrast jaunus impulsus sociālo darbinieku aktivizēšanai un sociālā darba profesijas stiprināšanai! Es aicinu tos Latvijas sociālos darbiniekus, kuri vēlas būt sociālā darba profesijā, stāties Sociālo darbinieku biedrībā vai veidot savas biedrības!

KATRA SOCIĀLĀ DARBINIEKA IESAISTĪŠANĀS PROFESIONĀLĀ ORGANIZĀCIJĀ IR NOZĪMĪGA UN KATRA NEIESAISTĪŠANĀS IR IZŠKIROŠA!

Izmantotie avoti:

1. International Federation of Social Work. IFSW <http://ifsw.org/membership/our-members/>
2. The National Association of Social Workers. NASW <http://www.socialworkers.org>
3. Lāss I., Moors M. Neidealizējot un nedevalvējot. Sociālo darbinieku biedrība. – No: Var atpazīt pēc darbiem. Sociālā darba izglītībai Latvijā 20 gadi – jubilejas izdevums. – Rīga: RSU, 2012. – 50.-52. lpp.
4. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. Pieņemts 2001. gadā. <http://www.lm.gov.lv/upload/publikācijas/sdetikaskodekss.pdf>



Intervija ar Lielbritānijas sociālo darbinieku asociācijas vadītāju Gaju Šenanu: Sociālais darbs pieder sociālajiem darbiniekiem

Liesma Ose

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



Gajs Šenans (Guy Shennan) ir starptautiski pazīstams konsultants, treneris un sociālais darbinieks, kas pašreiz vada Lielbritānijas sociālo darbinieku asociāciju (*British Association of Social Workers (BASW)*). Gajam ir ilgstoša pieredze, konsultējot bērnus, pusaudžus un ģimenes multiplu sociālo problēmu gadījumos. Viņš ir bijis viens no BRIEF centra

dibinātājiem, kas Eiropas mērogā ir viena no vecākajām uz risinājumu orientētas īslaicīgas terapijas (*Solution Focused Brief Therapy (SFBT)*) iestādēm. Centrs dibināts 1989. gadā un ik gadu nodrošina mācības 4000 sociālā darba profesionāļiem, pašvaldību darbiniekiem, izglītības darbiniekiem un citiem interesentiem. Gajs ir apmācījis profesionāļus uz risinājumu orientētajā pieejā arī Nīderlandē, Īrijā, Polijā, Spānijā, Beļģijā, Francijā, Somijā, Dānijā, Zviedrijā, Turcijā, Krievijā, Palestīnā un ASV. Gajs ir viens no Lielbritānijas uz risinājumu orientētas prakses asociācijas dibinātājiem, kā arī Ģimenes terapijas asociācijas biedrs. 2014. gada izdevniecībā "Palgrave Macmillan" iznāca viņa grāmata "Uz risinājumu orientēta prakse: efektīva komunikācija, lai veicinātu pārmaiņas" (*"Solution-Focused Practice: Effective Communication to Facilitate Change"*).¹

– **Liesma Ose:** Latvijā pašreiz norit diskusijas par jauna sociālo darbinieku ētikas kodeksa izstrādi. Lūdzu, pastāsti kā tapa Lielbritānijas sociālo darbinieku ētikas kodekss.

– **Gajs Šenans.** Patiesību sakot, mēs pārmantojām starptautisko pieredzi – Starptautiskās sociālo darbinieku federācijas izstrādātais kodekss² bija piemērots dažādām profesionālām asociācijām; tas noderēja arī mums BASW par pamatu. Taču 19. gs. 70. gados, kad veidoja pirmo kodeksa versiju un to prezentēja – šķiet, 1975.gadā – daudzi sociālie darbinieki bija pret to, jo ētikas kodeksa veidošanu uztvēra ar aizdomām – viņiem šķita, ka tas atspoguļo elitāru profesijas attīstību, ko nebūt nevēlējās atbalstīt. Ētikas kodeksa veidošana bija daļa no sociālā darba profesionalizācijas virzības, ko cilvēki ne vienmēr saprata un atbalstīja.

Daudzi domāja, ka sociālajam darbam jābūt uz vienlīdzību vērstam; ka tas pazaudēs brīvību, ja sevi regulēs tā, kā regulē ārsti un juristi – proti, ka izveidosies distance starp viņiem un pakalpojumu lietotājiem.

Saturiski mūsu ētikas kodekss tika veidots progresīvs; uz sociālo taisnīgumu, cilvēktiesībām, profesionālo integritāti vērst; pretstatā agrākajiem mēģinājumiem veidot kodeksu individuālistiskā perspektīvā.³

Jāatzīst, ka es pats gan tajā laikā nebiju iesaistīts BASW darbā, tā kā detaļas nevarēšu izklāstīt.

– **Liesma Ose.** Latvijā pašreiz pieaug sociālā darba klientu profilu dažādība – uzmanības centrā nonāk atbalsta sniegšana trešo valstu valstspiederīgajiem, patvēruma meklētājiem. Reizēm sociālā darba speciālisti ir apmulsuši un meklē atbildes – kā iejūtīgi un efektīvi strādāt pieaugošas dažādības apstākļos. Zinu, ka britu sociālajiem darbiniekiem pieredze ir daudz apjomīgāka un ilgāka.

¹ Vairāk par grāmatu: <https://www.amazon.com/Solution-Focused-Practice-Effective-Communication-Facilitate/dp/0230359124>

² International Federation of Social Workers (IFSW) mājas lapā <http://ifsw.org/what-we-do/> atrodami organizācijas dokumenti attiecībā uz ētikas kodeksu.

³ Domāta individuāla profesionāļa izcilība. – L.O.

Šajā sakarā vēlos jautāt: vai ir kāda “recepte” tolerances attīstībai, un kā toleranci nostiprināt kā sociālā darba profesionālu vērtību?

– **Gajs Šenans.** Man ir problēmas ar vārdu TOLERANCE – tas nozīmē, ka cilvēkus ir jāpiecieš. Tolerance ir kaut kas, ko tu paud, izrādi no augšas. Es pirmo reizi par to aizdomājos kā Dārbijas⁴ skolas padomes loceklis: mēs runājām kādā sēdē par dažādo skolēnu pieņemšanu, un direktora vietnieks teica – tā nav laba ideja – tolerēt. Un viņam bija taisnība. Kādi gan citi vārdi lietojami “tolerances” vietā? Īsti nezinu... Varbūt svinēt dažādību, strādāt ar atšķirīgiem, dažādiem cilvēkiem? Mācot Latvijā⁵ uz risinājumiem virzīto praksi, uzskatu, ka šī pieeja lieliski tiek galā ar dažādību izaicinājumu: tā ir pilnībā klienta vadīta pieeja. Es sāku tur, kur atrodas klients. Klientu, cilvēku, pilsoņu dažādība tiek cienīta.

Es esmu atbrīvojies arī no priekšstata, ka strādāju multikulturālā sabiedrībā. Tas, ka man jāapgūst vairāk informācijas par dažādām kultūrām – tā ir tāda riskanta ideja. Kā gan es varu zināt?

– **Liesma Ose.** Tiešām, mēs taču strādājam ar cilvēkiem, nevis ar kultūras pazīmju kopumu.

– **Gajs Šenans.** Tu to pateici, un labāk par mani. Es sāku raizēties, kad cilvēki aizrunājas par šīm lietām bez sapratnes. Ja sociālais darbinieks strādā ar cilvēku uz risinājumu balstītas pieejas ietvaros, tas ir pilnībā klienta vadīts process: šajā kopdarbā tu iepazīsti cilvēku, lai no kādas kultūras viņš vai viņa nāktu. Es viņiem dodu iespēju man iemācīt par savu kultūru to, ko viņi paši uzskata par svarīgu. Un patiesībā pat nav tā, ka viņi māca, man vienkārši ir jāsaprot, kas ar viņiem notiek, kādām manām profesionālajām darbībām būs jēga.

Gribu vēl ko piebilst. Man būtu svarīgi saprast, ko Latvijā sociālie darbinieki dara, lai darbs ar citu kultūru klientiem būtu sekmīgs. Es jautāju saviem Latvijas kolēģiem, kā viņi to dara, kādi ir paņēmieni. Lai, šo labo praksi ņemot par pamatu, palīdzētu to pilnveidot.⁶ Un, galu galā, es te atbraucu kā viesis no Lielbritānijas, kurā savu problēmu pietiek, gan attiecībā uz bēgļu uzņemšanu, gan izstāšanos no Eiropas Savienības. Kā gan brits var te ierasties un mācīt latviešiem dzīvot?

– **Liesma Ose.** Manā izpratnē tu esi tu profesionālis Gajs Šenans, tu neesi vienkārši brits. Un tev taisnība – Latvijā

ir arī laba prakse darbā ar atšķirīgas kultūrpiederības cilvēkiem.

Ja neiebilsti, parunāsim par kopienu darbu. Tā attīstība visā sociālā darba vēstures kontekstā man šķiet nozīmīga. Latvijā tas tikai attīstās, bet pats kopienas jēdziens individuālistiskā sabiedrībā, kādi pamatā esam, raisa mulsumu daudzos. Ikdienas apziņā labi pieņemts ir teritoriālas kopienas – apkaimes – un tās attīstības jēdziens, norit gan sociālais darbs, gan pašpalīdzība funkcionālu kopienu ietvaros, ja domājam personas ar invaliditāti, piemēram, biedrība “Gribu palīdzēt bēgļiem” atbalsta patvēruma meklētājus. Taču kā sabiedrībai, un to arvien uzrāda sabiedriskās domas mērījumi, mums trūkst kopības radīšanas mehānismu – uzticēšanās un solidaritātes.

Vai ir kāds piemērs, ar kura palīdzību, izmantojot britu kopienu darba pieredzi, vari mūs iedvesmot?

– **Gajs Šenans.** Neesmu kopienas darbinieks, kaut man tāds darbs tīri labi patiktu. Reiz Lielbritānijā bija īstens kopienu darbs: atceros savu pirmo darba pieredzi 1980. gados Šefīldā, Anglijā. Katrā sociālajā dienestā bija vismaz viens kopienas darbinieks, kam maksāja valsts. Viņš ietilpa sociālo darbinieku komandā. Vēlāk, pieaugot uzsvaram uz bērnu aizsardzību, klientu uzmanīšanu, uzvedības kontrolēšanu un standartu izpildi, kopienas darbs “izlidoja ārā pa logu”. Manuprāt, arī tagad daudziem sociālajiem darbiniekiem patiktu strādāt kopienas līmenī. Lielbritānijā patlaban vistuvāk kopienas darbam ir pakalpojumu lietotāju (*service users*) grupas. Kā piemēru varu minēt nabadzības apkarošanas kustību “*ATD fourth world*”.⁷ Arī BASW šī gada janvārī organizēja samitu ar pakalpojumu lietotāju grupu iesaisti, kur daži no viņiem uzstājās un ar stāstīto būtiski ietekmēja jaunos profesionāļus. Lielbritānijā labi attīstīta ir pakalpojumu lietotāju iesaiste sociālo darbinieku izglītošanā. Vēl varu minēt krīzes laikā radušos kustību “Sociālie darbinieki un pakalpojumu lietotāji kopā pret taupības pasākumiem”.⁸

Esmu pārliecināts, ka pakalpojumu lietotāju kustība tās īstenoto pētījumu, kampaņu, jaunu pakalpojumu izveidē bija viens no faktoriem, kas palīdzēja “pamosties” arī radikālajam sociālajam darbam, kas jau daudzus gadus “bija iemidzis” Lielbritānijā.

Radikālais sociālais darbs ir pēc būtības īstens kopienas darbs. Bet sociālā darba organizācija pie mums kā tāda pašreiz kavē kopienu darba attīstību – tā ir ļoti birokrātiska, regulēta un standartizēta prakse. Uzsvars uz personu uzvedības korekciju vērojams gan attiecībā uz darbu ar

⁴ Dārbija (Derby) – pilsēta Derbišīrā, Anglijā.

⁵ No 2016.gada 1. līdz 3. novembrim Gajs Šenans vadīja semināru par uz risinājumiem vērsto pieeju Latvijas sociālajiem darbiniekiem, kuru organizēja šīs metodes popularizētāji – biedrība “Inovāciju prakses centrs “Osta”” – L.O.

⁶ Gaja atbilde atspoguļo uz risinājumiem vērsto pieeju, arī komentējot sociālā darba prakses attīstību. – L. O.

⁷ “Visi kopā, ievērojot cilvēka cieņu, pret nabadzību” – par kustību angļu valodā vairāk izlasāms šeit: <http://www.atd-fourthworld.org/>

⁸ Par šo kustību vairāk angļu valodā varat izlasīt Gaja blogā BASW mājas lapā: https://www.basw.co.uk/blog/blog_read.php?pid=26

ģimenēm, gan personām ar garīga rakstura traucējumiem. Radikālais darbs domā kopienas jēdzienos – par cilvēku kā kopienas sastāvdaļu nevis izolētu personu. Manuprāt, radikālais sociālais darbs ir īstens sociālais darbs. Tas radās 1970. gados, to teorētiski pamatoja pētnieki Beilijs un Breiks (*Bailey and Brake*).⁹ Tas bija saistīts ar arodbiedrībām, leiboristu partiju. Pašreiz pētnieku Fergusona un Vudwordas (*Ferguson and Woodward*) darbos var izlasīt radikālā sociālā darba pazīmju uzskaitījumu; bet es tās neatkārtošu, jo arī viņi vienkārši apraksta, ko nozīmē labi veikt sociālo darbu.¹⁰ Skan muļķīgi, iespējams, bet tas ir attiecībās pamatots sociālais darbs – tas, kas patiesībā ir sociālais darbs.

Otra lieta, kas radikālo sociālo darbu saista ar kopienu, ir kolektīva domāšana: palīdzēt cilvēkiem būt kopā, strādāt ar grupām. Arī sociālajiem darbiniekiem tas nozīmē strādāt komandās, apspriest padarīto, savstarpēji vienam otru atbalstīt. Lielbritānijā notiek pretējais – sociālā darba individualizācija. Pie mums tev pat nav sava galda: tu vienkārši sēdies pie galda, kas dienestā pašreiz ir brīvs, un strādā. Tu nekad neesi kopā ar kādu – tu arvien esi viens pats. Atomizēts sociālais darbs atomizētā sabiedrībā – vai tas tiešām ir sociālais darbs?

Mani ļoti iedvesmoja dāņu sociālo darbinieku asociācijas vadītāja Nīla Kristiāna Barkolta (*Niels Christian Barkholt*) teiktais pagājušogad Ziemeļvalstu Padomes rīkotajā seminārā Helsinkos. Viņš runāja par to, cik svarīgi ir runāt vienam ar otru, cik svarīgi ir dalīties zināšanās. “Zināšanas ir sociālas”.¹¹ Tu nevari izlasīt mācību grāmatu par to, kā strādāt ar klientu, un iet pie klienta – mācību grāmata tev neiedos prakses perspektīvu, tev ir jārunā ar otru profesionāli.

Kad 1990. gados mēģināju izmantot uz risinājumiem balstīto pieeju, devos pie ģimenes krīzes situācijā un lūdzu savu klienti atcerēties:

“Kāda bija jūsu dzīve pirms nepārtrauktajiem strīdiem un kautiņiem ģimenē?”

Tas bija labs jautājums, bet, kā situāciju risināt tālāk, es nezināju. Tādēļ devos uz kursiem un mācījos uz risinājumiem balstīto pieeju. Nu to mācu citiem. Daloties zināšanās.

Apkopojot – manuprāt, kopienu darbs un radikālais darbs ir par cilvēku savešanu kopā un pret atomizāciju.

⁹ Domāta grāmata Brake, M., Bailey, R., V. “Radical Social work and practice”. Sage Publications, 1980.

¹⁰ Domāta grāmata Ferguson, I., Woodward, R. “Radical Social Work in Practice”, The Policy Press, 2009, University of Bristol, England.

¹¹ Niels Christian Barkholt “Knowledge-sharing in social work”- https://www.basw.co.uk/blog/blog_read.php?pid=20

– **Liesma Ose.** Man ļoti patika tas, ko tu teici – tas bija tik īsti un godīgi.

Pēdējais mans jautājums ir par profesionālām asociācijām – kā tu redzi to lomu sociālā darba attīstībā?

– **Gajs Šenans.** Tās ir ļoti būtiskas. Pats esmu BASW loceklis kopš 1992. gada. BASW vīzija bija kļūt par neatkarīgu balsi – gan sociālā darba, gan sociālo darbinieku balsi. Jo tam, kas ir sociālais darbs, jāiespaido katra sociālā darbinieka darbība. Diemžēl daudz kas no tā, ko sociālie darbinieki dara Lielbritānijā, nav, manuprāt, uzskatāms par sociālo darbu.

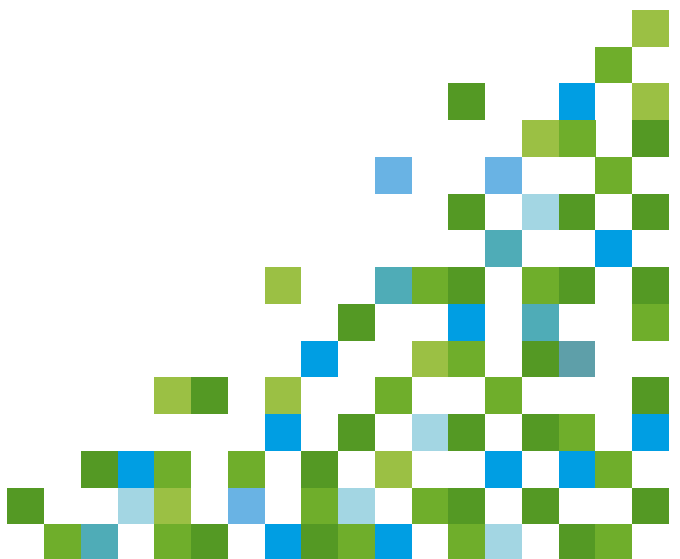
Valdības mainīsies, bet sociālais darbs paliks – nevar centrēt sociālo darbu ap kādām noteiktām valdības ierosinātām funkcijām, piemēram, ģimeņu pieskatīšanu un regulēšanu, kā tas bieži notiek Lielbritānijā. Mums nav jāizdabā valdības pavēlēm, bet jā saglabā profesijas integritāte.

Tas ir profesionālo asociāciju darbs – sociālā darba sargāšana. Sociālajiem darbiniekiem jābūt kopā, vienam otrs jāatbalsta – tā veidojas un tiek uzturēta profesionālā solidaritāte.

BASW šajā jomā praktiski darbojas, attīstot vietējās nodaļas. Tās ir ļoti nozīmīgas vietējo problēmu risināšanai, pakalpojumu attīstībai. Jaunredē¹² BASW pārstāvji tiek ar ministru, lai ziņotu, ka jauno sociālo darbu regulējošo noteikumu izstrādē jāņem vērā profesionāļu uzskati – nevar mainīt profesijas regulējumu bez profesionālo asociāciju pārstāvjiem. Jo sociālais darbs pieder mums, mums pieder sociālā darba zināšanas, sociālā darba izglītība. Kuram gan citam?

– **Liesma Ose.** Paldies!

¹² Intervija notika 2016. gada 2. novembrī. – L.O



Sociālais darbinieks imigrācijas procesā: vērtības un identitāte

Aleksandra Pavlovska

Sociālā darba maģistre, atbalsta persona un sociālā darbiniece (Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "ZELDA")

Šajā rakstā ir piedāvāts personiskais viedoklis, kā imigrācija uz citu valsti var ietekmēt sociālā darbinieka profesionālo identitāti. Autore apraksta savu darba pieredzi dažādās sociālā darba jomās Krievijā un ko viņai kā sociālajai darbiniecei nozīmēja pārcelties uz Latviju: vai sociālais darbinieks ir universāls profesionālis ar nemainīgām vērtībām un prasmēm, vai, pārceļoties uz citu valsti, ir nepieciešams atkārtoti apgūt profesiju no jauna. Rakstā ir stāstīts, kā dažādas politiskās situācijas ietekmē pašidentifikāciju un kā migrācijas pieredze palīdz labāk saprast klientus.

Kad sakarā ar dzīves apstākļiem pirms trim gadiem es pārcēlos no Krievijas uz Latviju, es biju pārliecināta – man ir profesija, ar kuru es nepazudīšu. Galu galā, es nestrādāju kādā specifiskā jomā, kura būtu pilnībā atkarīga no manas valsts konteksta. Man likās, ka sociālais darbs ir universāla aktivitāte: nepieciešams ir tikai mazliet pielāgot prasmes (iemācīties valodu, apgūt likumus, saprast, kā strādā sistēma), un jūs varat strādāt jaunajā vidē. Patiesībā es turpinu tā domāt, bet bija brīži, kad man šķita, ka kopīgs starp mani, sociālo darbinieci Maskavā, un mani, sociālo darbinieci Rīgā, ir tikai nosaukums.

Antropoloģijā ir klasisks termins – “pārejas rituāli”. Pirmo reizi to izmantoja franču zinātnieks Arnolds van Geneps¹, aprakstot rituālus, kas pavada pārejas mirkļus cilvēka dzīvē – kad no viena stabila stāvokļa cilvēks pāriet uz citu stabilu stāvokli (dzimšanas, laulības, iniciācijas, profesiju apgūšana utt.). Parasti starp šiem stāvokļiem ir nepazīstama teritorija, kurā personai šķiet, ka ir zaudēta stabilitāte, un viņu pavada nenoteiktības un pretrunu sajūta, dažreiz pat absurds, kad cilvēkam gribas iet atpakaļ vecā un labi zināmā vietā. Tradicionālajās sabiedrībās pārejas rituāli aptver kopienu – cilvēki no kopienas pavada un atbalsta personu šajā sarežģītajā ceļā. Mēs vairs nedzīvojam tradicionālajās sabiedrībās, tomēr mēs novērojam dažu rituālu atbalsis mūsu ikdienas dzīvē un kultūrā, lai gan šādos stāvokļos personai jādzīvo vairāk un vairāk. Vienlaikus mūsu kultūras individuālisms prasa no personas, lai viņš vai viņa tiktu galā ar lielākajām grūtībām viena un ļoti īsā laika posmā.

Šis raksts ir mēģinājums aprakstīt manas profesionālās identitātes migrāciju kā procesu un pārejas stāvokli

¹ Van Gennep A. The Rites of Passage. London: Routledge, 2004. 199 p.

un vienlaikus veids, kā pateikties tiem kolēģiem, kuri pievienojās un atbalstīja mani šajā ceļojumā.

ES ESMU SOCIĀLĀ DARBINIECE KRIEVIJĀ

Es atzīstu, ka iemesli, kuru dēļ es pārcēlos uz Latviju, bija arī profesionāli: kādā brīdī man likās, ka vienīgais veids, kā saglabāt savas profesionālās un ētiskās vērtības, būtu mainīt dzīvesvietu.

Mana sociālās darbinieces identitāte bija izveidojusies, pirmkārt pateicoties darbam nevalstiskajā sektorā. Tā bija interesanta un dzīva prakse – organizācijas, kurās es strādāju, bija par aktīvām izmaiņām sociālajā dzīvē, piemēram, zemā sliekšņa pakalpojumu organizēšana bezpajumtniekiem, kopienas darba attīstība, kaitējuma mazināšanas programmu attīstība, par pieejamu un efektīvu sāpju remdēšanu vēža slimniekiem, ieskaitot bērnus, par izmaiņām cietumos, par pārskatāmu un efektīvu patvēruma piešķiršanas mehānismu bēgļiem, pret vardarbību ģimenēs (īpaši pret sievietēm un bērniem) u.c. Ļoti daudz kas šajās komandās un vispār arī profesijā bija izveidots no nulles – iniciatīvas grupa, kas izveidoja bērnu paliatīvo aprūpi Maskavā, uzaicināja mani, jo sociālais darbinieks bija minēts starptautiskajā hospisu pakalpojumu organizācijas standartā. Neviens nezināja, kas tieši man jādara – nācās meklēt pamatojumu savam darbam, izgudrot pienākumus, nodalot savas funkcijas no psihologa, medmāsas un pakalpojumu koordinatora funkcijām.

Tomēr, strādājot vairākus gadus Krievijā, es sapratu, ka lielākā daļa no mana darba laika tiek veltīta ne darbam ar klientiem, bet apkārtējiem procesiem – galvenokārt tie bija saistīti ar pamatojumu sabiedrībai (un valstij) par to, ka nodrošināt psiholoģisko, sociālo un mantisko palīdzību mūsu klientiem ir vispār nepieciešams. Visvairāk mani kolēģi un es mēģinājām to pierādīt ar atklātu sarunu par sociālajām problēmām (nevis indivīda kļūdām / neveiksmēm), kā arī ar uzaicinājumiem mainīt praksi un politiku.

Tā kā sociālais konteksts mūsu klientu problēmās ilgu laiku bija ignorēts, tās funkcijas, kas citās valstīs un tradīcijās attiecas uz sociālo darbinieku, Krievijā bieži pilda psihologi. Tas sašaurina skatu uz cilvēka problēmām (piemēram, uz bezpajumtniecību, uz garīgām slimībām, bezdarbu, atkarībām, mobingu skolās utt.) kā

uz individuālām, labākajā gadījumā ģimenes vai grupas problēmām, bet ne plaši sociālām.

Krievijā sociālais darbinieks bieži tiek attēlots kā cilvēks ar zemu izglītības līmeni, kas nes pārtiku vientuļiem, veciem cilvēkiem, vai kā ierēdnis (“speciālists sociālajā darbā”), kas ir nepieciešams, lai “apgrūtinātu” pabalstu saņemšanas procedūru, un kurš nekad neiet ārā no sava biroja. Šim attēlam atbilst lielākā daļa no Krievijā publicētās profesionālās literatūras (izņemot retos tulkojumus vai interesantus oriģinālos izdevumus) – plaukti grāmatnīcās ir pārpildīti ar nebeidzamām “tehnoloģijām sociālajā darbā” ar dažādām “iedzīvotāju kategorijām”, tekstu apkopojumiem bez atsauces uz starptautisko praksi, terminoloģiju vai pētniecības pamatojumu, kurus bija ārkārtīgi grūti un garlaicīgi lasīt. Mums bija jāpasūta grāmatas no ārzemēm. Pēc manas pieredzes, tas bija saistīts ar izpratnes trūkumu par to, kas ir sociālas problēmas gan mikro, gan mezo, gan makro līmenī, kā arī ar augstākās izglītības sistēmu neelastību un sabiedrības “alerģiju” uz visu “sociālo” pēc 70 gadu dzīves komunistiskā režīmā.

Personiski es esmu iemācījusies, kas ir “sociālā problēma”, nevis universitātē, bet pateicoties grāmatai “Sociālā politika mūsdienu Krievijā: reformas un ikdienas dzīve”.² Tas ir socioloģisko rakstu krājums, kurā teksti veltīti sociālā darba praksei, un pirmo reizi zinātniskie termini ieguva konkrētas aprises manā profesionālajā realitātē. Šo grāmatu, kuru es saņēmu sev līdzī, pārceļoties uz Latviju, publicēja “Sociālās politikas un dzimuma studiju centrs” Saratovā, organizācija, kuru 2013. gadā Krievijā izziņoja par “ārvalstu aģentu” (ar to saprotot organizāciju, kura saņēma jebkuru finansējumu no ārzemēm un mēģināja ietekmēt Krievijas politiku jebkādā veidā) un pēc tam likvidēja. Runāja, ka centrs tika slēgts, jo nosaukumā bija vārds “dzimums” (politiski nav īpaši populārs termins), bet domāju, ka tā nav taisnība – tik spilgti un atklāti pētījumi par sociālām problēmām bija maz veikti Krievijā.

Galu galā lielākā daļa no bezpeļņas organizācijām, kurās es strādāju, savā argumentācijā izmantoja cilvēktiesību koncepciju – šis jēdziens ir pamatā ētikas kodeksam, kas nosaka sociālā darbinieka profesiju. Jaunākās tendences Krievijā papildu tradicionālam “īpašo ceļu” meklējumam ietver pašu cilvēktiesību jēdzienu kritiku – tās ir “svešas Rietumu vērtības”.

Tādējādi bieži vien radot iespaidu, ka man jāaizstāv ne tikai savu klientu intereses, bet arī ideja par sociālo darbu vispār – un līdz ar to jāaizstāv savas tiesības pastāvēt kā profesionālim.

Kopumā tas bija aizraujošs laiks manā dzīvē – daži kolēģi no Rietumeiropas, izdzirdējuši par mūsu piedzīvojumiem profesijā, no vienas puses, bija šokēti, bet, no otras puses,

mazliet apskauda mūs. Šķita, viņu valstīs tie “trakie” laiki ar adrenalīnu ir sen pagājuši. Tomēr nogurums bija vairāk un vairāk, un iespējas “godīgi darīt savu darbu,” neņemot vērā politisko kontekstu, – mazāk un mazāk.

VAI ES ESMU SOCIĀLĀ DARBINIECE LATVIJĀ?

Tiek uzskatīts, ka pārejas posmā no viena stabila stāvokļa uz citu persona bieži vien nonāk paradoksālās situācijās, kur viss ir otrādi – man arī bija jānokļūst klienta vietā. Es apmeklēju latviešu valodas kursus un dažus pasākumus trešo valstu pilsoņiem (seminārus par dzīvi Latvijā, juridiskās konsultācijas), kā arī reģistrējos NVA, ieguvu bezdarbnieka statusu, piedalījos konsultācijās par darba iespējām jauniešiem un saņēmu kuponu, lai apmeklētu latviešu valodas kursus. Šī pieredze bija ļoti pamācoša – man bija iespēja atrast un pieņemt savu neaizsargātību, izpētīt dažādas izdzīvošanas un aizbēgšanas stratēģijas, kuras izmanto cilvēki, kas saņem sociālos pakalpojumus, uzzināt, kas ir viņu ikdienas dzīve, redzēt tuvumā, kā darbojas sistēma, kādas iespējas un draudus tā slēpj.

Šī pieredze dzīves “iekšpusē” tiešām palīdz man tagad, veidojot kontaktu ar klientiem. Vienā brīdī es teicu vienam no saviem klientiem, kas baidījās runāt ar cilvēkiem: “Redzi, tev ir grūti runāt, un man arī! Tas ir tāpēc, ka es esmu no citas valsts un runāju latviski ar kļūdām.” Viņš pirmo reizi paskatījās uz mani ar neticību, tad sāka smieties par manām kļūdām runā, un mēs kļuvām par draugiem. Un tad es domāju, ka varas līdzsvars mūsu attiecībās ir tagad nobīdīts pareizajā virzienā – mēs esam vienlīdzīgi: gan man, gan viņam ir savas stiprās un vājās puses, un mēs varam sākt sadarbību un mācīties viens no otra.

