

ZINĀŠANU PĀRNESE SOCIĀLĀ DARBA PRAKSĒ:

NR. **2**

VAR PAZĪT PĒC DARBIEM



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



LATVIJAS
PAŠVALDĪBU
SAVIENĪBA



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

SATURS

Lolita Vilka "Vairāk sociālo darbu sociālā darbinieka profesijā".	<u>1</u>
RSU rektors, profesors Jānis Gardovskis	<u>1</u>
Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas izpildvaras komitejas locekle Marika Smirnova	<u>2</u>
Trīspusējā sadarbības līguma parakstīšana starp Labklājības ministriju, Latvijas Pašvaldību savienību un Rīgas Stradiņa universitāti	<u>2</u>

I. SOCIĀLĀ POLITIKA UN SOCIĀLAIS DARBS

Aija Barča "Sociālās politikas aktualitātes"	<u>3</u>
Labklājības ministrs Uldis Augulis	<u>4</u>
Andris Jaunsleinis "Sociālā darba attīstība un tā nozīme"	<u>5</u>
Juris Jansons "Sociālais taisnīgums Latvijā"	<u>5</u>
Ilze Skrodele–Dubrovskā "Aktualitātes un plānotās darbības sociālā darba politikā laika periodā no 2015. – 2022. gadam"	<u>8</u>
Ilze Rudzīte "Baltā grāmata" — vakar, šodien, rīt ..."	<u>10</u>
Irēna Kondrāte "Sociālā darba prakses novērtēšana bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem Rīgas pilsētā"	<u>11</u>

METODOĻĢISKIE JAUTĀJUMI UN DISKUSIJAS

Lolita Vilka "Jaunas trajektorijas sociālā darba profesijas attīstībā"	<u>13</u>
Lidija Šilņeva "Integrālas pieejas nepieciešamība sociālā darba izglītībā"	<u>17</u>
Maira Baltiņa, Andreta Slavinska, Lolita Vilka "Sociālā darba profesionālās kompetences robežu paplašināšana: mediācija"	<u>19</u>

PĒTĪJUMI

Andra Mite, Katarīna Vencjuna, Olga Dmitrijeva "Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā"	<u>22</u>
Ilvija Razgale, Ieva Diķe, Andris Geiba "Drošības apdraudējuma riski profesijas pūrā"	<u>25</u>
Natalja Dmitrijeva, Andris Vilks "Sociālā darba rezultativitātes novērtēšanas un mērīšanas metodes"	<u>27</u>
Anita Ābele, Sandra Miķelsone-Slava "Deinstitucionalizācija — iespēja pilngadīgām personām ar garīgās attīstības traucējumiem dzīvot patstāvīgu dzīvi sabiedrībā"	<u>31</u>
Aivars Kaupužs "Mehanoterapijas iespējas profesionālajā rehabilitācijā"	<u>34</u>
Aloida Jurčenko "Vizuāli plastiskā mākslas terapijas izmantošana komandas darbā cilvēku ar prognozējamu invaliditāti sociālajā rehabilitācijā"	<u>35</u>
P. Stradiņa medicīnas koledžas Sociālās aprūpes katedras autoru kolektīvs "Universālais dizains un vides pieejamība Jūrmalas pilsētā"	<u>38</u>

II. ZINĀŠANU PĀRNESE UN INOVĀCIJAS SOCIĀLAJĀ DARBĀ

STUDIJU NOVITĀTES

Skaidrīte Gūtmane, Dace Dolace "Inovācijas sociālā darba profesijā un pētniecībā"	<u>40</u>
Līga Rasnača "Mūsdienīgs sociālo problēmu risinājums"	<u>42</u>
Irīna Vereščagina "Liepājas Universitātes sešpadsmit gadu pieredze ilgtspējīgai profesionāla sociālā darba attīstībai"	<u>44</u>

III. SOCIĀLĀ PARTNERĪBA UN SINERĢIJA JAUNU RISINĀJUMU MEKLĒJUMOS

PAŠVALDĪBU PIEREDZE

Aivars Lācarus "Sociālā darba attīstības atslēgas vārdi — "aktivitāte un sadarbība""	<u>46</u>
Ineta Ziriņa "Veselības veicināšanas un sociālā darba mijiedarbība"	<u>47</u>
Gunārs Ansiņš "Sociālā palīdzība — daudz vairāk nekā tikai pabalstu dalīšana"	<u>49</u>
Baiba Meldere "Bāriņtiesu institūta nozīme Latvijā"	<u>49</u>
Viktorija Kozlovska "Jauniešu līdzdalība"	<u>50</u>
Ligita Gintere "Sociālais darbs un Jaunpils pieredze"	<u>52</u>
Iveta Bartkeviča "Parastā dzīve"	<u>52</u>
Ina Balgalve "Par cilvēkiem, deinstitucionalizāciju un "Mežrozītēm""	<u>53</u>
Esmeralda Tāle "Sociālā partnerība, aktivitātes un jaunu risinājumu meklējumi Mālpilī"	<u>54</u>
Kristīne Liepiņa "Jauns izaicinājums, jauna pieredze, jaunas iespējas"	<u>57</u>



LOLITA VILKA *Dr. phil., asoc. profesore,
Labklājības un sociālā darba katedras vadītāja,
Rīgas Stradiņa universitāte*

“Sociālais darbs ir profesija un akadēmiska disciplīna, kas veicina sociālās pārmaiņas un attīstību, sociālo saimniecību un iespēju radīšanu patstāvīgai funkcionēšanai sabiedrībā un cilvēku atbrīvi.

Sociālā taisnīguma principi, cilvēktiesības, kolektīva atbildība un cieņa pret citādību ir sociālā darba centrā. Balstoties uz sociālā darba teorijām, sociālajām un humanitārajām zinātnēm, un speciālām zināšanām, sociālais darbs iesaista cilvēkus un struktūras, lai risinātu dzīves problēmas un izaicinājumus, un veicinātu labklājību”.

(Starptautiskā definīcija, pieņemta Melburnā, 2014. gadā)

PROFESIONĀĻI ir mūsu bagātība, — mazliet ar patosu, bet vispārzināms izteikums, kad gribam uzsvērt cilvēku — īstenu sava aroda pratēju lomu uzņēmumā, iestādē, organizācijā vai nozarē. Tā var attiecināt arī uz sociālā darba nozari: “Sociālā darbinieka profesijas spēks ir profesionāļos”.

Profesionalitāte savukārt ietver vairāku svarīgu komponentu sinerģisku mijiedarbību. To raksturošanai profesionālajā jomā mēs varētu lietot franču sociologa P. Burdjē ideju par *kapitālu*. Patiesībā tie ir vairāku kapitālu veidi — *cilvēkkapitāls, sociālais kapitāls* un *aroda jeb profesionālais kapitāls*, kas, kopā ņemot, veido sociālā darba profesijas kultūru.

Cilvēkkapitāls ir produktīva bagātība, ko iegulda perso-

nības talantu attīstīšanā un veidošanā, tajā skaitā izglītībā un zināšanu apgūvē, sagatavošanā darba dzīvei, morālo vērtību un radošā potenciāla izkopšanā.

Sociālais kapitāls ir sadarbību veicinošas sociālo attiecību saites, kas balstās uz kopīgām normām, vērtībām un izpratni un stiprina kopienas spēku.

Profesionālais kapitāls ietver gan cilvēkkapitālu, gan sociālo kapitālu un tas veidojas profesionālajā kopienā, kuru vada kritiskas izziņas gars un virza uz drosmīgām inovācijām un attīstību.

Profesionālais kapitāls tiek uztverts kā sava veida simboliskais kapitāls. Gan prestižs, statuss un ietekme institucionālajā līmenī, gan plašākas sabiedrības diskursi ir svarīgas lietas sociālā darba profesionāļiem, kuru darbs, strādājot sociāli visjutīgākajā jomā, ne vienmēr tiek novērtēts atzinīgi un viennozīmīgi.

Spēcīgs profesionālais kapitāls ir arī sociālā darba profesijas spēks un ilgtspējas faktors. Līdzīgi kā ar kapitālu ekonomikā, arī profesionālā kapitāla vairošanas un uzkrāšanas noslēpums ietverts “kapitāla aprīte”. Tā izpaužas kopdarbībā, kuru raksturo atvērtības un apmaiņas princips. Zināšanu pārnese, kritiska ielūkošanās un analīze, dalīšanās pieredzē un attīstīti profesionālās sadarbības paradumi ir svarīgi sociālā darba profesionālā kapitāla aprītes komponenti, kas atgriezēniski spēcina sociālā darba profesionālo kopienas.

Latvijas Sociālā darba izglītotāju un sociālā darba speciālistu 2. forums ir aicinājums uz sarunu par profesionālo kapitālu sociālā darba nozarē. Tas ir arī aicinājums uz atvērtību uztvert jaunus impulsus kritiski radošam sociālajam darbam praksē un sociālā darba izglītībā. Tas ir aicinājums — **vairāk sociālo darbu sociālā darbinieka profesijā!** ●



JĀNIS GARDOVSKIS
*Dr. habil. med., profesors,
Rīgas Stradiņa universitātes
rektors*

RĪGAS Stradiņa universitātes (RSU) attīstība ir balstīta ilgtermiņa stratēģiskajā mērķī būt Baltijā vadošajai cilvēkzinātņu universitātei ar specializāciju medicīnā, kas piedāvā augstas kvalitātes un modernas studiju programmas, kā arī sabiedrībai un industrijai nepieciešamus zinātniskos atklājumus ar ilgtermiņa pēctecību ar pienesumu sociālajai labklājībai. Tieši tāpēc RSU jau vairāku gadu garumā īsteno arī pētniecību un studijas sociālajā darbā.

Studiju virziena “Sociālā labklājība” mērķis ir nodrošināt augstas kvalitātes izglītību sociālā darba nozares un sociālās attīstības darbiniekiem. Attīstot prasmju un kompetences izcilību sociālā darba izglītībā, praksē, pētniecībā un sociālajā attīstībā, tiek dots ieguldījums sociālā darba politikas īsteno-

šanā un nozares ilgtspējīgai attīstībai. Šobrīd RSU studiju virziens “Sociālā labklājība” ietver studiju programmas sociālā darba nozarē, īstenojot RSU stratēģiju vienā no tās izglītības un pētniecības virzieniem — “Globalizācija, sociālās, ekonomiskās, tiesiskās un medicīniskās problēmas”.

Lai nodrošinātu stabili ceļu uz stratēģisko mērķi, RSU ilgtermiņā veicina studējošo daudzpusīgu izglītību un absolventu tālākizglītību, akadēmiskā personāla izaugsmi, kā arī nostiprina sadarbību ar pētniecības un studiju programmu industriju pārstāvjiem. Sekmīga sadarbība uzsākta gan ar uzņēmumiem, gan vairākām pašvaldībām — Rīgu, Liepāju, Daugavpili, Madonu, Dobeli. Savukārt 2015. gada pavasarī RSU parakstīja arī trīspusējo sadarbības līgumu ar Labklājības ministriju un Latvijas Pašvaldību savienību, jo sociālā darba nozarei ir īpaša loma sociālās labklājības jautājumu risināšanā valstī. Noslēgtais līgums paredz turpmāko sadarbību sociālā darba vērtību un sociālo darbinieku profesijas popularizēšanā, pētniecībā, RSU studentu prakses vietu nodrošināšanā, kā arī sadarbību lekciju, semināru, konferenču un praktikumu organizēšanā.

Organizējot starptautiskus seminārus, vieslekcijas un konferences, sociālā darba un sociālās labklājības nozīme un pētniecība tiek aktualizēta arī reģionālā līmenī, veidojot ciešāku RSU sadarbību ar ārvalstu institūcijām un organizācijām, tādējādi radot augstas pievienotās vērtības atklājumus un pienesumu globālo jautājumu risināšanā. ●



Rīgas Stradiņa universitātes Labklājības un sociālā darba katedras lektore
MARIKA SMIRNOVA
2015. gada vasarā Milānā ievēlta par Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas izpildvaras komitejas locekli no Latvijas.

EIROPAS Sociālā darba skolu asociācija (*European Association of Schools of Social Work, (EASSW)*) apvieno vairāk nekā 300 dažādas skolas, universitātes un terciārās izglītības iestādes, kas iesaistītas sociālā darba izglītības nodrošināšanā.

Asociācijas mērķis ir sekmēt sociālā darba izglītību Eiropā. Tās galvenie virzieni ir sociālā darba izglītības standartu izstrādāšana un pilnveidošana, sociālā darba izglītības kvalitātes jautājumi, starptautiskās pieredzes apmaiņas veicinā-

šana, sociālā darba pētniecība un *European Journal of Social Work* izdošana.

Rīgas Stradiņa universitāte, ko pārstāv Labklājības un sociālā darba katedra, ir *EASSW* biedre kopš 2011. gada.

Šovasar Milānā, Itālijā no 29. jūnija līdz 2. jūlijam notika Asociācijas rīkotā konference “*Sociālā darba izglītība Eiropā: iepretim 2025*”. Konferencē laikā notika arī Asociācijas izpildvaras vēlēšanas. Rīgas Stradiņa universitātes Labklājības un sociālā darba katedras lektore Marika Smirnova tika ievēlta par Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas izpildvaras komitejas locekli no Latvijas.

Marika Smirnova ir dzimusi 1985. gada 30. septembrī. 2008. gadā M. Smirnova ieguva sociālā darba bakalaura grādu Latvijas Universitātē, bet 2010. gadā — profesionālā maģistra grādu Rīgas Stradiņa universitātē.

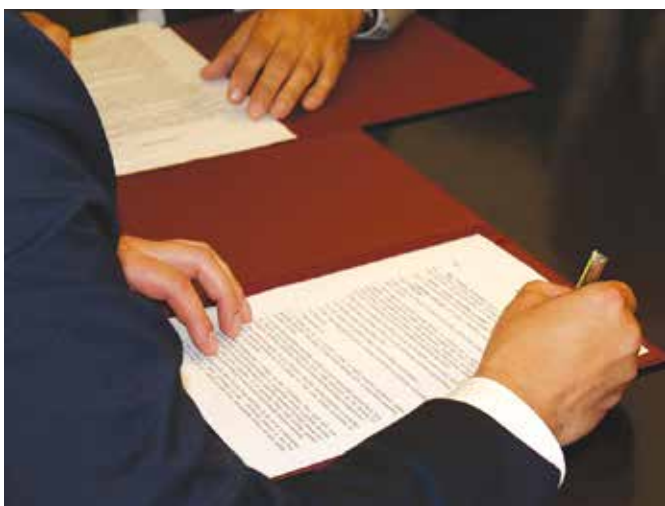
Šobrīd M. Smirnova ir Rīgas Stradiņa universitātes Labklājības un sociālā darba katedras lektore un vada starptautisko maģistra studiju programmu “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”. ●

PARAKSTĪTS TRĪSPUSĒJS SADARBĪBAS LĪGUMS

STARP LABKLĀJĪBAS MINISTRIJU, LATVIJAS PAŠVALDĪBU SAVIENĪBU UN RĪGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTI

2015. gada 12. jūnijā Labklājības ministrs Uldis Augulis svinīgi parakstīja trīspusējo sadarbības līgumu ar Latvijas Pašvaldību savienības priekšsēdi Andri Jaunsleini un Rīgas Stradiņa universitātes rektoru Jāni Gardovski. Puses vienojās stiprināt turpmāko sadarbību rīcībpolitikas un pētniecības attīstīšanā.

Pasākumā piedalījās arī Rīgas Stradiņa universitātes Sabiedrības veselības un sociālās labklājības fakultātes



Līguma parakstīšana.

Labklājības un sociālā darba katedras vadītāja Lolita Vilka un metodiķe, bijusī Labklājības ministre Dagnija Staķe u. c.

Noslēgtais līgums paredz turpmāko sadarbību sociālā darba vērtības un sociālo darbinieku profesijas popularizēšanā, pētniecībā, RSU studentu prakses vietu nodrošināšanā, kā arī sadarbību lekciju, semināru, konferenču un praktisku organizēšanā. Trīspusējā sadarbības līguma parakstīšana notika Labklājības ministrijā. ●



Labklājības ministrs Uldis Augulis, Latvijas Pašvaldību savienības priekšsēdis Andris Jaunsleinis un Rīgas Stradiņa universitātes rektors Jānis Gardovskis pēc trīspusējā līguma parakstīšanas 2015. gada 12. jūnijā.



Pirmajā rindā no kreisās I. Millere, L. Vilka, I. Rudzīte, D. Staķe, R. Uzulnieks, otrajā rindā no kreisās U. Augulis, A. Jaunsleinis, J. Gardovskis.



AIJA BARČA
Saeimas Sociālo un darba lietu
komisijas priekšsēdētāja

SOCIĀLĀS POLITIKAS AKTUALITĀTES

PROFESIONĀLA un efektīva sociālo un nodarbinātības problēmu risināšana ir veids, kā atgūt krīzes laikā iedragāto Eiropas pilsoņu uzticību. Tas ir gan nacionālo parlamentu, gan Eiropas Parlamenta kopīgs pienākums. Lai arī mūsu izmantotie politikas instrumenti un pieejamie līdzekļi atšķiras, tomēr kopīgais mērķis mums ir viens — laimīgi Eiropas Savienības iedzīvotāji.

Finanšu un ekonomikas krīze ir atklājusi nopietnus trūkumus ES pārvaldības sistēmā. Krīzes sekas uzskatāmi parāda, kas notiek tad, kad tiek ignorēti vai pietiekami nenovērtēti sabiedrībai būtiski sociālie jautājumi, koncentrējoties tikai uz fiskālajiem jautājumiem — valsts budžeta deficītu, parāda ierobežošanu un taupību. Šie jautājumi nenoliedzami ir svarīgi, taču vienlīdz svarīga ir līdzsvarota pieeja. Jāmeklē arvien jaunas pieejas, kā sasniegt sociālos mērķus efektīvākā un ilgtspējīgākā veidā. Grūtības tautsaimniecībā un finanšu sektorā ir rosinājušas pilsonisko sabiedrību un valsts institūcijas sadarboties, lai risinātu bezdarba, sociālās atstumtības un sabiedrības novecošanās izaicinājumus, kā arī veicinātu kvalitatīvu darbavietu radīšanu un sabiedrības līdzdalību, tostarp reģionos.

Eiropas Savienības politikai un dalībvalstu reformu programmām ir jābūt vērstām uz vienotas sabiedrības veidošanu, kurā cilvēki spēj prognozēt un vadīt pārmaiņas, tādējādi nodrošinot sev iespēju aktīvi piedalīties ekonomiskajos un sociālajos procesos. Vienlaikus jānodrošina, ka kopējie ekonomiskie labumi nonāktu pie ikviena Eiropas Savienības pilsoņa, turklāt visos, pat visattālākajos reģionos.