Tajā laikā, gadu pēc pārcelšanās uz Latviju, es pabeidzu latviešu valodas kursus un dabāju darbu savā specialitātē – es biju laimīga un uzsāku darbu biedrībā “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “ZELDA””. Tā bija pārbaude manām prasmēm un zināšanām, kā arī priekšstatam par profesiju. Es arī saņēmu daudz iespēju salīdzināšanai: ko tas nozīmē – strādāt par sociālo darbinieci Krievijā, un kas tas ir Latvijā.

Manuprāt, sociālais darbs Latvijā publiskajā sektorā, pašvaldību līmenī ir daudz mazāk haotisks un vairāk reglamentēts nekā Krievijā. No vienas puses, tas padara darbu strukturētu un sniedz zināmu drošību klientam, no otras puses, man šķiet, ka šajā sociālajā darbā ir mazāk vietas radošumam un inovācijām.

Es arī biju satriekta par to, ka pašvaldības Latvijā var maksāt NVO naudu par sniegto pakalpojumu (piemēram, par dienas centriem) – tas izraisīja dalītas jūtas. No vienas puses, Krievijā mēs varētu tikai sapņot par šo (mūsu organizācijās mēs varējām tikai vākt privātos ziedojumus vai saņemt grantus no ārvalstīm, retos gadījumos – nelielas dotācijas no valsts), un mums visiem gribētos tādu stabilitāti – ja valsts atbalsta mūsu darbu. No otras puses, Krievijā finansējums no valsts lielā mērā nozīmēja

² Социальная политика в современной России: реформы и повседневность. Москва: ЦСПГИ, Вариант, 2008. 342 с

brīvības zaudēšanu – tādējādi valsts var kontrolēt ne tikai organizācijas iekšējo kārtību vai novērtēt pakalpojumu kvalitāti, bet arī ietekmēt ideoloģiju. Piemēram, viena organizācija, kura strādāja HIV profilakses jomā, īpaši ar narkotiku lietotājiem, pēc finansējuma saņemšanas no valsts saka publiski runāt par to, ka adatu un šļirču apmaiņa nav efektīva (citiem vārdiem sakot, izteikt oficiālo valsts viedokli par profilaksi neaizsargātajās grupās). Un, kā es ļoti labi tagad saprotu, brīvība ir būtiska un nepieciešama, lai attīstītu pilsonisko sabiedrību – šī attīstība notiek dialogā starp NVO un valsti uz vienlīdzīgiem pamatiem.

Ja finansējums tiek nodrošināts tikai ar privātiem ziedojumiem, tas norāda uz sabiedrības gatavību maksāt par konkrētas problēmas risināšanu no savas kabatas – summas, savāktas aprūpes organizēšanai bērniem, bija vienmēr lielākas nekā palīdzības organizēšanai narkotiku lietotājiem vai bezpajumtniekiem. Un, manuprāt, tas ir veids, kā Krievijas sabiedrība var parādīt savu pilsonisko aktivitāti. Latvijā to nevar novērot tik izteikti.

Vēl viens aspekts manā darbā Krievijā bija spēja atrast dažādus “apvedceļus”, kā partizānam mežā, un meklēt resursus tiem mūsu klientiem, kuri nevar gaidīt, kamēr valsts pārvalde sāks strādāt vai pat mainīs savu viedokli par sociālo problēmu un tās risināšanu. Pārāk bieži mēs esam dzirdējuši, ka valsts vai pašvaldību amatpersonas neatbalsta konkrētas iniciatīvas vai pretojas to īstenošanai visos iespējamajos veidos. Mums Krievijā vienreiz saņemt “nē” nozīmēja, ka tas ir galīgi un neatgriezeniski. Tāpēc, kad savā darbā Latvijā es pirmo reizi no valsts pārstāvja dzirdēju “nē” atbildē par vienu no mūsu iniciatīvām, es sajutu izmisumu. Tomēr es biju pārsteigta par manu kolēģu reakciju: viņi pieņēma šo “nē” mierīgi, jo viņu pieredze ir, ka valsts pārstāvji maina viedokli, notiek pastāvīga ideju konfrontācija un relatīva atvērtība informācijai no ārpus.

Iespējams, ka tā ir mijiedarbības specifika mazākā valstī, kad attiecības starp valsti un pilsonisko sabiedrību ir tuvākas un ir vieglāk organizēt un uzturēt dialogu. Toreiz man likās, ka es nezinu, kā strādāt tālāk, dzirdot “jā” no valsts pārstāvja: manas sociālā darbinieka – “partizāna” – prasmes nebija izmantojamas šajā “miera” laikā. Tad es jutos dīvaini: no vienas puses, es beidzot strādāju normālā profesionālā vidē, bet, no otras puses, atzīstu, ka šajos brīžos es dažreiz tiešām gribēju aizbraukt atpakaļ uz Maskavu pie saviem kolēģiem un pazīstamiem spēles noteikumiem. Man bija jāiemācās strādāt mazāk impulsīvi, vairāk pārdomāti un mierīgi, lai atgūtu savu profesionālās kompetences sajūtu.

Es biju arī pārsteigta, ka Rīgā ir ļoti viegli satikties ar klientiem nejauši uz ielas. Maskavā parasti personiskais atdala profesionālo ar lielu attālumu – garu ceļu uz mājām, un, ja klients dzīvo tavā rajonā, tas varētu radīt bailes. Bet šeit tādās situācijās es jutos, ka esmu daļa no vietējās sabiedrības, tāpat kā mans klients. Vienā brīdī es pieķēru sevi domājot, ka jau nekur neskrienu un nelasu bezgalīgi jaunumus par Krievijas politisko situāciju internetā,

manā galvā ir mans darbs – šeit un tagad. Šķiet, ka šajā brīdī es skaidroju vienai klientei, kāpēc aizsalst peļķes, atkārtotot skaidrojumu trīs vai četras reizes, līdz kamēr viņa apstiprināja, ka tagad zina atbildi uz savu jautājumu. Dzīve ir kļuvusi lēnāka, un tas pavēra iespēju vienkārši strādāt kā sociālajai darbiniecei un palīdzēt konkrētiem cilvēkiem vietējā sabiedrībā – darīt to, ko man visu laiku gribējās.

KAS TĀLĀK?

Ir teikts, ka pārejas periods cilvēka dzīvē būtu jāpabeidz ar stabilu stāvokli – tas var iezīmēties gan ārējos notikumus (piemēram, diploma saņemšana), gan iekšējās sajūtās (“Es beidzot esmu mājās!”). Man šķiet, ka es esmu pārāk tālu no šī stāvokļa. Vismaz mūsdienu pasaulē pārejas periodi ir izstiepti un var vienmērīgi plūst no viena uz otru. Lai gan es esmu apmierināta – man izdevās saglabāt savas vērtības, savu izpratni par to, kādam sociālajam darbiniekam jābūt, lai palīdzētu citiem.

No vietas, kur es esmu tagad, man šķiet, ka Latvijā sociālais darbs kā profesija ir daudz labāk attīstīts nekā Krievijā – ar savām īpašībām un robežām tas ir atzīts citu palīdzošo profesiju vidē. Tīkmēr Krievijā profesijā ir vairāk aktīvisma – vēlmes strādāt idejas vārdā, dažreiz bez naudas, un ietekmēt sociālo politiku valstī. Šajā ziņā Krievijā starp sociālajiem darbiniekiem – aktīvistiem – ir daudz vairāk jauniešu.

Latvijā valsts un privātais sektors nav tik lielā savstarpējā opozīcijā, tiem ir vairāk pamatu sadarbībai, tāpēc sociālajiem darbiniekiem, kas strādā valsts vai nevalstiskās organizācijās, ir daudz vairāk kopīga. Man šķiet, ka sociālo darbinieku vispārējais izglītības līmenis Latvijā ir augstāks, turklāt tiek sniegts daudz vairāk iespēju tālākai profesionālai attīstībai, izmantojot izglītības projektus sociālajiem darbiniekiem, un mācības viņiem bieži apmaksā organizācijas vai pašvaldības. Tajā pašā laikā sociālā darba attīstība notiek saskaņā ar starptautisko kontekstu. Krievijā sabiedriskā izglītība, gan augstākā, gan tālākā, neatbilst reālajām vajadzībām un standartiem, un ieinteresēts sociālais darbinieks bieži izglīto sevi profesijā patstāvīgi un uz sava rēķina, īpaši strādājot publiskajā sektorā, jo citādi viņš riskē palikt izolācijā. Tieši tāpēc es nekādi nevarēju saprast, kāpēc tik daudz sociālo darbinieku Latvijā idealizē to, kas notiek sociālajā jomā Krievijā, kā arī Krievijas profesionālo literatūru.

Manuprāt, pārceļšanās uz Latviju bija solis uz priekšu manā profesionālajā attīstībā.



Konfidencialitātes problemātika sociālā darbinieka praksē

Iveta Viļumsone

Sociālā darba maģistre, Līgatnes novada Sociālā dienesta vadītāja

Mūsu ikdienas neatņemama sastāvdaļa ir ētikas normu ievērošana gan sadzīvē, gan profesionālā jomā. Īpaši nozīmīgi tas kļūst tad, kad darbs saistīts ar iedziļināšanos citu cilvēku dzīvēs. Sociālais darbinieks veic psihosociālu darbu ar klientu, tādēļ jautājums par konfidencialitāti ir ļoti aktuāls.

“Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā” ir teikts, ka sociālajā darbā jāievēro privātās dzīves, konfidencialitātes, kā arī informācijas atbildīgas izmantošanas principi, ka konfidencialitāte ievērojama pat tad, ja valsts likumdošana ir pretrunā ar minēto prasību. Taču praksē ievērot šos principus ne vienmēr ir tik vienkārši un saprotami.

Šajā rakstā gribu dalīties pieredzē un pārdomās par konfidencialitātes ievērošanas problēmām sociālā darba praksē, strādājot pašvaldības sociālajā dienestā.

“Konfidenciāls [*lat. confidentia* uzticība] – neizpaužams, slepens” – tā jēdziens skaidrots “Svešvārdu vārdnīcā”. Nenoliedzami viens no veiksmīga sociālā darba aspektiem ir klienta un sociālā darbinieka savstarpēja uzticēšanās. Cilvēktiesības paredz privātās dzīves neaizskaramību. Taču, lai risinātu samilzušās sociālās problēmas, klientam ir jāuztic sociālajam darbiniekam savas privātās dzīves nianšes, notikumi, rīcības, fakti, kurus, iespējams, citos apstākļos un situācijā nedarītu zināmus nevienam. Sociālais darbinieks kļūst par klienta dzīves faktu līdzzinātāju un ir atbildīgs par to izmantošanu tikai saviem profesionālā darba mērķiem. Un klientam ir jābūt pārliecinātam, ka viņa problēmas, kuras uzticētas sociālajam darbiniekam, ir “drošībā”, ka par viņa sociālo situāciju bez viņa atļaujas neuzzinās neviena cita persona, kura nav iesaistīta viņa atbalsta sistēmā. Savukārt sociālajam darbiniekam ir jāiekārto klienta lieta, kurā jādokumentē sociālās situācijas izvērtējums, problēmas, risinājumi, klāt nāk starpinstitucionālā sadarbība un klienta interešu pārstāvēšana citās institūcijās. Vēl dati par klientu jāievada elektroniskajās datu bāzēs, piemēram, SOPA vai kādā citā programmā. Tātad reāli jāveic diezgan daudzveidīga un plaša klienta datu apstrāde. Atbilstoši normatīvajiem aktiem sociālais darbinieks ir parakstījis par datu neizpaušanu, iepazīties ar Ierobežotas pieejamības informācijas sarakstu, kurš veidots, pamatojoties uz “Fizisko personu datu aizsardzības likumu”, respektīvi, ir uzņēmis atbildību par iegūtās informācijas konfidencialitāti. Un tomēr praksē ir situācijas, kad aktuāli kļūst jautājumi: **cik pasargāta**

ir klienta sniegtā informācija par savu privāto dzīvi un cik lielā mērā sociālais darbinieks spēj nodrošināt konfidencialitāti.

Ar konfidencialitātes problēmu sociālajā darbā un kā sociālā dienesta vadītāja esmu saskārusies gan sadarbībā ar pašvaldības deputātiem, gan saistībā ar Labklājības ministrijas pārbaudēm un pieprasījumiem.

Sociālie dienesti ir pašvaldības izveidotas un finansētas iestādes, kuru uzdevums ir realizēt pašvaldības funkcijas sociālajā jomā. Sociālā sfēra tiek nodota pašvaldības deputātu Sociālo lietu un veselības aprūpes komiteju pārraudzībā (komiteju nosaukumi dažādās pašvaldībās ir atšķirīgi). Tieši no šo cilvēku (deputātu) izpratnes par sociālo darbu un tā nepieciešamību ir atkarīga sociālās politikas sistēma un prioritātes attiecīgajā pašvaldībā, tai skaitā arī sociālā darba kvalitāte.

Katras deputātu komitejas darbību nosaka pašvaldības domes apstiprināts nolikums. Ja to izstrādā sociālo jomu pārzinošs autoru kolektīvs vai tā izstrādē ir pieaicināti un uzklausti atbilstošās jomas speciālisti, tad problēmām nevajadzētu rasties. Tad nebūtu šādi, manuprāt, absurdi uzstādījumi, ka komiteja ir tiesīga pieņemt lēmumu par lietas tālāku virzību bāriņtiesai, pašvaldības policijai vai nepilngadīgo lietu inspekcijai, vai arī komitejas locekļiem (deputātiem), pildot pienākumus, ir tiesības iepazīties ar iestādes dokumentāciju, saņemt dokumentu norakstus, taču nav precizēts, kuri ir tie dokumenti, ar kuriem ir tiesības iepazīties un kādā nolūkā. Īpaši aktuāli tas ir mazos novados, kur cilvēki viens otru pazīst, jo īsāks ir ceļš līdz pašvaldības vadītājam un deputātam. Kāpēc gan pa tiešo nepiezvanīt domes priekšsēdētājam vai deputātam, ja šķiet, ka sociālais dienests pietiekami nerūpējas par manu kaimiņu? Un ne vienmēr pietiek ar sniegto atbildi, ka situāciju pārzinām, notiek atbilstošs darbs. Pārsvārā tiek prasīta padziļināta informācija. Var jau saprast arī deputātus, kuri grib, lai novada iedzīvotāji saņemtu kvalitatīvus pakalpojumus un viņu dzīves kvalitāte tikai

uzlabotos. Taču realitātē tiek pārkāptas sociālā darbinieka un deputāta kompetenču robežas, un deputātiem reizēm šķiet, ka viņi ir tiesīgi iejaukties profesionāļu darbā. Tādēļ uzskatu, ka būtu nepieciešams noteikt vienotus kritērijus deputātu kompetenču noteikšanai sociālajā jomā visas valsts mērogā, lai pastāvētu vienādi “spēles noteikumi” un nenāktos lieki tērēt savu enerģiju, lai “stātos pretī” reizēm pat ļoti absurdiem pieprasījumiem un noteikumiem.

Novados pieņemtos saistošos noteikumus saskaņo ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju. Varbūt lietderīgi būtu, ja uz konkrētu profesionālo jomu (sociālais darbs, izglītība, pašvaldības policija utt.) attiecināmus reglamentējošos dokumentus (nolikumus) saskaņotu ar attiecīgo ministriju speciālistiem vai profesiju pārstāvošām biedrībām, piemēram, ar Labklājības ministriju, Sociālo darbinieku biedrību vai Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienību. Tikai profesionāļi spētu noteikt robežas, kur ir sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu attīstību veicinoši darbības virzieni, kas, manuprāt, ir katras pašvaldības galvenais uzdevums, un kur sākas iejaukšanās sociālā darba speciālistu profesionālajā darbībā.

Konfidencialitātes jautājums aktuāls kļūst arī tad, kad Labklājības ministrijas Sociālo pakalpojumu kvalitātes kontroles departaments veic sociālā dienesta darbības kontroli vai pieprasa pārsūtīt klienta lietās esošos dokumentus. Kontroles funkcijai ir jāpastāv, par to šobrīd nav runa, taču pārdomas rada divi momenti – klientu lietās esošo dokumentu fotografēšana un kopēšana un klientu lietu (kopiju) pārsūtīšana Labklājības ministrijas speciālistiem izvērtēšanai. Tātad klienta lieta tomēr tiek “iznesta” no sociālā dienesta telpām un pastāv informācijas noplūdes risks, kaut vai gadījumā, ja pasta sūtījums nenasniedz adresātu.

Nebūt nevēlos deklarēt, ka sociālā darbinieka profesionālā darbība nav pakļaujama nekādām kontrolēm un ir pielīdzināma teju valsts noslēpumam. Gluži pretēji. Līdzšinējā sadarbība ar Labklājības ministrijas Sociālo pakalpojumu kvalitātes kontroles departamenta darbiniekiem ir palīdzējusi uzlabot sociālā darba kvalitāti, proti, pārbaudes rezultātā ir saņemts metodisks atbalsts un palīdzība. Taču klientu lietu pārbaudes process būtu sakārtojams tā, lai strikti tiktu ievērots konfidencialitātes princips.

Esmu salīdzinājusi “Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu” ar “Psihologu ētikas kodeksu”. Tajā konfidencialitātes principam veltīta atsevišķa sadaļa (3.sadaļa) ar septiņiem apakšpunktiem, kuros precīzi atrunātas visas psihologa darbības, pienākumi un atbildība saistībā ar klienta datu aizsardzību. Varbūt ir pienācis laiks papildināt un precizēt sociālo darbinieku ētikas kodeksu? Uzskatu, ka sociālā darbinieka un psihologa darbā ir daži vienojoši momenti. Arī sociālais darbinieks motivē klientu pārmaiņām – saprast sevi, saskatīt, atzīt un pieņemt savas problēmas, mainīt sevi un savas attieksmes. Strādājot ar

klientu, sociālais darbinieks veic savas piezīmes klienta lietā, kuras ne vienmēr ir saprotamas vai pat pieņemamas pašam klientam (sarunas analīze, sarunā novērotais utt.). Praksē aktualizējas jautājums – kas ir klienta lieta un kāds ir tās izveides mērķis?

To, ka klienta lieta ir iekārtojama, nosaka 03.06.2003. Ministru kabineta noteikumi Nr. 291 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”, kur teikts, kādiem dokumentiem jābūt klienta lietā. Taču jautājums par klienta lietu ir aktuāls pēc būtības. Kādam nolūkam tā iekārtojama?

- Lai sociālajam darbiniekam būtu vieglāk strādāt?
- Lai tā atbilstu kādām noteiktām instrukcijām?
- Lai pārbaudītājiem vieglāk un pārskatāmāk pārbaudīt?
- Kurš ir tiesīgs iepazīties ar klienta lietā esošo informāciju?
- Vai ar klienta lietā esošajiem materiāliem (pēc analogijas ar bāriņtiesu un tiesu praksi) drīkst iepazīties pats klients un pieprasīt dokumentu kopijas?

Mana līdzšinējā pieredze attiecībā uz iespēju klientam iepazīties ar savu lietu un saņemt dokumentu kopijas ir skarba. Ievērojot “Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā” (3.3.2 punkts) teikto, ka klientam ir pieejami sociālā darbinieka veiktie pieraksti, kas attiecas uz viņu, iepazīstinājām klientu ar risku izvērtējumu un izsniedzām šī dokumenta kopiju. Rezultāts – vēl aizvien tiesājamies ar klientu par riska anketā noteiktajiem riska līmeņiem, jo klients uzskata, ka šis sociālā darbinieka sagatavotais dokuments ir viņa cieņu un godu aizskarošs, tiek prasīta morālā kompensācija gan no sociālā dienesta kā iestādes, gan no sociālā dienesta vadītājas personiski. Tātad prakse liecina, ka arī sociālā darba dokumentēšanas joma ir sakārtojama. Daudz par to esam diskutējuši kolektīvā un nonākuši pie secinājuma, ka klienta lietas iekārtošanas primārais mērķis ir sociālā darbinieka vajadzībām sociālā darba procesa atspoguļošanai, kas pieļauj radošas atkāpes no instrukcijām. Tas neizslēdz normatīvajos aktos noteikto dokumentu nepieciešamību, piemēram, risku novērtējums ģimenēs, rehabilitācijas plāns, tā realizācijas gaita un novērtējums utt. Galvenais, lai lietā tiktu atspoguļots viss process, sākot ar izvērtējumu un beidzot ar novērtējumu, kā arī darbā izmantotās sociālā darba metodes. Klientam šie dokumenti, manuprāt, nav nepieciešami, jo tie nekādi tiešā veidā nevar ietekmēt viņa sociālo situāciju. Klientam un sociālajam darbiniekam būtisks ir sociālās problēmas atrisinājums.

Līdz ar elektronisko datu apstrādes programmu ienākšanu sociālā darba ikdienā svarīgi ir atbildīgi noteikt saglabājamo klientu datu apjomu, jo arī te būtisks ir konfidencialitātes jautājums. Praktiski paralēli veidojas divas klienta lietas – papīra un elektroniskā variantā. Sociālajam darbiniekam nav nepieciešamība veidot divas identiskas klienta lietas, tādēļ lietderīgi būtu noteikt, kāds informācijas apjoms

atspoguļojams katrā no lietas veidiem. Elektroniski tam nevajadzētu būt plašam un izvērstam. Būtu nepieciešams fiksēt tikai konkrētos datumos veiktās darbības ar mērķi veidot statistisku uzskaiti, nevis atspoguļot sociālā darba ar klientu problemātiku. Šādus elektroniski saglabājamās informācijas apjomu reglamentējošus noteikumus varētu izstrādāt pats sociālais dienests, taču, kā tas ierakstīsies kopējā datu apmaiņas kontekstā, tas šobrīd nav paredzams – kam, cik plaši un kādam nolūkam būs pieejami šie dati.

Atbildot uz pašas uzdotajiem jautājumiem par klienta lietas veidošanas mērķiem, man svarīga šķiet sociālā darbinieka radoša pieeja savam darbam un tā dokumentēšana atbilstoši darba procesam, neizslēdzot normatīvajos aktos noteiktās prasības, taču neizvirzot tās kā primārās. Lai neveidojas situācijas, kad galvenais ir labi un pareizi sakārtota klienta lieta nevis sociālā darba rezultāts.

Pirmkārt, nepieciešams pārstrādāt “Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu”, precīzāk nosakot sociālā darbinieka pienākumus, tiesības un darbības klienta datu apstrādes un konfidencialitātes jomā.

Otrkārt, sakārtojams ir jautājums par darbībām ar klienta lietu, jo tieši šis dokuments satur visvairāk ierobežotas pieejamības informāciju. Kas ir tiesīgs ar to iepazīties, kādos gadījumos un kādā veidā? Kādā veidā pats klients iepazīstināms ar lietā esošo informāciju? Mans skatījums ir šāds – neviens dokuments no klienta lietas netiek kopēts, nekur netiek sūtīts, iesniegts utt. Ar klienta lietu iepazīstas tikai tad, ja pats klients ierosina lietas pārbaudi, un to veic persona, kurai ir atļauts to darīt (profesionālis), kopā ar sociālo darbinieku sociālā dienesta telpās vai arī no sociālā darbinieka tiek pieprasīts sociālā darba procesu aprakstošs skaidrojums.

Treškārt, sociālā darba profesionālā prestiža celšanai svarīgi ir noteikt sociālā darba kompetences un robežas pašvaldību līmenī. Sociālais darbinieks nav persona, kurai jārisina pilnīgi visi ar cilvēku dzīves ikdienu saistīti jautājumi, bet gan profesionālis, kurš sniedz psihosociālu atbalstu, nodrošina nepieciešamos sociālos pakalpojumus, ir tiesīgs šai jomā pieņemt lēmumus un būt sava klienta uzticības persona. Vēlreiz uzsveru, ka pašvaldības nolikumi, uz kuriem balstīts sociālās sfēras darbs, jāaskaņo ar attiecīgās jomas speciālistiem, lai novērstu konfliktsituācijas kompetenču noteikšanā.

Ceturtkārt, aicinu kolēģus dalīties pieredzē un izteikt savu viedokli par rakstā iztirzātajām tēmām. Uzdrošinos apgalvot, ka neesmu vienīgā, kurai nācies saskarties ar konfidencialitātes problemātiku sociālā darba praksē.

Izmantotie avoti:

Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss

<http://www.lm.gov.lv/upload/publikacijas/sdetikaskodekss.pdf>; skatīts 04.10.2016.

Ministru kabineta noteikumi Nr. 291 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”

<http://likumi.lv/doc.php?id=75887>; skatīts 17.10.2016

Psihologu ētikas kodekss

<http://www.lppapsihologi.lv/lv/news/dokumenti/etikas-kodekss>; skatīts 26.10.2016.

Svešvārdu vārdnīca. Rīga: izdevniecība “Liesma”, 1978, 384. lpp.

Nobeigumā jāsecina, ka klienta sniegtā informācija par savu privāto dzīvi tomēr nav pilnībā pasargāta un ne vienmēr sociālais darbinieks var konfidencialitāti nodrošināt. Un vai tiešām ir tā, ka sociālajam darbiniekam, lai godprātīgi veiktu savus profesionālos pienākumus, nepieciešams stāties pretī likumam, kā tas ir teikts ētikas kodeksā? Varbūt vienkāršāk izstrādāt profesionālās darbības reglamentējošos dokumentus, kuru bāzes vārdi būtu “uzticība”, “neizpaužams”, “slepens” attiecībā uz klienta datiem? Ko darīt?

Supervīzijas un refleksijas nozīme ētikā balstītās attiecībās ar klientu

Ieva Antonsonsone

Latvijas Sarkanā Krusta krīzes centra "Burtnieks" vadītāja, sociālā darbiniece un supervizore

Krīzes situācijas, dažāda sociālā darba specializācija, īstermiņa pakalpojums, insitūcijas formāts, kā arī risināmo problēmu specifika – šie visi faktori ir liels izaicinājums sociālajam darbiniekam, praktizējot krīzes centrā. Bieži vien tieši abpusējā pieejamībā (insitucionālais faktors – klients dzīvo krīzes centrā) sociālā darbinieka un klienta profesionālās attiecības izveidojas intensīvas. Konsultējot klientu un klausoties viņa dzīvē piedzīvotās grūtības, sociālais darbinieks – dažs apzināti, dažs neapzināti – piedzīvo emocionālu iespaidu, un dažbrīd uzturēt šīs attiecības ētiskas var izrādīties liels izaicinājums... Kā jūtu un emociju izpratne, zināšanas par sevi un psihodinamisko procesu ietekme var palīdzēt sociālajam darbiniekam rīkoties ētiski un ievērot ētikas kodeksā minētos ētikas principus?

Tā nu ir sanācis, ka sociālā darba jomā strādāju nu jau gandrīz septiņpadsmit gadus un līdz šim visu savu profesionālo darbību esmu veltījusi, strādājot sociālo darbu ģimenēm ar bērniem. Lai arī šī specializācija (tāpat kā daudzas citas) šo gadu laikā nekad nav ieguvusi oficiālus specializētus standartus jeb stingri noteiktus profesionālās prakses rāmjus un robežas, tā, manuprāt, ir viena no interesantākajām un daudzpusīgākajām sociālā darba laukā. Šajā jomā toreiz, deviņdesmito gadu nogalē un divtūkstošgades sākumā, mēs, pārsvarā sociālā darba un sociālās pedagogijas augstskolu (SDSPA) "Attīstība" beigušie, dedzīgi un aizrautīgi uzsākām pirmos soļus tā saucamajā "ģimenistu" specializācijā, kas tolaik tika saprasta ar nosaukumu "Atbalsta nodaļa ģimenēm ar bērniem" atsevišķu Rīgas Sociālo dienestu ietvaros. Darba specializācija, metodika, veidlapu radīšana, starpinstitucionālas sadarbības shēmas un procesi, darbs ar klientu un vēl daudz citu lietu, kas tolaik tika radītas, šodien ir par pamatu daudzām tik pašsaprotamām lietām sociālā darba jomā. Nezinu kādēļ, bet diezgan maz toreiz tika diskutēts par ētikas lietām. Iespējams, tāpēc, ka visa cita bija pārāk daudz, iespējams, ka dažādi procesi notika pārlietu instensīvi, iespējams, ka es pati biju pārāk jauna un nenobriedusi kā profesionāle. Iespējams, ka tolaik man un arī maniem kolēģiem pietrūka iespējas reflektēt dažādas darba procesā radušās ētikas dilemmas supervīzijās. Gados, kad es studēju, Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa nemaz vēl nebija, tomēr spilgti atceros profesora Augusta Milta aicinājumu diskutēt un domāt par jautājumiem, kas saistīti ar sociālā darba profesiju, vispārējās ētikas kontekstā.

Atskatoties atpakaļ un vērtējot tā laika aizrautību, ar pateicību domāju par cilvēkiem, kas tolaik būvēja sociālā darba pamatus Latvijā, tajā skaitā – Latvijas Sociālo darbinieku ētikas kodeksa radīšanu un pieņemšanu. Profesionālā ētika ir profesijas pamats un ābece jebkurā profesijā, jo īpaši – palīdzošajās profesijās. Ētika ir vistiešākajā veidā saistīta ar sociālā darbinieka personību un profesionālu rīcību. Un, manuprāt, tieši no sociālā darbinieka ētiskas rīcības ir atkarīga pakalpojuma kvalitāte. Ārvalstu eksperts, viens no sociālā darba pamatlicējiem Latvijā, profesors Marks Rodžers no ASV, kuram ir daudzu gadu pieredze sociālajā jomā, izvirzījis šādu uzstādījumu – lai kādu aktivitāti varētu saukt par profesiju, t.sk. sociālo darbu, ir jābūt šādiem trim priekšnosacījumiem:

1. stabila zināšanu bāze;
2. izveidots un nostiprināts profesijas ētikas kodekss;
3. praksē ieviesta supervīzijas sistēma.¹

Šī gada maijā, piedaloties LM rīkotajā tematiskajā diskusijā "Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā", kurā piedalījās gana plašs sociālā darba profesionālās kopienas speciālistu loks, manī patiešām radīja izbrīnu dažādi diametrāli pretēji viedokļi par to, kam šodien ētikas kodekss ir paredzēts, vai un kam tas ir izmantojams praksē, cik dzīvi vai nedzīvi uz šo brīdi ētikas jautājumi ir vispār, vai šodien sociālie darbinieki vispār ir spējīgi uz tik augstām vērtībām (piesaucot pat Maslova teoriju) un kas praktizējošam sociālajam darbiniekam ir primārs – profesionālās ētikas kodekss vai institūcijas ētikas kodekss?