Būtiski uzlabojumi nepieciešami dalībvalstu darba tirgos — daudzviet vajadzīgas nopietnas reformas, lai izglītības sistēmas pielāgotu darba tirgus vajadzībām. Daudzas valstis sastopas arī ar strukturālā bezdarba un algu dempinga problēmām, kā arī nabadzību strādājošo vidū.

Saeimas Sociālo un darba lietu komisija šajā darba cēlienā ir aktīvi strādājusi pie vairākiem likumprojektiem, kas būtiski pilnveido kopējo sociālā atbalsta sistēmu valstī.

Piedzīvotie “treknie gadi” un tiem sekojošā smagā ekonomiskā krīze parādīja, ka pensiju kapitāla aprēķināšanas sistēma nav bijusi līdz galam pārdomāta. Savā ziņā tā bija kā loterija, jo pensiju būtiski ietekmēja ne tikai paša cilvēka veiktās sociālās iemaksas, bet arī aktuālā ekonomiskā situācija brīdī, kad personas dodas pensijā. Labajos gados, pieaugot algu līmenim un nodarbināto skaitam, būtiski auga arī jaunpiešķirtās pensijas, lai gan tas īsti nebija pensionāru pašu nopelns. Savukārt krīzes ietekmē apdrošināšanas algu iemaksu indeksi strauji samazinājās, negatīvi ietekmējot pensijas kapitāla apmēru daudziem cilvēkiem.

Ar grozījumiem likumā **“Par valsts pensijām”** turpmāk nodrošināsim, ka ekonomiskās lejupslīdes situācijā pensijas kapitāls vairs nesarūk un cilvēks var pilnībā paļauties uz darba gados veiktajām sociālajām iemaksām. Pensijas, kas piešķirtas, ekonomiskās krīzes ietekmē piemērojot negatīvos

kapitāla indeksus, tiks pārreķinātas un attiecīgi palielinātas, sākot ar 2016. gadu. Pēc intensīvām konsultācijām ar valdības vadītāju, finanšu ministru un Saeimas Budžeta komisijas priekšsēdētāju tomēr esam panākuši risinājumu, lai krīzes laikā piešķirtās pensijas varētu sākt palielināt jau nākamgad. Svarīgi, ka tas ir ierakstīts likumā, nevis tikai vārdos izteikts solījums. Tādējādi ar šo likumu esam novērsuši gan negatīva indeksa piemērošanu nākotnē, gan panākuši to, ka pensijas tiks pārskatītas tiem cilvēkiem, kuri cietuši iepriekšējās krīzes laikā.

Saskaņā ar parlamenta pieņemtajam likuma izmaiņām pensijas paredzēts pārskatīt personām, kurām laikā no 2010. gada 1. janvāra līdz 2015. gada 31. decembrim piešķirtas vai pārreķinātas vecuma, izdienas vai apgādnieka zaudējuma pensijas. Pensijas tiks pārskatītas negatīvajos 2009.—2011. gados, un apdrošināšanas iemaksu algas indeksi tiks aizstāti ar indeksu “1”. Līdztekus likuma grozījumi paredz nākotnē novērst gadījumus, kad ekonomikas lejupslīdes ietekmē būtiski samazinās piešķiramo pensiju apmērs.

Pensiju likuma grozījumi, ņemot vērā Satversmes tiesas spriedumu, paredz arī dzimst pilnveidot invaliditātes pensiju pārreķināšanas kārtību, mainoties invaliditātes grupai. Likuma izmaiņas paredz I un II grupas invaliditātes pensijas pārreķina formulā ietvert lielākus koeficientus, un pensijas apmērs pārreķina rezultātā varēs pieaugt straujāk. Pašreizējā pārreķina formula ļauj pensiju palielināt ne vairāk kā par 10 procentiem. Kā norādījusi Satversmes tiesa, lai arī personas, kurām mainās invaliditātes grupa, atrodas salīdzināmos apstākļos ar personām, kurām invaliditāte tiek noteikta pirmreizēji, piešķirtās pensijas apmērs abos gadījumos var būt nesamērīgi atšķirīgs.

Likums paredz pagarināt vecuma pensijas izmaksu saglabātajā invaliditātes pensijas apmērā gadījumos, kad invaliditātes pārtraukuma laiks nav lielāks par četriem mēnešiem. Patlaban vecuma pensiju izmaksu iepriekšējā apmērā turpina, ja invaliditātes pārtraukums nav ilgāks par mēnesi. Taču praksē ir gadījumi, kad persona nepagūst veikt invaliditātes ekspertīzi un pagarināt invaliditātes termiņu mēneša laikā, un nav tiesiska pamata pensiju saglabāt iepriekšējā apmērā.

Grozījumi **“Valsts sociālo pabalstu likumā”** paredz, ka persona, kurai nav tiesību uz valsts vecuma pensiju, varēs saņemt valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu no dienas, kad tā sasniegusi pensionēšanas vecumu. To paredz izmaiņas likumā attiecībā uz valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta saņemšanas kārtību un tas stāsies spēkā no 2017. gada 1. janvāra. Valsts vecuma pensijas saņemšanai nepieciešamais apdrošināšanas stāžs kopš 2014. gada paaugstināts no 10 līdz 15 gadiem, bet 2025. gadā pieaugs līdz 20 gadiem. Šie grozījumi ļaus personām, kuru apdrošināšanas stāžs ir mazāks nekā nepieciešamie 15 gadi, turpmāk saņemt pabalstu jau no dienas, kad tā būs sasniegusi nepieciešamo pensionēšanas vecumu. Valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts patlaban noteikts 64,03 eiro apmērā.

Ir pieņemti grozījumi likumā **“Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”**, pilnveidojot slimības naudas aprēķināšanas kārtību darba ņēmējiem, kuriem noteikts summētais dienesta pienākumu izpildes laiks, ņemot vērā darba veikšanas īpašos nosacījumus un specifiku. Likuma grozījumi paredz, ka slimības naudu var aprēķināt ne tikai par darbnespējas dienām, kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā, bet arī par stundām konkrētajā dienā. Savukārt darba ņēmējiem, kuriem noteikts summētais darba laiks un kuru mēnešalga nav atkarīga no faktiski nostrādāto stundu ▶

◀ skaita konkrētā mēnesī, darba devējs, ņemot vērā darba specifiku, var noteikt, ka slimības naudu aprēķina par kalendāra darba dienām darbnepējas periodā.

Grozījumi likumā **“Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam”** paredz iespēju saņemt bezdarbnieka pabalstu arī bērnu vecākiem, kuriem piedzimuši vairāki bērni pēc kārtas un kuri tādējādi vairākus gadus nav strādājuši. Turpmāk jaunajiem vecākiem bezdarbnieka pabalstu aprēķinās no pēdējiem gūtajiem ienākumiem. Praksē konstatēti gadījumi, kad persona saņem maternitātes pabalstu, tā laikā pārtrauc darba attiecības un prasa piešķirt bezdarbnieka pabalstu. Lai novērstu šādas situācijas, kas dubultā kompensē vienus un tos pašus ienākumus, likumā noteikts, ka bezdarbnieka pabalsta izmaksu aptur, ja persona saņem maternitātes pabalstu. Lai novērstu gadījumus, kad persona ir ieguvusi bezdarbnieka statusu, bet strādā citā valstī un vienlaikus saņem bezdarbnieka pabalstu Latvijā, ir noteikts, ka šiem cilvēkiem bezdarbnieka pabalsta izmaksu izbeidz.

Sen gaidīts ir **“Brīvprātīgā darba likums”**, kas beidzot noteiks skaidru un nepārprotamu normatīvo regulējumu brīvprātīgā darba veicējiem. Darbs pie šā likuma ir bijis ilgs un sarežģīts, rūpējoties par to, lai pēc iespējas ņemtu vērā visu iesaistīto pušu intereses. Tāpat svarīgi, lai likuma normas būtu viegli saprotamas un izpildāmas, neradot brīvprātīgā darba organizētājiem lielāku birokrātisko slogu, nekā tas ir bijis pirms likuma pieņemšanas. Brīvprātīgais darbs tiek definēts kā organizēts un

uz labas gribas pamata veikts fizisks vai intelektuāls darbs, ko fiziska persona bez atbildības veic sabiedrības labā. Likums noteic, ka brīvprātīgajam darbam nav peļņas gūšanas nolūka un ar brīvprātīgā darba veicējiem neaizstāj nodarbinātos. Brīvprātīgo darbu varēs organizēt biedrības un nodibinājumi, tostarp arodbiedrības un to apvienības, valsts un pašvaldību iestādes, kā arī politiskās partijas un to apvienības. Brīvprātīgo darbu drīkstēs veikt persona, kas sasniegusi 13 gadu vecumu. Likums definē gan brīvprātīgā darba organizētāja, gan veicēja tiesības un pienākumus, tas stāsies spēkā 2016. gada 1. janvārī.

Komisijai pašlaik izskatīšanai ir nodoti likumprojekta grozījumi **“Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā”**, kas paredz, ka Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) vakanču portālā būs pieejama informācija izsludinātajiem konkursiem uz brīvajām darbavietām valsts un pašvaldības iestādēs un to uzņēmumos. Plānots, ka pienākums publicēt informāciju NVA vakanču portālā stāsies spēkā no 2016. gada 1. janvāra.

Grozījumos arī paredzēts noteikt, ka mobilitātes pabalstu nokļūšanai no mājām uz darbu un atpakaļ turpmāk varēs saņemt ne tikai tās personas, kuras nodarbinātas privātajā sektorā, bet arī publiskajā sektorā strādājošie. Likumprojekta autori norāda, ka minētā pasākuma mērķis ir mazināt bezdarba iestāšanās risku un tas var iestāties neatkarīgi no tā, vai persona strādā pie komersanta, vai publiskajā sektorā. Grozījumi **“Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā”** Saeimai vēl jāskata otrajā un trešajā lasījumā. ●



ULDIS AUGULIS
Labklājības ministrs

SOCIĀLAIS DARBS IR VALSTISKA VĒRTĪBA

NAV NOSLĒPUMS, ka daudziem sociālais darbinieks ir cilvēks, pie kura nākt pēc padoma grūtā brīdī, uz kuru paļauties un kuram uzticēties. Ik dienas viņi uzklausa neskaitāmu cilvēku likteņus un palīdz tos risināt. Sociālā darba profesija ir godājama, atbildīga un novērtējama, lai arī darbs ir grūts. Tomēr esmu pārliecināts, ka cilvēku pateicība un iedzīvotāju dzīves kvalitātes uzlabošana sniedz gandarījumu un ticību, ka padarītais darbs ir vērtība.

Sociālo darbu kā valstiski svarīgu profesiju īpaši novērtējam krīzes laikā, kad, pateicoties sociālo darbinieku zināšanām, profesionalitātei un ieguldītajam darbam, nodrošinājam sociālo mieru. Krīze arī deva iespēju ne tikai novērtēt sociālajā jomā strādājošo sniegto ieguldījumu, bet lika iedziļināties šo darbinieku ikdienā. Tāpēc lielu uzmanību sociālajā politikā turpmākajos gados pievērsīsim profesionālu atbalstam, kvalifikācijai un novērtējumam.

Līdz 2023. gadam ar valsts un Eiropas struktūrfondu atbalstu īstenošim dažādus pasākumus sociālā darba attīstīšanā, ieguldot vairāk nekā astoņus miljonus eiro. Tādējādi tiks radīta vienota sistēma, kas nodrošinās efektīvu palīdzību iedzīvotājiem sociālo problēmu mazināšanā, paaugstinās sociālā darba speciālistu profesionalitāti, pilnveidosim darba metodes, uzlabosim dažādu iestāžu sadarbību un

novērtēsim sociālā darba efektivitāti. Sociālajiem darbiniekiem būs iespējas saņemt supervīzijas, apgūt jaunas zināšanas, papildināt savu pieredzi darbā ar inovatīvām metodēm, kas kopumā uzlabos sociālo dienestu darbu. Piemēram, kā viena no inovatīvajām darba formām projekta ietvaros būs kopienas sociālā darba attīstīšana. Tieši strādājot preventīvi un laikus identificējot riskus, iespējams panākt labākus rezultātus. Novēršot problēmu cēloņus var jau savlaicīgi izvairīties no būtiskām sekām, ar kurām jau būtu daudz sarežģītāk strādāt. Arī pasaules labā prakse liecina, ka tieši sociālais darbs kopienā sniedz vislabākos rezultātus, vērojot uzmanību uz preventīvo aspektu.

Savās reģionālajās vizītēs esmu viesojies daudzās pašvaldībās visā Latvijā. Ar katru pašvaldību pārrunājam sociālo dienestu darbu un iespējas uzlabot sociālo darbinieku motivāciju. Esmu uzrunājis pašvaldību vadītājus, lai viņi pievērstu īpašu uzmanību sociālā dienesta kapacitātei un motivācijai, atbalstot savus darbiniekus. Jo tieši sociālie darbinieki ir tie, kuri sniedz iedzīvotājiem pirmo palīdzību krīzes situācijā, kopumā risinot novada sociālās problēmas. Veselīga sociālā vide ir viens no galvenajiem ceļiem turpmākai sekmīgai attīstībai un sabiedrības labklājībai.

Vienlaikus man ir patīams prieks, ka jau vairākus gadus godinām labākos sociālos darbiniekus Latvijā, kurus iedzīvotāji un darba devēji ir novērtējuši kā izcilākos sava aroda meistarus. Par godprātīgi un teicami paveiktu darbu sabiedrības labā ir jāstāsta. Tomēr īpaši vēlos uzsvērt, ka visi darbinieki, kas veic sociālo darbu, ir pelnījuši novērtējumu un pateicību, jo ikdienā veic sabiedrībai tik ļoti vajadzīgu un nozīmīgu darbu. Līdz ar konkursa **“Labākais sociālais darbinieks”** īstenošanu vēlamies ne tikai uzsvērt sociālā darba sniegumu, bet reizē arī pievērst sabiedrības uzmanību sociālā darba nepieciešamībai un ietekmei sabiedrības labklājības veidošanā. Ir pienācis laiks arvien skaļāk cildināt profesijas prestižu un celt tās nozīmību. ●



ANDRIS JAUNSLEINIS
Latvijas Pašvaldību savienības
priekšsēdis

SOCIĀLĀ DARBA ATTĪSTĪBA UN TĀ NOZĪME

PĒDĒJO vairāk nekā divdesmit gadu laikā sociālais darbs un tā nozīme ir piedzīvojis gan kāpumus, gan kritismus. Darba nozīme un izpratne par šo jomu sabiedrības acīs mainījies, ietekmējoties no ekonomikā, politikā un sabiedrībā notiekošajiem procesiem. Periodos, kad dzīve rit salīdzinoši mierīgi un labklājīgi, šķiet, ka sociālais darbs nav vajadzīgs. Savukārt brīžos, kad sabiedrības lielas daļas labklājība ir satricināta, tas sniedz nepieciešamo atbalstu. Skaidri tas izpaudās krīzes gados, kad sociālie darbinieki, veicot milzīgu un nesavtīgu darbu, amortizēja sekas, ko radīja arvien pieaugošais bezdarbs, pabalstu ierobežojumi un citas nelabvēlīgās sociālās norises.

Taču kopumā pamazām izzūd sabiedrībā valdošie stereotipi, ka sociālais darbs ir tikai palīdzība vien pabalstu veidā, arvien vairāk cilvēku šajā jomā sagaida visdažādākos pakalpojumus un padomus. Pakalpojumus visplašākajām sociālajām grupām — vecākajai paaudzei, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, ģimenēm ar bērniem, arī mazturīgajiem un bezdarbniekiem. Ņemot vērā šīs daudzās jomas, pašvaldības, protams, saskaras ar grūtībām, jo tikai ar sociālo darbu atrisināt problēmas vien nav iespējams, būtiska ir valsts politika kopumā, izglītības pieejamība, ceļi, transports un virkne citu tik pašsaprotamu lietu.

Kā daudzās citās profesijās, arī pašvaldības saskaras ar

sociālā darba speciālistu trūkumu. Par spīti tam, ka jaunieši studē sociālā darba zinības, ir pieejamas budžeta vietas, uz izsludinātajām vakancēm speciālisti nepiesakās. Sociālā darba prestiža celšana joprojām ir izaicinājums. Mums visiem kopīgi jāstrādā, lai vēlme strādāt profesijā, profesijas novērtējums — gan sabiedrības acīs, gan konkurētspējīga atalgojuma ziņā — palielinātos.

Nenoliedzami, laikam ritot, sociālajā darbā saskaramies ar jauniem izaicinājumiem. Pārrobežu sociālais darbs, ņemot vērā emigrāciju — šķirto vecāku cīņa par bērniem, it īpaši gadījumos, kad ir dažādu tautību un kultūru laulība, turīgās ģimenes ar savām sociālajām problēmām, cilvēku tirdzniecība, atkarības, kas kļūst arvien sarežģītākas. Sociālās problēmas, ar kurām jāstrādā, kļūst arvien daudzslāņainākas un pieprasa arvien lielāku sociālo darbinieku profesionalitāti, jaunas zināšanas par citu valstu kultūru un tradīcijām, valodu pārzināšanu. Problēmas un aspekti, par kuriem pirms divdesmit gadiem pat nevarēja iedomāties — vidusslāņa trūkums, sabiedrības kopējā nabadzība, kas ietekmē cilvēku attieksmi, tajā skaitā, piemēram, bēgļu jautājumā.

Sociālais darbs kļūst arvien daudzdimensionālāks, līdz ar to vēlos uzsvērt ikviena šīs jomas darbinieka nozīmi un izteikt cerību, ka mums kopīgi ne tikai šā foruma ietvaros, bet arī ikdienas darbā kopumā, izdosies panākt sociālā darba prestiža celšanos un pašu sociālo darbinieku labklājības un darba apstākļu uzlabošanu, lai spētu risināt tās problēmas, ar kurām mēs kā sabiedrība ikdienā saskaramies. ●



JURIS JANSONS
Latvijas Republikas tiesībsargs

SOCIĀLAIS TAISNĪGUMS LATVIJĀ

Sociālais taisnīgums kā vērtība. Latvija ir demokrātiska, tiesiska, sociāli atbildīga un nacionāla valsts, kas balstās uz cilvēka cieņu un brīvību, atzīst un aizsargā cilvēka pamattiesības. Tā tautas priekšstāvji lēma 2014. gadā vasarā, nostiprinot Latvijas kā demokrātiskas valsts pamatvērtības un principus Latvijas Republikas Satversmes preambulā. Tiesību zinātnieks Egils Levits ir norādījis: “Demokrātisko valstu konstitūcijas satur preambulas ne jau skaistuma dēļ. Labi formulēta, saturiska konstitūcijas preambula valsts dzīvē pilda nozīmīgas funkcijas. Pirmkārt, preambula ir vadlīnija politikai — politikai gan ir ļoti liela rīcības brīvība, tomēr preambulā ietvertās norādes dod tai noteiktu orientāciju. Otrkārt, tā ir interpretācijas vadlīnija konstitūcijas pamatdaļai. Taču galvenā preambulas funkcija — ikvienam pilsonim atklāt, kādi ir valsts pa-

mati, jēga un būtība. Pilsonim ir jāzina, kādā valstī viņš dzīvo, lai viņš varētu attiecīgi rīkoties. Tādēļ preambula ir ikvienam cilvēkam saprotamā valodā. Tā tieši uzrunā cilvēku un pasaka, kādēļ valsts pastāv, kādēļ tā nepieciešama un kāds ir katra cilvēka uzdevums, lai sabiedrība un valsts funkcionētu tā, ka tā nāktu visiem par labu.”¹

Lai arī preambula Latvijas Republikas Satversmei pievienota vien 2014. gadā un tā vairāk kalpo kā vadlīnija, sociālā taisnīguma princips Satversmē ietverts jau no tās parakstīšanas brīža 1922. gadā. Satversmes 1. pants noteic, ka Latvija ir neatkarīga demokrātiska republika. No šajā pantā ietvertā demokrātiskās republikas jēdziena izriet valsts pienākums savā darbībā ievērot virkni tiesiskas valsts pamatprincipu,² tai skaitā arī sociāli atbildīgas

¹ E. Levits. Diskusijas par Satversmes preambulu palīdzēs noskaidrot attieksmi pret valsti, Latvijas Avīze, 27.09.2013., pieejams: <http://www.la.lv/egils-levits-diskusijas-par-satversmes-preambulu-palīdzēs-noskaidrot-attieksmi-pret-valsti/>

² Satversmes tiesas 2009.gada 26.novembra spriedums lietā Nr.2009-08-01, 14.punkts, pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2009_08.htm

◀ valsts principu un taisnīguma principu. Satversmes tiesa ir norādījusi, ka Latvija ir sociāli atbildīga valsts, proti, tāda valsts, kas likumdošanā, pārvaldē un tiesas spriešanā cenšas iespējami plaši īstenot sociālo taisnīgumu. Sociāli atbildīgas valsts mērķis ir sabiedrībā izlīdzināt būtiskākās sociālās atšķirības un katrai iedzīvotāju grupai nodrošināt atbilstošu dzīves standartu.³ Šā principa ietvaros valstij ir pienākums ar maksimāli pieejamiem resursiem un ar atbilstošu līdzekļu palīdzību augošā tempā panākt pēc iespējas pilnīgu sociālo tiesību īstenošanu.

Nedrīkst aizmirst, ka Latvijas valsts pirms vairāk kā desmit gadiem, pievienojoties Eiropas Savienībai (turpmāk tekstā — ES), pievienojās ne tikai ekonomiskai savienībai, kas īsteno kopīgu drošības, sadarbības un monetāro politiku, bet arī savienībai, kuras dalībvalstis ir apņēmušās veicināt savu tautu ekonomisko un sociālo attīstību, ievērojot noturīgas attīstības principu.⁴ Līguma par Eiropas Savienību 2. pantā cilvēktiesības ir noteiktas kā vienas no ES pamatvērtībām. Savukārt 3. pantā kā viens no tās mērķiem ir noteikts — **veicināt savu tautu labklājību**, kā arī apkarot sociālo atstumtību un veicināt sociālo taisnīgumu.

Līgumā par Eiropas Savienības darbību dalībvalstis ir ietvērušas vēlēšanos nodrošināt labklājības pieaugumu saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Statūtu principiem. Līguma 9. pantā ietverta apņemšanās, ka, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, ES ņem vērā prasības, kas saistītas ar atbilstīgu sociālās aizsardzības līmeņa nodrošināšanu un sociālās atstumtības apkarošanu.⁵

Saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartu (turpmāk tekstā — Harta) ES atzīst un ievēro vecāku gadīgumu cilvēku tiesības dzīvot cienīgu un neatkarīgu dzīvi un piedalīties sabiedriskajā un kultūras dzīvē. Minētā dokumenta sadaļā “Solidaritāte” noteikts, ka, apkarojot sociālo atstumtību un nabadzību, ES atzīst un ievēro tiesības uz sociālo palīdzību un palīdzību mājokļu jomā, lai saskaņā ar ES tiesību aktiem, kā arī valstu tiesību aktiem un praksi nodrošinātu pienācīgu dzīvi tiem, kam nav pietiekamu līdzekļu.⁶ Kaut arī Hartā noteiktie principi tiešā veidā ir piemērojami tikai ES iestāžu un struktūru rīcībā, un dalībvalstu publiskajām iestādēm Harta ir jāpiemēro tikai tad, ja tās īsteno ES tiesību aktus, proti, kad tās piemēro ES regulas, lēmumus vai īsteno direktīvas,⁷ tomēr tiesībsarga ieskatā minētais nozīmē, ka dalībvalstu publiskās varas iestādes nedrīkst ignorēt ES mēroga mērķus un pieeju nabadzības izskausšanā un sociālās atstumtības mazināšanā.

Valsts pienākumi sociālā taisnīguma īstenošanā. Satversmes tiesa ir arī atzinusi, ka no sociāli atbildīgas valsts principa izriet valsts pienākums izveidot ilgtspējīgu un sabalansētu politiku sabiedrības labklājības nodrošināšanai.⁸

Tas uzliek valstij pienākumu savu politiku vērst uz sociālā un mantiskā stāvokļa izlīdzinājumu, nevis uz sociālo un mantisko atšķirību nostiprināšanu un izvēršanu.⁹ Juridiskajā doktrīnā atzīts, ka mūsdienu valstij ir jāspēj rūpēties par sociālo taisnīgumu, cilvēka cienīgiem dzīves apstākļiem un vispārējo labklājību, saglabājot pēc iespējas plašu darbības telpu radošai personības attīstībai.¹⁰

Vienlaikus jāņem vērā, ka sociālo tiesību īstenošana ir katras valsts ziņā un ir atkarīga no valsts ekonomiskās situācijas un pieejamiem resursiem. Turklāt valstij ir plaša rīcības brīvība, lemjot par sociālo tiesību jautājumiem. Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir atzinusi, ka likumdevējam, īstenojot sociālo un ekonomisko politiku, ir plašas pilnvaras. Tāpat respektējams ir likumdevēja pieņemtais lēmums, kas atbilst sabiedrības interesēm, ja vien šis lēmums nav acīm redzami nepamatots.¹¹ Tomēr šāds secinājums nenozīmē, ka personai nerodas tiesības, proti, tiesības prasīt, lai valsts piešķir tai nepieciešamo sociālo nodrošinājumu. Ja kādas sociālās tiesības ir iekļautas konstitūcijā, tad valsts no tām nevar atteikties. Šīm tiesībām vairs nav tikai deklaratīvs raksturs.¹²

Īstenojot Satversmē noteiktās tiesības uz sociālo nodrošinājumu, valstij ir pienākums noteikt šo tiesību normatīvo regulējumu, kā arī izveidot efektīvu tiesību normu īstenošanas mehānismu. Valsts pienākums ir ne tikai deklarēt tiesības, bet arī “iedzīvināt” tās un uzraudzīt to piemērošanu.¹³ Tādējādi no Satversmes un Latvijas starptautiskajām saistībām izriet valsts pozitīvais pienākums izveidot un uzturēt sistēmu, kas vērsta uz sociālā taisnīguma nodrošināšanu, turklāt sociālo tiesību raksturs prasa, lai valsts šīs tiesības īsteno maksimāli pieejamo resursu ietvaros ar pieaugošu progresivitāti. Vienlaikus atzīmējams, ka sociālās tiesības pēc būtības ir tiesības, kuras ir visgrūtāk aizstāvēt tieši plašās valsts rīcības brīvības dēļ. Personas pamattiesību aizsardzības kontekstā svarīgi apzināties, ka sociāli ekonomisko tiesību jomā indivīdam nav iespējas saņemt nekādas kompensācijas pretēji tam, kā tas ir pilsonisko un politisko tiesību jomā, kur personai savu tiesību aizsardzībai pastāv iespēja vērsties, piemēram, Eiropas Cilvēktiesību tiesā.

Sociālais taisnīgums praksē. Lai arī tiesībsarga pilnvarās sociālo tiesību aspektā ir skatīt ļoti plašu jautājumu loku, šajā rakstā minēti tikai paši būtiskākie problēmjautājumi, kuros sociālais taisnīgums tiesībsarga skatījumā joprojām nav panākts.

Par nabadzības risku Latvijā. 2011. gadā tiesībsargs vērsa valdības uzmanību uz to, ka valstī noteiktie vecuma pensijas minimālie apmēri negarantē minimālo sociālo nodrošinājumu, kā arī aicināja vecuma pensiju minimālo apmēru noteikšanā ņemt vērā kādu no starptautiski atzītām metodēm. Tāpat tiesībsargs ir paudis viedokli, ka valsts nav izpildījusi pienākumu garantēt tiesības uz sociālo nodrošinājumu vismaz minimālā apmērā, jo valsts sociālā nodrošinājuma pabalsts, kam piesaistītas arī visas valsts pensijas, nebija pārskatīts kopš 2006. gada, proti tas ilgstoši tika saglabāts 64,03 eiro apmērā. Ar 2014. gadu

⁹ Latvijas Republikas Satversmes komentāri, VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības E.Levits, 91.panta komentārs, 116.lp.

¹⁰ Cipeliuss R. Vispārējā mācība par valsti. Rīga: Izdevniecība AGB, 1998, 276. – 277.lpp

¹¹ The James and Others v the United Kingdom, judgement of 21 February 1986, Series A no.98, para 46.

¹² Satversmes tiesas 2006.gada 11.decembra spriedums lietā Nr.2006-10-01 14.3.punkts, pieejams: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>

¹³ Satversmes tiesas 2004.gada 14.janvāra spriedums lietā Nr.2003-19-0109 9.3.punkts, pieejams: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>

³ Satversmes tiesas 2006.gada 2.novembra spriedums lietā Nr.2006-07-01, 18.punkta, pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2006-07-01.htm

⁴ Līgums par Eiropas Savienību, Preambula; Līgums par Eiropas Savienības darbību, Preambula, pieejams: <http://eurlex.europa.eu>

⁵ Turpat;

⁶ Eiropas Savienības Pamattiesību harta, 25., 34.pants, pieejama: <http://eur-lex.europa.eu>.

⁷ Eiropas Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai, 2010.gada ziņojums par ES Pamattiesību Hartas piemērošanu, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu>.

⁸ Satversmes tiesas 2010.gada 15.marta spriedums lietā Nr.2009-44-01 22.punkts, pieejams: http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2009-44-01.htm

tika nedaudz paaugstināts valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs personām ar invaliditāti, atkarībā no invaliditātes smaguma no 76,84 eiro līdz 138,73 eiro. Tomēr arī šāds valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērs tiesībsarga skatījumā negarantē cilvēka cienīgu dzīvi.

2012. gadā tiesībsargs norādīja uz augsto nabadzības risku Latvijā,¹⁴ uzsverot ka, neskatoties uz ekonomikas atveseļošanu, ekonomisko spriedzi joprojām izjūt vairāk nekā puse Latvijas iedzīvotāju, reģionos pat līdz 77,7% mājsaimniecību.¹⁵ Dati liecina, ka ekonomiskā spriedze Latvijā ir mazinājusies, tomēr tā joprojām pārsniedz 50%, reģionos sasniedzot pat 58,8% iedzīvotāju un 61,5% mājsaimniecību.¹⁶ Ziņojumā īpaši tika uzsvērts, ka lielākā daļa nabadzības riskam pakļauto ir īpaši aizsargājamās grupas — seniori, personas ar invaliditāti un bērni.

Tiesībsargs vērsis uzmanību arī uz minimālās algas nepietiekamo apmēru. No 2011. līdz 2013. gadam minimālā alga bija 285 euro. Šobrīd minimālā alga ir 360 euro mēnesī. Pēc nodokļu nomaksas iedzīvotāja iztikai paliek vien 265 euro, kas tikai par 5 euro pārsniedz aprēķināto nabadzības riska sliekšni, kas 2015. gadā ir 260 eiro mēnesī vienai personai.¹⁷ Statistikas dati liecina, ka minimālo algu vai summu, kas mazāka par minimālo algu, saņem 25,3% no visiem nodarbinātajiem.¹⁸

Jāpiemin, ka šobrīd valdība ir apstiprinājusi Konceptiju par minimālā ienākuma līmeņa noteikšanu¹⁹, kurā ir ņemti vērā tiesībsarga minētie trūkumi, proti koncepcijas mērķis ir noteikt metodoloģiski pamatotu un sociāl-ekonomiskajai situācijai atbilstošu minimālā ienākuma līmeni. Vienlaikus jānorāda, ka pat ar visoptimistiskāko prognozi koncepcijā minētos risinājumus iespējams ieviest dzīvē ne ātrāk kā 2018. gadā.

Par veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību. Iepriekšējo sešu gadu laikā veselības aprūpes pakalpojumi nav pieejami ne finansiāli, ne arī teritoriāli lielai daļai Latvijas iedzīvotāju (īpaši, pēc 2009. gadā veiktā kopējā finansējuma samazinājuma visās nozarēs, t.sk., arī veselības aprūpes jomā). Liela daļa pacientu nevar saņemt sev pienākošos veselības aprūpes pakalpojumus un vairumā gadījumu ir spiesti maksāt paši par konsultācijām pie ārstiem, jo valsts garantētās veselības aprūpes kvotas ir beigušās. Finansējuma trūkuma dēļ ārstiem ir sarežģīti ārstēt pacientus atbilstoši pastāvošajām klīniskajām vadlīnijām. Tā saucamā “kvotu sistēma” padara ārstniecības personas par ķīlniekiem, jo vispārējā profila ārsti nesaņem pietiekamu valsts finansējumu, lai nosūtītu pacientus pie speciālistiem. Rezultātā iestājas loģiskas sekas — strauji progresē hronisko slimnieku skaits, personu skaits ar prognozējamo invaliditāti un invaliditāti, kuru turpmākais ārstēšanas process valstij izmaksā daudz dārgāk.²⁰

¹⁴ Tiesībsarga 2012. gada 30. novembra ziņojums par nabadzības risku Latvijā (dokuments Nr. 1-5/298). Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/sakumlapa/tiesibsarga-zinojums-starptautiskajiem-partneriem-par-nabadzibas-risku-latvija>

¹⁵ Turpat.

¹⁶ Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvalde. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/dati/statistikas-datubazes-28270.html>

¹⁷ Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li01

¹⁸ Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvalde. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/dati/statistikas-datubazes-28270.html>

¹⁹ Konceptija par minimālā ienākuma līmeņa noteikšanu, atbalstīta ar Ministru kabineta 2014. gada 30. oktobra rīkojumu Nr. 619, (prot. Nr. 57 44. §), pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=269886>

²⁰ Personu ar invaliditāti skaits laikā no 2014. gada 1. janvāra līdz 2015. gada 1. janvārim pieaudzis no 161 722 līdz 168 990, palielinoties par 7268, Labklājības ministrijas iesniegti dati, nav publicēti;

Saskaņā ar starptautisko ekspertu atzinumiem, kas Latvijai tika sniegti vēl 2003. gadā, lai veselības aizsardzības sistēma būtu pietiekami efektīva, tās budžetam jābūt apmēram 7% no iekšzemes kopprodukta.²¹ Savukārt Latvijā kopējie izdevumi veselības aprūpes nozarei procentos no IKP ir vieni no zemākajiem starp Eiropas Savienības valstīm.²² Eiropas valstīs medicīnai tiek atvēlēti vairāk nekā 6% no IKP, Latvijā — nedaudz virs trim procentiem. Kamēr Latvija nerasnēgs citu Eiropas valstu līmeni, nav pamata uzskatīt, ka Latvijā tiek nodrošināta cilvēkiem pieejama veselības aprūpe atbilstoši Satversmē noteiktajam sociālā taisnīguma principam.

Tiesības uz mājokli. Tiesībsargs ir sniedzis atzinumu par pašvaldību piedāvāto mājokļu, tai skaitā, sociālo mājokļu, pieejamību un kvalitāti. Atzinumā konstatēts, ka bieži vien telpu atbilstība likumā izvirzītajiem dzīvošanai derīgas telpas kritērijiem izpildās tikai formāli, jo ne visos gadījumos šīs telpas ir piemērotas cilvēka ilglaicīgam patvērumam un sadzīves priekšmetu izvietojumam. Papildus atzinumā norādīts uz nepietiekami atvēlētiem finanšu līdzekļiem esošā pašvaldības dzīvojamā fonda uzturēšanai vai papildināšanai un nepietiekamu atbalstu no valsts pušes. Piemēram, 2014. gadā rindā uz pašvaldības mājokļiem, tai skaitā ilgstoši, gaidīja 10258 personas, kas atzītas par tiesīgām saņemt mājokļa palīdzību, savukārt brīvo mājokļu skaits bija 2412. Tai pašā laikā attiecībā uz brīvajiem mājokļiem daudzas pašvaldības atzina, ka tie nav tādā stāvoklī, lai iedzīvotāji varētu tajās dzīvot, jo vispirms ir nepieciešams kosmētiskais vai pat kapitālais remonts, kam pašvaldībai trūkst līdzekļu. ●

²¹ Report on the situation on Fundamental Rights in Latvia in 2003. (Ziņojums par Latvijas situācijas atbilstību ES Pamattiesību hartai) <http://politika.lv/article/zinojums-par-latvijas-situācijas-atbilstību-es-pamattiesību-hartai-2003-g>

²² Konceptijas projekts par veselības aprūpes sistēmas finansēšanas modeli. http://www.v.m.gov.lv/lv/aktualitates/koncepcijas_projekts_veselibas_aprupes_sistem_finansesanas/



ILZE SKRODELE-DUBROVSKĀ

Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta direktora vietniece

AKTUALITĀTES UN PLĀNOTĀS DARBĪBAS SOCIĀLĀ DARBA POLITIKĀ

LAIKA PERIODĀ NO 2015. LĪDZ 2022. GADAM

SOCIĀLĀ darba kvalitātes pilnveidošana, pieejamības nodrošināšana, efektivitātes paaugstināšana un ilgtspējīga sociālā darba nozares attīstība — tie ir būtiskākie rīcības virzieni, kuros nākamajos septiņos gados plānota sociālā darba attīstība.