Brīnišķīgi, ka beidzot, pēc 15 gadiem, kopš šis ētikas kodekss ir apstiprināts, pateicoties LM aktivitātēm, par to runājam un diskutējam. Šīs nule kā uzsāktās aktivitātes liek cerēt, ka nākotnē Latvijas Sociālo darbinieku ētikas kodekss tiks aktualizēts, paplašināts, piemērots tā brīža aktuālajai situācijai, pārstrādāts. Noteikti tiks veiktas izmaiņas ētikas kodeksa profesionālajā valodā un tas tiks latviskots, jo

⁹ Politikas plānošanas dokuments "Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam" http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/Impamatn_140613_sd.pdf, skatīts 01.10.2016.

jāatzīst, ka līdzšinējais teksts tulkots diezgan primitīvi. Jā, un pavisam noteikti uz ētikas kodeksa pamatiem tiks izveidoti ieteikumi (*ethical guidelines*), kas mums visiem – gan sociālā darba praktiķiem, gan sociālā darba studentiem – palīdzēs atrast pareizos virzienus un risinājumus darbā. Iespējams, ka nākotnē arī mūsu kvalitātes standartus noteiks Sertifikācijas komisijas un pārkāpumus izskatīs Ētikas komisijas. Un būs mums Sociālā darba likums! Šī raksta tapšanas laikā krīzes centrā vērsās sociālā darba bakalaura grādu ieguvusi studente no ASV, kura vēlējās krīzes centrā iegūt pieredzi un strādāt kā brīvprātīgā. Mūsu sarunas nobeigumā, pēc tam, kad bijām panākušas vienošanos par nepieciešamo iesaistīšanos, darba pienākumiem un atbildību, viņa man pajautāja: “*Do you have any printed ethical book in your institution?*” (vai jums šeit institūcijā ir izdrukāta ētikas grāmatīņa?). Aizdomājos, ka iepriekš nekad neviens nedz no brīvprātīgajiem vai praksē bijušajiem starptautisko apmaiņu studentiem no Eiropas (Beļģijas, Vācijas, Slovēnijas), nedz arī no Latvijas, neko tādu nebija jautājis... Iespējams, ka valstīs, kurās par ētiska rakstura pārkāpumiem (Nacionālās Sociālo darbinieku asociācijas ētikas kodekss sastāv no teksta uz 21 lapas) klīniskajam sociālajam darbiniekam var pārtraukt vai pat atņemt licenci / sertifikātu, sociālo darbu studējošo izpratne un pietāte pret ētikas jautājumiem tiek ielikta, jau uzsākot studijas sociālajā darbā.

Nu jau vairāk kā divus gadus strādāju lielākajā no krīzes centriem Rīgas pilsētā. Kopumā vienlaicīgi šajā institūcijā var uzturēties līdz deviņpadsmit ģimenēm, kuras nonākušas krīzes situācijās visdažādāko grūtību dēļ – tās ir vardarbību piedzīvojušas sievietes ar bērniem, tie ir vecāki ar dažādām atkarību problēmām, tie ir vecāki ar garīgās attīstības vai intelektuāliem traucējumiem, vecāki ar ierobežotām prasmēm bērnu audzināšanā un aprūpē un citi. Lai arī Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma izpratnē krīzes centrs ir sociālā institūcija, kurā tiek sniegta īslaicīga psiholoģiska un cita veida palīdzība krīzes situācijā nonākušām personām, praktiski iedalāmi divi galvenie darbības virzieni – krīzes situācijas un vecāku kapacitātes pētījums. Krīzes centra starpprofesionāļu komandā strādā 4 sociālie darbinieki, 2 psihologi, 1 sociālais aprūpētājs, 1 pedagogs / grupu vadītājs. Vajadzības gadījumā piesaistām citus speciālistus. Pašreizējā statistika rāda, ka vairāk krīzes situācijās nonāk nepilnas ģimenes – mātes vai tēvi ar maziem bērniem, tādējādi tas arī pierāda skaudro realitāti, ka viena vecāka ģimene ar mazu bērnu ir visvairāk pakļauta nabadzības riskam un visbiežāk nonāk krīzes situācijā. Ja skatāmies klientus pēc dzimuma – tad sievietes vairāk kā vīrieši nokļūst krīzes situācijās.

Sociālajam darbiniekam, praktizējot krīzes centrā, nākas ņemt vērā trīs pamatfaktorus:

1) Klientu dažādais problēmu loks – tieši ļoti dažādā problemātika nosaka, ka sociālajam darbiniekam jābūt ar plašām zināšanām un jāspecializējas darbā ar krīzes intervenci, darbā ar atkarībām, darbā ar personām ar garīgās veselības traucējumiem, ar agresīviem klientiem un citām klientu grupām.

2) Institucionālais rāmis – klients uz laiku dzīvo institūcijā. Lai arī institūcijā ir savi noteiktie iekšējās kārtības noteikumi, šis faktors pats par sevi uzliek speciālistiem “ētisku rāmi” un ir tieši saistīts ar sociālā darba ētiskajiem principiem, kas saistīti ar klienta tiesībām uz privātumu.

3) Īstermiņa pakalpojums – pakalpojums ir īslaicīgs: vidēji līdz 3 mēnešiem, maksimums – līdz 6 mēnešiem. Tas nozīmē, ka darbā var izmantot tikai īstermiņā izmantojamas pieejas un metodes, kā arī, protams, krīzes intervenci.

Tātad, balstoties uz šiem priekšnoteikumiem, sociālajam darbiniekam primāri nākas izveidot ciešas un intensīvas profesionālas attiecības ar klientu. Un ētikas kodekss, kurā ir noteikti sociālā darba standarti darbā ar klientiem, jau pasaka mums priekšā, ka **sociālais darbinieks primāri ir atbildīgs klienta priekšā², un ir tas profesionālis, kuram ir jānodrošina klienta tiesības uz sadarbības attiecībām.³** Sociālais darbinieks ir tas, kurš izmanto savas zināšanas, prasmes un attieksmi, kurš primāri veicina darba alianses izveidošanos profesionālās attiecībās.

Ko mēs saprotam ar darba aliansi? Vienkārši runājot, tā ir strādāšana kopā ar klientu un sastāv no šādām komponentēm:

- 1) tiek panākta abpusēja vienošanās par noteiktiem sadarbības mērķiem,
- 2) abas puses ir gatavas tajā iesaistīties un veikt uzdevumus, lai šos izvirzītos mērķus (uzlabojumus) sasniegtu,
- 3) emocionāla saikne jeb emocionālas attiecības starp abām pusēm.

Kas ir profesionālas darba attiecības? Ar ko tās atšķiras, piemēram, no draudzības? Profesionālas darba attiecības raksturo:

- noteikts specifisks mērķis,
- laika ierobežojums,
- orientācija uz klientu jeb klienta centrēta darbība,
- likumiskā atbildība (savā darbībā ievēro sociālo likumdošanu, personas tiesības, ģimenes tiesības u.c.),
- darba uzdevumi, kas noteikti amata aprakstā,
- kā arī pēdējos gados aizvien vairāk izmantotais termins “profesionāls sevis lietojums” (*use of the self*). Ar profesionālu sevis lietojumu sociālā darba procesā saprotam kombināciju starp zināšanām, vērtībām un prasmēm, kas iegūtas, apgūstot sociālā darba izglītību, ar paša personību, personības iezīmēm, izpratni par

² Latvijas sociālo darbinieku kodekss, 3. lpp. punkts 3.3.1.

³ Turpat, 3. lpp. punkts 3.3.2.

vērtībām un ētiku, piemītošajām prasmēm un zināšanām, dzīves un kulturālo pieredzi (Dewane, 2006).⁴

Tātad, nonākot ciešās attiecībās ar klientu, ikdienas darbā bieži vien rodas ētiskas dilemmas. Kā tās tiek risinātas? Kā un ar kādām ētiskām dilemmām nākas saskarties sociālajam darbiniekam, praktizējot sociālo darbu krīzes centrā?

Starp citu, ētiskas dilemmas vai darba laikā radušies ētisko vērtību konflikti ir viens no centrālajiem jautājumiem, ko sociālie darbinieki risina supervīzijās krīzes centrā. Kādas? Piemēram, rūpes, atbalsts un palīdzība iepretim kontrolei un prasību ievērošanai, atbalsts un palīdzība iepretim paša klienta iniciatīvām un spēkam, sociālā darbinieka respekts pret klienta tiesībām uz pašrealizāciju iepretim klienta stigmatizācijai, bērna tiesības uz labvēlīgiem dzīves nosacījumiem iepretim vecāku tiesībām izmantot savas ģimenes tiesības, konflikts, kas rodas, aizstāvot vienas personas intereses iepretim pārējo ģimenes locekļu interesēm, lojalitāte organizācijai iepretim klienta vajadzībām un klienta labākajām interesēm, nepieciešamība pēc pakalpojumiem iepretim finansiālām iespējām, nesamērīga laika un resursu izmantošana, strādājot ar dažādas problemātikas klientiem, konflikti starp darbinieka un klienta vērtībām, u.tml. Ļoti bieži nākas saskarties ar gadījumiem, kur ģimenēs ar maziem bērniem viens no vecākiem vai abi vecāki ir ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Viņiem lielākoties ir traucēti dažādi kognitīvie procesi, viņi neapzinās bērnu vajadzības, nespēj nodrošināt bērnam drošu vidi, nespēj vadīt savas finanses, pasargāt bērnu no iespējamiem riskiem un tamlīdzīgi, bet viņi patiesi savu bērnu mīl un savas izpratnes robežās par viņu rūpējas. Diemžēl, novērojot vecāku spējas aprūpēt savus bērnus institūcijas apstākļos pusgada garumā, izveidojot profesionālas attiecības (šajos gadījumos parasti tās izveidojas ļoti tuvas), sociālajam darbiniekam nākas tomēr informēt bāriņtiesu par saviem novērojumiem, izvērtētajiem riskiem, tādā veidā pasargājot bērna tiesības uz labvēlīgiem apstākļiem iepretim vecāku interesēm.

Atceros gadījumu, kad mēs krīzes centrā daudz diskutējām par gadījumu saistībā ar kādu klienti ar bērniem, kas saņēma krīzes centra pakalpojumu. Sievietes vecākie bērni dzīvoja pie tēva kādā citā pašvaldībā, kur kliente iepriekš bija dzīvojusi. Konkrētajā pagastā sieviete bija dzimusi un augusi, kā arī pavadījusi savus jaunības gadus. Gadījuma anamnēzē bija gan vardarbīgas attiecības klientes mātes ģimenē, gan attiecībā pret pašu klienti (visi vardarbības veidi). Ierodoties uz starpinstitucionālo tikšanos krīzes centrā, sociālais darbinieks no pagasta sociālā dienesta un darbinieks no tā paša pagasta bāriņtiesas izrādīja kļaju nepatiku pret klienti, norādot, ka viņa nav pienācīgi ģērbta (vasaras laikā klientei mugurā bija krekliņš ar dziļāku dekoltē), tādējādi sieviete nemaz nevarot būt laba māte, kā arī izskanēja citi apvainojoši izteikumi. Kad krīzes centra darbinieks norādīja, ka klientes

apģērbam ar sievietes prasmēm aprūpēt bērnus nav nekāda sakara, darbinieces sāka apšaubīt krīzes centra speciālista profesionālās kompetences, nievājši norādot, ka nu, protams, jūs šeit, Rīgā, strādājot, jau labāk zināt... Runājot par šo gadījumu, iedomājos, ka, iespējams, speciālistiem iepriekšējā laika posmā ir bijušas ciešās profesionālās attiecības ar klientes ģimeni un ir izveidojies savs konkrēts priekšstats vai pieņēmumi par klientes uzvedību un rīcību; iespējams, radies aizspriedums, ka labas mātes bērnus neatstāj; iespējams, ka, pārstāvot bērnu tēva intereses, tiek pārņemta līdzīga uzvedība vai izteikti līdzīgi spriedumi. Uz ko tas norāda?

Pašai praktizējot sociālo darbu, piedaloties kovīzījās, diskutējot ar kolēģiem sapulcēs un citās tikšanās reizēs, piedaloties dažādās mācībās un nu jau arī vadot supervīzijas, esmu novērojusi, ka vēl aizvien daudzi sociālie darbinieki nesasaista savu paša personību ar profesionālo lomu. Ļoti bieži pietrūkst zināšanas par sevi, īpaši jauniem, netrenētiem speciālistiem, kas nespēj reflektēt par savām sajūtām, domām, emocijām, kas rodas profesionālajās attiecībās. Viņi nepazīst un neatšķir dažādos psihodinamiskos procesus, kā, piemēram, transferences, kontrtransferences, dažādos aizsargmehānismus un citus, kas neapšaubāmi rodas šādās attiecībās. Tādējādi identiskās situācijās viņi reaģē līdzīgi, lēmumi tiek pieņemti līdzīgi un gadījuma vadīšana bieži vien iestrēgst un beidzas bez virzības. Bieži vien novērots, ka arī pieredzējis sociālais darbinieks ir labi teorētiski sagatavots, brīvi pārvalda sociālā darba teorijas, iespējams, labi pārzina sociālo likumdošanu, pārvalda jomu kopumā, tomēr noliedz jebkādas jūtu vai emociju izpausmes. Tomēr dīvaini, jo, atverot jebkuru latviešu valodā iznākušo sociālā darbinieka rokasgrāmatu (cik nu tās vispār pieejamas), visās kā viens tiek uzsvērts psihosociālais klientu konsultēšanas process kā pamata instruments sociālā darbinieka darbā.

Citreiz nākas dzirdēt, ka speciālisti ne visai glaimojoši vai pat rupji, pazemojoši runā ar klientiem un tāpat runā ar kolēģiem par klientiem, pārkāpjot jebkādas ētikas kodeksa principus. Tāpat kā klientam, arī sociālajam darbiniekam, iespējams, ir kādas neatrisinātas grūtības paša dzīvē, piemēram – bērns nemācās, attiecību problēmas ar dzīvesbiedru un citas. Bet kā gan tas nākas, ka klients, kurš nācis pēc palīdzības pie speciālista, ir atbildīgs par sociālā darbinieka grūtībām? Kas ir tie procesi, kādēļ neapzināti piedēvējam vai pārnesam klientam kaut kādas savas grūtības? Pie kam jāatceras, ka palīdzības lūdzējs vienmēr būs vājākā pozīcijā! Kurš kādu lomu ieņem? Kā gan mēs varam palīdzēt, ja nepalīdzam paši sev?

Nonākot attiecībās ar klientu, īpaši ar tā saucamo smago, nemotivēto klientu – atkarību izraisošo vielu lietotāju, klientu ar garīgās veselības traucējumiem, smagu vardarbības upuri, klientu krīzes situācijā – tas nenoliedzami ietekmē sociālā darbinieka personību tieši. Bieži esmu novērojusi, ka, vadot gadījumu, speciālists tā kā iestrēgst, jūtas apmulsis, sajūt nepamatotas dusmas pret klientu, grib izvairīties no tikšanās ar klientu, pieņem neētiskus lēmumus, izsakās neētiski. Ko darīt? Kā rīkoties?

⁴ http://www.socialworker.com/feature-articles/field-placement/An_Introduction_to_Use_of_Self_in_Field_Placement/

Uz šo jautājumu viennozīmīga ir tikai viena atbilde: sociālais darbinieks dodas pie psihoterapeita uz terapiju, kad ir sarežģījumi paša dzīvē, un uz supervīziju, lai risinātu sarežģītus darba jautājumus, kas izveidojušies profesionālajās attiecībās, un ar tām saistītos ētiskos konfliktus un dilemmas. Tikai un vienīgi paša sociālā darbinieka spēja reflektēt par attiecībām ar klientu, par savām izjūtām, pieredzi, grūtībām ir ētisku attiecību ar klientu pamatā!

Tomēr supervīzijai ir jāgatavojas un tā ir jāizmanto savā labā. Supervīzija vienmēr balstās uz refleksiju, un spēja reflektēt ir jāmacās, tā nav dabas dota. Par refleksijas jēdzienu, tāpat arī par tādiem psihodinamiskajiem procesiem kā transference (pārnesis) vai kontrtransference (pretpārnesis) latviešu valodā specializētu mācību literatūru atradīsiet ļoti maz, tomēr, pārskatot pieejamo literatūru angļu valodā un izmantojot iespēju, esmu veikusi nelielu apskatu par refleksijas un pārnesu procesiem un tieši šajā, ētikas kontekstā, piedāvāju tajā nedaudz iedziļināties.

KAS IR REFLEKSĪJA?

Refleksija no latīņu valodas tiek tulkota kā “vēršanās atpakaļ”, savukārt reflektīvs no angļu valodas – “atstarojošs, domājošs, domīgs”. Pedagoģijas doktore B. Brigmane raksta, ka refleksija – tā ir domāšanas procesā nozīmīga atgriešanās pie pārdzīvotās pieredzes un to izjūtu apzināšanās, kas var tikt izmantotas nākotnē. Refleksijas komponenti ir idejas un izjūtas, pats domāšanas process kā atgriešanās pie pieredzes un vērtēšana pie izjūtām: pozitīvo izjūtu izmantošana, traucējošo novēršana, pieredzes izmantošanas iespēju izvērtēšana un rezultāts, kas izpaužas gatavībā jaunai pieredzei, uzvedības maiņai, darbībai (Brigmane, 2012, 217. lpp). Visvairāk refleksijas procesu pētījis supervizors, koučs, organizāciju konsultants Maikls Karolls (Carroll, 2009), kurš uzskata, ka supervīzijā supervīzējama ir iemācās kā no “atkarīga iesācēja” kļūt par autonomu praktiķi. Supervīzējamie iemācās izmantot savu pieredzi kā tramplīnu tālākam mācīšanās procesam. Vienkāršāk sakot – refleksija ir spēja pakāpt soli atpakaļ un uzdot sev nopietnu jautājumu: kāpēc lietas notika šādi un ko es varēju darīt citādi? **Refleksija ir spēja tagadnē domāt par pagātni nākotnei.**

Savukārt pašrefleksija, kā definē Bouds (Boud, 1985, kā minēts Prasko, 2012), ir intelektuāla un emocionāla aktivitāte jeb darbība, kurā indivīds iesaistās, lai izpētītu savu pieredzi, un tādā veidā sasniegtu jaunu izpratni un novērtējumu. Interesantu pētījumu ir veicis Čehijas un Slovākijas autoru kolektīvs, kuri pētījuši pašrefleksijas nozīmi kognitīvi biheiviorālās terapijas pieejā strādājošo supervīzijā, raksta: “Pašrefleksija terapijā skaidrota kā ciklisks process, kurā speciālists kritiski novērtē emocionālo un kognitīvo pieredzi, novērtē uzvedības reakciju, izmanto iekšēju dialogu un vispārināšanu, lai apzinātos savu skatījumu, attīstītu un mainītu sākotnējo attieksmi un uzskatus. Apzināta savu emociju, jūtu, domu saprašana un attiecīgās rīcības, uzvedības pielietošana, kā arī spēja nepārtraukti tām sekot un pazīt ir viena no speciālistu svarīgākajām kompetencēm.” Viņi arī apgalvo: “Speciālisti, kuri ir trenēti saprast savas

emocijas laikā, kad viņi satiekas ar savu klientu, labāk spēj pieņemt lēmumu, atšķirt savas vajadzības no klienta vajadzībām, spēj atpazīt transferenci un kontrtransferenci. Viņi labāk zina, kā tikt galā ar savām jūtām, pielāgoties situācijai, tādējādi strādājot klienta interesēs. Speciālisti, kuri izmanto pašrefleksiju, nepārtraukti atpazīst savu kognitīvo un emocionālo funkcionēšanu, un viņu emocionālās izpausmes tiek apstrādātas. Trenējot uzmanību uz paša emocijām, pašrefleksijas spēja var uzlabot prasmīgu pazīt personisko diskomfortu, tādā veidā novēršot negatīvu ietekmi uz klientu. Pašrefleksijas spēju ārkārtīgi svarīgi ir mācīties jauniem speciālistiem, tā **palīdz ētisku lēmumu pieņemšanā**, kā arī attīsta kritisko domāšanu.” (Prasko et al., 2012)

Kamēr literatūrā un zinātniskos pētījumos daudz ir atrodami pētījumi par refleksiju un reflektīvo praksi, maz tiek runāts par to, kādā veidā mācīties refleksiju. M. Karolls (M. Carroll, 2009) skaidro, kādā veidā būt reflektīvam un kādi priekšnoteikumi vajadzīgi, lai veicinātu refleksiju. Viņš uzskata, ka supervizors ir tas, kurš supervīzijas procesā veicina sociālā darbinieka reflektivitāti un mācīšanos.

Iekšējās prasības, kas rosina refleksiju, ir: atvērtība un plašs redzesloks, kritiskā domāšana, iztēle, spēja pārkāpt paša uzliktās psiholoģiskās robežas un parametrus, spēja pieņemt citas iespējas, spēja apstāties, distancēties, spēja klausīties, respektēt intuīciju un jūtas, spēja ieklausīties sevī un citos. Atļaujot sev domāt kā iesācējam (paliekot nezināšanas pozīcijā), meklējot citas nozīmes, paplašinot perspektīvas, esot ievainojamam, esot emocionāli iesaistītam tajā, kas notiek ar pašu un citiem, spēja domāt un apsvērt notikumus un dzīvi plašākās perspektīvās, spēja “helikopterēties”. Jo augstāk tu kāp, jo vairāk vari saskatīt kontekstu (Carroll, 2009).

Kādas ir **refleksijas pazīmes**? Arī uz šo jautājumu atbild Maikls Karolls, kurš uzsver vairākas refleksijas pazīmes (Carroll, 2009):

- Refleksija ir “iekšēja” (internāla) aktivitāte – supervīzējama ir liek sev domāt un just to, kas ir noticis. Refleksija sākas ar spēju apstādināt savu “ārējo” darbību un sākt domāt. Apzinās savas iespējas un prātā atkārtoti to, ko ir izdarījis un kas ir noticis.
- Refleksija ir pārbaudes, izmeklēšanas, sevis pašizjautāšanas process, kur supervīzējama ir uzdot pats sev jautājumus par zināmo darbību: *kāpēc tas notika, kāpēc viņš rīkojās šādi, kāpēc tā persona man atbildēja šādi? Kāpēc es turpinu iekļūt šādās situācijās?* Refleksija ir veids, kā sajūst, saprast notikumu vai pieredzes nozīmi.
- Refleksija nav tikai racionāls notikums – tā ir arī emocionāla pieredze (Moore, 2009; Moons, 2004, pēc Carroll, 2009).
- Ar refleksiju supervīzējama ir var paskatīties uz alternatīvām, uz citiem domāšanas vai rīcības veidiem, refleksija pieprasa savienot esošās zināšanas un pieredzes ar nākotnes rīcību analīzi.

- Refleksija fokusējas uz procesiem, kuriem nav nepārprotama un skaidra iznākuma, nav noteiktu zināšanu (Moons, 1999, pēc Carroll, 2009). Noteiktībai nav nepieciešama refleksija.

Tiek izdalīti trīs **refleksijas tipi**:

- Refleksija darbībā jeb rīcībā (“*reflection-in-action*”). Pēc D.Šona domām (Schön, 1983, 1987, kā minēts M.Caroll), refleksija darbībā tiek saprasta kā tagadnes jeb “esošā brīža” refleksija par “esošā brīža” darbību. Šāda veida darbība ietver izteikti kristisku domāšanu. Dž.Boltone (Bolton, 2001, kā minēts M.Caroll) to skaidro ar šādiem vārdiem: “Kā vanags, kas jūsu prātā nepārtraukti riņķo pār jūsu galvu, skatoties un konsultējot jūsu darbības laikā, kamēr jūs praktizējat.” Citiem vārdiem sakot – kamēr mēs esam iesaistīti savā darbā, mēs paši sev kļūstam supervizori, uzraugot, domājot, novērtējot un izpētot to, kas notiek.
- Refleksija par darbību (“*reflection-on-action*”) – veids, kā ārpus darbības esošā laikā un vietā fokusēties un domāt par iepriekšējo pieredzi. Tieši šis veids visbiežāk saistīts ar sociālā darbinieka un klienta attiecību izpratni.
- Refleksija darbībai (“*reflection-for-action*”) – trešais refleksijas tips, ko ieviesa Linna Makalpaina (Lynn McAlpine, 1991). Tā ir nākotnes darbības plānošana – kur mēs, izmantojot iztēli, pārdomājot un novērtējot iespējamus scenārijus, sagatavojamies nākotnes darbībām (McAlpine 1991, kā minēts Lāhteenmäki, 2005). Ar šo veidu saistīts jautājums – *ko darīt, kā rīkoties turpmāk?*

Kādi šķēršļi un grūtības sagaidāmas, ja sociālais darbinieks nav spējīgs reflektēt?

M.Karolls uzskata, ka grūtības var būt iekšējās (internālas) un ārējās (eksternālas). Viņš raksta, ka būt stresā, būt nogurušam vai izsīkušam padara refleksiju ļoti sarežģītu: prāts ir pārāk noguris vai – tieši otrādi – pārāk nodarbināts. Rezultātā nepietiek psihisko resursu, lai reflektētu. Iespējams, ka vairāk jāvirzās uz refleksiju darbībā, ka mums jāmacās domāt ātrāk nekā iesaistīties darbībā. E. Langere min tādu jēdzienu kā priekšlaicīgi kognitīva kompromitēšana (*premature cognitive commitment*), kas nozīmē, ka mēs bieži pārāk ātri pieņemam nepamatotus lēmumus, un iesaka vairāk refleksijas un uzmanības vērst uz faktiem, uzlabot dažādu lēmumu pieņemšanu (Langer, 1989, kā minēts Carroll, 2009, 48). Personības tips arī var ietekmēt nepieciešamību un spēju reflektēt. Bailes un dzīvošana “izdzīvošanas režīmā” ļoti samazina spēju reflektēt un spēju piešķirt nozīmi. Kad baiļu un bažu līmenis ir augsts, cilvēks interpretē notikumus savā, narratīvā veidā, tas ir, ieņem “upura lomu” un vaino citus. Vēl viena emocija, kas kavē spēju reflektēt, ir kauns. Personām un grupām, kuru audzināšanas un attīstības pamatā ir kaunināšana (ģimenē, izglītībā), reflektēt ir sarežģīti, jo refleksija viņiem saistīta ar aizliegumu būt atvērtam attiecībā uz to, kas ir zināms un kas nav, un attiecībā uz pārliecību par to, kam ir jābūt (Carroll, 2009). Radošuma trūkums un stereotipiska domāšana arī var būt par pamatu grūtībām reflektēt.

Čehijas un Slovākijas autoru kolektīvs uzskata: “Ja speciālisti nav spējīgi darba situācijā pazīt paši savas domas, sajūtas vai attieksmi, tad viņi ir bezpalīdzīgi pret tām domām un jūtām, kuras var kontrolēt uzvedību attiecībā pret klientu. Speciālisti, kurus virza paša emocijas, nav spējīgi aizbēgt no tām. Viņi bieži neizprot savas jūtas un kognitīvās reakcijas, bet, ja viņi to saprot, tad tikai pēc tam, kad ir rīkojušies atšķirīgi. Dažiem cilvēkiem ir grūtības ar pašrefleksiju. Viņiem nepatīk par sevi domāt un viņiem nepatīk rakstīt par to, ko viņi domā un kas viņos notiek emocionāli. Dziļāka pašrefleksija var atnest domas un jūtas, kuras persona labāk nevēlētos sajūst. Piemēram, viņi var sajūsties dusmīgi uz citiem, bezpalīdzīgi, bēdīgi.” (Prasko et al., 2012)

Pavisam tikai nedaudz vēl pieminēšu iepriekš minēto transferences (arī pārnese) un kontrtransferences (arī pretpārnese) fenomenu, kas visnotaļ var būt noderīgs un plaši lietojams jēdziens jautājumos, kas saistīti ar profesionālo ētiku. Termins nāk no psihoanalītiskās teorijas. Speciālisti uzskata, ka konsultēšanas procesā attiecības kļūst intensīvākas no abu – gan no sociālā darbinieka, gan klienta – dažādajām reakcijām, bet konsultācijas rezultāts ir tas, kā ar tām tiek galā speciālists.

Dažādos avotos definīcija izteikta dažādi, piemēram, psihoterapeite un supervizore D.Blaževica raksta, ka pārnese ir process, ar kura palīdzību klienta neapzinātās vēlmes un jūtas tiek pārnestas uz ārējiem objektiem, piemēram, sociālo darbinieku, vai klienta jūtu un attieksmes pret svarīgākajiem cilvēkiem bērnībā pārnese uz viņam svarīgākajiem cilvēkiem tagadnē. Pārnese var būt pozitīva rakstura, kas atspoguļo vēlmes, simpātijas, mīlestību, cieņu, bet tā var būt arī ar negatīvu nokrāsu. Sociālā darbinieka uzdevums tādējādi ir saprast klienta pārneses reakciju uz sevi, spēt ar to tikt galā. Izprast pārneses reakcijas nozīmi konkrēta klienta konsultēšanā palīdz supervīzija (Blaževica, 2015).

G.Ratniece raksta, ka “transference ir neapzināta tieksme, kuras dēļ cilvēks ar sev nozīmīgiem cilvēkiem saistītas jūtas no pagātnes pārvieto uz personām savā tagadējā apkārtnē. Tas nozīmē, ka pārnese traucē gan izprast, gan izturēties adekvāti pret apkārtējiem. Kontrtransference ir reakcija uz pārnesi, par kuru parasti runā profesionālā kontekstā (konsultēšanā).” (Ratniece, 2007, 141)

Transferences attiecības, kas attīstās starp speciālistu un klientu, bieži sniedz pirmo, noderīgāko informāciju par to, kas nav vārdiem pateikts par sociālā darbinieka attiecībām ar klientu. Transferences esamība var sniegt arī svarīgu informāciju, kādā veidā klients vispār veido attiecības un izturas citās savās svarīgās un tuvās attiecībās.