To paredz Labklājības ministrijas (LM) izstrādātās “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.—2020. gadam” (turpmāk — Pamatnostādnes). Sākot ar 2015. gadu plānots uzlabot sociālā darba kvalitāti sociālajos dienestos, nodrošināt ilgtspējīgu sociālā darba nozares attīstību, kā arī pilnveidot sociālo darbinieku profesionalitāti un atbalsta sistēmu, sekmējot viņu konkurētspēju, jo sociālo dienestu darbam pašvaldībās ir būtiska loma iedzīvotāju sociālo problēmu risināšanā un palīdzības sniegšanā.

Ņemot vērā, ka sociālais darbs ir sarežģīts un atbildīgs, kā arī sociālā darbinieka profesijas standartā noteiktas augstas prasības attiecībā uz darbu ar klientu un tā problēmu risināšanu, kas paredz nodrošināt holistisku pieeju klienta vajadzību, sociālo prasmju un resursu izvērtēšanā, optimālo risinājumu un atbalsta instrumentu meklēšanā, sociālajiem darbiniekiem nepieciešams gan profesionāls, gan materiāls atbalsts sekmīga darba veikšanai. Paaugstinot kopumā visu sociālā darba speciālistu profesionālo kompetenci, uzlabosies sociālā darba kvalitāte, kā arī sociālā darba speciālistu spējas efektīvi, mērķēti un vispusīgi sniegt atbalstu sociālo dienestu klientiem.

Sociālā darba speciālista izglītība vai sociālā darba prasmes vēl negarantē, ka speciālists visu sociālā darba prakses laiku būs spējīgs kvalitatīvi un vispusīgi veikt savu darbu, jo sociālais darbs ir mainīgs — mainās klienta portrets, mainās risināmo sociālo problēmu loks un iesaistītās puses, tādēļ sociālā darba speciālistam ir pastāvīgi jāpilnveido savas profesionālās prasmes.

Tāpēc Pamatnostādnēs paredzēts tuvāko gadu laikā ar valsts un Eiropas struktūrfondu atbalstu, ieguldot apmēram 8,6 miljonus EUR, attīstīt sociālo darbinieku un pārējo sociālā darba speciālistu profesionalitāti, konkurētspēju, kā arī uzlabot sociālo dienestu darbu.

Plānotie sociālā darba atbalsta pasākumi no valsts budžeta un Eiropas Struktūrfondu līdzekļiem plānoti sekojoši:

● **Profesionālās kompetences pilnveides un supervīzijas nodrošināšana sociālo dienestu un pašvaldības izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem.**

Vēlos vērst uzmanību, ka profesionālās kompetences pilnveide un supervīzija paredzēta visu 119 pašvaldību sociālo dienestu un citu to izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem. Pašvaldību sociālā darba speciālistu apmācību un supervīzijas izmaksas primāri būs

jāpriekšfinansē pašvaldībai pilnā apmērā, un pēc izdevumu attiecināmības pārbaudes, tā varēs saņemt kompensāciju 50 procentu apmērā par atbilstoši veiktiem izdevumiem.

Manuprāt, šie plānotie pasākumi ir svarīgi un nozīmīgi visiem un noteikti ietekmēs sociālā darba kvalitāti kopumā, jo apmācības un supervīzija ir vitāli nepieciešamas kvalitatīvai un mērķtiecīgai sociālā darba prakses īstenošanai un sociālā darba speciālistu profesionalitātes uzturēšanai.

● **Metodiku izstrāde par aktuālajām klientu mērķgrupām sociālajā dienestā, sociālo darbinieku apmācība un izstrādāto metodiku pilotēšana sociālajos dienestos.**

Pēc izstrādātajām metodikām tiks apmācīti sociālie darbinieki šo metodiku praktiskai piemērošanai sociālā darba praksē, kā arī tiks veikta katras metodikas praktiska ieviešana pilotprojektu ietvaros. Lai nodrošinātu šo metodiku ilgtspēju, slēdzot sadarbības līgumus ar pašvaldībām par pilotprojektu īstenošanu, kā viens no nosacījumiem tiks izvirzīts: nodrošināt izstrādāto metodiku pielietojumu sociālā darba praksē vismaz trīs gadus pēc pilotprojekta noslēgšanās, piemērojot metodikas pašvaldības vajadzībām un aktuālajai situācijai.

● **Vadības kvalitātes principu izstrāde sociālajos dienestos, slodzes kritēriju un rezultātīvo rādītāju izstrāde sociālā darba praksei sociālajā dienestā un atalgojuma noteikšanas sistēmas izstrāde, kas, ņemot vērā sociālā darbinieka kvalifikāciju un darba rezultātus, pielāgota izmantošanai dažādu pašvaldību (platības un iedzīvotāju skaita ziņā) sociālajos dienestos.**

Sakārtojot sociālo dienestu prakses standartu un izstrādājot vadības kvalitātes principus, tiks veidota vienota izpratne par sociālo dienestu darba organizāciju. Pilnveidojot vadības kvalitātes sistēmu sociālajos dienestos, paredzēts izstrādāt un ieviest adekvātus sociālā darbinieka slodzes kritērijus un rezultātīvos rādītājus sociālā darba praksei, kā arī izstrādāt vienotu sociālā darba speciālistu atalgojuma noteikšanas sistēmu, kas novērsīs atšķirības viena līmeņa darbinieku atalgojuma apmēram starp sociālajiem dienestiem pašvaldībās. Arī šo aktivitāšu aprobēšana paredzēta praksē, īstenojot pilotprojektus.

● **Starpinstitucionālās un starpprofesionālās sadarbības mehānismu izstrāde.**

Šobrīd dažādu nozaru speciālistu, t.sk., sociālā darba speciālistu un institūciju sadarbības mehānismi politikas plānošanas un uzraudzības nodrošināšanai, kā arī informācijas apmaiņai nav pietiekami efektīvi. Ir identificētas galvenās problēmas starpprofesionālajā un starpinstitucionālajā sadarbībā — informācijas apmaiņas trūkums; neskaidrība atbildības sadalījumos starp sadarbības partneriem, nenoteiktas katras institūcijas kompetences robežas; iesaistītajām

institūcijām nav izpratnes, zināšanas un prasmes iesaistīties klienta sociālās problēmas risināšanā¹, kā rezultātā nav pieejamas un vienotas izpratnes dažādu nozaru darbinieku vidū par saviem un citu nozaru darbinieku profesionālajiem uzdevumiem, kas neveicina efektīvu sadarbību sociālo dienestu klientu situāciju risināšanā. Līdz ar to ir plānots izstrādāt 5 sadarbības modeļus/vadlīnijas starp:

- sociālo dienestu, sociālajiem darbiniekiem un NVA, tās darbiniekiem;
- sociālo dienestu, sociālajiem darbiniekiem un ārstniecības iestādēm, ārstniecības personām;
- sociālo dienestu, sociālajiem darbiniekiem un izglītības iestādēm, pedagogiem;
- sociālo dienestu, sociālajiem darbiniekiem un Valsts probācijas dienestu, tā amatpersonām, tiesībsargājošām iestādēm, policistiem;
- sociālo dienestu, sociālajiem darbiniekiem un bāriņtiesu, tās darbiniekiem

● **Periodisko izdevumu par sociālā darba aktualitāšu izdošana un sociālā darba terminoloģijas vārdnīcas izstrāde.**

Tiek plānots veikt rakstu krājumu izdošanu divas reizes gadā (elektronisku izdevumu veidā). Kā viens no pirmajiem šādiem izdevumiem ir šis, kas tika sagatavots šogad drukāta izdevuma versijā, kuru paredzēts izplatīt nozares vērienīgākajos pasākumos ar pašvaldību sociālā darba speciālistu piedalīšanos. Savukārt nozares terminoloģijas vārdnīca primāri nepieciešama sociālā darba speciālistiem, lai nodrošinātu vienotu izpratni par nozarē lietotajiem terminiem.

● **Sociālā darba attīstība pašvaldībās, izstrādājot kopienas problēmu identificēšanas un to cēloņu analīzes metodes, identificējot iedzīvotāju un institūciju iesaistes un aktivizēšanas veidus kopienas problēmu risināšanā, īstenot sociālā darba kopienā pilotprojektus.**

Sociālā darba attīstībā pašvaldībās tiks pilnveidota sociālā darba metode — sociālais darbs kopienā (*community social work*). Tā ietver sociālo darbinieku un citu līdzētāju-profesiju speciālistu plānotas kolektīvas darbības, kas palīdz personu grupām vai noteiktam personu kopumam ar vienojošām pazīmēm (kopējas intereses, dzīvo vienā teritorijā u.c.) risināt sociālās problēmas un uzlabot sociālos apstākļus. Sociālais darbs kopienā ietver problēmu noteikšanu, to cēloņu analīzi, sociālo plānu izstrādi un sociālās attīstības virzienu formulēšanu, lai veicinātu problēmas risinājumu.

Pašvaldību sociālie dienesti, kas plānoti kā sadarbības partneri, piesaistīs sociālos darbiniekus sociāla darba kopienā attīstībai, t.sk., sadarbības partneri varēs piesaistīt gan jaunus darbiniekus, gan esošos darbiniekus (piemēram, uz daļlaika noslodzi). Plānojot sociālo darbinieku piesaisti sociālā darba kopienā attīstībai, kā pozitīva prakse tiks vērtēta jaunu sociālo darbinieku piesaiste. Arī šo aktivitāšu apobēšana paredzēta praksē, īstenojot pilotprojektu. Pilotprojekta paredzēts attīstīt sociālo darbinieku prasmes sadarbībai kopienas resursu attīstībai, t.i., tiks apkopotas kopienas problēmu identificēšanas un analīzes metodes, kā arī tiks apzināti veidi, kā piesaistīt iedzīvotājus un institūcijas kopienas problēmu risināšanai.

¹ "Starppziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011.gadā un tā analīzi" atbilstoši līgumam "Sākotnējās ietekmes (*ex-ante*) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā" 129.lp. (<http://www.lm.gov.lv/text/2399>)

Jebkura projekta neatņemama sastāvdaļa ir veikt novērtējumu pirms aktivitāšu uzsākšanas un beigās, lai novērtētu ieguldījumu, līdz ar to projektā tiek paredzēts īstenot *ex-ante* izvērtējumu (tiks veikts līdz ar pasākuma īstenošanas uzsākšanu) un *ex-post* izvērtējumu (tiks īstenots pēc pilotprojektu noslēgšanās, indikatīvi 2021. gadā), kuru ietvaros tiks izvērtēts gan pašvaldību sociālā darba speciālistu novērtējums par veiktajām apmācībām un supervīziju, gan īstenoto pilotprojektu efektivitāte pašvaldību sociālajos dienestos. Papildus tiks veikta klientu aptauja par sniegto pakalpojumu trūkumiem un uzlabojumiem, kā rezultātā tiks novērtēta sociālo dienestu darbība kopumā.

Informācija par atbalstu saņēmēšajiem tiks iegūta no pašvaldībām periodisku atskaišu veidā, un informācijas uzkrāšana tiks nodrošināta atbilstoši ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda projektu pārbaužu veikšanas kārtībai 2014.—2020. gada plānošanas periodā.

Kā arī turpināsies no valsts budžeta finansētās aktivitātes:

● **Metodiskā atbalsta nodrošināšana, organizējot sociālo dienestu/pašvaldību darbiniekiem metodiskās saņāksmes** piecos Latvijas reģionos (ik gadu) un organizējot ikgadējas konferences.

● **Sociālo darbinieku vasaras skolas organizēšana.**

Jau otro gadu LM organizē vasaras skolu pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem, ar mērķi veicināt sociālo darbinieku profesionalitāti, sociālā darba profesijas pārstāvju personības attīstību un izaugsmi. Tās ilgums līdz šim bijis divas dienas, piedalīties vasaras skolā var sociālo dienestu sociālie darbinieki, kas ikdienā veic sociālo darbu. Iepriekš, 2014. gadā šādu vasaras skolu LM organizēja Katvaru internātskolas ainaviskajā un rekreatīvajā vidē sadarbībā ar biedrību "Sociālā atbalsta, apmācības un informācijas centrs AD OPUS" un tajā piedalījās 80 sociālie darbinieki no visas Latvijas sociālajiem dienestiem.

Šogad sociālo darbinieku vasaras skola notika Kurzemes pērlē — Kandavas novadā, tūrisma un atpūtas centrā "Plosti". Vasaras skolā pavisam piedalījās 60 sociālie darbinieki no visas Latvijas sociālajiem dienestiem.

● **Gada balvas "Labākais sociālais darbinieks Latvijā" konkurss un balvas pasniegšanas ceremonija.**

LM no 2013. gada organizē konkursu "Labākais sociālais darbinieks Latvijā". Konkursa mērķis ir apzināt sociālos darbiniekus Latvijā, kuri aktīvi un godprātīgi darbojas sociālā darba praksē, sniedz profesionālu atbalstu iedzīvotājiem dažādu sociālo problēmu risināšanā un novēršanā, popularizēt sociālā darbinieka profesiju Latvijā. Pretendenti tiek izvirzīti un vērtēti vairākās nominācijās, atbilstoši apstiprinātajam ikgadējam konkursa nolikumam.

Konkursu LM īsteno sadarbībā ar Sociālo darbinieku biedrību, Latvijas Pašvaldību savienību, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienību un Latvijas Profesionālo sociālā darba speciālistu asociāciju, kuru pārstāvji strādā žūrijā, lai vērtētu iesniegtās anketas un piešķirtu atbilstošas nominācijas.

Iepriekšminēto pasākumu kopējais attiecināmais finansējums ir 8 526 615 EUR, t.sk. ESF finansējums — 7 247 622 euro un valsts budžeta finansējums — 1 292 993 EUR. ●

ILZE RUDŽĪTE

Latvijas Pašvaldību savienības padomniece veselības un sociālajos jautājumos



“BALTĀ GRĀMATA” — VAKAR, ŠODIEN, RĪT

TĀLAJĀ 1997. gadā tika pieņemta “Baltā grāmata. Latvija: sociālās Labklājības sistēmas reformu projekts. Sociālās palīdzības sistēmas administrēšana”¹. Projekts tika uzsākts 1995. gadā, bet šogad varam atskatīties uz aizvadītajiem divdesmit gadiem, izvērtēt, ko esam sasnieguši, un problēmām, kas saglabājušas savu aktualitāti arī šodien. Pieskaršos dažiem, manuprāt, būtiskiem aspektiem.

Centralizācija vai decentralizācija? Apstiprinot “Balto grāmatu”, tika izvēlēts ceļš uz decentralizētu sociālās palīdzības politikas administrēšanas modeli, tika plānots, ka likumi kļūs mazāk sarežģīti, tajos tiks noteiktas vietējās varas funkcijas, neabsolutizējot institucionālās formas, kādās palīdzībai jātieksnietgai, pieaugs valsts loma sociālās palīdzības sistēmas pilnveidošanā, metodiskās palīdzības sniegšanā un nepieciešamo jauno pakalpojumu formu atbalstīšanā². Šodien dažādos forumos politiķi un sociālie darbinieki diskutē par sociālā darba birokratizāciju un sociālās politikas centralizēšanu.

Tad kāda ir pašvaldības un pašvaldības sociālā dienesta vieta sociālās politikas sistēmā — tā ir autonoma palīdzība iedzīvotājiem vai vienotas valsts direktīvas, vadlīnijas?

Latvijas Pašvaldību savienības 25. kongresā 2014. gada 30. maijā pieņemtajās “Latvijas Pašvaldību attīstības vadlīnijās”³ precīzi izteikts pašvaldību viedoklis — “nodalīt atbildību — valsts nosaka kārtību un finansē pakalpojumus, kuri visā valsts teritorijā veicami vienādi. Pašvaldības nosaka kārtību pakalpojumiem, kuru sniegšanā svarīgi ievērot teritoriālās atšķirības vai kuriem nepieciešams personas (ģimenes) stāvokļa individuāls izvērtējums. Valsts piedalās ar līdzfinansējumu to pašvaldības pakalpojumu veicināšanai, kurus valsts uzskata par prioritāriem.”

Sociālo pakalpojumu attīstība. “Baltā grāmata” akcentē vairākas sociālās grupas, kurām nepieciešamas īpašas pakalpojumu programmas un attīstīti alternatīvās aprūpes veidi:

- ģimenes ar bērniem,
- bērni ārpusģimenes aprūpē,
- vecie cilvēki,
- cilvēki ar invaliditāti, tai skaitā personas ar garīga rakstura traucējumiem.

¹ “Baltā grāmata. Latvija: sociālās Labklājības sistēmas reformu projekts. Sociālās palīdzības sistēmas administrēšana” - http://www.google.lv/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAAAhUKewjXncTy4dvGAhUhdXIKHAdoALw&url=http%3A%2F%2Fwww.lm.gov.lv%2Fupload%2Fnormativie_akti%2Fbaltagramata.doc&ei=0ZmlVZfxDqHqyQOn0YHgCw&usq=AFQjCNGOQ7CbswmXp8OhsaOzr-It2w7tXA

² “Baltā grāmata. Latvija: sociālās Labklājības sistēmas reformu projekts. Sociālās palīdzības sistēmas administrēšana” - http://www.google.lv/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAAAhUKewjXncTy4dvGAhUhdXIKHAdoALw&url=http%3A%2F%2Fwww.lm.gov.lv%2Fupload%2Fnormativie_akti%2Fbaltagramata.doc&ei=0ZmlVZfxDqHqyQOn0YHgCw&usq=AFQjCNGOQ7CbswmXp8OhsaOzr-It2w7tXA

³ “Latvijas Pašvaldību attīstības vadlīnijas” - <http://www.lps.lv/LPS/Kongress/25kongress/>

Šobrīd sociālo darbinieku specializācija un nepieciešamība attīstīt pakalpojumus ir daudz plašāka, papildus ietverot darbu ar:

- bēgļiem,
- cilvēku tirdzniecības upuriem,
- cilvēkiem ar dažādām atkarībām,
- vardarbībā cietušajiem,
- varmākām,
- bezpajumtniekiem u.c.