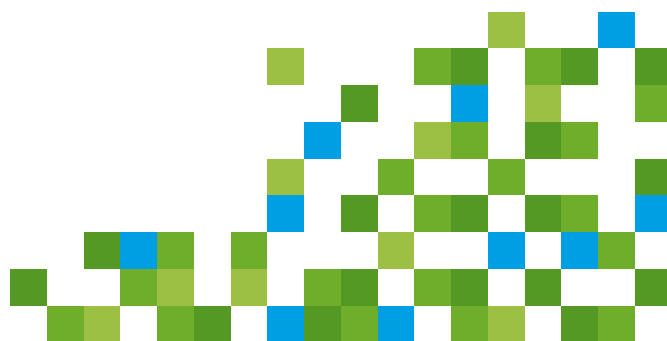
Transference un kontrtransference ikdienā sastopama visdažādākajos veidos, jebkurās attiecībās, vai tās ir profesionālas vai dziļi personiskas un intīmas. Lai tās pazītu, nepieciešams būt saziņā ar savām emocijām un jūtām, domām un uzvedības izpausmēm. Mūsu pagātnē pārdzīvotās attiecības (īpaši, ja tās ir saistītas ar kādu emocionālu sāpi vai vilšanos) seko mums un ietekmē tagadni. Analizējot savas

pārneses reakcijas pagātnes gaismā, mēs labāk izprotam savu uzvedību pašreizējās attiecībās. Ernests Bekers šai sakarā ir teicis – “neveiksmīgi un neveikli sagrozīta īstenība.” (*Bekers, kā citēts Ričo, 2011*)

Apkopojot iepriekš minēto, uzskatu, ka, mums, sociālā darba profesijā strādājošiem, kuru galvenais uzdevums ir palīdzēt grūtībās nonākušiem cilvēkiem, sākotnēji jāmek palīdzēt pašiem sev – ar to sākas mūsu primārā atbildība pret klientu. Profesionālā ētika vistiešākā veidā ir cieši saistīta ar profesionālajām attiecībām ar klientu, kurās mēs nonākam, darot savu darbu. Pavisam noteikti apgalvoju, ka sociālie darbinieki, kuri dodas uz supervīzijām, lai reflektētu par darbu ar klientiem un apzinās visas konsekvences, kas no tā izriet, kā arī pieņem supervīziju kā pastāvīgu sava darba sastāvdaļu, kā pamatinstrumentu profesionālai augšanai un attīstībai, labāk un veiksmīgāk spēj palīdzēt, un – pavisam noteikti – ir daudz veiksmīgāki ētisku lēmumu pieņemšanā.

Izmantotā literatūra:

1. Brigmane B. (2012). Pieaugušo pašpiederības veidošanās mācību procesā, LU, 217 lp.;
2. Blažēviča D. (2015). Profesionālo attiecību veidošana ar klientu. No: Viša K. (projekta vad.). Psihosociālais sociālais darbs sistēmiskajā pieejā. Nodibinājums C modulis, Jūrmala, Latvija, 2015, 52.lp.;
3. Caroll, M. Supervision:Critical Reflection for Transformational Learning, Part 1; The Clinical Supervisor, 28:210–220, 2009;
4. Caroll, M. Supervision:Critical Reflection for Transformational Learning, Part 2; The Clinical Supervisor, 29:1–19, 2010;
5. Caroll, M. From mindless to mindful practice: on learning reflection in supervision Psychotherapy in Australia, Vol15 No14, august 2009, p.40 – 51;
6. Corey, G., Corey, M., Corey, S., Callanan P. Issues and Ethics in Helping Profession, Brooks and Cole, 2014, p. 48;
7. Lähteenmäki M.L. (2005) Reflectivity in supervised practice: conventional and transformation approaches to physiotherapy. Blackwell Publishing Ltd. Learning in Health and Social Care, 4, 1, 18 – 28;
8. Politikas plānošanas dokuments “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam”. [tiešsaiste] [Skatīts 05.10.2016.] Pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf
9. Prasko, J., Mozny, P., Novotny, Slepecky, M.; Vyskocilova J. (2012) Self-reflection in cognitive behavioural therapy and supervision. Biomed Pap Med Fac Univ Palacky Olomouc Czech Republ. 2012. Dec.; 156 (4):377-384;
11. Ratniece G. (2007) Individuālā supervīzija. No: Apine E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga:LU.
10. Ričo D. Kad pagātne ir tagadne, 2011. [tiešsaiste] [Skatīts: 01.05.2014.] Pieejams <http://vitaapsite.lv/lv/graamatas-11962/pashpaliidziibas-graamatas-106873/deivids-richo-kad-pagaatne-ir-tagadne-109333>



Ētiskas dilemmas sociālo dienestu praksē caur sociālā gadījuma prizmu

Iveta Sietiņšone

Cēsu novada pašvaldības aģentūras “Sociālais dienests” direktore

Latvijas pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienības valdes priekšsēdētāja, sertificēta supervizore

Ētiskā domāšana un rīcība ir labas profesionālās prakses ietvars un pamats. Ētika kā praktiskās filozofijas forma sevī ietver tādas vērtību kategorijas kā pienākums, atbildība, gods, cieņa, sirdsapziņa, dzīves jēga, laime, taisnīgums un līdztiesība. Tāpēc katrai palīdzošās jomas profesionāļu kopai nepieciešams izstrādāt savu profesionālās darbības ētikas kodeksu. Sociālajiem darbiniekiem šāds ētikas kodekss ir izstrādāts jau pirms piecpadsmit gadiem, un šobrīd ir uzsākta diskusija par tā aktualizēšanas nepieciešamību. Šajā rakstā vēlos vērst uzmanību uz sociālā darbinieka ētikas dilemmām ikdienas profesionālajā darbībā. Centīšos aprakstīt konkrētu sociālo gadījumu kādā Latvijas novadā un minēšu piemērus, ar kādām ētiskām dilemmām sociālajiem darbiniekiem nereti jāsaskaras – situācijas, kad sociālajam darbiniekam jāizdara izvēle, kā pareizi rīkoties. Šādi izvēles brīži sociālā darba praksē ir ikdiena, un katrā šādā situācijā bieži vien pietrūkst laika, lēmumi ir jāpieņem nekavējoties, turklāt bieži vienatnē, nesaņemot atbalstu un palīdzību no citiem iesaistītajiem profesionāļiem. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss nosaka noteiktu rīcību, principus un morāles normas, kas ir mūsu profesijas standarts. Šīs rīcības un lēmumi bieži nesakrīt ar citu jomu profesionāļu un sabiedrības gaidām. Tāpēc nevar nepieminēt arī atbildību – cik liela tā ir noteikta sociālā darba speciālistam. Lai labāk izprastu situāciju, minēšu kādu gadījumu.

Pirmā informācija par vientuļu pensionāru (tobrīd 86 gadus vecs) sociālā dienesta rīcībā nonāca 2014. gada sākumā no mājas iedzīvotājiem – par to, ka 2013. gada nogalē klientam mirusi sieva. Vīrītis dzīvo viens, ir problēmas ar sevis aprūpēšanu, regulāri lūdz kaimiņiem palīdzību, kas nereti notiek vēlās vakara stundās vai naktīs, jo klientam ir sajukuši diennakts laiki. Ir konstatēti gadījumi, kad klients uz veikalu dodas tikai halātā, zem kura nav citu apģērba gabalu. Pirmās apsekošanas reizē dzīvesvietā tika konstatēts, ka dzīvoklis uzkopts, pārtika sarūpēta un trauki nomazgāti. Klients stāsta, ka pats dodas iepirkties, pats uzkopj māju un aprūpe nav nepieciešama. Viņš tikai dažkārt palūdzot kaimiņu palīdzību, jo tas esot viņu pienākums. Sarunā piemin, ka šad tad apciemo draudzes diakonijas vadītāju, kurš palīdz un aiziet samaksāt komunālos maksājumus. Tāpat sarunā top skaidrs, ka vienīgā radniece ir mirušās sievas mazmeita, kura mantojusi dzīvokli, bet neapmeklējot veco vīru, jo dzīvo otrā Latvijas malā, gandrīz 300 km attālumā. Sarunas laikā rodas aizdomas, ka klients pārvērtē savas pašaprūpes spējas,

tāpēc tiek piedāvāts aprūpes mājās pakalpojums. Tomēr klientu neizdodas pārliecināt par aprūpes mājās pakalpojuma nepieciešamību. Atsakās arī no ārsta apmeklējuma, jo tas neesot nepieciešams. Tā kā klienta piekrišanu aprūpei nesaņemam, atstājam sociālā dienesta kontaktinformāciju, lai dod ziņu, kad būs nepieciešama palīdzība. Kaprītu telpā satiktie kaimiņi informē sociālo darbinieku, ka vientuļajam pensionāram pilnīgi noteikti ir nepieciešama sociālo darbinieku iejaukšanās, lai beidzot rīkotos un nogādātu klientu ilgstošās sociālās aprūpes institūcijā, jo šāds klients taču var apdraudēt kaimiņu drošību.

Šajā brīdī gadījuma izklāstu iepauzēju un pievērsīšos sociālajam darbiniekam, kurš nonācis ētiskās dilemmas krustpunktā. Šajā situācijā ir izveidojusies divu pušu interešu sadursme, pretruna, kur katrai no pusēm ir sava taisnība. No vienas puses – kaimiņi vēlas, lai sociālais darbinieks klientu ievieto ilgstošās sociālās aprūpes iestādē, no otras – klients no šādas palīdzības atsakās un izsaka vēlmi palikt mājās. Par šādu pieņemto lēmumu kaimiņi pauž sašutumu, apsūdz sociālo darbinieku par bezdarbību, draud ar TV, LM, jo, viņuprāt, nav ievērots sociālais taisnīgums un viena klienta intereses ir novērtētas daudz augstāk nekā vairāku mājas iedzīvotāju intereses. Sociālā darbinieka emocionālo stāvokli neanalizēju, praktiski to ļoti labi sapratīs.

Šajā gadījumā sociālais darbinieks, ievērojot Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa 2.6. punktu par civiltiesību ievērošanu saskaņā ar ANO “Vispārējo civiltiesību deklarāciju” un mūsu klienta neierobežoto rīcībspēju ir pieņēmis, manuprāt, profesionālu lēmumu. Taču visam šim gadījumam ir arī otra puse – kaimiņiem patiešām vakaros un nereti naktīs tiek zvanīts pie durvīm un lūgts pēc palīdzības, traucējot naktsmieru viņiem un viņu bērniem, kuriem nākamajā dienā jādodas uz skolu. Turpinot analizēt Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu, gribas citēt divus kodeksa punktus, proti, 2.2. punktu: “Katram cilvēkam ir tiesības uz pašrealizāciju tādā mērā, kādā tā netraucē citu personu tiesību realizāciju, kā arī pienākums veicināt sabiedrības labklājību” un 2.8. punktu: “Strādāt, sadarbojoties ar saviem klientiem, klientu interešu labā, tomēr respektējot pārējo iesaistīto pušu intereses.” Un manā uzskatā šī ir ētiska dilemma: vai es rīkojos pareizi, atstājot klientu mājās un nerespektējot kaimiņu un viņu bērnu vajadzību pēc miera vakaros. Šajā situācijā ir skaidrs, ka ne kaimiņi, ne sabiedrība

vēl nav gatava pieņemt atšķirīgākus cilvēkus, un, protams, sociālā darbinieka pienākums saskaņā ar Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu ir veicināt pārmaiņas sabiedrībā, ko viņi arī dara. Diemžēl bez redzamiem rezultātiem, ar ļoti lielu pretsparu, spiedienu no sabiedrības – kā šajā konkrētajā gadījumā.

Turpinot tālāk gadījuma izklāstu, sociālais darbinieks cenšas klientu vismaz vienu reizi divās nedēļās apmeklēt, lai pārlicinātos, ka klients var tikt galā ar savu pašaprūpi. Sociālais darbinieks iegūst arvien lielāku klienta uzticību, diemžēl pierunāt saņemt mājas aprūpes pakalpojumu neizdodas. Tā paša gada aprīlī un augustā sociālajam darbiniekam ir atkārtota informācija no kaimiņiem, ka klients staigājot un lūdzot palīdzību gan rēķinu samaksai, gan pasūtījumiem no veikala, turklāt klients palīdzību lūdz vēl vakaros, reizēm pat nakts stundās. Tiek pausta neapmierinātība ar sociālā dienesta bezdarbību un no kaimiņu puses seko zvans pašvaldības deputātam. Nākamajā apsekošanā sociālais darbinieks informē klientu, ka kaimiņiem ir apgrūtināti, un atkārtoti piedāvā pieņemt aprūpes mājās pakalpojumu. Tomēr klients gan no sociālā dienesta piedāvātās aprūpes mājās pakalpojuma, gan no ievietošanas sociālās aprūpes institūcijā atsakās. Parāda sievas atstāto testamentu, kurā minēts, ka dzīvokli novēl mazmeitai, kurai jānodrošina klienta aprūpe vai kopšana, bet tas neesot nepieciešams, jo pats tiekot galā. Sarunā pa tālruni ar dzīvokļa mantinieci noskaidrojas, ka pie sevis ģimenē vecmamma vīru nav iespēju ņemt, izbraukāt nav iespējams, bet, ja klients piekristu piedāvātajai aprūpei, tad būtu gatava maksāt par pakalpojumu. Lūdzam radniecei un kaimiņiem palīdzību klienta pārlicināšanā par aprūpes nepieciešamību. Lūdzam arī kaimiņiem maksimāli ierobežot palīdzības sniegšanu klientam, bet aicināt pēc palīdzības vērsties sociālajā dienestā. Sociālajam darbiniekam rodas arvien lielāka pārlicība par klienta neadekvāto domāšanu un rīcību. Par to liecina tas, ka klients neorientējas laikā – dienā guļ, mostas ap pieciem, sešiem pēcpusdienā, pārlicināts, ka tagad ir rīts, – un kategoriskais uzskats, ka kaimiņiem ir pienākums viņam palīdzēt, jo viņš esot vecs. Neskatoties uz minētajiem faktiem, sociālais darbinieks, atkārtoti izvērtējot situāciju, pieņem lēmumu atstāt klientu mājās, jo mājas aprūpes pakalpojums pilnā mērā var kompensēt klientam iztrūkstošās pašaprūpes prasmes. Situācija vēl vairāk uzlabotos, ja varētu klientu pārlicināt doties vizītē pie psihiatra.

Atkal uz mirkli iepauzējam sociālā gadījuma izklāstu, pievērsīsimies sociālajam darbiniekam. Sociālais darbinieks, atkārtoti izvērtējot situāciju, pieņem lēmumu, ar kuru nav apmierināti mājas iedzīvotāji. Kaimiņu intereses tiek atbalstītas ar pašvaldības deputāta aicinājumu rīkoties! Ir skaidrs, ka arī vietējie politiķi vēl nav pieņēmuši domu par atšķirīgā pieņemšanu, lai gan jau vairāk nekā gadu pašvaldībā ir izveidota "Pašvaldības deinstitucionalizācijas vadības grupa". Kaut kur sociālā darbinieka galvā skan LM ierēdņu nepārtraukti atgādinātais: "Jums klienti jāmotivē, jūs neprotat un negribat klientus motivēt...", NVO pārstāvju paustais: "Jūs kā vienīgo risinājumu redzat klientu ievietošanu ilgstošas

sociālās aprūpes institūcijā, jūs neprofesionāli veicat sociālo darbu...". Cik viegli šādā situācijā ir saglabāt ētiskas vērtības, tādas kā **godīgums, taisnīgums, atbildība**, cieņa, neatkarība un **neietekmējamība**?

Paralēli arī rodas jautājums: kā mainīt sabiedrības domāšanu par atšķirīgāku personu pieņemšanu? Šis jautājums ir ļoti aktuāls, jo līdzīgi gadījumi saistībā ar valsti uzsāktu deinstitucionalizācijas procesu aktualizēsies arvien vairāk un ir skaidrs, ka ne kaimiņi, ne vietējie iedzīvotāji un politiķi, ne sabiedrība kopumā vēl nav gatava pieņemt no viņiem atšķirīgākus cilvēkus.

Turpinot sociālā gadījuma izklāstu – klients turpina atteikties no mājas aprūpes pakalpojuma, savukārt sociālais darbinieks lūdz mantinieci vismaz 1 reizi mēnesī apmeklēt klientu, palīdzēt ar komunālo maksājumu samaksu, veļas mazgāšanu un citām sadzīves lietām. Tā kā atsaucības nav, tad turpmākā gada laikā sociālā darbiniece regulāri apmeklē klientu apmēram 3 reizes mēnesī, lai pārlicinātos, ka klientam mājās ir pārtika, zāles, citas nepieciešamās lietas, un pārlicinās, vai klienta veselības stāvoklis nepasliktinās. Klientam tiek nokārtots automātiskais maksājums komunālo maksājumu samaksai. Klients līdz tuvējam veikalam spēj aiziet arī pats, tikai reizēm rodas problēmas ar iepirkšanos klienta uzvedības dēļ. Sociālā darbiniece arī veikala pārdevējam atstāj sociālā dienesta kontaktinformāciju, lai sazinās, ja klientam nepieciešama palīdzība. Sociālā darbiniece mājas vizītē izsauc klienta ģimenes ārsti, kura atzīst, ka klienta fiziskās veselības stāvoklis ir atbilstošs vecumam, taču klients esot plānprātīgs un ievietojams institūcijā. No ievietošanas aprūpes institūcijā klients kategoriski atsakās, no psihiatra ambulatora apmeklējuma arī. Sociālais darbinieks apmeklē psihiatru un informē par klienta nevēlēšanos sadarboties ar sociālo darbinieku. Psihiatrs klientu mājās neapmeklē. Trīspusēju līgumu ar klientu par mājās aprūpes pakalpojumu izdodas noslēgt pēc klienta motivācijas gandrīz divu gadu garumā, proti, 2015. gada rudenī. Klientam aprūpes mājās pakalpojums sākotnēji tiek sniegts 1 reizi nedēļā, pēc tam to palielinot uz 2 reizēm nedēļā. Par situāciju klienta aprūpes procesā regulāri tiek informēta klienta sievas mazmeita. Joprojām ik pa laikam tiek saņemtas rakstiskas sūdzības no kaimiņiem, ka klients traucē viņu mieru, zvana vēlās vakara stundās pie durvīm un sociālais dienests nerīkojas, kas apdraud mājas iedzīvotāju drošību.

2016. gada rudens dienā klienta aprūpētāja informē, ka iepriekšējā dienā pie klienta ievērojusi, ka klients kļuvis savāds, iepriekš sagādātā pārtika joprojām ir ledusskapī, viņai ir aizdomas, ka klientam ir mikroinsults. Aprūpētāja lūdz iesaistīties sociālo darbinieci. Apsekošanas laikā sociālā darbiniece konstatē, ka klients savārdzis, bez pamudinājuma neceļas no gultas, nedodas uz virtuvi paēst, atsakās no ēdiena, viens pats vairs nav atstājums. Tiek zvanīts klienta ģimenes ārsti (ap plkst.16.00) un sniegta informācija par aizdomām, ka klientam ir insults. Atbilde – ka šodien darbu jau ir beigusis, klientu neapmeklēs, lai sauc neatliekamo medicīnisko palīdzību (NMP). Tiek izsaukta NMP, kura apgalvo, ka insulta nav, nav pamata stacionēt, lūdz iesaistīt ģimenes

ārstu. Jebkurā gadījumā klients no stacionēšanas atsakās arī pats, lūdz atstāt viņu mājās. Klientam sagatavojam ēdienu un atstājam līdz rītam. Nākamajā rītā atkārtoti tiek informēta klienta ģimenes ārste, klients joprojām mājās, nepārvietojas, ar grūtībām runā, nav ēdis. Ģimenes ārste iesaka vērsties pie psihiatra, lai nosūta klientu uz psihoneiroloģisko slimnīcu (PNS). Tiek zvanīts psihiatram, psihiatrs klientu mājās apmeklēt nedrīkstot bez klienta lūguma. Tā kā ambulatori klients sen nav psihiatru apmeklējis, tad nekādu ziņu un ierakstu kartiņā nav, norīkojumu dot nevar. Iesaka sociālajai darbiniecei zvanīt uz PNS, varbūt izdodas sarunāt vietu klientam, piedāvā klientam nākamajā dienā apmeklēt viņu ambulatori, taču tas nav realizējams klienta veselības stāvokļa dēļ.

Dilemma – klientam pašam jāvēlas, lai viņu ārsts apmeklē, vai arī ambulatori jāiet pie psihiatra, bet viņa **psihiskās veselības stāvoklis ir tāds, ka klients problēmu neredz**. Šeit būtu vieta un īstais laiks parunāt par citu iesaistīto profesionālo speciālistu ētikas vērtībām vai to neesamību.

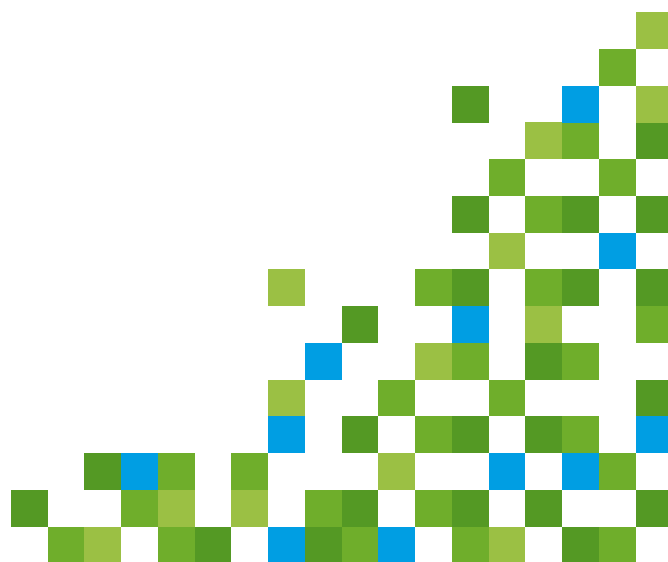
Un, atgriezoties pie Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa, konkrēti, 3.5 punktā minētajiem standartiem par sadarbību ar kolēģiem, par viņu viedokļa cienīšanu, konstruktīvas kritikas izteikšanu, patiesībā gribas skaļi kliegt: Cienījamie kolēģi, kur jūs esat? Šajā brīdī sociālais darbinieks ir palicis viens un bezpalīdzīgs ar saviem ētikas principiem...

Sociālais darbinieks lūdz palīdzību sociālā dienesta vadītājam iesaistīties situācijas risināšanā. Tūlīt tiek sazvānīta Strenču PNS galvenā ārste, kura izprot situācijas nopietnību un ir gatava klientu nekavējoties uzņemt slimnīcā. Taču klients kategoriski pret to iebilst. Novērtējot situāciju un saprotot, ka šobrīd jau klients apdraud pats savu dzīvību, tiek izsaukta NMP brigāde. Mediķiem tiek izklāstīta situācija, mediķi gatavi stacionēt klientu, taču viņš atsakās un lūdz, lai atstāj

viņu mājās. NMP mediķi izsauc policiju, klients bez viņa piekrišanas tiek nogādāts slimnīcā, kur uzņemšanas nodaļā viņu apskata dežūrārsts, kurš nekonstatē fiziskas veselības problēmas un klients tiek pārvests uz PNS. Nākamajā dienā sociālā darbiniece interesējas PNS par klientu. Slimnīcā nodaļas ārstei pēc nakts dežūras ir brīvdiena, ar ārsti varēs runāt tikai pēc brīvdienām. Personāls ir uztraucies par klientu, jo klients neēd, ir mazkustīgs, vāji kontaktējas. Pirmdien sociālais darbinieks saņem zvanu no PNS, ka klients no rīta slimnīcā miris. Izziņā kā nāves cēlonis norādīts – insults galvas smadzenēs pirms 5 dienām.

Vai es pareizi rīkojos? Ētiskā dilemma – kā klientam būtu bijis labāk? Varbūt sociālajam darbiniekam vajadzēja uzklaut klienta lūgumu un atstāt viņu mājās vienu, neiesaistīt mediķus? Vai labāk ir tas, ka klients nomira medicīnas iestādē aprūpēts, pieskatīts, bet pret paša gribu? Vai sarunā ar ģimenes ārstu un PNS personālu nevajadzēja būt uzstājīgākam, daudz lielākā mērā pārstāvēt klienta vajadzību pēc neatliekamas medicīniskas aprūpes? Šādas domas ir gan sociālā darbinieka, gan sociālā dienesta vadītāja prātā.

Šobrīd jau ar nelielu laika nobīdi ir skaidrs, ka mums ir nepieciešama noteikta, saskaņota rīcība, balstoties uz ētikas kodeksu, lai nākotnē šādas situācijas neatkārtotos. Meklēt variantus, izstrādāt konkrētu starpinstitūciju rīcības modeli līdzīgās situācijās, kas noteikti ir bijušas un būs.



Atbildība – sociālā darba attīstības spēks

Uģis Lapiņš

Sociālā darba maģistrs

Šajā rakstā vēlos aktualizēt sociālā darbinieka atbildību, tās nozīmīgumu un plašumu, jo atbildība ir ļoti svarīgs profesionālās darbības pamats, kas minēts sociālo darbinieku ētikas kodeksā. Atbildību kā personisko attieksmi pret savu profesionālo darbību. Atbildību kā dzīves stila nozīmīgu elementu, kas mūs katru padara par labāku profesionāli. Tās viennozīmīgi būs manas pārdomas – kā atbildību sociālajā darbā uztveru es. Par to, kuras no atbildībām man ir nozīmīgas un šķiet būtiskākas. Man patīk domāt, apcerēt, analizēt un meklēt iespējas, saprast kaut ko jaunu – to arī es darīšu šajā rakstā. Es nekādā gadījumā nepretendēju uz kādu absolūtu taisnību, es tikai vēlos padalīties ar savām domām un raisīt pārdomas savos kolēģos. Diskusijas vienmēr ir nepieciešamas sociālā darba tālākai attīstībai. Par sociālo darbu sanāk domāt gana bieži, jo šo profesiju esmu izvēlējis, patiesas intereses vadīts. Nevienš nav mani “piespiedis” – ne līdzcilvēki, ne nepieciešamība pārkvalificēties. Pie sociālā darba es nonācu, pametot uzsāktu veiksmīgu profesionālu darbību citā jomā.

Visas šīs pārdomas būs balstītas manā dzīves un profesionālās darbības pieredzē: redzētajā, dzirdētajā un paša piedzīvotajā. Un šoreiz pārdomas būs par četrām atbildībām:

- atbildību sniegt augsta līmeņa atbalstu, nevis tikai “menedžēt” pakalpojumus klientam un pašu klientu no iestādes uz iestādi;
- atbildību izglītoties un pilnveidoties – būt profesionālim;
- atbildību par darba vidi – vidi, kas iedrošina un atbalsta;
- sociālā darba profesijas prestižu – manu un citu sociālā darba speciālistu atbildību.

Kāda līmeņa atbildība man ir uzlikta kā profesionālam sociālajam darbiniekam? Vai es kā šīs profesijas pārstāvis esmu atbildīgs sociālā darba kā profesijas priekšā? Un par ko tieši es varētu būt atbildīgs? Jautājumi, kas varbūt šķiet nenozīmīgi, jautājumi, kas sniedz ātru atbildi: “JĀ” vai “NĒ” un tad var doties tālāk. Tikai patiesībā tie ir daudz dziļāki. Jautājumi, kas sevī ietver būtiski lielo jautājumu – vai sociālais darbs Latvijā ir vai nav? Īsts sociālais darbs – profesionāls, veikts augstā līmenī un uz attīstību virzīts. Tāds sociālais darbs, kurā izšķirošā nozīme ir darbinieka profesionalitātei, kur klients ir svarīgs un novērtēts, un pati profesija ir prestiža.

Ko atbildība nozīmē man? Tā ir darbība, kurā par visu notiekošo atbildu es, cik vien tas ir atkarīgs no manis. Kad mana darbošanās ir plānota, pārdomāta, apsvērta, tā ir toleranta pret

apkārt esošajiem, un ne tikai pret cilvēkiem, bet arī apkārtējo vidi. Un manā uztverē ne tikai šeit un tagad esot, bet arī domājot par nākotni. Svarīgi, lai mana rīcība būtu toleranta ne tikai pret šobrīd blakus esošajiem, bet arī pret tiem cilvēkiem, kas nāks pēc manis. Kā idejā par tauriņa efektu, kura spārna vēzieni pasaules otrā pusē spēj radīt orkānu šajā pusē – manas darbības radītajam orkānam ir jābūt tolerantam pret cilvēkiem un atbildīgam; tādām, kas ir pārdomāts un analizēts, lai nestu ko labu, ne tikai man personiski. Atbildība ir viens no pamatiem, uz kura balstās mana izpratne par dzīvi.

Tieši tāpat es raugos uz manis izvēlētais profesijas – sociālā darbinieka – atbildību: profesionālu rīcību, kas nes labumu cilvēkiem, jo tā ir pārdomāta, izsvērta, lai būtu atbilstoša, toleranta un pieņemama jebkurās profesionālajās attiecībās, vai tās būtu attiecības ar klientu, kolēģi vai manas un sociālā darba kā profesijas, profesionālas disciplīnas, attiecības.

Vai atbildība ir kaut kas viegls un pašsaprotams? Nē. Tas ir sarežģīts, konkrētai personībai piemītošs fenomens un prasa lielu darbu ar sevi un arī drosmi. To labi raksturo manā labo domu kladē piefiksētais Ošo teiktais: “Cilvēki turpina uzvelt atbildību citiem. Dažreiz sievietei, citreiz vīram, arī ģimenei, apstākļiem, bērniņai, mātei, tēvam... dažreiz sabiedrībai, vēsturei, liktenim, Dievam, bet vienmēr kādam citam, ne sev. Lai kam to arī uzveltu, paņēmiens vienmēr tas pats. Cilvēks patiesi kļūst par cilvēku, kad viņš uzņemas pilnu atbildību. Lai kas viņš arī būtu, viņš par to ir atbildīgs. Tā ir pirmā drosmes izpausme, vislielākā drosmē.”¹

Kā jau iesākumā minēju, vēlos izvērst pārdomas par sociālo darbinieku atbildību, kuras ievērošana ved pie augsta līmeņa sociālā darba. Tā ir tāda sociālā darbinieka profesionālā darbība, uz kuru tiecos es.

ATBILDĪBA SNIEGT AUGSTA LĪMEŅA ATBALSTU

- Tāds sociālā darbinieka sniegts atbalsts, kas ir atbilstošs konkrētajam klientam un risināmajai problēmai; atbalsts, kurš nes rezultātu; atbalsts, kas raksturo mūsdienīgu sociālo darbu.

Jau no studiju laikiem mani ir aizskārušas no citiem studentiem un profesijā strādājošiem dzirdētas atziņas, ka šo vai to problēmu risināt nevajag, bet pamatā jānodrošina pabalstu

¹ Uzrakstītie mirkļi – trīs domu graudi.[online] 2015. [11.01.2015.]. 2016. Pieejams: <http://www.slide.lv/tris-domu-graudi-11-01-2015/>

piešķiršana un veiksmīga klienta “aizmedzēšana” pie citiem speciālistiem, piemēram, pie psihologa, un tad jau var teikt, ka gadījuma risināšanas plāns vai rehabilitācijas plāns ir izpildīts. Tas vienmēr mani saērcināja, pat sadusmoja, un pie katras iespējas es ikreiz centos izteikt savu pretējo nostāju. Tas arī bija viens no veidiem, kā man radās dažādas pārdomas par to, kā es redzu sociālo darbu kā profesiju un ko man tas nozīmē. Proti, man sociālais darbs ir profesionāla rīcība, sniedzot klientam atbalstu viņa problēmu risināšanā, esot blakus, bet nedarot viņa vietā, atstājot atbildību un rīcību klienta paša rokās.

Es noteikti esmu par tādu sociālo darbu, kur sociālais darbinieks sniedz psihosociālu palīdzību un / vai ir gadījuma vadītājs, tātad, kur sociālais darbinieks nav iesaistīts sociālās palīdzības sniegšanā. Līdz ar brīdi, kad sociālais darbinieks piedalās lemtā par pabalstu piešķiršanu, var tikt “salauzta” tās profesionālās attiecības starp klientu un sociālo darbinieku, kas var nest reālas pārmaiņas, klienta situācijas atveseļošanos un attiecību ar vidi uzlabojumu. Manā skatījumā tad zūd kāda svarīga labas sadarbības sastāvdaļa – uzticēšanās. Klients, saprotot, ka materiālā palīdzība ir atkarīga no sociālā darbinieka, vairs nav patiess, un turpmāk tiek sniegta tikai tāda informācija, kas nevar ietekmēt no sociālā dienesta saņemtas naudas apjomu. Kā sociālajam darbiniekam, tā arī sociālās palīdzības organizatoram ir noteikti profesionālie uzdevumi un pie tā būtu jāpieturas. Realitāte šeit ne vienmēr saskan ar vēlamu. Ir daudz dzirdēts, ka sociālais darbinieks paralēli saviem uzdevumiem nodarbojas ar materiālās situācijas izpēti un pabalstu piešķiršanu. Un tad nu gadījumā, ja klients nesaņem sev tik vēlamu pabalstu, notiek iepriekš minētais lūzums attiecībās. Pilnīgi iespējams, ka klientā var rasties dusmas, neuzticēšanās un pat nevēlēšanās turpināt sadarbību.

Mana izpratne un uzskati par sociālo darbu, kas radušies no studiju laikā lasītās literatūras un pieredzē gūtā, ir – sociālais darbs ir palīdzība tiem, kas apjukusi esošajā realitātē un īsti ar to netiek galā. Un šī mana izpratne par sociālo darbu uzliek man lielu atbildību – būt profesionālim, kas spēj palīdzēt komplicētās problēmās, nevis būt profesionālim SOPAs (sociālās palīdzības administrēšanas lietojumprogramma) lietošanā, sociālās palīdzības piešķiršanā, lēmumu sagatavošanā un citās gana birokrātiskās lietās. Vai mana iekšējā pārliecība un virziens, uz kuru es dodos, sadzīvo ar realitāti esošajā sociālajā sistēmā? Es vairāk teiktu, ka nē. Ar savām idejām un vēlmēm es bieži atduros pret administratīvi birokrātiskiem šķēršļiem – nepieciešamību, lai klients atbilstu kādam noteiktam statusam, lēmuma pieņemšanas gaidīšanu, kā arī milzīgas dokumentācijas nepieciešamību. Uzreiz gan atzīmēšu, ka šeit es pārstāvu to sociālo darbu, kas nav pakalpojumu oficiāla piešķiršana (balstoties izvērtējumu formālajos kalnos – materiālās situācijas izvērtējumi, apgādnieku situācijas izvērtējumi, sociālās situācijas un sociālās funkcionēšanas izvērtējumi), un es nekādā veidā nevēlos aizskart tos kolēģus, kas strādā ar šīm lietām, ir apmierināti un darbu dara patiesi un fantastiski. Par to viņiem milzīgs paldies!

Kāda vēl ir mana atbildība par profesionalitāti? Klienta cienīšana un tāda konsultēšana, lai klientam nekad neveidotos neadekvāts priekšstats par sociālā darba nozīmi un sociālajiem

darbiniekiem. Iespējams, ka viņiem ir izveidojies negatīvs priekšstats par mani, tā mēdz gadīties, bet galvenais ir tas, lai šāda jūtu pārnese nerastos uz citiem sociālā darba speciālistiem. Ideāli ir tad, ja sastapšanās ar mani kā ar sociālo darbinieku atstāj patiesi labus “nospiedumus” klienta domās un rada apziņu, ka sociālais darbinieks ir cilvēks, pie kura var vērsties, kad vajadzīgs atbalsts, palīdzība un uzklaustīšana.

Pēc visa rakstītā jūs varētu vaicāt, nu kur tad ir problēma? Kādi šķēršļi ir šajā procesā? Ir. Un manā uztverē reizēm neizprotami. Visas manas pārdomas un uzskati, kā jau iepriekš minēju, ir balstīti vairāku gadu pieredzē – redzot, dzirdot, pārdomājot un analizējot, kā arī salīdzinot ar citur redzēto un piedzīvoto. Nepamet sajūta, ka kaut kas esošajā sistēmā nav pareizi, kaut kas nenotiek saskaņā ar manu pārliecību... Doma nav meklēt vainīgos, doma ir runāt par to, kas nestrādā, lai mēs katrs biežāk par to aizdomātos un visi kopā varētu veidot efektīvu un mūsdienīgu, un patiesi atbalstošu sociālo darbu Latvijā.

Kāds var jautāt: “Kas tad nestrādā sociālajā darbā un sistēmā kopumā?” Manā skatījumā sociālais darbs Latvijā neveidojas par tādu sociālo darbu, kāds tas ir ārvalstīs. Sociālais darbs šobrīd ir smagnējs un birokrātisks, arvien vairāk veidlapu un izvērtējumu, arvien vairāk atskaišu, kas gulst uz sociālā darbinieka pleciem (piemēram, atskaites kādai valsts iestādei, kas jānodod ik mēnesi – neņemot vērā to, ka pakalpojums netiek sniegts, vienkārši kaudzīte veidlapu ar apaļām nullēm). Rodas arī sajūta, ka sociālo dienestu sistēmā ir pārāk liels uzsvars un virzība uz sociālās palīdzības piešķiršanu. Līdzībā tas būtu, ka pārāk daudz ir gatavo zivju, aizmirstot par veco, labo bambusa makšķeri. Klientu līdzdarbības pienākums it kā noteikts, bet ne pilnīgs, jo, klientam nesadarbojoties, viņš tā kā tā saņem sociālo palīdzību. Vai tas ir taisnīgi attiecībā pret līdzcilvēkiem, kuri ar saviem nodokļiem ir patiesie palīdzības sniedzēji? Un, paralēli visam, arī daudzās pieredzētās situācijas, kad nākas sastapties ar cilvēkiem, kuriem īsti nav izpratnes par to, kas ir sociālais darbs, bet ir amats, teikšana un vara. Nu ko lai šeit vēl piebilst...

Pēdējā gada laikā arvien biežāk domāju, vai sociālais darbs nav “jāatdod” nevalstiskajam sektoram? Lai sociālo palīdzību sniedz valsts un pašvaldības, savukārt sociālo darbu veic organizācijas, kuras specializējas kādā konkrētā jomā, problēmu risināšanā vai darbā ar noteiktu mērķa grupu. Mana personiskā pieredze rāda, ka šādi NVO veic fantastisku darbu, jo apvienojas cilvēki, kurus patiesi interesē konkrētais darbības virziens. Esmu redzējis šādas organizācijas Berlīnē un Varšavā. Katra darbojas ar kādu konkrētu mērķa grupu un tās problēmām, un paralēli dažādiem projektiem saņem arī valsts un pašvaldības finansiālu atbalstu un deleģējumu. Un nav jālūkojas uz citu valstu pieredzi, arī Latvijā tas jau ļoti labi darbojas. Atliek paraudzīties, ar kādu sirdsmīlestību un aizrautību darbojas biedrība “Patvērums “Drošā māja””, kura ir ļoti aktīva cilvēktirdzniecības un bēgļu jautājumos.

Jāatvainojas par “aizplūšanu” no tēmas, minēju tikai dažas savas domas par tēmu – kas nestrādā. Bet tās ir nozīmīgas problēmas, un es uzskatu, ka visas šīs problēmas noved pie atbildības jautājuma. Katra problēma ir risināma, ja tai pievēršas ar atbildību un vēlmi mainīt situāciju.

Rodas arī daudz dažādu jautājumu, kas rosina domāt, diskutēt un veidot savu nostāju: vai mēs kā sociālie darbinieki drīkstam nepieņemt un nosodīt bēgļus, citas rases pārstāvjus, homoseksuālus cilvēkus vai narkomānus; vai spējam pilnā apmērā ievērot konfidencialitāti, arī starp kolēģiem, neizpaužot viens otram par klientiem to, kas citiem nav jāzina; vai it visos gadījumos mēs izturamies pret klientiem līdzvērtīgi vai tomēr klienta personība šo attieksmi ietekmē. Galu galā, vai spējam būt godīgi pret sevi un klientu, ar kuru neveidojas pozitīvas profesionālas attiecības, un lūgt citam kolēģim pārņemt klientu; vai spējam noturēties un nepamācīt, kad lietas pašas par sevi ir tik saprotamas? Es ceru, ka par šiem jautājumiem mēs diskutēsim, kad vien būs iespēja, un pilnveidosimies, augsim, attīstīsimies savā profesionalitātē.

Ir ļoti būtiski izprast to, ka sociālais darbs nebūt nav viegla profesija. Un tas ir ne tikai tādēļ, ka stāsti, ko dzirdam, ir smagi, problēmas, kuras risinām, ir sarežģītas un nežēlīgas. Sociālajam darbiniekam ir jābūt zinošam, erudītam un elastīgam. Mūsu atbildība ir izglītoties, paplašināt savu redzeslauku un sniegt dziļi profesionālu palīdzību. Sociālā darba sarežģītība un atbildība slēpjas apstākļi, ka tieši no mūsu profesionālās darbības ir atkarīga klienta tālākā dzīve, tās kvalitāte. Katrs mūsu pateiktais vārds nes līdzīgu izmaiņu. Tieši kādas – tas jau ir atkarīgs no mūsu profesionalitātes. Klients pie mums ir ieradies pēc palīdzības ar savu problēmu, kas apgrūtina viņa sociālo funkcionēšanu. Mums ir jābūt gataviem strādāt ar vardarbības gadījumiem, traumatiskām pieredzēm, cilvēktirdzniecības upuriem un dažādām cilvēku fobijām.

Man ir bijušas situācijas, kad gribējies kliegt – kolēģi mīļie, jūs esat profesionāļi! Nenobīstieties un izmantojiet iegūtās zināšanas, uzdrīkstieties būt īsti sociālie darbinieki. Parādiet, ka sociālajā darbā slēpjas liels spēks, kas spēj nest pārmaiņas.

Atbildība izglītoties un atbildība darīt savus pienākumus – divas atbildības, kas stāv blakus.

ATBILDĪBA IZGLĪTOTIES UN PILNVEIDOTIES

- Izglītība un pilnveidošanās, kura ir balstīta mūsdienīgās un tolerantās pieejās; izglītība, kura profesionālim sniedz plašu un noderīgu metožu klāstu.

Sociālā darba profesija nav iedomājama bez tālākizglītības, pašpiederības un citu kolēģu / valstu pieredzes apgūšanas. Mana atbildība ir izprast sabiedrībā notiekošos procesus un izzināt norises pasaulē. Tajā brīdī, kad manā priekšā ir klients, kurš apmaldījies esošajā realitātē vai saņem triecienus no apkārtējās vides un ar saviem resursiem netiek galā ar notiekošo, mans uzdevums – būt šeit un tagad. Tas nozīmē – uz klausīt, izprast, būt ar viņu un sniegt profesionālu palīdzību: atbalstu, padomu, ja nepieciešams, ideju. Būt ar kādu klientam piemērotu metodi kabatā, kā virzīties uz galveno mērķi – rast risinājumus esošajai problēmai.

Kā es paužu savu atbildību, pilnveidojoties un izglītojoties? Meklējot jauno – lasot, interesējoties, domājot, apmeklējot kvalitatīvas mācības par dažādām tēmām. Esmu nonācis

pie atziņas, ka visas pieejas mēs apgūt nevaram un laika ziņā nepaspējam, jo to ir ļoti daudz. Bet es domāju, ka katram ir jāatrod viena sava pieeja, teorija, uz kuru balstīt profesionālo darbību. Es pats palēnām iepazīstu uz risinājumu orientēto īstermiņa pieeju, kuras pamatlicēji ir Stīvs de Šeizers un Insu Kim Berga (*de Shazer, Insoo Kim Berg*). Pieeja radusies ASV, ir plaši izplatīta Lielbritānijā, Somijā, Polijā un šobrīd lēnām ienāk Latvijā. Uzdošu sev jautājumu – ko tālāk? Domāju pilnveidot sevi šajā pieejā, kā palīdzēt dažādu problēmu gadījumos, kā to izmantot darbā ar dažādām mērķa grupām. Protams, es nebūšu profesionālis visos jautājumos, bet es noteikti varēšu izdomāt, kā palīdzēt klientiem ar dažādām problēmām. Kāds ir mans interešu loks? Lai nebūtu pārāk sausi un anonīmi – problēmu loks, kas skar dažādības jautājumus, kā īstenot savu “es”, kā risināt LGBT (lesbiešu, geju, biseksuālu un transpersonu) sociālās problēmas, problēmas, kuras saistītas ar cilvēka ietekmēšanu no citu sliktas, negodprātīgas rīcības, jo ļoti daudzi cilvēki rīkojas, balstoties aizspriedumos un savos kompleksos, vai peļņas gūšanas nolūkos, vai savu sabiedrībā nepieņemto vēlmju apmierināšanas nolūkā. Te es domāju tādas globālas sociālas problēmas kā cilvēktirdzniecība un vardarbība. Tātad – manā gadījumā – kā uz risinājumu orientēta īstermiņa pieeja var palīdzēt darbā ar manis izvēlētajām mērķa grupām.

ATBILDĪBA PAR VIDĪ

- Vide, kas iedrošina un atbalsta, droša vide.

Vēl kā svarīga atbildība jāmin drošas vides radīšana konsultēšanas procesam, bet šī jau ir un būs dalīta atbildība ar citiem kolēģiem, kas arī ir atbildīgi par vides radīšanu un pielāgošanu. Atbildība par vidi, kurā tiek sniegts sociālā darba pakalpojums – uz klausīts klients, plānotas darbības un sniegts atbalsts. Palūkojamies sev apkārt – vai vide manā kabinetā ir tāda, lai klients justos droši, pasargāts, un vide rosina atbrīvoties dziļai sarunai? Šis ir svarīgs nosacījums ne tikai, lai klientam būtu ērti, bet arī, lai sociālais darbinieks justos komfortabli un viņam ir iespēja brīvi, nepiespiesti sevi paust. Vai galds ir novietots pareizā vietā, vai tas neatrodas starp mani un klientu? Pat tik elementāra lieta kā kabineta iekārtojums ir nozīmīgs faktors sadarbībai ar klientu. Un, nenoliedzami, videi ir jābūt tādai, kas sniedz pārliecību par pilnīgu konfidencialitāti. Skaņas izolācija un nav vairāki darbinieki vienā kabinetā. Par to ir jādomā un vēlreiz jādomā. Tā ir mūsu kā sociālo darbinieku atbildība. Tikai viens svarīgs iestarpinājums – protams, daudzas no šīm lietām mēs saprotam un vēlētos mainīt, bet to neļauj lemjošā vara, priekšnieki, resursi, budžets. Tādēļ jau sākumā rakstīju, ka nolūks ir likt aizdomāties ikkatram – ne tikai mums, kas savā ziņā esam arī situācijas ķīlnieki, bet arī tiem pārējiem, no kā lietas ir atkarīgas, katram speciālistam, kas saistīts ar sociālā darbinieka darbošanos – ministriju ierēdņiem, sociālo dienestu vadītājiem, vecākajiem sociālajiem darbiniekiem, saimniecības daļas pārziņiem.

ATBILDĪBA PAR PROFESIJAS PRESTIŽU

- Profesijas prestižs, kas iedrošina cilvēkus izvēlēties sociālo darbu kā profesiju; prestižs, kuru novērtē citi profesionāļi un rēķinās ar sociālajiem darbiniekiem kā zinošiem

speciālistiem.

Personiski es ļoti daudz domāju par vēl kādu atbildības aspektu profesionālajā darbībā. Profesionāļu atbildība neiegrīmt pārlietu sarežģītās prasībās un birokrātiskos procesos. Kā viens piemērs, ko vēlētos pieminēt, ir dokumentācijas likloči klientu lietās. Viennozīmīgi ir jāveic klienta situācijas izvērtēšana, ir nepieciešami iesniegumi, bet tālākais būtu katra sociālā darbinieka izvēles brīvība – kā tiek fiksēts un pierakstīts darba process un konkrēta sadarbība ar klientu. Ir absurdi dzirdēt uzskatus, ka ikvienai sarunai ar klientu ir jābūt protokolētai un klienta parakstītai. Vienkārši absurdi. Tā ir mana kā profesionāļa izvēle, kā es fiksēju savu darbu, sarunas un rīcības tālāko plānu.

Un kur nu vēl kaut kādi paraksti ļoti nepiemērotās situācijās! Sociālais darbinieks nav un nevar būt “sausš” ierēdnis, kas “saķeksē” veidlapu kalnus. Sarunas laikā būtu nepiedodami, ja sociālais darbinieks ir ieburts protokola veidlapā, lai paspētu visu pierakstīt. Kā tad jūtas klients? Apmēram šādi – viņu neuzklausa, uz viņu pat neskatās, tātad viņš nerūp un nav vajadzīgs, un labāk pusi nestāstīt, jo viss tiek pierakstīts un parakstīts. Un kā tad fiksēt tos novērojumus un profesionālās pārdomas, kuras klients nekad neparakstīs, jo nepiekrīt? Nu, piemēram, nav viņam problēmu ar alkoholu un nesit viņš savu māti, viņa pati krīt un sasitas. Un kur tajā visā paliek tās lietas, ko klients man uztic, bet uztic ar pārliecību, ka nekad neviens to neuzzinās? Reiz kāds augstākstāvošs profesionālis man centās iegalvot, ka pierakstīts un parakstīts ir pats svarīgākais un, ja nevēlas stāstīt, zinot, ka pieraksta, tad lai nestāsta. Es tam nepiekrītu un gribu paust savu uzskatu, ka mums ikkatram savs darbs jāveic rūpīgi, ir jāfiksē viss svarīgais un nepieciešamais, jo rūpīgi veikta situācijas analīze, sava darba atspoguļošana rada pašiem dziļi analītisku materiālu tālākajam darbam. Noteikti ir jāpādomā par faktoriem, kas ir un kas nav vajadzīgi, kas var traucēt un ierobežot. Bet nedrīkst būt prasība, ka visām sarunām ar klientu ir jābūt ar klienta parakstu, ka ikkatru sociālā darbinieka rīcību apstiprina klients, jo ir neskaitāmas sarunas, kuras klients nevēlas padarīt oficiālas, ir neskaitāmas lietas, kuras klients neatzīst – bet mēs kā profesionāļi redzam, analizējam un veidojam turpmāko darba materiālu situācijas risināšanai.

Rakstot šo visu, man nāk prātā kāda svarīga lieta – mēs brīnāmies, ka sociālo darbinieku ir maz un mēs nesaprotam, kādēļ šai profesijai ir tik zems prestižs. Kādēļ sociālo darbu izvēlas studēt maz jauniešu, kādēļ daudzi labi profesionāļi pāriet uz citām jomām, piemēram, psihoterapiju. Ko tik nevainojam, bet patiesībā vainīgi esam paši – jomā strādājošie. Ar to, ka nepilnveidojamies, ka tikai “nosūtām” klientus, ka kļūstam birokrātiski un tādējādi sociālo darbu padarām par “sausu” darbošanos. Daļa vainas ir arī augstākstāvošajos, kas reizēm atļaujas pret profesionāļiem (kam visiem ir augstākā izglītība) izturēties kā pret nevīžīgiem, nekompetentiem darboņiem. Man sāp, ka tepat starp visiem sociālā darba pārstāvjiem un ar jomu saistītiem profesionāļiem un ekspertiem ir attieksme, ka sociālais darbinieks ir kaut kas, kas nežēlīgi jākontrolē, jāapšaubā, jānoniecina. Ir sāpīgi, kad mani kā sociālo darbinieku, kurš savā ziņā šo jomu ir izvēlējis kādas iekšējas misijas dēļ,

apsūdz izdomātā darbā ar klientiem, jo mani darba pieraksti neatbilst tam, kā pārbaudītājs uzskata par pareizu esam. Gribas aiziet, kad dzirdi domu, ka viss darbs izdomāts un pieraksti veidoti vakarā, mājās. It kā man, mājās esot, nebūtu nekā cita, ko darīt. Mēs “raudam” par neesošu prestižu, bet vainīgi esam paši. Ārsti, psihologi, skolotāji – jā, tie ir nozīmīgi speciālisti, kuri pārzina savu darbu un drīkst rīkoties pēc saviem ieskatiem, bet sociālais darbinieks? Manā skatījumā sociālais darbinieks ir tieši tāda paša līmeņa speciālists. Tikpat izglītots, erudīts un zinošs savā jomā – sociālā darba jomā. Un rodas protests, kādēļ ārsts manā pacienta kartiņā jau kuro reizi veic ierakstu un man neliek parakstīties, tā apliecinot, ka piekrītu ierakstiem. Arī izglītības jomā, kurā esmu strādājis, neviens tik ļoti nekontrolē darbu – metodes, pieejas, kuras izmanto skolotājs klasē, strādājot ar jauniešiem. Bet manām, sociālā darbinieka, piezīmēm un sarunām ir jābūt apliecinātām ar klientu parakstiem, jo tā domā kāds, kura izglītības līmenis, iespējams, pat nav tik augsts kā manējais – ir tikai amats, kas to atļauj.

Tik daudz atbildību, ka apjukt var. Bet, ja mēs kā sociālā darba profesionāļi, tie, kas darbojas aiz pārliecības, vēlamies, lai sociālais darbs attīstītos, būtu prestižs, mums ir jānes šīs savas atbildības un jārikojas atbilstoši tām. Jādomā, ko es kā sociālais darbinieks varu darīt labāk, atbildīgāk. Un es domāju, analizēju savu darbu, apzinot savus šķēršļus un esmu godīgs – laboju kļūdas vai atzīstu, ka kaut ko nespēju. Es saprotu, ka ne visi ir godprātīgi, ka ne visiem rūp. Bet man rūp un, esot pats atbildīgs, es vēlos, lai arī citi ir atbildīgi, lai mēs kopā varam teikt – sociālais darbs Latvijā ir. Nopietna vēlme, kura prasa reālu un praktisku rīcību. Manas gaidas ir, ka sociālais darbs vistuvākajā iespējamā laikā restartēsies, ka mēs visi atrotīsim piedurknes un metīsimies kādā fantastiskā piedzīvojumā – sociālā darba uzlabošanā, attīstīšanā, kaut vai tik vien, kā pārdomājot tās atbildības, kuras ikkatrs varam ietekmēt.

Savas pārdomas es vēlos beigt ar man ļoti nozīmīga autora R. Šarmas teikto par profesiju – vārdus, kas man ir kā bāka tumšā naktī attiecībā uz manu profesionālo darbību: “Pasaulē nav nesvarīgu darbu. Jebkurš darbs ir izdevība izpausties mūsu talantiem, radīt savu mākslu un īstenot to ģēniju, par kādiem mēs esam dzimuši būt. Mums jāstrādā tā, kā Pikaso gleznoja: pilnīgi nodevies, dedzīgi, enerģiski un izcili. Tad mūsu produktivitāte kļūs ne tikai par iedvesmas avotu citiem, tā atstās arī ietekmi – ienesīs izmaiņas apkārtējo dzīvēs. Viens no galvenajiem noteikumiem, lai dzīvi nodzīvotu skaisti, ir darīt to, kas tev ir nozīmīgs. Un sasniegt tajā tādu meistarību, ka cilvēki nespēj no tevis novērst skatienu.”

Izmantotā literatūra:

1. Uzrakstītie mirkļi – trīs domu graudi.[online] 2015. [11.01.2015.]. 2016. Pieejams: <http://www.slide.lv/tris-domu-graudi-11-01-2015/>
2. Šarma R. Slepēnās vēstules no mūka, kurš pārdeva savu ferrari. Rīga: Avots, 2012. 266. lpp.

Tiesības uz sadarbības attiecībām

Ieva Lāss

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

Visa īstā dzīve ir sastapšanās.

Pastāvot Tu, cilvēks kļūst Es.

Martins Būbers

Raksta mērķis ir aplūkot vienu no būtiskākajiem sociālā darba ar gadījumu elementiem – sociālā darbinieka un klienta attiecības. Raksta fokusā ir daži darbinieka un klienta attiecību profesionālās ētikas aspekti, kas noteikti Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā un nosaka, ka “klientam ir tiesības uz sadarbības attiecībām”. Rakstā aktualizēju sadarbības attiecību sākuma posma nozīmi, kā arī analizēju tādus sadarbības attiecību aspektus kā kontakta un sadarbības attiecību veidošana.

Attiecības ar klientu sociālajā darbā vienmēr prasa īpašu uzmanību, jo ir viens no pamata elementiem sociālajā darbā ar gadījumu un sociālajā darbā ar grupu. Skatoties plašāk, attiecībām tomēr ir izšķiroša loma ne tikai sociālā darba mikrolīmenī, bet arī kopienas, mezo līmenī un makro praksē. Tādējādi attiecības sociālajā darbā var raksturot kā nozīmīgu savienotājelementu. Labvēlīgas attiecības ir kā saistviela cilvēkiem, līmeņiem un sistēmām. Un, gluži pretēji, attiecību trūkums vai ilgstošas konfliktējošas attiecības apgrūtina vai pat apdraud cilvēku savstarpējo saskarsmi un saites.

Terminu “attiecības” šī raksta kontekstā lietoju kā sinonīmu jēdzienam “profesionālās attiecības”. Profesionālās attiecības ir termins, kas raksturo īpaša veida komunikāciju, “sociālais darbinieks-klients” interakciju, kas būtiski atšķiras no ikdienas, parastām attiecībām.

Sociālajā darbā vārdam “attiecības” ir sava īpaša nozīme, kas bijusi aktuāla no sociālā darba pirmsākumiem. Sociālā darba aizsācēji sevi dēvēja par draudzīgajiem apmeklētājiem (angliski – *friendly visitors*). Lietotais vārds “draudzīgs” norāda uz labvēlīgu attieksmi, draudzīgām attiecībām, uz vēlēšanos būt tuvākam un neformālākam attiecībās ar klientu.

Kā viena no nozīmīgākajām sociālā darba teoriju pamatlicējām un pirmā, kas sociālā darba teorijā attiecībām ar klientu ir veltījusi īpašu uzmanību, ir jāpiemin Gordona Hamiltona (*Hamilton*, 1940). Analizējot sociālā darba ar gadījumu metodes, viņa atzīmē, ka attiecības ar klientu un līdz ar to arī atvēršanās process sākas tikai no brīža, kad ir izveidojies *kontakts*. Sociālā darba izpratnē divu cilvēku satikšanās vien nenozīmē, ka starp viņiem ir kontakts un attiecības. Ne vienmēr, kad ir satikšanās un saruna starp sociālo darbinieku un klientu, izveidojas attiecības sociālā

darba izpratnē. Attiecības, jāsaka diemžēl, var neattīstīties, pat vairākus gadus tiekoties un “sadarbojoties”. Līdzīgi kā ar kaimiņiem, kurus varam pazīt pēc sejas, sveicināt un pat varam zināt kādus faktus par viņiem, bet nekad neesam bijuši *kontaktā*.

Laikā, kad G. Hamiltona strādāja pie sociālā darba metožu un pamatprincipu apraksta, strauji attīstījās psihoanalīze un daudzas jaunas psiholoģijas pieejas, kas integrējās arī sociālajā darbā ar klientu. Hamiltonas darbā jau tiek pieminēti tādi nozīmīgi termini darbinieka-klienta attiecību kontekstā kā transference, pretestības, aizsardzības, klienta-darbinieka attiecības u.c. Turpmāk, attīstoties daudzām sociālā darba teorētiskajām pieejām, sociālā darbā ar gadījumu metodēm, attiecību *darbinieks-klients* nozīme sadarbības procesā attīstās visplašākajā amplitūdā: no zemākas (piemēram, pakalpojumu administrēšana, uz uzdevumu orientētā pieeja (angl. – *Task centered approach*)) līdz pat pieejām, kurās attiecībām sociālā darba procesā ir centrālā loma (psihodinamiskā pieeja, F. Hollis Psihosociālais darbs).