Nenoliedzami, ekonomikas krīzes ietekmē valstu attīstību, arī to līdzekļu apjomu, ko valstis velta sociālajām programmām. Ja 1995. gadā Latvijā tā bija banku krīze, kas ietekmēja sociālo un veselības programmu finansējumu, tad pavisam nesenā pagātnē Latvijas pašvaldības bija spiestas rūpīgi pārdomāt vai pat samazināt un apturēt finansējumu sociālo pakalpojumu attīstībai, lai nodrošinātu savu cilvēku izdzīvošanu, jo katastrofāli palielinājās to cilvēku skaits, kuri finansiāli nespēja nodrošināt pamatvajadzības. Latvijas valsts reaģēja uz situācijas saasinājumu un iesaistījās ar līdzfinansējumu absolūti nepieciešamās sociālās palīdzības (GMI un dzīvokļa pabalsta) nodrošināšanā, tomēr situācijas un tās seku eskalācija ietekmēja pašvaldību finanšu ilgtspēju, arī esošo sociālo pakalpojumu uzturēšanā un jaunu izveidē.

Atbilstošu un kvalitatīvu pakalpojumu esamību ietekmē arī faktors, ka sociālo pakalpojumu sniegšanā tirgus principi joprojām darbojas tikai fragmentāri, atsevišķās jomās, konkurence vērojama galvenokārt lielajās pilsētās, kurās ir spēcīgs nevalstiskais sektors. Ņemot vērā sociālo pakalpojumu finansējuma apjoma nestabilitāti un nelielās peļņas iespējas, ir saprotama privātā sektora nevēlēšanās iesaistīties pakalpojumu sniegšanā. Tomēr tas rada situāciju, kurā pašvaldībām pašām ir jāveido visi nepieciešamie pakalpojumi, nevis ir iespēja tos pirkt.

Ja raugāmies uz nesena pagātnē izdarītajiem pieņēmumiem, piemēram, “...ka, lai veicinātu alternatīvās sociālās aprūpes pakalpojumu attīstību, ir nepieciešams islaicīgs un precīzi mērķēts valsts finansiālais atbalsts, jo vislielākie finanšu resursi ir nepieciešami tieši uzsākot alternatīvā pakalpojuma sniegšanu”⁴, tad, izvērtējot šīs dienas pieredzi, jāsecina, ka finansiālais atbalsts nepieciešams ilgtermiņā — ne tikai pakalpojuma sākuma fāzē, bet arī pakalpojuma ilgtspējas nodrošināšanā, atbilstošu speciālistu piesaistē, speciālistu sagatavošanā un apmācībā. Jāņem vērā iedzīvotāju zemie ienākumi un iespējas samaksāt par pakalpojumiem — ir skaidrs, ka pakalpojumi vēl ilgstoši būs jāfinansē no publiskajiem līdzekļiem, līdz ar to ir nepieciešama valsts skaidri un ilgtermiņā definēta līdzdalība.

Jāuzsver, ka valsts ekonomiskā attīstība, sabiedrības vērtību un attieksmes maiņa, atbilstošu sociālo pakalpojumu, veselības aprūpes pakalpojumu, izglītības un satiksmes infrastruktūras attīstīšana un nodrošināšana, pakalpojumu un nozaru sinerģija ir būtiskākie priekšnosacījumi, lai pēc divdesmit gadiem mēs varētu teikt, ka šobrīd valstī uzsāktā vērienīgā sociālās politikas reforma (deinstitutionalizācija) ir bijusi veiksmīga, tā ir sasniegusi mērķi — ir izveidota

⁴ Konceptija “Par sociālās aprūpes pakalpojumu sniegšanas attīstību”, - http://www.google.lv/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAAAhUKewjR74PG29vGAhUhdXIKHcPpDtg&url=http%3A%2F%2Fwww.lm.gov.lv%2Fupload%2Fnormativie_akti%2Fkonc_soc_apr_pak_attistiba.doc&ei=KZOIVZG3EqHMyAPD07vADQ&usq=AFQjCNEDU8ieb4J9VErWP3OPB_YyUTYvXQ-9.lpp

“pakalpojumu sistēma, kas sniedz personai, kurai ir ierobežotas spējas sevi aprūpēt, nepieciešamo atbalstu, lai tā spētu dzīvot mājās vai ģimeniskā vidē.”⁵

Starpinstitucionālā sadarbība un sociālā darba kompetence. “Baltā grāmata” runā par institūciju sadarbības nepieciešamību, sociālās palīdzības nepietiekami norobežotu kompetenci attiecībā pret citām nozarēm. Mūsdienās sadarbībai starp dažādu jomu speciālistiem un institūcijām, arī pārrobežu sadarbībai, nodrošinot visatbilstošāko sociālo problēmu risinājumu, ir aizvien nozīmīgāka loma — nereti tieši sadarbības, komunikācijas un informācijas apmaiņas trūkums traucē pozitīvi risināt sociālos gadījumus, sniegt nepieciešamo atbalstu krīzes situācijās. Būtiski ir noteikt visu iesaistīto pušu pienākumus un tiesības, tai skaitā informācijas sniegšanā, lēmumu pieņemšanā un ieviešanā dziļumā. Sociālās jomas normatīvais regulējums veidojies pēdējā desmitgadē un šobrīd nosaka sociālā dienesta funkcijas, pienākumus, tomēr vēl joprojām neskaidri iezīmē sociālā darba definējumu, specifiskās prasības un sociālā dienesta lomu sociālā darba nodrošināšanā, aizvien svarīgākas ir sociālā darba kompetences robežas, kā viens no instrumentiem, ko profesionāļi saskata to “iezīmēšanai” — Sociālā darba likums.

Speciālistu izglītība un nodrošinājums Profesionālās organizācijās. Ja varam teikt, ka ir izpildīta pirms divdesmit gadiem pieņemtā apņemšanās un sociālajā darbā strādā tikai profesionāļi, cilvēki ar atbilstošu izglītību, tad diemžēl joprojām ir nepietiekams sociālo darbinieku skaits — sociālā darba speciālistu skaits 2013. gada nogalē sociālajos dienestos bija 1281 (bez struktūrvienībām), t.i., 64 % no nepieciešamā skaita, no tiem — 974 sociālie darbinieki. Pašvaldības ik die-

nu saskaras ar grūtībām aizpildīt vakantās speciālistu vietas.

Jāatzīmē, ka sabiedrība nereti sociālo darbinieku saskata kā “glābšanas riņķi”, aizmirstot par paša cilvēka, viņa ģimenes un tuvinieku atbildību par savu dzīvi, vēlmi to mainīt un mainīties. Sabiedrības gaidas, atbildība par sabiedrības mazaisargātajiem, it īpaši bērniem, tas, ka sociālie darbinieki ir spiesti cīnīties ar sekām un risināt kompleksas daudznozaru problēmas, rada spriedzi, profesionālo izdegšanu, profesionāļu aiziešanu no profesijas, neveicina profesijas prestiža paaugstināšanos.

Būtiska loma ir profesionālajām organizācijām, kuras cīnās par profesijas attīstību, veicina sociālās jomas profesionāļu sadarbību, savstarpējo atbalstu un apmaiņu ar “labo praksi”, sociālā darba atpazīstamību, piedalās politikas plānošanas procesos valstī. Kā piemēru minēšu divus nozīmīgus Latvijas Pašvaldību savienības sadarbības partnerus — Latvijas Pašvaldību sociālās aprūpes institūciju apvienību un Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienību.

Divu gadu desmitu griezumā redzam, ka “Baltajā grāmata” definētās problēmas un sociālās politikas stūrakmeņi nav zaudējuši savu aktualitāti, tomēr straujais laikmets, globalizācija, krasās izmaiņas pieprasa sociālās politikas inovatīvus risinājumus, jaunas sociālo darbinieku zināšanas un prasmes — sociālo problēmu loks paplašinās, tām ir multipls raksturs un tās ir grūti risināmas, rodas jaunas sociālajām problēmām pakļautas mērķgrupas un nepieciešamība pēc jauniem pakalpojumiem. Nereti sociālās problēmas ir ekonomikas un politikas radītās sekas, kuru risinājums jāmeklē valstij, sadarbojoties ar pašvaldībām, šajā procesā nepazaudējot galveno — cilvēku.

Vēlos pateikt sirsnīgu paldies sociālajiem darbiniekiem, kolēģiem, sadarbības partneriem par nesavtīgo darbu un ieguldījumu izaicinājumā pilnajā sociālā darba jomā! ●

⁵ Rīcības plāns deinstitucionalizācijas īstenošanai 2015.—2020.gadam

IRĒNA KONDRĀTE
Rīgas domes Labklājības
departamenta direktore

SOCIĀLĀ DARBA PRAKSES NOVĒRTĒŠANA BĀREŅIEM UN BEZ VECĀKU GĀDĪBAS PALIKUŠIEM BĒRNIEM RĪGAS PILSĒTĀ

ŠĀ RAKSTA MĒRĶIS ir uzsvērt sociālā darba prakses novērtēšanas, t.sk., atbilstošu prakses novērtēšanas instrumentu esamības nozīmīgumu pašvaldības sociālo dienestu sociālā darba praksē. Sociālā darba prakses novērtēšana pēc būtības ļauj atbildēt uz jautājumiem: kur klients atrodas; ko viņam vajag mainīt; kur viņš vēlas nokļūt; kādas pārmaiņas ieviešanā laikā ir notikušas klienta sistēmās? Ja profesionālis nevar atbildēt uz minētajiem jautājumiem, tad var tikt nodarīts ļaunums klientam un sabiedrībai. Prakses novērtēšana pašvaldības politikas plānošanas līmenī ļauj pārliecināties, vai pašvaldībā ir pieejami klientu vajadzībām atbilstoši pakalpojumi, vai budžeta līdzekļi tiek tērēti efektīvi. Uz pierādījumiem balstīta prakse ir pamats, lai attīstītos sociālā darba zinātniskās teorijas.

Viena no Rīgas pilsētas pašvaldības prioritārām mērķa grupām sociālo pakalpojumu/palīdzības nodrošināšanā ir pilngadīgie bāreņi. No 2012. gada Rīgas pilsētas pašvaldībā sociālais darbs ar bāreņiem un bez vecāku gādības palikušiem bērniem (turpmāk — Bārenis), kuri ir ārpusģimenes

aprūpē, 6 mēnešus pirms Bāreņa pilngadības sasniegšanas, kā arī pēc ārpusģimenes aprūpes beigšanās un līdz pilngadīga Bāreņa 24 gadu vecumam, tiek veikts saskaņā ar Rīgas pilsētas pašvaldībā izstrādātiem iekšējiem noteikumiem par kārtību, kādā tiek nodrošināts sociālā darba process darbā ar bāreņiem un bez vecāku gādības palikušu bērnu, kurš ir ārpusģimenes aprūpē un pēc ārpusģimenes aprūpes beigšanās. Minētā kārtība paredz ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju (turpmāk — ārpusģimenes aprūpes institūcija) un Rīgas Sociālā dienesta (turpmāk — RSD) obligāti veicamās darbības darbā ar Bāreņiem un pilngadību sasniegušu Bāreņiem.

2014. gadā sociālo darbu ar pilngadīgiem Bāreņiem veica 11 RSD sociālie darbinieki. 2014. gadā sociālo darbinieku redzeslokā bija 969 pilngadīgi Bāreņi. Viens no ārpusģimenes aprūpes galvenajiem mērķiem ir sagatavot Bāreņiem patstāvīgai dzīvei, t.i., Bāreņiem ārpusģimenes aprūpes institūcijā, aizbildņa ģimenē vai audžuģimenē jāapgūst dažādas sociālās prasmes, kuras nepieciešamas patstāvīgas dzīves uzsākšanai, piemēram, irēt dzīvokli, atrast ▶

darbu, veikt pašaprūpi, turpināt mācības utt. Ja kādu no patstāvīgas dzīves uzsākšanai nepieciešamajām sociālajām prasmēm Bārenis nav apguvis pietiekami, tad ir nepieciešams sociālā darba pakalpojums. 2014. gadā no iepriekš minētajiem RSD redzeslokā esošajiem 969 pilngadīgajiem Bāreņiem sociālais darbs ar gadījumu veikts ar 288 jeb 30% Bāreņiem.

Visbiežāk Bāreņiem konstatētās trūkstošās prasmes un resursi — prasmes vai izglītība darba atrašanās, prasmes mājokļa jautājuma risināšanā, neorientēšanās daudzajos normatīvajos aktos, līdz ar to nepieciešamība pēc juridiskām konsultācijām (piemēram, dzīvokļa rindas jautājumu risināšanā, īres līguma sastādīšanā u.c.), apgrūtināta saskarsme ar apkārtējiem cilvēkiem. Daļai pilngadīgo Bāreņu ir atkarības, vardarbīga uzvedība, kā arī tendence veikt likumpārkāpumus. 2014. gadā RSD, veicot sociālo darbu ar gadījumu, 288 Bāreņiem visbiežāk konstatētās un risinātās problēmas bija mājokļa jautājuma risināšana, izglītības trūkums, vājās sociālās prasmes un ar nodarbinātību saistītas problēmas.

2014. gadā kā jauni RSD klienti reģistrēti 165 pilngadīgi Bāreņi, no kuriem ar 83 (50%) tika veikts sociālais darbs ar gadījumu. No minētajiem 83 Bāreņiem, ar kuriem veikts sociālais darbs ar gadījumu, 3 bija no audžuģimenes (2% no kopējā pirmreizēji reģistrēto klientu skaita), 39 — pēc aizbildnības (24% no kopējā pirmreizēji reģistrēto klientu skaita), 41 — pēc ārpusģimenes aprūpes institūcijas (25% no kopējā pirmreizēji reģistrēto klientu skaita). Par spīti tam, ka ar visiem pirmreizēji reģistrētiem Bāreņiem nav nepieciešamības veikt sociālo darbu ar gadījumu, RSD darbinieki pirmā gada laikā pēc ārpusģimenes aprūpes beigšanās Bāreņim pastiprināti pievērš uzmanību un piedāvā sniegt nepieciešamo atbalstu un palīdzību veiksmīgai patstāvīgas dzīves uzsākšanai, t.sk. ne retāk kā vienu reizi pusgadā Bāreni apmeklē dzīvesvietā, nepieciešamības gadījumā Bāreņim ir iespēja saņemt ģimenes asistenta pakalpojumu.

Lai Rīgas pilsētas pašvaldība varētu plānot un ieviest rīdnieku vajadzībām atbilstošus sociālos pakalpojumus, nepieciešams regulāri veikt kopējās sociālās situācijas monitoringu, apkopojot un analizējot datus par galvenajām tendencēm sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu jomā, t.sk. par Bāreņiem sniegto atbalstu. Līdz ar to būtiska nozīme ir datu apkopošanā un analizē, lai, balstoties uz izpētes datiem, varētu veidot politikas plānošanas procesu. Šobrīd dati par Bāreņu skaitu un sociālo situāciju tiek apkopoti un analizēti, izmantojot Pašvaldības sociālās palīdzības administrēšanas informācijas sistēmu (turpmāk — SOPA). Lai arī minētā sistēma ietver galvenos datu elementus par personu sociālo situāciju un sociālo gadījumu skaitu, tomēr tā nenodrošina elektronisku datu apkopošanu par personu sociālās situācijas izvērtējumu un attīstības gaitu. Rīgas pašvaldības līdzšinējā pieredze liecina, ka prakses novērtēšana sociālajā darbā ar Bāreņiem un arī citām mērķa grupām netiek veikta efektīvi, proti — dati tiek apstrādāti manuāli un nav operatīvi iegūstami, kā arī tiek ierobežota to analīze.

2015. gadā tika uzsāks darbs, lai pilnveidotu elektronisko SOPA sistēmu, izveidotu un integrētu tajā esošo pilngadīgā Bāreņa sociālās situācijas un sociālās funkcionēšanas izvērtējuma moduli (turpmāk — SF modulis). Šobrīd pēc Rīgas pašvaldības pasūtījuma SIA “ZZ Dats” ir elektroniski izveidojis SF moduli un veic tā testēšanu praksē. Plānots, ka šā gada vasarā SF modulis tiks nodots aprobēšanai RSD un ārpusģimenes aprūpes institūciju sociālajiem darbiniekiem. Elektroniskais SF modulis sniegs sekojošas priekšrocības:

1. Veicot sociālo darbu ar Bāreni, varēs secināt, kā dinamikā mainās personas sociālās funkcionēšanas spējas, noteikt trūkstošās prasmes un resursus, identificēt un apkopot sociālās problēmas gan personai, gan noteiktai personu grupai.
 2. Nav nepieciešams lietot (drukāt) papīra veidlapas datu aizpildīšanai, jo dati tiks ievadīti un apkopoti elektroniskajā sistēmā — SF modulī.
 3. Veicinās institūciju sadarbību un operatīvu datu apmaiņu, piemēram, starp ārpusģimenes aprūpes pakalpojuma institūcijām un RSD.
 4. Varēs veikt regulāru datu analīzi, tajā skaitā korelēt datus par Bāreņu sociālās funkcionēšanas spējām, kā arī salīdzināt datus starp institūcijām.
 5. Mazinās sociālā darbinieka klienta sociālās situācijas novērtējuma subjektivitātes risku, tādējādi padarot sociālās situācijas novērtējumu objektīvāku.
 6. Sniegs atbalstu pašvaldības sociālo pakalpojumu politikas plānošanā un attīstībā, jo skaidri parādīs, kādas ir Bāreņu visbiežāk sastopamās sociālās problēmas, kādu problēmu risināšanai nepieciešami jauni sociālie pakalpojumi. Pašvaldības budžeta līdzekļi tiks novirzīti mērķtiecīgi — būtiskāko Bāreņu sociālo problēmu risināšanai pašvaldībā.
 7. Regulāra politikas novērtēšana, ļaus sagatavot ieteikumus atbildīgajām valsts institūcijām, lai novērstu vai mazinātu trūkumus ārpusģimenes aprūpes sistēmā, t.sk., plānotu efektīvāku deinsitucionalizācijas procesu.
- Elektroniskais SF modulis ir izveidots, ietverot galvenos sociālās funkcionēšanas izvērtējuma kritērijus — “Mājoklis”, “Nodarbinātība”, “Izglītība”, “Ienākumi”, “Atkarības”, “Veselība”, “Sociālās prasmes”, “Sadzīves prasmes”, kā arī apakškritērijus, kuri ir padziļināti skaidroti (sk. 1. tabula “SF moduļa piemērs kritērijam “Nodarbinātība”). Attiecīgi katram kritērijam un apakškritērijam var izvēlēties atbilstošu pakāpes vērtējumu: “Augsta sociālās funkcionēšanas (SF) spēja /Norma”, “Vidēja SF spēja/ir atsevišķas grūtības” vai “Zema SF spēja/apgrūtināta”. Lai sociālais darbinieks pēc iespējas varētu precīzāk noteikt atbilstošu vērtējumu kritērijam, katram vērtējumam ir sniegts skaidrojums par tā nozīmi. Šajā skaidrojumā minētas biežāk sastopamās situācijas klienta SF pakāpes noteikšanai. Sociālais darbinieks atbilstoši katra klienta individuālajai situācijai un vajadzībām nosaka, kurš no skaidrojumiem ir atbilstošākais konkrētā klienta situācijai. Pēc klienta SF izvērtēšanas, ja kādā no kritērijiem konstatēta vidēja vai zema SF, sociālais darbinieks nodrošina klientam atbalsta un palīdzības sniegšanu konkrētās problēmas risināšanā, ja nepieciešams, piesaistot atbilstošu pakalpojumu/resursu. SF modulī ir iestrādāta informatīva sadaļa par pieejamiem sociālajiem pakalpojumiem Rīgas pilsētas pašvaldībā klienta sociālās problēmas risināšanai, kas informatīvi palīdz sociālajam darbiniekam orientēties un noteikt piemērotāko atbalsta veidu darbā ar klientu. SF moduļa aizpildīšanai nav noteikts laika periods, tas var aizņemt vairākas konsultācijas. Sociālajam darbiniekam ir jāizmanto dažādas metodes, lai noskaidrotu Bāreņa SF līmeni noteiktam kritērijam (piemēram, testi, novērtēšanas skalas, intervijas un tml.). Paredzēts, ka šādu SF moduli Bāreņu sociālās funkcionēšanas spēju novērtēšanai izmantos mēnesi pirms un pēc ārpusģimenes aprūpes beigšanās, kā arī atbilstoši kārtībā, kādā tiek nodrošināts sociālā darba process darbā ar bāreni un bez vecāku gādības palikušu bērnu, kurš ir ārpusģimenes aprūpē un pēc

ārpusģimenes aprūpes beigšanās, noteiktajai prasībai — SF novērtēšanu veikt ne retāk kā ik pēc 3 mēnešiem.

Elektroniskā SF moduļa ieviešanas rezultātā tiks pilnveidota kvalitatīva administratīvo datu iegūšana, nosakot potenciālās personu riska grupas problēmas un vajadzības, kas būtu par pamatu, lai veidotu politikas plānošanas procesu sociālajā jomā. Kaut arī šobrīd tiek plānots, ka minētais elektroniskais SF modulis tiks izmantots darbā ar Bāreņiem, perspektīvā līdzīgu SF moduli varēs izmantot sociālajā darbā gan ar darbaspējīgām nestrādājošām per-

sonām, gan personām bez noteiktas dzīvesvietas. Tāpat tas ir pirmais solis, lai sociālajā darbā samazinātu papīra veidā izmantojamus dokumentus un paplašinātu iespēju elektroniskajā vidē izmantot dokumentus, piemēram, ieviešot arī klientu lietu elektroniskā veidā, kas viennozīmīgi administratīvi atļaus sociālā darbinieka ikdienu. ●

*Visi rakstā izmantotie statistikas dati ir no Rīgas domes Labklājības departamenta Gadagrāmatas “Sociālā sistēma un veselības aprūpe 2014. gadā”, <http://www.ld.riga.lv/>

1. tabula. SF MODUĻA PIEMĒRS KRITĒRIJAM “NODARBINĀTĪBA”

Kritērijs	Augsta sociālās funkcionēšanas (SF) spēja / Norma	Vidēja SF spēja/ ir atsevišķas grūtības	Zema SF spēja/apgrūtināta
Nodarbinātība	Nav nepieciešams atbalsts. Strādā (noslēgts darba līgums) vai mācās. Var uzrakstīt CV un pieteikuma vēstuli, ir izpratne par savām darba spējām un vēlmēm (kur un par ko vēlas un var strādāt, mācīties).	Nepieciešams atbalsts nodarbinātības jautājumu risināšanā. Neregulāri strādā gadījuma vai sezonālos darbus un/vai ir bezdarbnieka statuss. Nav motivācijas pastāvīgi strādāt savām spējām atbilstošu algotu darbu.	Nepieciešama palīdzība un regulārs atbalsts nodarbinātības jautājumu risināšanā. Nestrādā/nav reģistrējies Nodarbinātības valsts aģentūrā/objektīvu iemeslu dēļ nav iespējas iegūt darbu (piemēram, veselības stāvokļa dēļ) /grūtības atrast darbu, jo nav darba piedzēses/ nevēlas strādāt). Neizrāda vēlmi strādāt, nav spējīgs uzrakstīt CV un pieteikuma vēstuli, nav izpratne par savām darba spējām un vēlmēm (kur un par ko vēlas un var strādāt, mācīties).
Pakalpojums /resurss, kas palīdz risināt konkrēto problēmu	—	Ārpusģimenes aprūpes institūcija/audžuģimene/aizbildnis, RSD, jauniešu māja, grupu māja (dzīvoklis) un specializētā darbnīca personām ar garīga rakstura traucējumiem, Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), NVO (piemēram, nodibinājuma “Invalidu un viņu draugu apvienība “Apeirons” motivācijas programma), ģimenes asistents.	

LOLITA VILKA

JAUNAS TRAJEKTORIJAS SOCIĀLĀ DARBA PROFESIJAS ATTĪSTĪBĀ

ŠAJĀ VASARĀ no 29. jūnija līdz 2. jūlijam Milānā, Itālijā notika konference “Sociālā darba izglītība Eiropā: iepretim 2025”. To rīkoja Eiropas Sociālā darba skolu asociācija (EASSW), kuras aicinājumam piedalīties konferencē atsaucās ap 700 dalībnieku no 44 valstīm, tajā skaitā arī šā raksta autore.

Konference mudināja uz kritisku ielūkošanos sociālā darbinieka profesijas attīstības jautājumos un reizē arī uz diskusiju par sociālā darba izglītību, profesionālām zināšanām, prasmēm, kompetenci un attieksmēm ikdienas praksē finanšu un ekonomiskās krīzes apstākļos.

Konferences rīcības komitejas aicinājums bija dalīties idejās un pieredzē par ļoti nozīmīgām un šobrīd aktuālām sociālā darba pamattēmām:

- Sociālā darba zināšanas, prasmes un vērtības;
- Teorijas un prakses attiecības;
- Sociālā darba pētniecība, prakse un izglītība;
- Sociālā darba izglītības starptautiskā dimensija;
- Sociālā darba izglītība un mācīšana krīzes laikā;
- Izaicinājumi un iespējas, attīstot sociālā darba izglītības programmas;

- Mācīšanas metodes sociālajā darbā.

Domu apmaiņa konferences darbnīcās, 397 referāti un diskusijas paralēlās sekcijās deva bagātīgu materiālu par sociālā darba profesijas stāvokli Eiropas valstīs.

Vēstījums, kas burtiski strāvoja visas konferences laikā plenārsēdēs, diskusijās sekcijās un neformālās sarunās konferences darba starplaikos, ir pasakāms īsās tēzēs: *Eiropas valstīs nav atrautas no globālajiem procesiem. Ekonomiskā krīze ir izmainījusi situāciju pasaulē. Sociālo problēmu dziļākais cēlonis ir asimetrija, kas izveidojusies starp finanšu ekonomiskajām interesēm un sociālo drošību, vairojot viegli ievainojamo sociālo grupu sociālo izslēgšanu. “Kā sociālie darbinieki savā praktiskā darbā vietējā līmenī var atbildēt un pretoties globālām ietekmēm?”* — tāds bija konferences centrālais jautājums.

Atbildot uz to un analizējot situāciju sociālā darba izglītībā un praksē, *Valters Lorencs* — Bolzano universitātes rektors, prominents sociālā darba filozofijā un politikā, profesors lietišķajās zinātnēs, nepārprotami norādīja uz nepieciešamību pēc pārmaiņām sociālā darba profesijā: “Sociālie ▶

darbinieki atrodas izaicinājuma priekšā: vai pieturēties pie 'politiski neitrālas' lomas un koncentrēties uz 'individuālu gadījumu glābšanu' vai, apliecinot savu politisko mandātu, pievērsties arī sociālās atstumtības strukturāliem cēloņiem? Otrajā gadījumā tas ievērojami sekmēs Eiropas projekta, kas balstās uz iekļaušanu, apliecināšanu no jauna".

Starptautiskās konferences diskusiju kontekstā Latvija ir sociālā darba attīstības piemērs ar pieredzi, kas nav nedz sliktāka, nedz labāka salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm. Vienīgā atšķirība varbūt ir tā, ka Baltijas valstīs, ieskaitot Latviju, profesionālā sociālā darba vēsture ir salīdzinoši īsa, jo tā iesākusies tikai pēc neatkarības atgūšanas pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados.

Par sociālā darba izglītības un prakses jautājumiem, mūsu pieredzi un sasniegumiem nav jākaunas runāt starptautiskā auditorijā un daudzējādā ziņā mums ir arī ar ko lepoties.

Mūsu valsts ir atpazīstama arī sociālā darba skolu sabiedrībā. Zināmā mērā tas ir saistīts ar Latviju kā ES prezidējošo valsti šajā gadā. Bet Latviju atpazīst arī kā valsti, kura ir pārdzīvojuši finanšu ekonomiskās krīzes dziļāko posmu. Un tāpat kā citviet krīzes gadi ir izgaismojuši sociālā darba stiprās un vājās puses, labo un ne tik labo pieredzi, kas var dot vērtīgu ieguldījumu kopējā Eiropas sociālā darba kustībā.

Kritiski par mums pašiem. Lai saprastu, 'kā' un 'kādā virzienā' doties, ir labi jāsaprot un jānovērtē atrašanās sākuma punkts. Šā brīža sākuma punkts Latvijas sociālajā darbā ir 2013. gada decembrī pieņemtās "Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.—2020. gadam". Tas ir svarīgākais dokuments Latvijas sociālā darba vēsturē, kas vēlīts sociālā darbinieka profesijas attīstībai.

Profesionālās kompetences, zināšanu un prasmju pilnveidošana šajā dokumentā tiek atzīta par īpaši svarīgu uzdevumu, ja ne pašu galveno. Savukārt izglītība ir viens no galvenajiem pilāriem, kas balsta un uztur profesijas ilgtspēju un attīstību.

Tomēr, paliek aktuāls jautājums: kādas zināšanas?; kādas prasmes?; kāda mēroga kompetence ir nepieciešama sociālajiem darbiniekiem, lai atbildētu uz sociālo pieprasījumu, ko sabiedrība izvirza sociālā darbinieka profesijai sarežģītajos sociālajos apstākļos?

Kritiska ielūkošanās tajā, ko mācām un darām, saprotam vai nesaprotam, aizstāvam vai noraidām, ticam vai noliedzam ir pamats jaunu trajektoriju atrašanai sociālā darba attīstībā.

Pirms kāda laika, aicinot jauniešus izvēlēties studēt sociālā darbinieka profesiju, interneta portālā tika ievietots RSU reklāmraksts "Sociālais darbs — veidojam sabiedrību visiem!". Kāda persona, kas sevi bija nodēvējusi par Annu, šim rakstam bija pievienojusi pirmo komentāru: "Šausmīga profesija, šausmīgs darbs un šausmīga publika, t.i., klienti. Vairumam ilgāk strādājošu soc. darbinieku ir veselības problēmas, darbinieki savā starpā cenšas viens otru norakt, jo kaut kur jau tās pa dienu uzkrātās negācijas jāizgāž".¹ Iespējams, ka rakstītāja bija kāda sociālā darbiniece, vai varbūt kāda persona ar skatu no malas. Nav būtiski, kas ir autors, bet šis komentārs kārtējo reizi signalizē par sociālā darbinieka profesijas zināmu negatīvu rezonansi sabiedriskajā domā. Iespējams, ka, strādājot ikdienā, ir brīži, kad šis darbs patiesi liekas šausmīgs. Bet vai tamlīdzīgi brīži nav iespējami jebkurā citā profesijā?

Dienu no dienas strādājot ar saviem klientiem, sociālajiem darbiniekiem un speciālistiem pat pārāk bieži nākas

atzīt nespēju un bezspēcību klientu samezgloto dzīves problēmu priekšā. Un tad vēl kā auksta ūdens šalts pār sociālajiem dienestiem, sociālajiem darbiniekiem un speciālistiem nāk pamācības no Valsts kontroles "Nevajag aizbildināties, vajag strādāt!" — kur Valsts kontroliere E. Krūmiņa par sociālo dienestu darbu raksta skaudri un bez diplomātijas: "Tā teikt — ko jūs gribat, mūsu darbs ir sēdēt pie rakstāmgalda, izmantot to, kas acu priekšā, nevis iet un iepazīties ar reālo situāciju dzīvokļos un mājās. *Patiesībā šo dienestu funkcijas tomēr ir plašākas un prasa patiesu iedziļināšanos savu klientu situācijā*, lai palīdzība nonāktu pie tiem, kam tā tiešām visvairāk ir nepieciešama. *jānododas pie cilvēkiem viņu dzīves vietās un kompetenti jāanalizē visa iegūtā informācija*, lai palīdzību saņemtu tie, kam tā visvairāk nepieciešama".²

"Bet vai tad mēs nestrādājam!?" — tā atbildētu vairums sociālo darbinieku un speciālistu.

Dziļi emocionāli gruzdoša sajūta un nīgrums, darbs bez gandarījuma liek izsaukties: "Šausmīga profesija, šausmīgs darbs!" un meklēt vainīgo. Te vainīga 'šausmīga' publika — klienti (*ak, cik to ir daudz! ak, kā noskrandusi*), te slikti sociālie darbinieki (*ak, kādi birokrāti!*) te naudas par maz, te sliktā politika, un tā joprojām, vainīgo bez gala...

Pēdējos gados veiktie pētījumi sociālā darba jomā parāda, ka viena no sociālo darbinieku problēmām ir pārslodze — 92% intervētie sociālo dienestu darbinieki savā ikdienas praksē ir saskārušies ar pārslodzi darbā, t.sk., 24% sociālo darbinieku to izjūt regulāri, visbiežāk minot tieši *emocionālo un informatīvo pārslodzi*³ (atbildējuši 22 pašvaldību SD).

Šie dati par 2010./2011. gadu ir attiecināmi uz laika posmu, kad Latvijā iesākās finanšu—ekonomiskā krīze.

2012. gada pavasarī Rīgas Stradiņa universitātes Labklājības un sociālā darba katedra veica sociālā darba speciālistu un sociālo darbinieku aptauju. Raksturojot sava darba vājās puses, vārdi *pārslodze, izdegšana* bija dominējošie atslēgas vārdi sešpadsmit novadu sociālā darba speciālistu komentāros. (Salīdzinoši — pētījums 2015. gadā parāda, ka pārslodzi izjūt 98% aptaujātie sociālie darbinieki un speciālisti (n=98).)

Saistībā ar profesionālo izdegšanu liek pārdomāt vēl kāds rādītājs: dažādos pētījumos, vaicājot par klientu apmierinātību ar sociālā dienesta (sociālā darba speciālistu) pakalpojumiem, parādās diezgan noturīgs rādītājs, — ap 20% klientu, kuri atbild, ka ir neapmierināti. Šis rādītājs ir tuvs tiem 24% sociālā darba profesionāļiem, kuri atzīmē, ka pārslodzi darbā piedzīvo *regulāri*. Vai tā ir tikai sakritība vai likumsakarība, tas ir jāturpina pētīt. Tomēr, klientu viedokļos, kas izskan arī medijos un sociālajos tīklos, ir vērts ieklausīties: "Viss ir *atkarīgs no sociālā darbinieka un viņa attieksmes. Reizēm ir sakarīgs speciālists, bet reizēm tāds...*"; "...*varbūt patrāpīšies labs sociālais darbinieks, tad viss labi, bet ja ne tad...*"; "No soc. darbiniekiem jau neprasa daudz... **TIKAI CILVĒCISKU ATTEKSMI**".

Šajā skaudrajā retorikā par un ap sociālo darbu ir saklausāma arī labā ziņa. Tiek aktualizēts sociālais pieprasījums, ko šodien izvirza sociālā darbinieka profesijai.

Lai gan, kā vēlāk paskaidroja E. Krūmiņa, *Valsts kontrole nav analizējusi jautājumus, kas ir saistīti ar sociālo darbu, t.i., ko ietver sevī sociālais darbs, tā kvalitāti un darbiniekiem nepieciešamās prasmes, bet gan ir vērtējusi noteiktas pašvaldībām deleģētas funkcijas izpildi — sociālās palīdzības sniegšanu, kas*

² Elita Krūmiņa: Nevajag aizbildināties, vajag strādāt! <http://www.delfi.lv/news/comment/comment/elita-krumina-nevajag-aizbildinaties-vajag-stradat.d?id=45466928>

³ Starptautiskais jautājums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīze" http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_3_2_starptautiskais_soc_darba_raksturojums.pdf

¹ Sociālais darbs — veidojam sabiedrību visiem! <http://apollo.tvnet.lv/zinas/socialais-darbs-veidojam-sabiedrību-visiem/695337>

ir jānodrošina, ievērojot Sociālo pakalpojumu un sociālas palīdzības likumu, Ministru kabineta noteikumus un pašvaldību saistošos noteikumus.⁴ Aizrādījums rakstā, ka “dienestu funkcijas tomēr ir plašākas un prasa patiesu iedziļināšanos savu klientu situācijā, [...] jādomā pie cilvēkiem un kompetenti jāanalizē visa iegūtā informācija”, tomēr ir nepārprotami saistāms tieši ar profesionālām lietām: *uz cilvēku centrēts sociālais darbs — patiesa iedziļināšanās — kompetenta analīze — attieksmes un vērtības.*

Atgriežoties pie pārslodzes un izdegšanas problēmas, jāatzīst, ka tā sociālajā darbā nav jauna. 2007. gadā veiktajā pētījumā “Izglītības loma sociālo darbinieku profesionālajā darbībā”, kas tika veikts sadarbībā ar toreiz vēl pastāvošo Sociālo pakalpojumu pārvaldi, pārslodze un izdegšanas sindroms tika minēts: *ļoti* — 39,9%, savukārt *jūtami* — 39,3% atbilžu (n=201).⁵ Tātad, pārslodze un izdegšana nav pārejoša krīzes gadu parādība. Krīze tikai vēl vairāk paspīlgtināja šo problēmu.