Attiecības sociālajā darbā, pirmkārt, ir kontakts starp diviem cilvēkiem. Kā jau minēju, G. Hamiltona uzskatīja, ka atvēršanās process sociālajā darbā ar gadījumu sākas ar kontaktu, kas nozīmē, ka ir iespēja izveidoties attiecībām un sadarbībai. Tikai tad, kad klients pieņem jeb akceptē sociālā darbinieka interesi par viņu un pats sāk just interesi par sociālā darbinieka personību, sākas attiecības. G. Hamiltonas lieliskais kontakta formulējums – “tas ir brīdis, kad viens cilvēks akceptē otra cilvēka interesi par viņu un sāk izrādīt pretēju interesi” – ļoti precīzi izsaka vissvarīgāko attiecību veidošanās posmu, t.i., abpusējas intereses rašanos. No brīža, kad mums ir interese par otru cilvēku, mēs jau esam kontaktā, vai arī ir radusies iespēja būt kontaktā ar otru cilvēku. Vēlos

uzsvērt – “radusies” iespēja, kas nebūt nenozīmē, ka attiecības ir izveidojušās. Izveidojoties kontaktam, ir radusies iespēja un potenciāls attiecībām. Izmantojot Marte Meo metodes valodu, sākumā “kafija, cepumi un suns”! Teiciens akcentē emocionāla sākuma un kontakta veidošanas nepieciešamību, uzsākot saskarsmi ar kādām pavisam vienkāršām, cilvēkam ikdienišķām tēmām. Tas neaizņem daudz laika, bet sagatavo labu emocionālo fonu turpmākai saskarsmei.

Pirmais kontakts dažkārt tiek saukts par iniciālām attiecībām. Pirmā kontakta apstākļi sociālajā darbā ar klientu var būt ļoti atšķirīgi – institūcijā, uz ielas, klienta mājās, pa telefonu. Arī klienta vecums un fiziskās, psiholoģiskās, garīgās, attiecību veidošanas īpatnības radīs atšķirīgus kontakta veidošanas aspektus, bet kopumā konkretizēšu dažus svarīgākos elementus pirmā kontakta veidošanā:

- **“Labā seja”.** Jēdzienu izmanto Marte Meo metodē. Metodē ir raksturotas mātes-bērņa interakcijas un īpaša uzmanība pievērsta cilvēka neverbālās uzvedības novērojumiem, sniedzot daudzas un ļoti konkrētas atbildes par cilvēku saskarsmi. Sociālajā darbā ar klientiem Marte Meo metode dod neatsveramas zināšanas un prasmes. Raksturojot veiksmīgas māte-bērns, pieaugušais-pieaugušais komunikācijas elementus un konkrētas izpausmes uzvedībā, kā viena no pirmajām tiek uzsvērta “labā seja”. Labvēlīga, atvērta, ieinteresēta un uz otru cilvēku vērsta seja rada drošības sajūtu. Labās sejas izteiksme norāda, ka otrs cilvēks ir gaidīts un par viņu priecājas. Gluži pretēji, nomākta un depresīva seja rada nedrošības sajūtu, paaugstina trauksmi un aktivizē psiholoģiskās aizsardzības mehānismus. Lai iepazītos ar savu labo seju, pamēģiniet šādu eksperimentu. Iztēlojieties, ka jums priekšā ir klients un jūs skatāties uz viņu ar “labo seju”. Mēģiniet izjust, kā jūs jūtaties, kā izskatāties, ko konkrēti darāt ar seju un kas mainās (vai smaidāt, vai maināt uzacu augstumu utt.). Tad nofiksējiet uz īsu brīdi šo sejas izteiksmi un paskatieties spogulī. Vai tā ir tāda seja, kādu iztēlojāties? Ja nē, tad kas pietrūkst? Kas ir jāmaina sejas izteiksmē? Pamēģiniet jau ar spoguļi. Ļoti labi, ja kāds no kolēģiem ir apguvis Marte Meo metodi un var jūs nofilmēt – tad kontakta veidošanas, saskarsmes analīze un tas, ko jūs jau darāt veiksmīgi un kas vēl jāuzlabo, būs vieglāk analizējams.

- **Balss tonis.** Cilvēka balsi mēs uztveram tembrāli, kas rada ļoti dziļu rezonansi cilvēka psihē – līdz pat visdziļākajiem bezapziņas slāņiem. Katrs cilvēks spēj pazīt un atšķirt tūkstošiem balsu individualitāti. Mātes balsi bērns dzird jau prenatālajā periodā. Balss tonis norāda uz runātāja noskaņojumu un emocijām, un ietekmē cita cilvēka emocionālo stāvokli. Mierīgs, nosvērts balss tonis paaugstina drošības sajūtu, rada mierīgu emocionālo gammu un var nomierināt cilvēku, kurš ir satraucies. Paaugstināti toņi, spiedzīgās intonācijas uzbudina, rada trauksmi, aktivizē aizsardzības. Sākotnējā kontaktā būtisks ir mierīgs, bet pietiekami aktīvs balss tonis, kas pauž ieinteresētību un vitalitāti. Iesākuma kontaktā nozīmīgi teikt pozitīvus apstiprinājumus.

- **Acu kontakts.** Acu kontakts var būt gan īslaicīgāks, gan ilglaicīgāks, un tas apstiprina, ka saskarsmes dalībnieki ir kontaktā. Skatīšanās acīs arī nedrīkst būt pārāk cieša, jo ļoti daudzi cilvēki jūt diskomfortu, paaugstinātu trauksmi, ja acu kontakts ir pārāk tiešs. Piemēram, japāņu kultūrā ciešu acu kontaktu uzskata par nepieklājīgu. Dažkārt pārlietu ciešs acu kontakts var norādīt uz vēlmi dominēt.

- **Neverbālā valoda.** Kontakta veidošanā nozīmīgi pievērst apzinātu uzmanību ķermeņa valodai, kas pauž labvēlību, atvērtību un akceptēšanu. Daudzas grāmatas ir veltītas šim nozīmīgajam jautājumam.

- **Uzmanības un ieinteresētības izrādīšana.** Uzmanība un ieinteresētība pret pirmo reizi redzētu cilvēku, potenciāli jūsu klientu, ir cieņas izrādīšana. Ieejot darba rutīnā un izdegšanas stadijās ir dabiski, ka uzmanība un ieinteresētība pret klientu mazinās. Ir ļoti grūti katru dienu gadiem ilgi būt vienlīdz ieinteresētam, īpaši, strādājot ar vienu mērķa grupu. Bet atcerēsimies – klientam ir tiesības uz sadarbības attiecībām! Tātad tas ir sociālā darbinieka profesionālais uzdevums – noturēt ieinteresētību un uzmanību uz katru individu, kurš vērsas pēc palīdzības. Protams, papildu diskusija būtu nepieciešama, cik lielā mērā es izrādu savu ieinteresētību un uzmanību ārpus darba, kad satieku klientus rajonā, veikalā u.c. Dīvaini, ja uzvedība krasi atšķirtos no tās, kāda mums ir darba vietā, bet uzmanības intensitāte, iespējams, dabiski samazinās. Kopumā par sociālā darbinieka attiecībām ar klientu ārpus darba būtu nozīmīgs atsevišķs raksts, diskusija vai pat pētījums.

Sākotnējā kontakta veidošana ir pamatu pamats turpmāko sadarbības attiecību jeb sadarbības alianses veidošanai. Veiksmīga sākotnējā kontakta veidošanā klients jūtas droši, trauksme samazinās, un tas uzlabo turpmāko sarunu kvalitāti. Pirmais iespaids, pirmais kontakts var būt izšķirošs, lai sadarbība ar klientu izveidotos veiksmīga. Tā kā sociālajā darbā, sastopot kādu cilvēku problēmsituācijā, mēs bieži iepriekš nezinām, vai viņš būs mūsu klients, cik ilga un kāda veida sadarbība var turpināties ar katru no viņiem, tad tas būtībā nozīmē, ka ar jebkuru cilvēku pirmais kontakts jāveido labvēlīgā un drošības sajūtu veicinošā atmosfērā.

Jau pirms vairākiem gadu desmitiem nozīmīga sociālā darba teorētiķe Helēna Perlmane (*Hellen Harris Perlman*) identificēja profesionālo attiecību ar klientu galvenos elementus, integrējot humānistiskās psiholoģijas pamatlicēja K.Rodžera (*C.Rodger*) idejas uz klientu centrētā pieejā, un tie paredz, ka sociālā darbinieka attiecību veidošana ar klientu pamatojas: klienta vajadzībās un mērķos; laika ierobežojumos; uz klientu centrētā pieejā; atbildīgā un paškontrolējošā rīcībā no sociālā darbinieka puses.

Praksē attiecību jautājums ir individuāli aplūkojams katrā gadījumā, tas ir komplicēts un ambivalents, t.i., neviennozīmīgs, un saistīts gan ar attiecību distances, gan robežu un ētikas jautājumiem. Latvijas sociālo darbinieku

ētikas kodekss nosaka, ka “klientam ir tiesības uz sadarbības attiecībām, kas balstītas uz uzticēšanos, privātās dzīves respektēšanu un konfidencialitāti, kā arī atbildīgu informācijas izmantošanu”.

Sadarbības attiecības nav “ekstra”, darbinieka labvēlība, izpalīdzība vai kāds papildu “bonuss”, bet klienta primārās tiesības saņemt kvalitatīvu pakalpojumu. Rīkojoties pretēji, t.i., darbiniekam nepiedāvājot klientam sadarbības attiecības, iespēju sadarboties, tiek pārkāpts ētikas kodekss un rīcību var uzskatīt par neprofesionālu.

Bet ko ietver sadarbības attiecības? Kādu darbinieka uzvedību var uzskatīt par sadarbību veicinošu, uz attiecībām orientētu, un kādu ne? Pazīmes, kas norāda, ka sadarbības attiecības ir izveidojušās veiksmīgi, apraksta Latvijas sociālā darba teorētiķes E.Apine un V.Roga:

1. Starp sociālo darbinieku un klientu ir izveidojušās pozitīvas attiecības vai vismaz daļēji pozitīvas attiecības (attiecības raksturo akceptēšana, cieņa, uzticēšanās, labvēlība; klients dalās ar savām grūtībām, iesaistās risinājumu meklēšanā u.c.).
2. Starp sociālo darbinieku un klientu ir izveidojušās sadarbības attiecības, kur abi ir vienā “ierakumu pusē” un kopīgiem spēkiem strādā, lai mazinātu problēmas.
3. Abi ir skaidri vienojušies par mērķi – kādas vēlamas pārmaiņas un kādu rezultātu problēmu risināšanā abi vēlas panākt.

Viens no pirmajiem sociālā darba autoriem, kas pievērsās attiecību darbinieks-klients jautājumiem, bija F.Baistiks (*Felix Biestek, 1957*). Baistiks raksturoja sociālā darbinieka galvenās attieksmes, zināšanas un spējas, kas nepieciešamas sadarbības attiecību veidošanai:

1. Individualizēšana.
2. Mērķtiecīga emociju izpaušana un iesaistīšana.
3. Kontrolēta emocionālā vide.
4. Akceptēšana.
5. Netiesājoša attieksme.
6. Klienta pašnoteikšanās ievērošana.
7. Konfidencialitāte.

Naomi Brila (*Brill, 1990*) līdzīgi definē palīdzīgo attiecību raksturojošos elementus: akceptējošas, dinamiskas, emocionālas, mērķtiecīgas, laika limitētas, nevienādas (*unequal*), godīgas, reālistiskas, atbildīgas, drošas, autoritatīvas. Teorijā, kas apraksta profesionālās attiecības sociālajā darbā, ir diezgan liela vienprātība ilgā laika posmā.

Būtisks elements profesionālo attiecību veidošanā, kas dažkārt tiek piemirsts, ir attiecību dinamika. Attiecības veidojas noteiktos etapos. Ne vienmēr sociālā darba ar gadījumu etapi sakrīt ar sociālais darbinieks-klients attiecību un / vai klienta problēmu risināšanas attīstības etapiem. Visvienkāršākajā veidā tos var iedalīt: sākums, vidusposms, noslēgums. Katrā no posmiem attiecības darbinieks-klients piedzīvo citas kvalitātes, atšķirīgus izaicinājumus, dziļumu, konflikta iespējamību, sērošanas un šķiršanās jūtas u.c. Vieglāk, protams, ir turēt redzes lokā skaidri identificējamās, racionālas un saprotamas sociālā darba vienības: formulējumi, lineārās izvērtēšanas, plāni, problēmu apraksti u.tml., nekā mainīgās, dažkārt grūti identificējamās interakciju un attiecību nianšes. Tomēr, kā jau tika minēts iepriekš, tā ir būtiska sociālā darba ar gadījumu sastāvdaļa, kas ietekmē visu procesu.

Sadarbības un veiksmīgu attiecību veicināšana nereti aktualizē ētikas jautājumus. Tādēļ sociālā darbinieka un klienta, līdzīgi kā psihologa, psihoterapeita, ārsta attiecības ietver vairākus ierobežojumus. Profesionālo attiecību ierobežojumi veicina drošības sajūtu gan klientam, gan sociālajam darbiniekam. Tradicionāli profesionālo attiecību ierobežojumus nosaka Profesionālie ētikas kodeksi, jo tie ir kā ceļveži ļoti sarežģītajā, ambivalentajā un daudzslāņainajā profesionālo attiecību pasaulē. Kopumā visbiežāk sastopamie profesionālo attiecību ierobežojumi nosaka “draudzīguma” robežas. Profesionālo attiecību veidošana paredz draudzīgu, labvēlīgu attiecību veidošanos un nereti klientam tā var būt pirmā atbalstošo, emocionālo attiecību pieredze. Diezgan bieži klientam var būt grūti nošķirt profesionālās un personiskās attiecības. Faktiski tas ir viens no sadarbības uzdevumiem – klients iemācās jauna veida attiecības, būt citādās attiecībās. Profesionālās attiecības neparedz tikšanos ārpus darba klienta mājās, kafejnīcā vai citur, darbinieka personiskās dzīves apspriešanu, seksuālas attiecības ar klientu, personisku emocionālu saskarsmi ar klientu (lielas dusmas, sakāpināts prieks, seksualizēta uzvedība u.c.), klienta problēmu apspriešanu ārpus darba. Profesionālas attiecības ietver ļoti limitētu ķermenisko kontaktu ar klientu (apskaušana, pa plecu uzsišana, rokas paturēšana utt.), ja to specifiski neparedz metode vai sociālā darbinieka darba uzdevumi.

Sociālo darbinieku vidū trūkst regulāras diskusijas par profesionālo attiecību ierobežojumiem un citiem nozīmīgiem ētikas jautājumiem, līdz ar to Latvijā trūkst arī vienotu vadlīniju. Tas, autoresprāt, ir būtiski ietekmējis sociālā darba ar indivīdu un ģimeni darba kvalitāti un nozīmīgu profesionālās “latiņas” pazemināšanos ētikas jautājumos. Rezultātā sociālajiem darbiniekiem bieži ir grūtības identificēt profesionālo attiecību uzvedības pārkāpumus. Daudz kas ikdienas darbā netiek uzskatīts par neētisku, lai arī tā tas ir klasificējams. Tā, piemēram, bieži var novērot, ka sociālais darbinieks sadarbības jautājumus uzskata par klienta atbildību un pienākumu, aizmirstot, ka sadarbības attiecības primāri ir jāveido sociālajam darbiniekam. Pie profesionālo attiecību ētiskajiem pārkāpumiem var uzskatīt arī atklātu dusmošanos un kliegšanu uz klientu, augstprātīgu

vai pat nicīgu attieksmi, necienīgu klienta aprunāšanu kolēģu starpā, klienta izmantošanu personiskiem mērķiem u.tml. Diemžēl Latvijas sociālā darba praksē ir bieži sastopamas šādas darbinieku attieksmes.

Rakstā īpaši fokusējos uz sadarbības sākuma aspektiem: kontakta sākumu, sadarbības nozīmi. Pamatā sociālais darbs savu misiju realizē nevis grandiozitātē un milzīgās, revolucionārās pārmaiņās, bet daudzos prakses ikdienas sīkumos, nelielos saskarsmes “smilšugraudos” un niansēs, kas nereti tiek atļikti kā maznozīmīgi nieki. Sociālajā darbā ar klientu sākumu nav, un pietiek pavērt tikai paša kontakta sākuma priekškaru, lai saprastu, ka visa turpmākā darbība kļūst aizvien komplicētāka un prasa no darbinieka nopietnas zināšanas; dziļas pašrefleksijas, sevis apzināšanās prasmes un spējas; izpratni par klientu un procesiem. Lai to visu attīstītu, ir nepieciešama regulāra, pastāvīga profesionāļu diskusija; nepieciešama telpa un laiks šādai diskusijai. Nekas nemainās ātri. Šodien iesāktā diskusija par ētikas kodeksa papildināšanu ir labs pirmais solis garajā ceļā.

Sociālā darba mikroprakses jautājumi netiek pietiekami diskutēti sociālo darbinieku vidū un nav pietiekami lielas iniciatīvas no pašu profesionāļu vidus, lai uzsāktu jaunas tradīcijas. Lielā mērā attīstības procesus ietekmē sociālo darbinieku pasivitāte un paaugstinātas gaidas no “citiem”, kas iesaistīs, paveiks, noorganizēs, pateiks, kā pareizi utt. Diskusijas par darbinieks-klients ētikas jautājumiem var uzsākt kaut vai institūcijas ietvaros gan savā kolektīvā, gan pieaicinot kaimiņu organizāciju sociālos darbiniekus. Būtisks resurss ētikas jautājumu un darbinieks-klients attiecību apspriešanā ir regulāras supervīzijas. Nozīmīga ir arī sociālo darbinieku atsauce aicinājumiem piedalīties debatēs, diskusijās par profesionālajiem jautājumiem.

Izmantotie avoti:

1. Būbers M. (1923) Es un Tu. No vācu val. tulk. I.Šuvajevs - R.: Apgāds "Zvaigzne ABC", 2010. – 160 lpp.
2. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. Pieņemts Rīgā, 201.gada 10.maijā. Bez izmaiņām spēkā esošs. Pieejams LR Labklājības ministrijas mājas lapā http://www.lm.gov.lv/text/3351_Skatits_05.08.02016
3. Haynes S., Holmes A. Invitation to Social work. - NY, Longman Publishing Group, 1994. – 442p.
4. Richmond M. Social Diagnosis. – NY, Russel Sage Foundation, 1917. - 511p. Grāmata aizgūta no History of Social Work. <http://www.historyofsocialwork.org/PDFs/1917,%20Richmond,%20Social%20Diagnosis%20OCR%20C.pdf>
5. Hamilton G. (1940). Theory and Practice of Social Casework. – NY, Columbia University Print, 1940. – 400p.
6. Turner J. Social work treatment. 4th ed. - Free Press, 1996. - 752p.
7. Aarts M. Marte Meo rokasgrāmata. 2.izdevums. Tulkojums no angļu val. - Nīderlande, Aarts Production, 2011. – 223lpp.
8. Pamela Trevithick. Effective relationship-based practice: a theoretical exploration.//Journal of Social work practice. Vol.17. Nr.2 – 2003., 163. - 179p.
9. Webb B.N. Social work practice with children. – NY, The Guilford Press, 1996. - 390p.
10. Apine E., Roga V. Klienta identitātes transformācijas sociālā darba procesā. – Rīga, LU metodiskais apgāds, 2011. - 36.lpp. (47lpp.)

Kā viens no svarīgākajiem tuvākā laika uzdevumiem būtu Latvijas profesionālā ētikas kodeksa 3.3. punkta, kas nosaka sociālā darba standartu darbā ar klientu, precizēšana un papildināšana par sociālā darbinieka un klienta attiecību jautājumiem, kā, piemēram, sadarbības atbildību noteikšana, konfidencialitātes ievērošanas nosacījumi, ētikas jautājumu atrunāšana attiecībā uz klienta lietas veidošanu u.c. būtiskus, sen aktuālus un neatbildētus jautājumus. Iespējams, veidojot atsevišķas Ētikas kodeksa papildinājumu rokasgrāmatas, kurās tiktu atrunātas tipiskākās grūtības un veiksmīgākie ētikas dilemmu risinājumi sarežģītajā sociālais darbinieks-klients attiecību procesā.

Psihosociālais darbs – sociālā darbinieka atbildība par savu profesionalitāti – iespējas un izaicinājumi

Gunta Konuševska

Bakalaura grāds sociālajā darbā, Saldus novada pašvaldības aģentūras “Sociālais dienests” sociālā darbiniece darbam ar ģimenēm ar bērniem

Daiga Kiseļeva

Bakalaura grāds sociālajā darbā, Tukuma novada pašvaldības aģentūras “Tukuma novada sociālais dienests” sociālā darbiniece darbam ar ģimenēm ar bērniem

Rakstu vēlamies sākt ar atsauci uz projektu “Cilvēks: izmaiņu veicinātājs!”, kura ietvaros 14 sociālie darbinieki no Saldus, Tukuma, Ventspils, Kuldīgas, Talsiem, Dobeles un Rojas veiksmīgi pabeidza 364 stundu mācību programmu “Psihosociālais sistēmiskais sociālais darbs”, iegūstot kvalifikāciju: “Psihosociālā konsultēšana sociālajā darbā ar bērniem un ģimenēm, izmantojot sistēmisko pieeju”.

Raksta turpinājumā, balstoties uz teoriju, savu pieredzi un praksi, jau detalizētāk aprakstīsim, kas ir psihosociālais darbs sistēmiskajā pieejā, kāda nozīme ir pozitīvai sociālā darbinieka mijiedarbībai ar klientu un viņa sistēmām, veicot psihosociālo darbu. Kā apzināties savu daļu ietekmes un atbildības, strādājot ar tik sensitīvām lietām kā cilvēka emocijas un sajūtas, kas prasa ievērot ne tikai profesionālo ētiku, bet arī radošu, netradicionālu pieeju izmantošanu, kas, savukārt, pašiem darbiniekiem liek turpināt mācīties un attīstīt savu profesionalitāti. Ko un cik varam atļauties – institūcijas intereses, kas ir nepieciešams problēmu atrisināšanai un efektīvam darbam – klienta un sociālā darbinieka intereses.

Saskaņā ar Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 40. pantu, īstenojot sociālā darba mērķi – palīdzēt personai / ģimenei noteikt, atrisināt vai mazināt sociālās problēmas, attīstot pašas personas resursus un iesaistot atbalsta sistēmas, tiek sniegti dažādi sociālie pakalpojumi, tajā skaitā psihosociālais darbs. Psihosociālā palīdzība ir sociālā darba virziens, kura nolūks ir palīdzēt indivīdam un ģimenei risināt starppersonu un sociālās vides problēmas, sniedzot psiholoģisku un sociālu atbalstu.¹ Psihosociālais darbs – sociālā darba virziens, kurā izmanto lineāro (terapeitisko) paradigmu ar nolūku palīdzēt indivīdam un ģimenei risināt starppersonu, sociālekonomiskās un vides problēmas tiešas prakses veidā.²

Gada laikā, kopš tiek sniegts pakalpojums “psihosociālā sistēmiskā konsultēšana”, pēc mūsu pieredzes un darba prakses varam konstatēt, ka ir pozitīvas izmaiņas sociālā pakalpojuma sniegšanā un novērtēšanā – profesionālā darba kvalitāte ir mainījusies, kļuvusi pieņemamāka un saprotamāka klientiem. Tomēr joprojām saglabājas divējāda attieksme pret sociālo darbinieku – konsultantu un sociālo darbinieku – gadījuma vadītāju. Mēs kā psihosociālie konsultanti pieņemam klientu tāds, kāds viņš ir, necenšoties viņu pāraudzināt un pārveidot, katrs no viņiem mūsu redzējumā ir individualitāte, personība un ļoti īpašs ar visiem saviem plusiem un mīnusiem. Kopdarbā apzinām viņa dzīves pieredzes (ģimenes mantojuma) vērtību sistēmas, dzīves principus un attieksmes pret grūtībām. Izceļam un skaļi paužam pozitīvo, lielu nozīmi pievēršot ētikas vērtībām, tādām kā godīgums, uzticība, draudzība, mīlestība utt. Konsultants veido saskarsmi labvēlīgā, cieņas pilnā gaisotnē, vēlams atbilstoši mājīgi iekārtotā telpā. Ar savu attieksmi, verbālo un neverbālo izturēšanos veicinot klienta uzticēšanos savas situācijas atspoguļošanā un interpretācijā, mudinot brīvi paust savas vēlmes, viedokļus un savu tikai viņam raksturīgo pasaules redzējumu. Būtiski, ka no klienta netiek gaidīts ātrs izmaiņu rezultāts, netiek uzlikti terminēti uzdevumi un katrā reizē tiek strādāts kopā, uzsverot, ka darba gaitā ieguvēji esam mēs abi. Šāda pieeja liek klientam justies droši un atbildīgi par savu rīcību, viņš jūtas novērtēts, veidojas vai papildinās viņa kā indivīda “es” pašvērtējums un pašapziņa. Kā arī cilvēks saprot, ka nav viens pasaulē ar savām grūtībām. Sāk “lobīties” ārā no ierastās frāzes: “Gan jau es pats. Gan jau ar visu tikšu kaut kā galā.” Rodas izpratne par savām spējām, atrodas un aktualizējas resursi, kuri it kā neapzināti ir gaidījuši brīdi, kad var tikt pamanīti un būt noderīgi.

Šāda individuāla pieeja, kas balstās uz abpusēju sadarbību, cieņpilnām attiecībām, sasaucas ar sistēmiskās pieejas principiem, kurus apgūvām projekta gaitā. Domājam, ka mums piekritīs arī pārējās projektā iesaistījušās sociālās darbinieces, ka, apgūstot sistēmisko pieeju psihosociālajā darbā, mainījās mūsu kā profesionāļu attiecības ar klientu un mainījāmies mēs pašas, pie kam daudzām no mums šīs

¹ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68488>

² Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000, 155.

pārmaiņas nebūt nebija vieglas. Mainījās mūsu priekšstats par to, kā būtu veicams sociālais darbs ar gadījumu, un dažbrīd pat radās jautājums, uz kādām teorijām un pieejām mēs balstījāmies, veicot sociālo darbu līdz šim. Psihosociālais darbs gadījuma vadīšanas procesā ir kā palīgs, resurss, metode. Sistēmiskajā pieejā uzsvars tiek likts uz kontekstu, kas ietver laiku, vietu un attiecības, cilvēka resursiem un iespējām, nevis problēmām. Attiecībām starp klientu un sociālo darbinieku ir ļoti būtiska loma.

Nedaudz pieskaroties sociālo darbinieku – gadījuma vadītāju – lomai, radusies atziņa, ka vajadzētu būt radošākiem, ieinteresētākiem, kā arī, sagatavojot veicamos uzdevumus un slēdzot vienošanos, noteikti mudināt un ļaut klientiem būt tiem, kas savu spēju robežās paši nosaka, ko var, ko nevar, ko vēlas un ko nevēlas pildīt. Pēc iepriekšējās pieredzes varam piebilst, ka nereti tiek izdrukāta veidlapa, klientam nolasīti viņa pienākumi un viņš neiedziļinoties paraksta vienošanos. Un tad šis process tiek nosaukts par līdzdarbības pienākumu izstrādi. Vai tas ir klienta interesēs, vai tas ir izpildāms un vai šis process nepārkāpj ētikas normas? Atzīsimies, neviens no mums patiesi nevēlas, lai mūsu dzīvi vadītu un koriģētu kāda cita persona. Atkārtoti gribas uzsvērt, ka katrs pats vēlas būt savas dzīves eksperts.

Veicot psihosociālo darbu, cenšamies katru klienta situāciju, personisko grūtību uztvert kā kaut ko īpašu – individuālu, izvēloties tieši viņam atbilstošu pieeju un metodes. Mums kā profesionāļiem ar savu attieksmi un rīcību jārada atmosfēra, ka klients uzticas, sarunas laikā runā brīvi, atklāti, neslēpjot faktus un emocijas, uztic savas problēmas. Tas mums rada iespēju ātrāk rast vēlamos risinājumus, bet vienlaikus pašām uztvert un pārstrādāt emocijas, sajūtas. Noturēt robežas nav viegli, tas ir zināms izaicinājums konsultanta darba procesā un apgūstama iemaņa ilgstošas prakses laikā. Iespēju kvalitatīvāk veikt sociālo darbu saskatām apstākļi, ka varam radošāk izmantot dažādas sociālā darba metodes, ka izmaiņas nav jāsasniedz konkrētos termiņos, ka varam vēlt katram klientam pietiekami daudz laika u.c. Un tomēr apgūtās zināšanas prasmīgi pielietot praksē – tas mums ir izaicinājums. Ne vienmēr esam pārliecinātas, ka esam rīkojušās pietiekami profesionāli. Pēc pieredzes varam teikt, ka pat acu skatiens, kāds žests vai piemērs no dzīves var likt klientam sajusties neērti, saruna apraujas un konsultācija var nesniegt cerēto rezultātu. Pēc šāda neveiksmīga gadījuma ir problemātiski atjaunot klienta uzticēšanos, bez šaubu un aizdomu ēnas turpināt sniegt atbalstu. Secinājums – jābūt pastāvīgai personisko emociju un uzvedības kontrolei.

Nākot uz konsultācijām, klienti dažreiz atzīst, ka ir grūtības uzticēties, jo iepriekš uzticētā informācija bez viņu piekrišanas ir tikusi izpausta citiem sociālajiem darbiniekiem, skolai, bērnu darbam u.c. Līdzīgi gadījumi periodiski atkārtojas. Lai izvairītos no šādām situācijām, nepieciešams klientu informēt, kādos gadījumos mums ir tiesības un pienākums iegūto informāciju nodot trešajai personai (bāriņtiesai) – piemēram, par vardarbību pret bērniem. Savukārt, sniedzot atgriezenisko saiti gadījuma vadītājam, psihosociālais konsultants sniedz informāciju par konsultāciju apmeklējumu, pārrunātajām

tēmām, piedāvā ieteikumus turpmākam darbam, bet cenšas atturēties no klienta situācijas izvērtēšanas un apspriešanas.

Turpinot šo domu, nāk atmiņā situācijas, kad saduras klienta intereses un sociālā darbinieka kā speciālista vai institūcijas pārstāvja intereses. Šādos gadījumos mums kā samērā jauniem un nepieredzējušiem speciālistiem ir grūti rast izeju no situācijas, lai rezultāts būtu kā parunā: “Vilks paēdis un kaza dzīva.” Sarunās dažreiz atklājas fakti, kas neatbilst vispārpieņemtām sabiedrības normām vai jūtams pret kādu vērsts apdraudējums, piemēram, nelegāla tirdzniecība, vardarbība, alkohola lietošana, izvairīšanās no nodokļu maksāšanas utt. Darbiniekam būtu jāvadās pēc sociālo darbinieku ētikas kodeksā, nodaļas “Sociālā darba ētikas principi” 2.7. punktā teiktā: *ievērot privātās dzīves, konfidencialitātes, kā arī informācijas atbildīgas izmantošanas principus. Ievērot konfidencialitāti pat tad, ja valsts likumdošana ir pretrunā ar minēto prasību.* Un šajā pat dokumentā, nodaļā “Sociālā darba standarti darbā ar klientiem” 3.3.2. apakšpunktā teikts, *ka pakalpojumu sniegšana ir saistīta ar informācijas un datu vākšanu un nodošanu citu rīcībā.*³ Kas ir šie “citi”? Kā izmantot šo informāciju, kā rīkoties? Jautājums paliek atklāts. Veidojas ētikas dilemma, par kuras risināšanu. R.T. Konstabs ir teicis, ka: *“...pirmkārt, ētikas problēma ir prakses problēma; klients un sociālais darbinieks abi ir morālas būtnes; katra situācija ir īpaša un tai jāmeklē savi individuāli risinājumi.”*⁴ Uzskatām, ka sociālais darbinieks-konsultants jebkurā gadījumā rīkojas saskaņā ar savu pieredzi, zināšanām un vērtībām un nes zināmu atbildību par viņam uzticēto informāciju.