Minētajā 2007. gada pētījumā ir arī kāds cits rādītājs, kas liek pievērst uzmanību: 54,7% aptaujāto sociālā darba speciālistu tobrīd apgalvoja, ka, *iespējams, mainītu* savu darbu. Savukārt 17,4% pavisam *noteikti* būtu ar mieru mainīt nodarbošanos (n=201).

Palūkojoties uz šiem skaitļiem no laika distances — šodien, 2015. gadā un salīdzinot ar šā brīža speciālistu aizplūšanu no profesijas, un faktu, ka, “ik gadu pirmajā kursā nepieciešams uzņemt 205 studentus, t.sk., 150 pamata studijās, 50 maģistrantus un 5 doktorantus”, redzams, ka pēdējo septiņu gadu laikā sociālo darbinieku profesijas attīstībai ir izveidojies visai izteikti negatīvs fons.

Kaut arī pārslodzes un izdegšanas problēma nav vārdā nosaukta, netiešā veidā uz to atbild arī jau pieminētās *Pamatnostādnes 2014.—2020. gadam*, paredzot ieviest adekvātas slodzes kritērijus un rezultatīvos rādītājus sociālā darba praksei sociālajā dienestā.

Saprotams, ka slodzes un rezultatīvo rādītāju noteikšana ir ļoti svarīgi sociālā darba kvalitātes nodrošināšanas aspekti. Tomēr, pārslodzes un profesionālās izdegšanas problēma nav tikai darba apjoma kalkūlācijas jautājums, tas ir arī pašu sociālo darbinieku *attieksmes* pret profesiju jautājums, un tas ir arī *kompetences*, pielietojamo *zināšanu, prasmju un metožu* jautājums.

Jaunas trajektorijas sociālā darba profesijā. Latvijas situāciju sociālajā darbā uz starptautiskās konferences “Sociālā darba izglītība Eiropā: iepretim 2025” diskusiju fona varētu raksturot kā vienu no piemēriem, kas arīdzan apstiprinātu, ka daudzi jautājumi, par ko tika spriests šajā konferencē, nav sveši arī mums, bet tajos ir vērts ieklausīties.

Par ko Latvijas sociālajiem darbiniekiem, speciālistiem un sociālā darba izglītotājiem ieteiktu pārdomāt starptautiskā konference “Sociālā darba izglītība Eiropā: iepretim 2025”?

Par to, ka sociālie darbinieki bieži ir bezpalīdzīgi risināmo sociālo problēmu priekšā, ka ekonomisko un sociālo lietu kārtībā, kāda šobrīd ir izveidojusies pasaulē, tradicionālās sociālā darba pieejas nav pietiekami efektīvas, izteicās gandrīz visu valstu pārstāvji.

⁴ Atbilde L.V. no E. Krūmiņas 10.07.2015. sakarā ar rakstu “Nevajag aizbildināties, vajag strādāt!”

⁵ I. Dzene., S. Valaine. Izglītības loma sociālo darbinieku profesionālajā darbībā. (2008).

⁶ Valsts sekretāres I. Jaunzemes parakstīta vēstule (10.09.2013. Nr.58) Augstākās izglītības padomei, Rīgas Stradiņa universitātei un citām izglītības iestādēm, kuras piedāvā izglītību sociālā darba nozarē.)

Visskaudrākais paziņojums konferences dienās nāca no Grieķijas Demokrīta Universitātes Trāķijā. Ar asarām acīs grieķu kolēģe uzrunāja auditoriju: *„Dear colleagues, today I am your client”* (Dārgie kolēģi, šodien es esmu jūsu kliente). Skaudri, bet drosmīgi!

No konferences dalībniekiem izskanējušās domas, viedokļi un idejas koncentrējās vairākos savstarpēji saistītos un papildinošos tematiskos lokos:

- Sociālā darba vērtības un pozīcija sociālajā politikā,
- Sociālā darba izglītība, prakse un pētniecība,
- Sociālā darba nozares autonomija,
- Sociālā darba metodes un metodoloģija,
- Sociālā darba nozares speciālistu — praktiķu un izglītotāju korporatīvā atbildība un starptautiskā sadarbība.

Sociālā darba vērtības un pozīcija sociālajā politikā — viens no ļoti karsti debatētiem tematiem konferencē.

Katrs laikmets izvirza savus jautājumus. Šā brīža aktuālais jautājums: *vai sociālais darbs šodien var pastāvēt bez globālās perspektīvas?*

P. Līvens (*P. Lieven, Beļģija*) norādīja uz četrām globālām tendencēm:

- ekonomiskā krīze un parādi,
- socioekonomiskā krīze un nevienlīdzība,
- enerģijas un patēriņa krīze,
- demogrāfiskā un ekoloģiskā krīze.

Šīs tendences noteiks sociālā darba praksi nākamajā dekādē. *“Darbs ar sabiedrību. Sociālā kapitāla veicināšana. Transformējošais jeb pārveidojošais sociālais darbs uzlabos mūsu sociālās sistēmas elastīgumu (resilience) krīzes laikā. Izvirzīt sociālās prasības un iedarboties politiski un strukturālā līmenī!”* — tā P. Līvens par sociālo darbu mūsdienu krīzes laikā.

Savukārt I. Fergusons (*I. Ferguson, Lielbritānija*) sociālo darbu pozicionēja nepārprotami radikāli: *“Sociālais darbs ir arī politisks, ne tikai tehnisks. Lielbritānijas pieredze parāda, ka jaunās publiskās pārvaldības ieviestā pakalpojumu privatizācijas un komercializācijas sistēma, kas nu jau pārņemta visās Eiropas valstīs, sociālo darbu ievēd tirgus attiecībās. Tagad sociālā darba fokuss ir vērst uz novērtēšanu un menedžmentu un sociālo darbu padara ‘depersonalizētu’ (V. Lorencs) un birokrātisku”*. L. Dominelli (Lielbritānija) sociālo pakalpojumu komercializācijā saskata sociālā darba profesijas fragmentēšanu un draudus zaudēt profesijas pamata izpratni.

Atsaucoties uz ‘mācībstundām’ no Ungārijas un Slovēnijas, L. Fergusons aicina radikālizēt sociālo darbu, iestājoties pret ikdienas dzīves un cilvēku savstarpējo attiecību ekonomizēšanas un peļņas izdevīguma stādīšanas augstāk par cilvēku vajadzībām. *“Mums ir vajadzīgs citāds sociālais darbs — tāds, kas ierosina pārmaiņas, tāds, kas apliecina patiesu solidaritāti, tāds, kas balstās uz cilvēku vajadzībām nevis tirgu. Un tas ir iespējams!”*

Pirms gada Vispasaules sociālo darbinieku un sociālā darba attīstības darbinieku konference Melburnā (Austrālija) pieņēma starptautiskās sociālā darba definīcijas jauno redakciju. **“Sociālais darbs ir profesija un akadēmiska disciplīna, kas veicina sociālās pārmaiņas un attīstību, sociālo saliedētību un iespēju radīšanu patstāvīgai funkcionēšanai sabiedrībā un cilvēku atbrīvi. Sociālā taisnīguma principi, cilvēktiesības, kolektīvā atbildība un cieņa pret citādību ir sociālā darba centrā. Balstoties uz sociālā darba teorijām, sociālajām un humanitārajām zinātnēm, un speciālām zināšanām, sociālais darbs iesaista cilvēkus un struktūras, lai risinātu dzīves** ▶

◀ problēmas un izaicinājumus, un veicinātu labklājību”.⁷

Reizē ar jauno redakciju tiek iezīmēts būtisks pavērsiens sociālā darba līdzšinējā izpratnē. *Pirmkārt*, tiek atzīts, ka sociālais darbs ir ne tikai profesija, bet arī akadēmiska disciplīna. *Otrkārt*, sociālā darba prakses fokuss tagad ir vērsts — uz kolektīvo un strukturālo iesaisti. *Treškārt*, sociālās saliedētības veicināšana, respektējot citādību.

Starptautiskā definīcija zināmā mērā ir filozofiska jābūtība, kam pretī vajadzīgi tās praktiskās īstenošanas reālistiski instrumenti, kas raksturojami zināšanu, prasmju un kompetences terminos. Šādā kontekstā plaši tika diskutēti sociālā darba profesionālās identitātes jautājumi.

P. Valtone un P. Ašvorte (*P. Walton, P. Ashworth*, Lielbritānija) uzsvēra, ka “*Spēcīga sociālā darba identitāte ir aizsargājamo pamats praktiķiem un būtisks jaunajiem kvalifikāciju ieguvušiem sociālajiem darbiniekiem, pārejot no izglītošanās uz nodarbinātību profesijā*”.

Bet, kas definē sociālā darba profesijas identitāti? Jautājumu saasināja Slovēnijas kolēģes A. M. Sobokanas (*A. M. Sobocan*) uzstāšanās: “*Sociālās labklājības likumi konstruē birokratizētu sociālo darbinieku profesionālo identitāti. Citi speciālisti neuztver sociālo darbu kā patstāvīgu un kompetentu pakalpojumu. Arī sabiedrība sociālos darbiniekus interpretē kā darbiniekus bez sirds un humānisma — bet viņus vēlas redzēt nesavtīgus un neierobežoti pašai izliedzīgus*”.

Sociālā darba identitāte tiek veidota augstskolā, tā turpina augt personas profesionālās karjeras laikā un to ietekmē un veido mijiedarbība ar citiem profesionāļiem un arī sociālā darba klienti. Profesijas un akadēmiskas disciplīnas pozīcija, prestižs un autoritāte ir atkarīga no tā, kā profesionāļi apliecina sociālā darba misiju. “*Izglītības programmās būtu jāizmanto mācību metodes, kas veicina ne tikai zināšanu un prasmes, bet attīsta arī tādas kvalitātes kā profesionālo identitāti, pārliecību, kritisko domāšanu, radošumu un profesionālo līderību*”, sacīja H. Lavsons (*H. Lawson*, Lielbritānija).

Zināšanu jaunradīšana sociālajā darbā ir pirmais dienas kārtības uzdevums krīzes laikā. A. Sikora (*A. Sicora*, Itālija) vērsa uzmanību uz paradoksu, kas ir attiecināms gan uz globālām lietām, gan arī uz tiešo praksi: “*Mēs varam strādāt ar pilnu pārliecību, ka visu esam izdarījuši pareizi, bet varam pavisam nepamanīt, ka esam domājuši nepareizi*”. Galvenais konferences vadmotīvs attiecībā uz sociālā darba izglītību un praksi: krīze ir ievilkusi robežliniju, aiz kuras līdzšinējie, tā sauktie tradicionālie pieņēmumi darbojas neefektīvi vai nedarbojas vispār.

‘Kritiskais sociālais darbs’, ‘kritiskā pieeja’, ‘kritiskā pedagogija’, ‘kritiskā domāšana’, ‘kritiskā analīze’, ‘kritiska refleksija’, ‘kreativitāte’ — atslēgas vārdi, kas izskanēja daudzos referātos un gandrīz vai katrā diskusijā, aicinot sociālos darbiniekus uz ‘intelektuālu aktīvismu’ un līdzšinējo pieņēmumu un prakses pārvērtēšanu.

“*Kritisko pieeju izstumšana (no metodoloģijas) sociālā darba izglītību pavērs konservatīvu, tirgus vadītu prasību virzienā, kuru mērķis ir ražot tehniski lietpratīgus praktizētājus, kas bez domāšanas piemērojas pastāvošajai nevienlīdzības sistēmai un*

⁷ “Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.” <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>

nespēj redzēt plašākas (morālās un politiskās) sava darba implicācijas. Šādā kontekstā tieši kritiskais sociālais darbs mācību programmās ir galvenais, sociālajam darbam pretendējot uz emancipētu projektu (C. Morlejs, Morley, C. Austrālija).⁸

European Centre Community Education (ECCE) konferencē prezentēja pozīcijas dokumentu, kur cita starpā ir uzsvērts, ka “*Sociālā darba akadēmiskajos diskursos jāņem vērā abējādas ‘universālās konstantes’ (tādas kā humānās vajadzības, cilvēktiesības, uzvedības patēriņi) un kultūras, politiskās un materiālās īpatnības (tādas kā attiecību patēriņi, ideoloģijas, legālie ietvari...), lai spētu interpretēt vajadzības specifiskos attiecību kontekstos iepretim ierobežojumiem, kas darbojas šajās situācijās un otrādi — spētu kritiski sadarboties ar spēkiem un varām, kas nosaka šos ierobežojumus*”.⁹

Mūsdienu sociālo procesu un problēmu cēlonības dziļā izpratne, kultūras kompetence, prasmes saskatīt vietējo problēmu saistību ar reģionāliem un globāliem politiskiem, ekonomiskiem, demogrāfiskiem un ekoloģiskiem procesiem, māka radīt adekvātus atbildes risinājumus uz straujām sociālām pārmaiņām, sadarbība un sociālās uzņēmējdarbības vadlīnija sociālo problēmu praktiskā risināšanā, labās prakses un pieredzes pētniecība konferencē tika atzītas par svarīgām prasībām sociālo darbinieku izglītībā.

Sociālā darba kā akadēmiskas disciplīnas un zinātnes nozares autonomijas tēmai, kas ir nepārejoši aktuāla visā sociālā darba vēsturē, arī šajā konferencē bija atvēlēta sevišķi plaša diskusija. Sociālais darbs ir starpdisciplināra joma, kas arvien ir radījis neviennozīmīgu attieksmi pret sociālo darbu no citu sociālo zinātņu jomām, sevišķi socioloģijas un psiholoģijas, īpaši, kad runa ir par pētniecību. “*Patiesi, pat ja pastāv saplūšana starp sociālo darbu un sociālajām zinātnēm, tad tur ir tik daudz atšķirību, ka to (sociālo darbu) ir nepieciešams nošķirt, lai palielinātu to komplementaritāti (complementarity) un veicinātu, jo īpaši franču kontekstā, nodibināt akadēmisku disciplīnu ‘sociālais darbs’ (Boucher M., Francija)*¹⁰.”

‘Franču konteksta’ vietā varētu likt arī citu valstu situāciju, tostarp arī Latvijas kontekstu, kur sociālā darba nozares autonomijas jautājums risinās sarežģīti un turpina būt par vienu no svarīgākajiem dienas kārtības uzdevumu sarakstā.

Tāpat kā sociālā darba identitātes stiprināšana, arīdian nozares autonomijas definēšana ir process, kurā ieguldījumu dod trīs spēki:

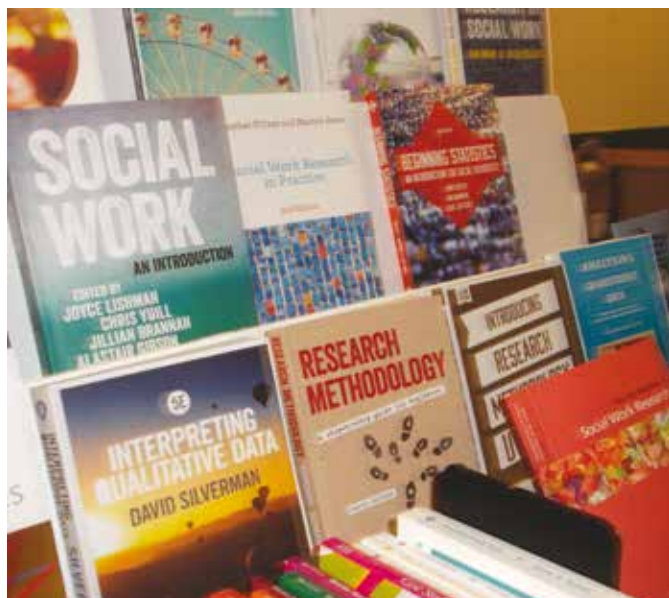
- sociālais darbs kā izglītība;
- sociālais darbs kā prakse;
- sociālais darbs kā pētniecība.

Trešā līmeņa izglītība — sociālā darba doktorantūra (nevis socioloģijas, psiholoģijas, vai citas nozares paspārne) ir ceļš uz sociālā darba nozares autonomiju un autentiska sociālā darba attīstību, ar attīstību saprotot zināšanu jaunradīšanu un inovatīvu elastīgu sociālā darba praksi.

⁸ “The marginalisation of critical approaches reshapes social work education towards conservative, marketled demands that aim to produce technically proficient practitioners who unthinkingly conform to existing inequities in the system and are unable to see the broader (moral and political) implications of their work. In this context, an explicitly critical social work curriculum is pivotal to the claim of social work as an emancipatory Project. [Challenges and opportunities for critical social work Education in times of crisis, Morley C. (Austrālija).

⁹ ECCET the Future of internationalisation in social work training –points for discussion. „Position paper” presented in Milano: EASSW – Conference 29. 06. -2. 07. 2015.

¹⁰ “Indeed, even if there are convergences between social work and social sciences, there are so many differences that it is necessary to distinguish in order to increase their complementarity and facilitate, in particular in the french context, the establishment of an academic discipline « social work »”.



Viziju “Sociālā darba izglītība Eiropā: iepretim 2025” iezīmēja jau šā raksta sākumā pieminētais profesors Valters Lorencs — Eiropas sociālā darba skolu asociācijas Goda lektors. V. Lorencs ir **sociālais darbinieks**, tā teikt, ar lielo burtu. Pagājušā gadsimta 80. gados kvalifikāciju ieguvīš Londonas ekonomikas skolā, praktizējis kā profesionāls sociālais darbinieks, bet drīz — 1978. gadā kļuva par mācībspēku Korkas universitātes koledžā Īrijā, kur 1995. gadā ieguva arī profesora grādu. V. Lorencs ir licis pamatus izpratnei par Eiropas sociālā darba paradigmu, kam ir veltītas daudzas publikācijas un disertācija “Towards a European paradigm of social work — Studies in the history of modes of social work and social policy in Europe” (2004. gadā). “Vēsturiski sociālajam darbam bija dots mandāts ‘viest pārmaiņas’. Šodien ir runa par mūsu spēju paredzēt un veicināt jaunu sociālo kārtību”, uzrunānot konferencēs dalībniekus, sacīja V. Lorencs. Sociālā darba izglītībā nākamajā desmitgadē,

pēc V. Lorencas pārliecības, ir nepieciešams kriticisma diskursus un zināšanu jaunatklāšana.