Salīdzinoši īsās psihosociālās sistēmiskās darba prakses laikā mums nācies saskarties ar ļoti plašu problēmju loku – laika gaitā iegūta, “iemācīta” bezspēcība, nespēja saskatīt resursus un iespējamās izmaiņas, atkarības, līdzatkarības problēmas, finansiālo līdzekļu trūkums, vāja prasme tos administrēt, emocionāla un psiholoģiska rakstura problēmas, depresija, grūtības veselīgu attiecību veidošanā, vardarbības gadījumi, sociālās vides destruktīvas, šaubas par savām spējām, zems pašvērtējums, pašvērtība. Strādājam ar tādām metodēm un tehnikām, kuras esam pārbaudījušas, atzinušas par pozitīvu guvumu nesošām. Bieži izmantojam tādas sociālā darba metodes kā genogramma, lauka metode, stāstījuma metode, konsultēšana, saruna, diskusija, dažādas jautājumu uzdošanas tehnikas, kolāža, asociatīvās kārtis, refleksijas prasmes u.c. Būtiska prasme psihosociālajā konsultēšanā ir aktīvā klausīšanās, kas ir viena no konsultēšanas darba pamata iemaņām, bet kuru mēs tik maz esam apguvuši studiju laikā.

Projektā iesaistītā psihoterapeite, ģimeņu terapeite Ilze Norman no Zviedrijas dalījās ar mums šādā skatījumā uz aktīvās klausīšanās kritērijiem:

³ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/3351>

⁴ Sociālā darba pamati. Estere Zemīte. SDSA “Attīstība”, 2003. 151 lpp.

- Skatieties no otras personas skatpunkta.
- Klausieties bez aizspriedumiem un ļaujieties būt pārsteigti par dzirdēto.
- Esiet pacietīgi, izrādiet cieņu un vienlīdzību.
- Sāciet no tās vietas, kurā otra persona atrodas pašlaik, nevis no tās, kuru jūs sagaidāt, pieņemat vai vēlaties, ka tā ir.
- Ieklausieties sasniegumos, pievērsiet uzmanību personas spējām un panākumiem, nevis šķēršļiem.
- Ierobežojiet savu iedomību, augstprātību un vēlmi pašapliecināties.
- Neizmantojiet ļaunprātīgi sev doto varu.

Kā jebkurš sociālā darba speciālists, arī mēs savā profesionālajā darbībā vadāmies pēc dažādiem LR likumiem, normatīvajiem aktiem, sociālā darba profesijas standartiem, ētikas kodeksa. Mūsaprāt, iepriekšminētie kritēriji lieliski sasauca ar Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā paustajām vērtībām. Sociālajiem darbiniekiem cieņa un autoritāte būtu jāiegūst, pateicoties zināšanām, nevis statusam, amatam vai sabiedriskajam stāvoklim. Mums nav jābūt vienlīdzīgiem, bet jāciena vienam otra atšķirības, un likumiski dotā vara nav jāizmanto kā līdzeklis, lai demonstrētu personisko varu un kontroli pār klientu. Mēs pieņemam cilvēku, kāds viņš ir, bet neatzīstam visu, ko viņš dara. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā teikts, ka *viens no sociālā darba mērķiem ir atbalstīt personas attīstības iespējas, kā arī tiesības patstāvīgi pieņemt lēmumus un tos īstenot.*⁵ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā minēts, ka *no sadarbības ar klientu sagaidām, ka klienti uzņemsies atbildību par rīcības virzienu noteikšanu.*⁶ Kas notiek realitātē? Realitātē bieži vien sociālais darbinieks vienpersoniski nosaka, kas klientam būtu jā dara, un tad tie kļūst par darbinieka, nevis klienta mērķiem, un tas likumsakarīgi rada personas pretestību. Mēs varam palīdzēt klientam saglabāt uzskatu par sevi kā bezpalīdzīgu personu vai palīdzēt veidot jaunu izpratni par sevi kā spējīgu un radošu personību, kurai piemīt daudz pozitīvu iekšējo resursu. Veicot konsultēšanas darbu, nepārtraukti jābalstās uz psihosociālā sistēmiskā darba pamatnostādņēm: pozitīvā akcentēšana, līdzvērtīga, cieņpilna attieksme, elastīgums, nenosodīšana, savstarpēja uzticēšanās, konfidencialitāte, atbildības nodošana paša rokās; tās ir ļoti būtiskas kvalitātes savstarpējās attiecībās ar klientu. Tas ietverts arī sociālo darbinieku ētiskajās nostādņēs, kur noteikta prasība *katru klientu uzlūkot kā unikālu un īpašu, respektēt un cienīt atšķirīgo.*⁷ Zinot, ka daži klienti mēdz būt rupji, uzbrūkoši,

citi var būt netīri, nemazgājušies, ar nepatīkamu aromātu, un tomēr saglabāt toleranci – ne visiem tas ir pa spēkam. Kā to izdarīt, atbilde jāmeklē sevī. Tā ir liela drosmē – ieskatīties pašam sevī, savās vērtībās, zināšanās, spējās un prasmēs, būt spējīgiem atzīt savus trūkumus, bailes, vājības un citas ēnas puses. Dažreiz klients ar savu uzvedību mūsos var izsaukt pašu bērniecībā piedzīvotos traumatiskos notikumus, un tas mums var radīt vēlmi aizsargāties, uzbrukt, zaudēt paškontroli. Rezultātā klients var aiziet no dienesta ar pazemojuma, vainas, nedrošības un nepārliecinātības sajūtām, un mēs paši esam “parūpējušies” par profesijas prestiža mazināšanos, kas mūs patiesībā ļoti satrauc. Šeit ir runa arī par mūsu profesionalismu un to, vai, neraugoties uz aizspriedumiem un nepatīkamām izjūtām, ko klients mums radījis, mēs tam spējam pārkāpt pāri klienta interešu labā. Atkal jāpiemin ētikas kodekss, kur teikts, ka *sociālais darbinieks ir primāri atbildīgs klienta priekšā un viņam jāpalīdz visiem klientiem ar vienādu attieksmi* (turpat, atsaucē Nr. 7). Protams, ir izņēmuma situācijas, kad klients cenšas manipulēt ar darbinieku vai savtīgos nolūkos izplata nepatiesu informāciju par darbiniekiem vai dienestu kopumā, kas arī nemaz nav tik reta prakse klientu vidū. Profesionāls sociālais darbinieks arī šādus klientus turpmāk pieņems bez aizspriedumiem un nosodījuma. Tomēr var notikt tā, ka darbinieks iekšēji ir dusmīgs, apvainojies, un līdz ar to viņš nekādi nevarēs būt tolerants un ar patiesu vēlmi palīdzēt. Tas nozīmē, ka ētika, profesionālās vērtības un kompetence ir ļoti nozīmīgi aspekti sociālajā darbā un ietekmēs to, vai sadarbība būs veiksmīga vai neveiksmīga.

Praksē ir pierādījies, ka, runājot ar cilvēkiem par viņu iespējām, alternatīvām, prasmēm un panākumiem, mēs varam daudz veiksmīgāk motivēt izmaiņām un sadarbībai nekā runājot par problēmām. Esam arī pārliecinātas, ka lielākas izredzes, ka cilvēks atzīs savas kļūdas un iesaistīsies to risināšanā, būs tad, kad jutīsies par kaut ko atzīts un cienīts, nevis pamācīts, kritizēts vai sodīts. Pretējā gadījumā puse no konsultācijas var pāriet emociju vēdināšanā, lai palīdzētu klientam nomierināties, atgūties un atbrīvoties no negatīvām emocijām. Mēs cenšamies uztvert šīs klienta emocijas, kas dažreiz ir ļoti spēcīgas, izturēt tās, saglabājot mieru un profesionālu iejūtību. Vieglāk jau būtu piekrist klientam un pateikt, jā, darbinieks rīkojies neētiski, neprofesionāli, bet jāpatur prātā arī tas, ka sociālo darbinieku ētikas kodeksā ir sadaļa par sadarbību ar kolēģiem, kur teikts, ka *jāatzīst citu kolēģu un speciālistu viedokļu un prakses atšķirības, kritiku izsakot konstruktīvi.*⁸

Pozitīvām savstarpējām attiecībām darba kolektīvā arī ir ļoti būtiska ietekme uz darba kvalitāti, tāpēc viedokļu atšķirības profesionāļu starpā būtu apspriežamas institūcijas iekšienē speciāli tam velītās grupu diskusijās un / vai supervīzijās. Lietderīgi ir izspēlēt kādu konkrētu situāciju, kurā darbinieks nonāk klienta lomā. To lieliski var izdarīt ar sistēmiskās konstelācijas metodes (izvietojumi, sakārtojumi, izkārtējumi, uzstādījumi, izlikumi, ģimenes sistēmiskā terapija, Helingera metode) palīdzību, kuru arī nedaudz apgūvām mācību laikā.

⁵ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68488>

⁶ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/3351>

⁷ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/3351>

⁸ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/3351>

Šī metode dod lielisku iespēju vizuāli ieraudzīt tagadējo klienta vai ģimenes situāciju, caur sevi sadzirdēt un sajūst viņa emociju spēku, kā arī piedzīvot pārvērtības, ko var radīt lomu izvietojuma maiņa. No iepriekšminētā varam secināt, ka saskarsmes veidam, attieksmei profesionāļu starpā un ar klientu ir būtiska ietekme uz to, kā klients jūtas un reaģē sadarbības procesā, un vai problēmu risināšana būs veiksmīga.

Nevar neminēt, cik nozīmīga loma ir institūcijas nostādnei attiecībā pret psihosociālā sistēmiskā konsultanta amatu. Mūsu gadījumā attieksme ir pozitīva, atbalstoša, esam nodrošinātas ar atbilstoši iekārtotiem kabinetiem, esam sadzirdētas un uzklaustas. Pēc mācībās gūtajām zināšanām, pieredzes un prakses pašas veidojam klienta lietas dokumentāciju, (pamatinformācija, kas ietver personas datus, nodarbošanos, tuvākos ģimenes locekļus, klienta apmeklējumu uzskaiti, iespējamo atbalsta personu atrašana, esošie un piesaistāmie resursi, klienta izvirzītie mērķi, vēlamās izmaiņas, konsultanta saskatītās vēlamās izmaiņas, izvēlētās darba metodes, kopdarba novērtējums, atziņas par darba gaitu, pārskats par paveikto) regulējam klientu plūsmu un pieņemšanas laikus. Pieļaujam, ka ne visur ir tik atbalstoša attieksme, līdz ar to izskaidrojams fakts, ka Latvijā nav daudz sociālo dienestu, kuros būtu sociālais darbinieks – psihosociālais konsultants. Vēlamies pateikt paldies arī savām kolēģēm – sociālām darbiniecēm ģimenēm ar bērniem un pagastos strādājošām sociālām darbiniecēm, kuras atzinušas, ka psihosociālais konsultants var būt kā labs palīgs, resurss darbam ar ģimeni dažādu ieilgušu sociālo problēmu un attiecību konfliktu risināšanā. Protams, jāapzinās, ka ar šo jauno pakalpojumu mēs nevarēsim atrisināt visas sociālās problēmas cilvēka dzīvē, tomēr tas ir vēl viens līdzeklis kādas problēmas risināšanai.

Esam pateicīgas “Nodibinājuma “C Modulis”” valdes priekšsēdētājam, projekta vadītājam Kārlim Višam un visiem projektā iesaistītajiem ekspertiem par doto iespēju apgūt, mūsaprāt, salīdzinoši jaunu un maz lietotu praksi sociālajos dienestos – psihosociālo sistēmisko darba pieeju. Vislielāko paldies vēlamies teikt tiem sociālo dienestu vadītājiem, kuri jau devuši iespēju saviem darbiniekiem iegūtās zināšanas izmantot ikdienas praksē. Saldus, Tukuma un Dobeles novada sociālo dienestu vadītāji ir starp tiem, kuri pieņēma izaicinājumu nodalīt psihosociālās konsultācijas atsevišķi no gadījuma vadīšanas, tādējādi vienlaicīgi īstenojot pašas organizācijas mērķus un rūpējoties par psihosociālā darba veicējiem un klientiem, nodrošinot atbilstīgas telpas un vidi vēl viena jauna pakalpojuma sniegšanai.

Izmantotie avoti:

1. Sociālā darba pamati. Estere Zemīte. SDSPA “Attīstība”, 2003. 151 lpp.
2. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000, 155.
3. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/3351>
4. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=68488>

Pēcvārda vietā gribētos iedrošināt un mudināt arī citus vadošos darbiniekus: esiet kreatīvi, pieņemiet jauno pakalpojumu – psihosociālo sistēmisko konsultēšanu, tā ir iespēja daļēji atvieglot sociālo darbinieku, gadījuma vadītāju un psihologu darbu. Pēc klientu skatījuma pakalpojums ir pieņemts un desmit ballju sistēmā svārstās starp astoņām un deviņām ballēm, bet mēs neieslīgstam pašapmierinātībā. Cenšamies sazvanīties, dalīties savā pieredzē, joprojām piedalāmies supervīzijās, spriežam, kur un ko vēl gribētu un vajadzētu apgūt, kādas profesionālās kompetences attīstīt, lai stiprinātu savu profesionālo identitāti un pēc iespējas kvalitatīvāk spētu palīdzēt klientiem. Novēlam visiem sociālajā darbā strādājošiem ar savu rīcību un attieksmi nenovirzīties no ētikas kodeksā noteiktajiem principiem, iedzīvināt tos savās praksēs, nepazaudēt vēlmi un nepieciešamību turpināt pilnveidoties profesionāli, apgūstot citu pieredzi, citādu skatījumu uz lietām. Kā teikusi bijusī Latvijas Valsts prezidente, šobrīd Eiropas Komisijas priekšsēdētāja vietniece V. Vīķe-Freiberga: “Katrs rīts sniedz mums iespēju būt citādiem, nekā mēs bijām vakar, tas sniedz mums izdevību būt labākiem, nekā mēs bijām vakar, tas sniedz mums izaicinājumu sevi pāraugt, sevi pilnveidot un sevi pārspēt”.

Atskats uz tematisko diskusiju “Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā”

Līva Vīksne

Labklājības ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta projekta koordinatore

Viena no darbībām, kas tiek īstenota projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros, ir metodiskā atbalsta nodrošināšana sociālā darba speciālistiem, un tās ietvaros divas reizes gadā tiks organizētas tematiskās diskusijas par aspektiem, kuriem ir būtiska ietekme uz sociālo dienestu darba efektivitāti un sociālā darba speciālistu profesionalitāti.

Izvēlējamies tematisko diskusiju ciklu uzsākt ar ētikas jautājumu, jo ētiskā apziņa ir jebkura sociālā darbinieka profesionālās darbības būtiska sastāvdaļa un tieši no sociālā darbinieka spējas rīkoties ētiski ir atkarīga klientiem piedāvāto pakalpojumu kvalitāte.¹ 2016. gada maija tematiskajā diskusijā tikās apmēram 40 sociālā darba profesionāļi, pārstāvot dažādas valsts un pašvaldību iestādes, nevalstiskās organizācijas, Sociālo darbinieku biedrību, Latvijas Profesionālo sociālā darba speciālistu asociāciju, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienību, Latvijas Supervizoru apvienību, kā arī izglītības jomas pārstāvji, lai diskutētu par apsverumiem, kas liek sociālajiem darbiniekiem ievērot ētikas principus un profesionālo ētikas kodeksu, par esošā sociālo darbinieku ētikas kodeksa pārskatīšanas aktualitāti, kā arī iezīmētu galvenos jautājumus attiecībā uz sociālā darba standartiem darbā ar klientu, sadarbību ar kolēģiem un attiecībā pret profesiju, par kuriem būtiski runāt ētikas kodeksa aktualizēšanas gadījumā. Šī raksta pamatā ir diskusijā izskanējušie viedokļi.

Diskusijas sākumā tās moderators Ivars Neiders sniedza ieskatu ētikas teorijā, norādot, ka profesionālais ētikas kodekss var tikt izmantots kā problēmu risināšanas veids, jo ētikas kodekss ir ne tikai dokuments, kurā ikviens profesionālis var noteikt vērtības, kuras viņam ir svarīgas kā profesionālim, bet arī instruments, ar kura palīdzību iespējams izvērtēt kolēģu rīcību. Tas nosaka mērķus un principus, kuriem mēs kā profesionāļi sekojam. Diskusijas turpinājumā tās dalībnieki sadalījās četrās daļās, lai, secīgi mainoties, piedalītos visās četrās sarunu grupās, kuras moderēja Evija Apine, Ārija Baltiņa, Ieva Lāss un Mārtiņš Moors. Noslēdzoties viedokļu

apmaiņai mazajās grupās, moderatori prezentēja galvenos secinājumus, savukārt paneldiskusijā profesionāļi runāja par savu redzējumu, kā aplūkotos aspektus padarīt par tādiem, kas veicina vēlamās izmaiņas.

Skatoties no tiesiskā regulējuma prizmas, sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums nosaka², ka sociālais darbinieks un karitatīvais sociālais darbinieks veic savu profesionālo darbību saskaņā ar sociālo darbinieku ētikas kodeksu. Taču vai ikdienā tas tiek izmantots? Vai mēs varam atsaukt atmiņā kādu gadījumu, kad ētikas kodekss ir piemērots praksē? I.Lāss, apkopojot grupu darba secinājumus, norādīja, ka Latvijas sociālā darba praksē ētikas kodekss sociālajam darbiniekam nav pirmajā vietā un sociālā darba prakse pamatā balstās uz normatīvu izpildi – atšķirībā no Skandināvijas valstīm, kur lēmumi tiek pieņemti, balstoties uz ētikas kodeksā noteikto. Tomēr nevarētu teikt, ka Latvijas sociālā darba prakse ir neētiska – visticamāk, ja arī rīcība netiek balstīta uz ētikas kodeksu, tā lielā mērā balstās uz personības pamatvērtībām, kas, iespējams, ir viens no noteicošajiem faktoriem profesijas izvēlē.

Taču, runājot par Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu – tas ir pieņemts 2001. gada maijā Latvijas profesionālo sociālo un aprūpes darbinieku asociācijas kopsapulcē un izstrādāts, pamatojoties uz šādiem Starptautiskās sociālo darbinieku federācijas (*International Federation of Social Workers* (IFSW)) dokumentiem: “Sociālā darba ētisko principu deklarācija” un “Starptautiskie sociālo darbinieku ētikas standarti”, kas, savukārt, apstiprināti IFSW kopsapulcē Kolombo (Šrilankā) 1994. gadā. Jāatzīmē, ka sociālais darbs pasaulē ir strauji attīstījies, un 2004. gada oktobrī Adelaidē, Austrālijā, IFSW un Starptautiskās Sociālā darba skolu asociācijas (*International Association of Schools of Social Work* (IASSW)) kopsapulcē apstiprināts aktualizēts dokuments “Sociālā darba ētisko principu deklarācija”,³ kā

¹ Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. Pieņemts Rīgā, 2001. gada 10.maijā. Bez izmaiņām spēkā esošs. Pieejams LR Labklājības ministrijas mājas lapā <http://www.lm.gov/text/3351> Skatīts 24.10.2016.

² Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Pieņemts 2002.gada 31.oktobrī. Pēdējie grozījumi 2015. gada 2.decembrī, spēkā esošs. Pieejams <http://likumi.lv/doc.php?id=68488> Skatīts 24.10.2016.

³ Starptautiskā sociālo darbinieku federācija <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/>

arī 2014. gada jūlijā IFSW kopsapulcē un IFSW Ģenerālajā asamblejā apstiprināta jauna sociālā darba profesijas definīcija.⁴

Diskusijas laikā sociālā darba jomas profesionāļi gandrīz vienbalsīgi pauda uzskatu, ka **ētikas kodeksu ir nepieciešams pārskatīt un aktualizēt**, ņemot vērā starptautisko kontekstu. Izskanējušās šaubas par jautājuma aktualitāti kļiedēja E.Apine, uzsverot, ka **ētikas jautājumus ir svarīgi risināt vienmēr, jo tā ir neatņemama prakses sastāvdaļa**. Sarunas gaitā vairākkārt tika uzsvērts, ka ētikas kodeksam jābūt "dzīvam", ar to saprotot reālu prakses instrumentu, uz kuru var atsaukties. Līdz ar to ir būtiski, ka ētikas kodeksa pārskatīšana un aktualizēšana tiek veikta, iesaistot pēc iespējas vairāk praktiķu. Lai panāktu maksimālu kodeksa atbilstību reālās prakses vajadzībām, kā arī jomas speciālistu vidē radītu izpratni par tā nozīmību, uzsākto diskusiju nepieciešams turpināt dažādos līmeņos.

"Ētikas kodekss atspoguļo to, kas mēs esam, un kādi ir mūsu principi."

/I.Lāss/

Kā vienu no būtiskākajiem turpmāko diskusiju jautājumiem, iespējams, primāro, M. Moors iezīmēja nepieciešamību vienoties par ētikas kodeksa subjektu. Vai ētikas kodekss attiecas uz sociālajiem darbiniekiem vai sociālā darba speciālistiem? Vadītājiem? Izglītotājiem? Praktiķiem? Vai varbūt nepieciešami atšķirīgi standarti atkarībā no specializācijas – sociālais darbinieks darbā ar ģimenēm ar bērniem, sociālais darbinieks darbā ar senioriem utt.?

Ā.Baltiņa rosināja domāt, ka papildus ētikas kodeksa aktualizēšanai ir būtiski izstrādāt **rīcības standartu**, kas noteiktu, kā katra no ētikas normām īstenojama prakse (savā ziņā tas varētu būt pielīdzināms rokasgrāmatai), kā arī nepieciešams izveidot / atjaunot **Ētikas komisiju**, kurā tiktu izvērtētas konkrētas situācijas sociālā darba praksē. Iespējams, komisijas darba kārtībā būtu iekļaujama ne tikai to gadījumu izskatīšana, kad kodekss pārkāpts, bet arī gadījumi, kad sociālais darbinieks rīkojies profesionāli un nepieciešama aizstāvība, piemēram, medijos.

Turpinot diskusiju par dilemmām, varētu runāt arī par sociālo tīklu ietekmi uz sociālā darba praksi, proti, aktuāls jautājums, ko profesionālim iesākt ar informāciju, kas ar sociālo tīklu starpniecību nonāk sociālā darbinieka rīcībā, un kura, iespējams, ir pretrunā ar sociālajam darbiniekam sniegto informāciju, kā arī ar informāciju, kas parādās sociālajos tīklos par sociālo dienestu.

Tabula Nr.1 Galvenie aspekti, kuri diskusijā tika atzīmēti kā būtiski sociālā darba standartu aktualizēšanas kontekstā

Darbā ar klientiem	Sadarbībai ar kolēģiem (institūcijā un starpinstitucionālā sadarbībā)
Sociālā darba pamatvērtību – sociālais taisnīgums un cilvēktiesības – ievērošana.	Profesionāla sadarbība, kuras pamatā ir darbs klienta interesēs.
Profesionālā autonomija kā ētiskas rīcības priekšnoteikums.	Samērīguma principa ievērošana (neviens sociālais darbinieks nav ne gudrāks, ne labāks vai sliktāks par citu atkarībā no viņa darba vietas).
Savu spēju, iespēju apzināšanās.	Komandas darba principu ievērošana.
Konfidencialitātes jautājumi ne tikai saskarsmē, bet arī saistībā ar klienta lietu digitalizāciju.	Kolēģu kompetences respektēšana.
Kodekss kā mehānisms (vai tā daļa), kas pasargā arī sociālo darbinieku no klientu un vadības neētiskas rīcības.	Konfidencialitātes jautājumi.
Klienta un sociālā darbinieka robežu jautājumi.	Principa ievērošana: nedari kolēģim to, ko negribi, lai viņš dara tev (un otrādi).
Profesionālās valodas jautājumi.	Profesionālo robežu jautājums.
Konstruktīvas darbības ievērošana.	Profesionālās un privātās dzīves robežu jautājumi, ņemot vērā Sociālā dienesta lielumu.
	Konstruktivitāte konfliktu un dilemmu risināšanā.
Attiecībā uz sevi kā sociālā darba profesijas pārstāvi	Attiecībā uz sociālo darbu kā profesionālu darbību
Individuālo vērtību atbilstība profesijas pamatvērtībām.	Atbildība par pozitīvās prakses popularizēšanu.
Atbildība par sava darba rezultātiem.	Neatlaidība risinājumu meklējumos, sociālā darba jēgas un nozīmes apzināšanās pat vissarežģītākajā situācijā.
Cēlas un humānas rīcības īstenošana, kas ceļ sociālā darba profesijas prestižu.	
Atbildība par savu profesionālo izaugsmi.	
Rūpes par savu fizisko, psiholoģisko un garīgo stāvokli (t.sk. supervīzija).	

⁴ Starptautiskā sociālo darbinieku federācija <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>

Profesionāli īpašu uzmanību veltīja jautājumam par **ētikas dilemmām**, kuru kontekstā ētikas kodeksam varētu būt procesuāla instrumenta raksturs, kas nodrošinātu maksimālu objektivitāti to risināšanā, stiprinātu speciālista pārliecību par lēmuma pareizību un dotu drosmi turpmāko rīcību īstenošanā. Ivars Neiders diskusijas nobeigumā ar humoru rezumēja, ka nepieciešams veikt sociālo darbu pašu sociālo darbinieku vidē – tajā nozīmē, ka pārmaiņas ir nepieciešamas, un sociālie darbinieki tiek definēti kā pārmaiņu veicinātāji un ieviesēji!

Viennozīmīgi skaidrs, ka diskusija ir mērķtiecīgi jāturpina dažādos līmeņos, lai ne tikai formulētu ētikas kodeksa saturu, bet arī izplatītu informāciju par tā nozīmīgumu un nepieciešamību. Paralēli jāapzina un jāpēta labās prakses piemēri ētikas kodeksu "iedzīvināšanā", lai Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss kļūtu par neatņemamu prakses sastāvdaļu.

Labklājības ministrijas vārdā aicinu visas profesionālās organizācijas aktīvi iesaistīties šajos procesos, kā arī, sekojot M.Moora aicinājumam, aicinu ikvienu dalīties ar labajiem piemēriem, kad ētikas kodekss piemērots praksē. Sūtiet savas ziņas uz e-pastu socdarbs@lm.gov.lv – apkoposim tās un izmantosim turpmākajās diskusijās.

"Ētika ir dzīva tad, ja par to runā un domā." /E.Apine/

Tēmu plašākā auditorijā turpināsim 2017. gada ikgadējā konferencē, kas norisināsies marta pēdējā nedēļā.

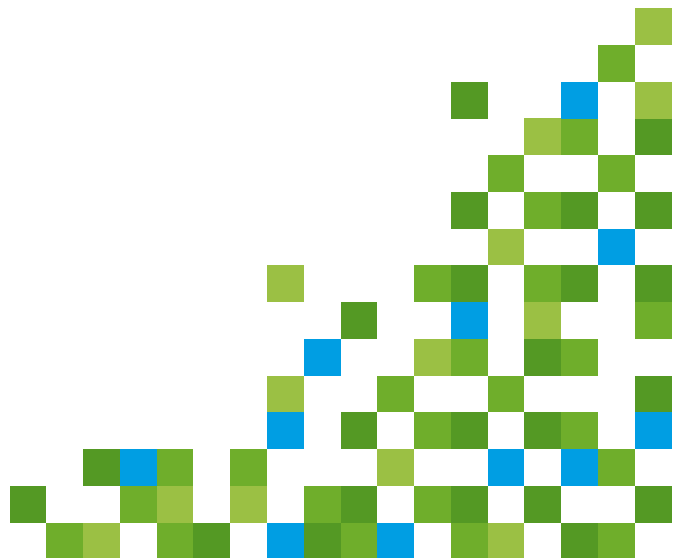
Diskusija bija interesanta un vērtīgām idejām pilna. Paldies ikvienam iesaistītajam – diskusijas moderatoram Ivaram Neideram, grupu moderatoriem – Evijai Apinei, Ārijai Baltiņai, Ievai Lāss, Mārtiņam Mooram, kā arī visiem diskusijas dalībniekiem!

Ja, izlasot rakstu, radusies interese par diskusiju, tās video ierakstu iespējams noskatīties <https://www.youtube.com/watch?v=jZxvnpzoma0&app=desktop>.

Aicinām sekot turpmākajām projekta aktivitātēm Labklājības ministrijas mājas lapā un Facebook lapā "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"!

Izmantotie avoti:

1. LM organizētās diskusijas "Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā" video ieraksts. Diskusija norisinājās Rīgā, 2016. gada 25. maijā. Pieejams <https://www.youtube.com/watch?v=jZxvnpzoma0&app=desktop> Skatīts 20.10.2016.
2. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss. Pieņemts Rīgā, 2001. gada 10. maijā. Bez izmaiņām spēkā esošs. Pieejams LR Labklājības ministrijas mājas lapā <http://www.lm.gov/text/3351> Skatīts 24.10.2016.
3. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Pieņemts 2002. gada 31. oktobrī. Pēdējie grozījumi 2015. gada 2. decembrī, spēkā esošs. Pieejams <http://likumi.lv/doc.php?id=68488> Skatīts 24.10.2016.
4. Starptautiskā sociālo darbinieku federācijas mājas lapa <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>



Par mums pašiem, sociālo darbu un profesionālo integritāti

Ilze Kurme

Labklājības ministrijas projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" vadītāja

Izdevums top novembra sākumā, pirmās projekta ietvaros organizētās konferences sagatavošanas un norises laikā. Konferencē vispusīgi apskatījām, kas ir profesionālā integritāte, kuru manā uztverē visspilgtāk raksturo vārdi – līdzsvars, apzināšanās un konsekvence.

Liels paldies visiem rakstu autoriem par iniciatīvu, atklātību, ieguldījumu un drosmi!

Apzināmie autori norādītās problēmas, kas traucē sistēmai valstī darboties pietiekami efektīvi. Sociālo darbu Latvijā kopš tā pirmsākumiem pagājušā gadsimta deviņdesmito gadu pirmajā pusē ir ietekmējušas vairākas ekonomiskās krīzes, un tas joprojām sastop arvien jaunus ārējās un iekšējās vides izaicinājumus. Ir pienācis brīdis, kad šī sistēma ir visaptveroši jānovērtē. Jāvērtē gan sociāla darba politikas veidotāju noteiktais tiesiskais regulējums, saturiskais ietvars un nākotnes plāni, gan pašvaldību un valsts institūciju atbildība un ieguldījums, gan nevalstisko organizāciju devums, gan visu citu iesaistīto izpratne un attieksme. Un, protams, arī pašu sociālo darbinieku profesionālā integritāte.

Aicinu sistēmas sniegumu vērtēt mērķtiecīgi un konsekventi, neļaujot emocijām aizēnot lietas būtību. **Savos lēmumos balstīties uz profesionālajām vērtībām, ko spējam atpazīt, izšķirt un nodalīt no personīgajām, kā arī kritisku vērtējumu, kas neatražo sabiedrības stereotipus un aizspriedumus.** Bezjēdzīga un nemotivējoša ir abstrakta un vispārināta sistēmas vai atsevišķu notikumu un personu kritizēšana vai noliegšana. Uzlabot šo sistēmu varēsim, mācoties saskatīt un pazīt problēmas, skaidri un godīgi norādot uz tām, iedziļinoties un diskutējot par to galvenajiem cēloņiem un sekām, atrodot izpildāmus risinājumus cēloņu novēršanai.

Milzīgi tuvāko gadu izaicinājumi mūsu projektā ir sociālā darba ar noteiktām klientu mērķa grupām (personas ar garīga rakstura traucējumiem, no vardarbības cietušas personas, vardarbīgas personas u.c.) efektivitātes uzlabošana un pašvaldību sociālo dienestu vadības moduļa izstrāde.

Ar metodisko materiālu palīdzību vēlamies uzlabot sociālo darbinieku zināšanas par attiecīgo klientu mērķa grupu,

t.sk., kā izvērtēt klienta sociālo situāciju un atpazīt viņa piederību noteiktai mērķa grupai, identificēt sociālo problēmu, rast un piesaistīt klientam piemērotākos resursus, lai nodrošinātu iespējami efektīvāko sociālā darbinieka atbalstu. Īstenosim apjomīgas mācības sākotnēji pilotprojektos iesaistītajiem pašvaldību darbiniekiem, bet pēc metodisko materiālu un mācību programmu izstrādes tiks nodrošināta iespēja to saturu apgūt arī ikvienam sociālajam darbiniekam Latvijā.

Ar sociālo dienestu vadības moduļa izstrādes un ieviešanas palīdzību vēlamies stiprināt institūcijas pārvaldības nozīmību, jo, nedaudz pārfrāzējot Gaja Šenana (*Guy Shennan*) teikto konferencē, ja izcils profesionālis strādā nesakārtotā vidē, kurā vadības mehānismi nav orientēti uz noteiktu mērķu sasniegšanu, laba rezultāta nebūs. Skaidri definēsim, kas ir sociālā darba prakse sociālajā dienestā un tās pamatošanai nepieciešamā dokumentācija, stiprināsim sociālā darbinieka prakses robežu izpratni un regulējumu. Definēsim arī to, kas noteikti nav jādara sociālajam darbiniekam. Tik ļoti aktuālajā sociālo darbinieku noslodzes jautājumā pamatosim reālo kvalitatīva sociālā darba veikšanai nepieciešamo laiku un citus resursus, kā arī piedāvāsim ieteikumus profesionālā sociālajā darbā sasniedzamajiem rezultātiem. Izstrādāsim priekšlikumus sociālo darbinieku atalgojuma sistēmas pilnveidei, kā arī mēģināsim uzlabot institūciju un profesionāļu sadarbību visos virzienos un līmeņos.

Aicinu uz atklātu un aktīvu sadarbību un iesaistīšanos, ieklausoties gan sevī, gan citu iesaistīto personu sniegtajos faktos un argumentētos viedokļos, lai veidotu mums pašiem tīkamu un sabiedrībai noderīgu sociālā darba vidi!



Sociālā darbinieka profesionālā ētika Polijā

Eva Kružak-Szumanska (Ewa Krzyżak-Szymańska (Polija))

Andrejs Szumanskis (Andrzej Szymański (Polija))

Tulkojums: Daniels Gratkovskis un Līga Ābolčiņa

Indivīda stāvokli sabiedrībā nosaka vairāki faktori: izglītības līmenis, dzīves pieredze, finansiālais stāvoklis, kā arī indivīda talants un intelekts. Kā viens no svarīgākajiem elementiem, dzīvojot sabiedrībā, ir indivīda izvēlēta profesija, kuras statusu un prestižu nosaka popularitāte, lietojamība, sarežģītība, atbildība un risks, kā arī sagaidāmie rezultāti un zaudējumi.¹ Līdz ar sociālā darbinieka profesijas attīstību ir pieaugusi arī interese par tās īstenošanas morālajiem aspektiem, kas savā ziņā norāda uz profesionālās ētikas formēšanās sākumu.

Daži pētnieki “profesionālās ētikas” terminu attiecina uz rakstītiem standartiem, kas atbild uz jautājumu: “Kā profesijas pārstāvjiem vajadzētu rīkoties no morāles viedokļa, un kā nē?”² Citas ar šo jēdzienu saistītās definīcijas uzsver profesionālās ētikas precizējošo funkciju un vispārējo morālo normu implementāciju, kas saistīta ar konkrēto sabiedrību³, neatkarīgi no tā, vai šīs vērtības ir pārņemtas vai tradicionāli veidotas un pieņemtas kā nerakstītas normas. Visos gadījumos jēdziens “profesionālā ētika” ietver trīs veidu noteikumu kopumu:

- noteikumi par profesijas tehniskajiem aspektiem;
- noteikumi, kas attiecas uz profesionāļu attiecībām ar sabiedrību;
- noteikumi, kas nosaka savstarpējās attiecības ar citu profesiju pārstāvjiem.⁴

Svarīgi uzsvērt, ka profesionālās ētikas saturs ietver un pamato atkāpes no kopējiem standartiem, atvieglo profesijas ikdienas praksi, palīdz risināt konfliktus, paātrina lēmumu pieņemšanu, sniedz direktīvas un vadlīnijas profesionālā perfekcionisma sniegumam.⁵ Sociālā darba apjoms un saturs ir atkarīgs no konkrētu faktoru grupas (skatīt 1. attēlu), kas

cieši saistīti ar sociālo lomu saturu un personām, kas īsteno šo profesiju.

1.attēls

Faktori, kas ietekmē profesionālās ētikas saturu



Avots: aprobēts pēc H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznaņa 1998, 183. lpp.

Profesionālā ētika praksē parasti tiek īstenota ētikas kodeksa formā, kas satur sociāli pieņemamo ideālo rīcību aprakstu. Polijā profesionālās ētikas kodeksa uzdevums ir noteikt tās pārstāvjiem prerogatīvu ierobežojumu.⁶ Daži ētikas kodeksi tiek veidoti kā tiesisko rīkojumu rezultāts, ko piemēro profesiju pārstāvjiem. Parasti šāds diktāts attiecas uz profesijām, kas saistītas ar sabiedrības uzticību vai profesijām ar augstu sociālo atbildību, piemēram: ārsts, psihologs, tiesnesis, prokurors, probācijas dienesta darbinieks, jurists, notārs, policists utt. Paralēli var arī norādīt uz arvien plašāku ētikas kodeksu satura loku, kuru darbība un esamība nav

¹ D. Karkowska, *Zawody medyczne*. Varšava 2012, 41. lpp.

² W. Drzeżdżon, *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane Zagadnienia*, “Studia Gdańskie”, T. X, 2013, 25. lpp.

³ Por. M. Byczyk, M. Kowalewska, *Zasady etyki zawodowej w służbach mundurowych a reguła ostrożności*, [w:] *Zasady etyki zawodowej w służbach mundurowych*, (red.) P. Jóźwiak, K. Opaliński, Pila 2013, 13. lpp.

⁴ I. Bogucka, T. Pietrzykowski, *Etyka w administracji publicznej*, Varšava 2009, 97. lpp.

⁵ J. Filek, *Rola etyki w działalności samorządowej*, [w:] *Etyczne aspekty działalności samorządu terytorialnego. Poradnik dla samorządowców*, (red.) J. Filek, Krakova 2004, 34. lpp.

⁶ M. Żak, *Miejsce etyki zawodowej w służbie polskiego policjanta*. “Górnośląskie Studia Socjologiczne”, nr. 4, 2013, 172.-173. lpp.

saistīta tikai ar normatīvajiem aktiem.⁷ Sarežģītus lēmumus par ētiska satura jautājumiem parasti pieņem tā saucamās tikumīgās profesijas – tās ir profesijas, no kurām sabiedrība sagaida sociāli atbildīgu profesionālo darbību, pat, ja šī darbība ir vairāk saistīta ar cilvēku nekā ar tehniskiem un profesionāliem noteikumiem.⁸ Šo profesiju vidū atrodas arī sociālā darbinieka profesija.⁹ Starp galvenajiem pienākumiem ir aprūpe un palīdzība nabagiem, trūcīgajiem, atstumtajiem indivīdiem vai citiem, kuri atrodas neizdevīgā stāvoklī vai ir citādi sociāli atstumti. Tādējādi profesionālā darba raksturs un tā sekas ir cieši saistītas ar cilvēkiem un viņu likteņiem. Sociālā darba risināmo problēmu raksturs norāda, ka līdzās prasmēm un zināšanām¹⁰ ir svarīgas arī morālās īpašības¹¹, kas noteic gan sava darba, gan personiskā snieguma kvalitāti profesijā.

Kā jau minēts, daļa no profesijām Polijā rada savus ētikas kodeksus ne piespiedu kārtā, bet labprātīgi. Tas attiecas arī uz sociālajiem darbiniekiem, kuri par savu profesionālās ētikas ceļa rādītāju atzīst “Polijas Sociālo darbinieku savienības ētikas kodeksu”.

Šis kodekss ietver skaidras vadlīnijas sociālā darbinieka darbībai un tās vērtēšanas principiem. Tas balstās uz fundamentālo pieņēmumu, kas ietver tādus principus kā katra cilvēka cieņa, tiesības uz pašnoteikšanos un vienādas iespējas visiem cilvēkiem. Preambulā ir arī norādīts, ka kodeksa nepieciešamība izriet no apziņas, ka sociālais darbs ir sociālo pārmaiņu un sabiedrības sirdsapziņas pievilksnās spēks. Sociālo darbinieku ētikas kodekss sastāv no sešām sadaļām (skat. 1. tabulā), kas regulē sociālā darbinieka profesijas standartus un patstāvīgu darbību, ieskaitot kontaktu ar klientu, kolēģiem, darba devējiem un plašāku sociālo vidi.

⁷ Šis koordinācijas trūkums tiesiskajās normās, kas attiecas uz dažādu profesiju profesionālo ētiku, liecina, ka Polijas likumdevējam trūkst saskaņotas koncepcijas par profesionālās ētikas būtību un tās saistību ar likumu. Sal. P. Łabieniec, *Etyka – Etyka zawodowa-Prawo*, “Prokurator”, nr. 2, 2002, 25. lpp.

⁸ H. Izdebski, *Zarządzenie etyką za pośrednictwem kodeksów etyki zawodowej*, [w:] *Etyka w służbie publicznej*, (red.) J. Czuputowicz, Varšava 2012, 48. lpp.

⁹ Polijā sociālais darbinieks var būt nodarbināts sociālās politikas reģionālajā centrā, novada ģimenes atbalsta centrā, sociālās labklājības centrā (pilsētā vai pašvaldībā), nevalstiskā organizācijā, sociālās integrācijas centrā, sociālās integrācijas klubā, krīzes intervences centrā, pansionātā citā sociālās palīdzības vienībā, veselības dienestā.

¹⁰ Saskaņā ar pašreizējiem noteikumiem par sociālo darbinieku var kļūt persona, kurai ir sociālo darbinieku kolēģijas diploms vai kura ir augstskolas absolvents sociālajā darbā un mācīšanās gaitā pabeigusi 330 stundas nepieciešamo priekšmetu un 240 stundas prakses. Saskaņā ar rīkojumu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 stycznia 2008 r. w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych (Dz. U. z 2008 roku Nr27, poz. 158).

¹¹ S. Musioł, M. Twardowska, *Pracownik socjalny – profesjonalne działanie na rzecz osób wykluczonych*, Varšava 2011, 40. lpp.

1. tabula

Sociālā darbinieka ētikas kodekss

I nodaļa

Vispārējā attieksme un sociālā darbinieka darbības kārtība

Šajā nodaļā ietilpst sociālā darbinieka patstāvīgās darbības noteikumi – uzsverot, ka ir jārikojas vispirms klienta labā. Tiek akcentēts, cik svarīgas ir sociālā darba pamatā esošās zināšanas un prasmes. Te arī ir norādes par darbinieka personību, kurai jābūt ar augstu morāli savā personiskajā un profesionālajā dzīvē, kā arī jāspēj pretoties kārdinājumam izmantot profesionālos kontaktus savām privātajām vajadzībām.

II nodaļa

Darbinieka ētiskā atbildība

Šajā nodaļā ir uzsvērts sociālā darbinieka pienākums respektēt cieņu pret klientu un viņa tiesības uz pašnoteikšanos. Tiek arī prasīts, lai sociālais darbinieks kontaktā ar klientu rūpētos par savstarpēji uzticamu saskarsmi un sadarbību. No viņa tiek pieprasīts saglabāt no klienta iegūtās informācijas konfidencialitāti, kā arī profesionāla darbība un vienāda attieksme pret saviem klientiem, neatkarīgi no viņu vecuma, dzimuma, ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas, tautības, reliģijas, politiskajiem uzskatiem, veselības stāvokļa, rases, ādas krāsas un citām iezīmēm un personiskām īpašībām.

III nodaļa

Sociālā darbinieka ētiskā atbildība pret kolēģiem

Šī nodaļa pieprasa no sociālā darbinieka profesionālās lojalitātes atbilstību profesijai. Tiek iekļauta arī apņemšanās sadarboties ar pārējiem sociālajiem darbiniekiem un objektīvi vērtēt citus. Uzsvars tiek likts arī uz pienākumu respektēt citu darbinieku zināšanas un pieredzi, kā arī noteikts pienākums vērsties pret gadījumiem, kad citi darbinieki pārkāpj kodeksu.

IV nodaļa

Sociālā darbinieka ētiskā atbildība pret darba devēju

Šajā nodaļā ir ietverti sociālā darbinieka pienākumi, lai uzlabotu sociālo institūciju darbību, to efektivitāti, ieguvumus un palielinātu līdzekļu izlietošanas racionalitāti.

V nodaļa

Sociālā darbinieka ētiskā atbildība pret pašu profesiju

Šī nodaļa nosaka, ka sociālā darbinieka pienākums ir uzticama profesijas īstenošana, kā arī tās pilnveidošana un zināšanu padziļināšana. Pievērsta uzmanība profesionālajai integritātei un pienācīgam profesijas statusam.

VI nodaļa

Sociālā darbinieka ētiskā sabiedriskā atbildība

Šī nodaļa nosaka, ka sociālā darbinieka pienākums ir strādāt vispārējam labumam. Viņa pienākums ir arī pēc iespējas nodrošināt, lai personas, kas ir pilnvarotas saņemt nepieciešamos pakalpojumus un resursus, ir vietējās kopienas atbalsts sociālajā pašpalīdzībā un pamudinājums piedalīties sociālās institūcijas veidošanā un sociālās politikas radīšanā.

Avots: aprobēts pēc Polijas Sociālo darbinieku savienības ētikas kodeksa

Sociālo darbinieku ētikas kodekss, lai gan tam nav oficiāla juridiskā statusa, ir svarīgs ietekmējošs rīks profesionālai attieksmei pret cilvēku. Svarīgs ir likums par sociālo palīdzību, kas ir papildu nodrošinājums profesionālai ētikai.¹² Lai gan tas nav tik detalizēts kā ētikas kodekss, tas ievieš skaidrību par uzdevumiem, kurus nākas pildīt sociālajam darbiniekam:

- darboties pēc cilvēku un to ģimeņu labuma principa, respektējot viņu cieņu un tiesības uz pašnoteikšanos;
- neitralizēt necilvēcīgu un diskriminējošu praksi pret personām, ģimenēm vai grupām;
- sniegt pilnu informāciju par priekšrocībām un pieejamajiem palīdzības veidiem personām, kas to pieprasa;
- saglabāt tās informācijas konfidencialitāti, kas ir iegūta veicot profesionālo darbību, pat pēc darba attiecību izbeigšanas, ja tā darbojas pret personas vai ģimenes labumu.

Tipiskais poļu sociālais darbinieks, kurš veic profesionālo darbību, apvieno savu praktiskās darbības lauku ar tā saucamo "darbu pie rakstāmgalda". Neatkarīgi no darbības vietas galvenais nosacījums profesionālas attieksmes attīstībai ir personiskā morālā kompetence katrai atsevišķai sociālajā palīdzībā nodarbinātai personai. Uz šo aspektu jau sen norādīja Seneka, kurš rakstīja: *"Neviens nevar noliegt, ka spēku vajadzētu pierādīt ne tikai teorētiski domājot par to, kas ir jādara, bet vairāk praktiskā darbībā. Tad domas savukārt mainīsies uz rezultātiem darbos."*¹³ Pirms simtiem gadu izteiktā doma apstiprina, ka ētiskais darbs pieprasa katrā posmā daudz vairāk pūļu un apņemšanos nekā darbs, kurš koncentrējas tikai uz rezultātu.¹⁴ Tāpēc, nodarbinot cilvēkus sociālajā darbā un sociālajā palīdzībā, darba devēji gaida no topošajiem darbiniekiem komunikācijas prasmes, klienta situācijas izpratni un siltu jūtu izteikšanu.¹⁵

Iepriekš minētie ētikas kodeksa nosacījumi negarantē ētiskus un morālus panākumus, bet palīdz veidot uz sadarbību orientātas attiecības starp palīdzētāju un klientu. Klients un sociālais darbinieks, pamatojoties uz šīm attiecībām, kopīgi piedalās lēmumu pieņemšanā par darba problēmām un mērķiem, kā arī sarunās par plānu, kas palīdzētu izvirzītos mērķus sasniegt. Tas, kas notiek starp palīdzētāju un personu, kas izmanto šo palīdzību, ir dinamisks process, un attiecības, kas veidojas uz šīs pamatnes, sauc par *terapeitisko aliansi*.

¹² Skat. 119. pantu Ustawa o pomocy społecznej z 2004 r. (konsolidēts teksts - Obwieszczenie Marszałka Sejmu RP z dnia 7 czerwca 2016r. Dz.U. 2016, poz. 930).

¹³ L. A. Seneka, Dialogi, Varšava 2001, 531. lpp.

¹⁴ Z. Wołk, Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa, Radoma 2009, 89. lpp.

¹⁵ M. Dutkiewicz, Jak nas widzą, tak o nas piszą – wizerunek publiczny pracowników socjalnych, [w:] Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem, (red.) M. Rymsza. Varšava 2012, 117. lpp.

Lai tam būtu iespēja notikt, darbiniekam sava profesionālā misija un atbalsts ir jāpamato ar vairākiem principiem, kas izriet no sociālā darba (skatīt 2. attēlu), un ir cieši saistīti ar profesionālo ētiku.

2. attēls

Sociālā darba principi



Avots: aprobēts pēc B. Dubois, K. Krosgrud Miley, *Social Work. An Empowering Profession*, Pearson, 2010, 21. lpp.

Runājot par profesionālo ētiku sociālajā darbā, grūti ignorēt faktu, ka sociālā darbinieka profesija Polijā nebauda pārāk augstu sociālo statusu.¹⁶ Centienos novērst stereotipus nepalīdz mediju veidots sociālā darba tēls, kas sensāciju dēļ parasti padziļina profesijas negatīvo tēlu un zemo sociālo prestižu. Sociālie darbinieki uzskata publicētās ziņas par negodīgām un neobjektīvām. Tomēr ir arī daudzi elementi, kas pozitīvi ietekmē darba kvalitāti un iekšējo motivāciju, lai sniegtu atbilstīgu palīdzību un atbalstu trūcīgajiem. Sociālā darba efektivitātes samazināšanās pazīmes galvenokārt saistītas ar ekonomiskajiem faktoriem (piemēram, zemā alga), kas attiecas uz darbības teritorijas platību, pārmērīgu birokrātiju

¹⁶ Zemo profesijas prestižu apstiprina aptaujas un izpētes rezultāti sabiedrībā. Sal. Z. Sawiński, K.M. Stomczyński, H. Domański, *Spoleczna klasyfikacja zawodów*, [w:] H. Domański, Z. Sawiński, K.M. Stomczyński, *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, Varšava 2007, 166. lpp.

un pārlietu daudzajiem uzdevumiem. Nopietns šķērslis ir arī sociālās palīdzības klientu agresīva uzvedība, īpaši to klientu, kuri ir atkarīgi no alkohola. Kopumā pēc Polijas sociālo darbinieku viedokļa ir nepieciešamas pārmaiņas, kas padarītu elastīgāku esošo administratīvo tiesību sistēmu. Tiek novērots, ka sakarā ar lielo formālismu zūd aprūpes pakalpojumu personiskais aspekts¹⁷. Tā vietu aizņem masveida raksturs starppersonu attiecībās¹⁸ un koncentrēšanās uz iejaukšanos bez dziļākas klienta un viņa ģimenes vajadzību atzīšanas un izvērtēšanas.

Mēģinājums atbildēt uz norādītajām grūtībām bija likumprojekta veidošana sociālā darbinieka profesijai¹⁹. Likumprojekta pamatā ir ideja, ka likuma mērķis būtu sociālās palīdzības efektivitātes paaugstināšana, kas ir svarīgs posms sociālās nodrošināšanas sistēmas modernizācijā, profesijas statusa paaugstināšanā un efektīvā sociālās palīdzības sniegšanā. Projekts paredzēja saskaņot sociālo darbinieku profesionālo darbību ar ētikas kodeksu. Pilnībā šis normatīvais akts nav īstenots dzīvē, un Darba un sociālās politikas ministrija pēc vairāku gadu darba atturējās no tālākas jaunā likumprojekta radīšanas.

Secinājumi un pārdomas par sociālā darbinieka profesionālo ētiku atklāj vairākus aspektus.

1. Poļu sociālā darba deontoloģija nesagaidāja “dzinēj spēku” tiesas vai profesionālās ētikas komisijas veidā. Šī iemesla dēļ ētikas kodeksa spēks bieži tiek uzskatīts par nenozīmīgu²⁰. Ētikas kodekss formālā un retoriskā ziņā sasauca ar līdzīgiem šāda veida dokumentiem, kas darbojas citās demokrātiskās valstīs, un tā avots ir universālo cilvēktiesību ievērošana. Lai nodrošinātu ētikas kodeksa pareizu virzību, ir absolūti nepieciešams noteikt darbinieka tiesisko atbildību par tā neievērošanu.

2. Polijā vēl nesen sociālā darbinieka profesijā bija redzami daudzi attīstības ceļi. Tie radīja iespēju iekļaut dažādu profesiju komandas un personas, kas pārstāvēja dažādu un daudzveidīgu pieredzi. Tagad, pēdējo gadu laikā, ir kļuvusi aktuāla precizēšana, norādot sociālā darba atbildības prasības. Tas ir nozīmīgs šķērslis, lai sociālā darbinieka lomai nepieklūtu cilvēki ar apšaubāmām kompetencēm un ētiskām, morālām normām.

¹⁷ A. Olech, *Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości, normy, dylematy etyczne*, Katowice 2006, 10 lpp.

¹⁸ M. Bieńko, *Dylematy profesji i roli w refleksyjnym projekcie tożsamości współczesnego pracownika socjalnego*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, (red.) M. Rymsza. Varšava 2012, 114. lpp.

¹⁹ Likuma projekts tika nodots Seimā 2005. gada 15. jūnijā, izdruka nr 4210. Projekts netika apskatīts IV Seima kadences laikā, kurš tajā brīdī beidza savu darbu.

²⁰ A. Olech, *Praca socjalna a inne profesje: punkty styczne i rozłączne*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce*, (red.) M. Rymsza Varšava 2012, 343. lpp.

3. Poļu sociālais darbinieks joprojām ir persona ar zemu profesionālo, sociālo un ekonomisko statusu. Šajā kontekstā nav pārsteigums, ka sociālie darbinieki pieprasa paaugstināt atalgojumu, piešķirt privilēģijas un radīt atsevišķu likumu par sociālā darbinieka profesiju. Šajā aktā tie uzsver savu iespēju paaugstināt profesijas prestižu un atrisināt ierobežojumus, kas izriet no likumā par sociālo palīdzību ietilpstošiem sliktiem noteikumiem. Tāpēc vēlamais solis ir atkārtoti sākt darbu pie likuma par sociālā darbinieka profesiju un iekļaut tur ne tikai papildu tiesības un pienākumus, bet arī gaidamās ētiskās un morālās vajadzības un sekas gadījumā, ja kļūst neadekvāta to īstenošana.

Izmantotie avoti:

1. Bieńko M., *Dylematy profesji i roli w refleksyjnym projekcie tożsamości współczesnego pracownika socjalnego*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, (red.) M. Rymsza. Varšava 2012.
2. Bieńko M., *Pomiędzy jałmużnikiem a profesjonalistą. Wybrane płaszczyzny realizacji roli pracownika socjalnego w perspektywie badawczej*, [w:] *W stronę aktywnych służb społecznych*, (red.) T. Kazimierczak, M. Rymsza. Varšava 2012.
3. Bogucka I., Pietrzykowski T., *Etyka w administracji publicznej*, Varšava 2009.
4. Byczyk M., Kowalewska M., *Zasady etyki zawodowej w służbach mundurowych a reguła ostrożności*, [w:] *Zasady etyki zawodowej w służbach mundurowych*, (red.) P. Józwiak, K. Opaliński, Piła 2013.
5. Drzeżdżon W., *Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane Zagadnienia*, "Studia Gdańskie", T. X., 2013.
6. Dubois B., Krosgrud Miley K., *Social Work. An Empowering Profession*, Pearson, 2010.
7. Dutkiewicz M., *Jak nas widzą, tak o nas piszą – wizerunek publiczny pracowników socjalnych*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, (red.) M. Rymsza. Varšava 2012.
8. Filek J., *Rola etyki w działalności samorządowej*, [w:] *Etyczne aspekty działalności samorządu terytorialnego. Poradnik dla samorządowców*, (red.) J. Filek, Krakova 2004.
9. Izdebski H., *Zarządzanie etyką za pośrednictwem kodeksów etyki zawodowej*, [w:] *Etyka w służbie publicznej*, (red.) J. Czaputowicz, Varšava 2012.
10. Karkowska D., *Zawody medyczne*. Varšava 2012.
11. Łabieniec P., *Etyka – Etyka zawodowa – Prawo*, "Prokurator", nr 2, 2002.
12. Musioł S., *Twardowska M., Pracownik socjalny – profesjonalne działanie na rzecz osób wykluczonych*, Varšava 2011.
13. Olech A., *Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości, normy, dylematy etyczne*, Katowice 2006.
14. Olech A., *Praca socjalna a inne profesje: punkty styczne i rozłączne*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce*, (red.) M. Rymsza Varšava 2012.
15. Sawiński Z., Słomczyński K.M., *Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce*, Varšava 2007.
16. Seneka L.A., *Dialogi*, Warszawa 2001.
17. Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radoma 2009.
18. Żak M., *Miejsce etyki zawodowej w służbie polskiego policjanta*. "Górnośląskie Studia Socjologiczne", nr 4, 2013.

Summary

“Social Work in Latvia” is the only professional magazine dedicated to overall social work profession and we are pleased to announce that the second issue is now ready for all the colleagues and the persons interested.

The main guiding motive for the second collection of articles are the Code of Ethics, ethical dilemmas and problems, co-operation and relations between the social workers and the clients encouraging discussions about personal and professional values. The content of the magazine is very colourful, full of thoughts and ideas, as well as some contradictive issues. It fosters much deeper and broader contemplation of the social problems on the part of the readers making them seek for the answers all by themselves.

The main topics covered in this edition are: 1) ethical issues within social cases among different systems; 2) collaboration and involvement in the relations of the clients and social workers; 3) responsibility and confidentiality as a core value whilst solving ethical dilemmas; 4) importance of reflective supervision emphasized; 5) interview with a guest from United Kingdom Mr. Gay Shennan – (The British Association of Social Workers) and 6) an article from Polish colleagues analysing and discussing ethical perspective of social work in Poland.

The Editorial Board of our magazine are very thankful to all the authors who responded to our call and contributed their time making this issue so valuable. We hope that this publication will become an acknowledged and helpful tool promoting continuous development of the social work profession in Latvia.

Redkolēģija

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

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

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

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

Ilze Skrodele-Dubrovka – sociālā darba maģistre (Mg.soc.d), Labklājības ministrijas Metodiskā atbalsta un kontroles departamenta direktora vietiece

Literārā redaktore
Linda Jansone

Izdevuma maketētāja
Vladislava Krupmane

Iespiests tipogrāfijā
Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Zelta Rudens Printing”

Atbildīgais izpildītājs
Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Baltijas Starptautiskā akadēmija”
e-pasts: bsaredkolegija@gmail.com, tālr.67100605, mob.tālr.26100864

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

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

Izdevums tipogrāfiski iespiests Ministru kabineta 2015. gada 14. aprīļa noteikumu Nr. 193 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.2.1. specifiskā atbalsta mērķa "Paaugstināt sociālo dienestu darba efektivitāti un darbinieku profesionalitāti darbam ar riska situācijās esošām personām" 9.2.1.1. pasākuma "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" īstenošanas noteikumi" ietvaros.
Projekts Nr.9.2.1.1/15/I/001 "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds

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

Izdevums tiek izdots divas reizes gadā

ISSN 2500-9680



03

9 772500 968005