Tēzes par palīdzēšanu: Ir vajadzīga pareiza izpratne par palīdzēšanu. Sociālais darbs nav palīdzēšana labdarības izskatā. Palīdzēšana tikai tad iegūst jēgu, ja, virzoties tālāk par atsevišķu gadījumu, kļūst redzamas kopējās sakarības un saites, un cilvēku dzīvi ietekmējošie spēki tiek savaldīti vai iznīcināti. Palīdzēšana ‘pieprasa’ paradigmas maiņu no līdzcietības uz zinātnisku analīzi, lai būtu iespējams saskatīt likumsakarības un cēloniskās saites (nepazaudējot humānistisko pamata orientāciju). Palīdzēšana ‘strādā’ tikai partnerībā — kaut kā darīšana ‘cilvēkiem’ ir ne tikai ētiski aizdomīga, bet arī praktiski neefektīva. Palīdzēšana pieprasa *‘viziju par labāku dzīvi’*.

Tēzes par izglītību: Izglītībai jāpalīdz ‘viest pārmaiņas’ sociālā darba praksē. Teorija palīdz problēmu definīcijas neuzskatīt par pašsaprotamām. Refleksija palīdz apšaubīt konvencionālo praksi. Multidisciplināra programma palīdz mediēt starp dažādām profesijām. Profesionāla autonomija palīdz neklūst par sistēmas apkalpotāju.

Mūsdienīgai izglītībai sociālajā darbā ir jāveicina zinātniskas zināšanas plus atbildība, jāattīsta mākas rast atbildes uz pretrunām, kā arī *pozicionēt sociālos jautājumus* politikā, ekonomikā, pedagoģijā, ekoloģijā. Sociālajiem darbiniekiem jāspēj *pozicionēt sociālos jautājumus!*

Sociālā darba izglītības mērķu sasniegšanā V. Lorencs uzsvēra universitāšu lomu:

“Nākamajā desmitgadē universitāšu lomai sociālajā darbā ir spēcīgi jāpieaug. Katrā sevi cenošā universitātē ir jābūt sociālā darba studiju programmai”.

Savas uzstāšanās noslēgumā V. Lorencs vērsa konferencēs uzmanību uz jauniem akcentiem sociālā darba misijās izpratnē mūsdienu Eiropas realitātē: Sociālā darba mandāts ir risināt spriedzi starp *‘tiesībām būt atšķirīgam’* un *‘tiesībām būt vienlīdzīgam’* teorētiski un praktiski.

Sociālais darbs ir attīstības projekts, kas nevis samierina alternatīvas, bet ‘atver telpu, kurā nākotne ir paredzama un īstenojama’. ●



LIDIJA ŠIĻŅEVA
Dr. paed., profesore

INTEGRĀLAS PIEEJAS NEPIECIEŠAMĪBA SOCIĀLĀ DARBA IZGLĪTĪBĀ

DESMITIEM GADU ILGI pieaugušo attīstības pētījumi ir parādījuši, ka **cilvēka sapratne** laika gaitā attīstās un kļūst sarežģītāka. Katrā jaunā sapratnes pakāpē rodas jaunas spējas, piemēram, aktivizējas izziņas darbība, pastiprinās personiskā un starppersoniskā apziņa, emociju izpratne kļūst labāka un empātija — konkrētāka. Šāda **visaptveroša spēju paaugstināšanās** savukārt korelē ar **lielāku vadības efektivitāti**. Tāpēc šķiet, ka sociālie darbinieki ar sarežģītāku sapratnes sistēmu varētu būt apveltīti ar paaugstinātām spējām un tādām prasmēm, kas citiem nepiemīt. Izrādās, ka tas paaugstina viņu spēju atsaukties sarežģītiem un riskantiem sociāliem izaicinājumiem. Kādas tad ir novitātes sociālo darbinieku izglītībā 21. gadsimtā?

Integrālas pieejas pamatojums. Pēdējo trīsdesmit gadu laikā mēs pirmo reizi vēsturē esam pieredzējuši ko nebijušu: tagad mums ir pieejamas pilnīgi visas pasaules kultūras. Agrākos laikos, ja cilvēks piedzima par latvieti, tad visticamāk, ka viņš visu dzīvi pavadīja vienā kultūrā, bieži vien — vienā pagastā, dažkārt vienā un tajā pašā mājā — viņš dzīvoja, mīlēja un nomira vienā un tajā pašā mazajā zemes laukumīņā. Bet mūsdienās cilvēki ir mobili gan ģeogrāfiskā ziņā, gan virtuāli — viņi var pētīt un ir pētījuši visas planētas zināmās kultūras. Globalizācijas apstākļos visas kultūras ir cita citai pieejamas. Kā tas ietekmē izglītību? Globālie sociālā darba izglītības un prakses standarti skaidri norāda — *“tā kā sociālais darbs nenotiek vakuumā, programmā jābūt redzamam, ka ir ņemta vērā globālu kultūras, ekonomisku, komunikācijas, sociālu, politisku, psiholoģisku un dažādu garīgo mācību iezīmju mijiedarbība”*. Tātad zināšanas pašas par sevi tagad ir globālas. Tas nozīmē, ka pirmo reizi mums ir pieejams arī pilnīgi viss cilvēka zināšanu apjoms: ikviens var studēt visu lielāko ▶

◀ civilizāciju — pirmsmodernā, modernā un postmodernā laikmeta — zināšanas, pieredzi, gudrības un refleksijas.

Kā būtu, ja mēs izklātu uz viena galda to, kas visām daudzveidīgajām kultūrām sakāms par cilvēka potenciālu — par garīgo, psiholoģisko un sociālo izaugsmi? Mēs varētu censties atrast būtiskākās atbildes uz jautājumiem par sociālo problēmu attīstību, izmantojot visu šobrīd pieejamo zināšanu kopumu. Balstoties uz ekstensīviem starpkultūru pētījumiem un izmantojot visas pasaules lielās tradīcijas, mēs varētu mēģināt izveidot sarežģītu, visaptverošu jeb integrālu shēmu, kurā būtu ietverti visu kultūru labākie elementi.

Vairākus pēdējos gadu desmitus ir norisinājušies patiesi ekstensīvi cilvēka potenciāla pētījumi un visaptverošas shēmas meklējumi. Tādas shēmas jeb kartes izveidošanai izmantotas visas zināmās cilvēka attīstības sistēmas un modeļi — sākot no senajiem šamaņiem un gudrajiem līdz mūsdienu kognitīvās zinātnes sasniegumiem — un to galvenie komponenti apkopot un sadalīti piecos vienkāršos elementos, kas palīdz izprast cilvēka evolūciju un kas ir šo evolūciju veicinošie faktori.

Šobrīd visā pasaulē norisinās tāda kā “integrālā revolūcija”, jo visu veco un nepilnīgo teoriju pieeja tiek apšaubīta un tiek pētītas jaunas un integrālas atbildes “Integrāls” nozīmē — visaptverošs, vispusīgs, līdzsvarots. Mūsdienu zinātnieki akademiķa Kena Vilbera vadībā izstrādāja INTEGRĀLO OPERĒTĀJSISTĒMU (turpmāk — IOS).

IOS var izmantot, lai palīdzētu aptvert visas cilvēka darbības jomas — sākot no mākslas un dejas, līdz biznesam, psiholoģijai, politikai un ekoloģijai; tā ļauj visām šīm jomām sarunāties savā starpā. Izmantojot IOS, bizness iegūst terminoloģiju, kādā pilnvērtīgi sazināties ar ekoloģiju, tā savukārt spēj sazināties ar mākslu, māksla — ar jurisprudenci, jurisprudenci — ar dzeju un izglītību, medicīnu un garīgumu. Nekad agrāk cilvēces vēsturē nekas tāds nav noticis.

Izmantojot Integrālo shēmu jeb Integrālo Operētājsistēmu, mēs varam veicināt un radikāli pārtrīnāt starpdisciplināro zināšanu attīstību, tādējādi radot pasaulē pirmo patiesi integrālo kultūras un informācijas sabiedrību.

Vai orientējamies izglītībā uz apziņas līmeņiem/pakāpēm?
Apziņas stāvokļi rodas, un tie pazūd. Gan lielas pieredzes virsotnes, gan izmaiņītie stāvokļi, neatkarīgi no tā, cik tie dziļi, — atnāk, mazliet uzkavējas, un tad aiziet. Lai cik brīnišķīgas spējas tiem piemistu, tie ir īslaicīgi.

Apziņas stāvokļi ir īslaicīgi, toties **apziņas pakāpes** ir noturīgas. Pakāpes iezīmē patiesos izaugsmes un attīstības robežstabus. Ja jūs esat nonācis līdz kādai pakāpei, tad tas ir noturīgs ieguvums. Piemēram, bērnam savā attīstībā izējot cauri dažādām valodas attīstības pakāpēm, viņš iegūst pastāvīgu pieeju valodai. Un nav tā, ka valoda vienā mirklī parādītos un nākamajā pazustu. Ja jūs esat stabili sasniedzis kādu izaugsmes un attīstības pakāpi, tad jums ik brīdī pēc vēlēšanās ir pieejamas šīs pakāpes kvalitātes — plašāka apziņa, aptverošāka mīlestība, augstāki ētiskie kritēriji, lielāka inteliģence un labāka izpratne. Pārejoši stāvokļi ir pārtapuši noturīgās iezīmēs.

Attīstību ar dažādiem paņēmieniem iespējams “sadalīt” dažādi, tāpēc pastāv plašs atšķirīgu attīstības pakāpju koncepciju spektrs. Tās visas var būt noderīgas. Piemēram, cilvēku enerģētisko centru sistēmā ir septiņas galvenās apziņas pakāpes jeb līmeņi. Ievērojamais antropologs Džins Gebbers izmanto piecas: arhaisko, maģisko, mītisko, racionālo un integrālo. Dažos Rietumu psiholoģijas modeļos ir

astoņi, divpadsmit vai vairāk attīstības līmeņu. Kurš modelis ir pareizais? **Tie visi ir pareizi — viss atkarīgs no tā, pa kādu ceļu jūs savā izaugsmē un attīstībā gribat doties.**

“Attīstības pakāpes” mēdz saukt arī par “attīstības līmeņiem”, ar to pasakot, ka ik pakāpe nozīmē kādu noteiktu organizētības vai sarežģītības līmeni. Piemēram, attīstības virknē no atomiem un molekulām līdz šūnām un organismiem katrā no šīm evolūcijas pakāpēm sarežģītības līmenis ir augstāks par iepriekšējo.

Lai parādītu, ko nozīmē līmeņi jeb pakāpes, mūsdienu zinātnieki izmanto ļoti vienkāršu modeli, kurā ir tikai trīs pakāpes. Piemēram, aplūkojot morāles attīstību, mēs atklājam, ka mazulim piedzimstot, viņš vēl nav socializējies savas kultūras ētikā un paražās — to sauc par **pirmskonvencionālo pakāpi**. To mēdz saukt arī par **egocentrisko pakāpi** — tajā mazuļa apziņa lielā mērā ir vērsta uz sevi. Bet, bērnam sākot apgūt savas kultūras likumus un normas, tā pāraug morāles **konvencionālajā pakāpē**. To sauc arī par **etnocentrismu pakāpi** — apziņa orientējas uz bērna konkrēto grupu, cilti, klanu vai tautu, veidojas interese par tiem, kas pieder pie šīs grupas. Bet nākamajā nozīmīgākajā morāles attīstības pakāpē, **postkonvencionālajā pakāpē**, indivīda identitāte atkal paplašinās — parādās interese un rūpes par visiem cilvēkiem neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma un ticības, un tāpēc to mēdz saukt arī par **pasaulcentrismu pakāpi**.

Tāpat morāles attīstībai ir tendence virzīties no “es” (**egocentrisms**) uz “mēs” (**etnocentrisms**) un tālāk uz “mēs visi” (**pasaulcentrisms**) — un tas ir labs piemērs, kādās pakāpēs attīstās apziņa.

Attīstības trīs pakāpes var ilustrēt arī ar ķermeņi, prātu un garu. Šiem trijiem vārdiem ir vairākas nozīmes, bet, izmantojot tos attīstības pakāpju nosaukšanai, to nozīme ir sekojoša:

1. pakāpe — kur dominē cilvēka raupjā fiziskā realitāte — ir “ķermeņa” pakāpe (lietojot šo vārdu tā tipiskajā raupjā ķermeņa nozīmē). Tā kā cilvēks šeit tiek identificēts tikai ar atsevišķu ķermenisku organismu un tā dzīvības spēku, tad šo var uzskatīt arī par “es” pakāpi.

2. pakāpe ir “prāta” pakāpe, kurā identitāte paplašinās ārpus izolētā raupjā ķermeņa un sāk veidot attiecības ar daudziem citiem, balstoties uz kopīgām vērtībām, kopīgām interesēm, kopīgiem ideāliem jeb kopīgiem sapņiem. Tā kā ar prāta palīdzību ir iespējams iejusties citu cilvēku lomās un iztēloties, kā ir būt viņiem, tad mana apziņa paplašinās no “es” uz “mēs” (virzīšanās no egocentrismu uz etnocentrismu).

3. pakāpē mana identitāte vēlreiz paplašinās, šoreiz no identificēšanās ar “mēs” — uz “mēs visi” (virzīšanās no etnocentrismu uz pasaulcentrismu). Te sākas izpratne par to, ka līdzās cilvēku un kultūru brīnišķajai daudzveidībai starp tām pastāv arī daudz līdzību un vienojošā. Atklājot visu būtņu sadraudzību, notiek virzība no etnocentrismu uz pasaulcentrismu, un tā ir “gara” pakāpe, ar to saprotot lietas, kas vieno visas ar apziņu apveltītās būtnes.

Integrālās izglītības nepieciešamība sociālā darba studijās.
Lai gan 21. gadsimta cilvēces aktuālākās problēmas ir sarežģītas un multidisciplināras, tendence ir meklēt dziļākas un detalizētākas zināšanas, lai tās risinātu. Sociālā darba studenti tiek apmācīti kļūt par dziļi funkcionāliem speciālistiem sociālās labklājības jomā, kaut gan problēmas, ar kurām tie saskaras, pārsniedz visas iedomājamās robežas. Pietiek tikai ar šo Globālo sociālā darba izglītības un prakses standartu vienu

apgalvojumu “sociālā darbinieka veidošana, kurš spēj risināt varas radītos sarežģījumus, multidimensiju, ētiskos, juridiskos un dialogiskos aspektus”, lai pamatotu mūsu iepriekšminēto apgalvojumu. Sociālais darbinieks ir īpaša misija, šiem cilvēkiem ir jābūt ne tikai teorētiski zinošiem, bet arī ar lielu emocionālo un garīgo pasaules uztveri ar **plašu apziņas amplitūdu**.

Integrālās studijas radušās no pieaugošās nepieciešamības apvienot pastāvošās kultūras un uzskatu fragmentārus aspektus vienotā un jēgpilnā **veselumā**. Šādi izglītībai par pamatu kalpo **Kena Vilbera Visaptverošais jeb Integrālais modelis** — visu apvienojošs un visaptverošs ietvars, kas aptver visu mums zināmo par cilvēka potenciālu — fizisko, psiholoģisko, sociālo un garīgo izaugsmi, rodot iedvesmu no visām zināmajām cilvēces attīstības sistēmām un modeļiem — no seno laiku kultūras līdz nesenažiem sasniegumiem tādās jomās kā kognitīvā zinātne un evolucionārā teorija.

Šādas starpdisciplinārās studijas attīsta studentu spējas apzināt savu misiju dzīvē, aplūkot katru savas un citu dzīves aspektu no dažādām perspektīvām. Integrālās izglītības misija ir **paplašināt cilvēces apziņu** un integrēti īstenot mūsu **augstāko cilvēcisko potenciālu**. Tā ir vienota cilvēka individualitātes pilnveidošana, lai radītu šo personu kā **nesadalītu augsta līmeņa nesadrumstalotu veselumu**, kas atrodas nemītīgā attīstībā. **Harmonisks, vienots, vesels, attīstībā esošs indivīds**. Tātad, veidojot integrālo sociālo darbinieku izglītību ir nepieciešams vienlaicīgi attīstīt ne tikai tā zināšanas un profesionālās iemaņas, bet arī veicināt sevis izzināšanu un apziņas paplašināšanos. Studenti, izmantojot jaunu un unikālu skatījumu, var paplašināt un pilnveidot savas spējas interpretēt un integrēt iegūto informāciju, kas aptver plaša spektra tradicionālo studiju disciplīnas. Studentiem ir arī iespējas praktiski izmantot Integrālo teoriju dažādās darbības jomās savā sociālā darba profesijā. Īpaša uzmanība tiks pievērsta Integrālajam metodoloģiskajam plurālismam.

Tā ir visaptveroša konstrukcija, kas ietver lielāko pasaulē zināšanu skolu galvenās atziņas. Saprātne, kas iegūta, izmantojot dažādas patiesības un dažādas pieejas, ļauj Integrālajam domātājam visos cilvēka centienu līmeņos ieviest

jaunu dziļumu, skaidrību un līdzjūtību — sākot no individuālā potenciāla atklāšanas līdz jaunu pieeju rašanai globāla mēroga problēmām. 21. gadsimta sākumā cilvēce ir vienots kopums; mūsu aktuālākās problēmas ir sarežģītas un starpdisciplināras. Integrālas sociālā darba studiju programmas galveno uzmanību pievērš tam, lai attīstītu sekojošas spējas:

— spēju dot ieguldījumu jaunos sociālā darba starpdisciplināros pētījumos izvēlētajā izpētes jomā; — spēju iesaistīties radošā pētījumu procesā un sadarboties sociālās labklājības un sociālās attīstības jomā; — spēju izmantot pētījumus personisko un sabiedrisko pārmaiņu integrālā, garīgā un transformatīvā procesā.

Kas Integrālajā sociālā darba izglītībā ir integrāls? Integrāli informētas izglītības pieejai ir daudz kas kopīgs ar progresīvajām pieejām (reformu, alternatīvo, holistisko un transformatīvo), tām ir daudz kopīgu vērtību. Viens integrālās pieejas uzdevums ir izveidot visaptverošu modeli, kura ietvaros koordinēt dažādas progresīvas metodes. Integrālā pieeja kā apziņas tips jeb attīstības līmenis ir tāda pieeja, ko veido izpratne par struktūru, izpratne par ego, izpratne par attiecībām un izpratne par sistēmu, un tam visam ir liela nozīme izglītības procesā. Integrālās pieejas docētājs, Integrālās pieejas students, Integrālā klase — kur izglītībā izmanto Integrālo teoriju.

Sīns Esbjorns–Hargenss sniedz lielisku integrālās izglītības apskatu, kas izgaismo Integrālo teoriju izglītības prakses kontekstā. Viņš piedāvā saturīgu un informatīvu ieskatu gan konvencionālajās, gan alternatīvajās izglītības kustībās. Tiek sniegts arī skaidrojums, kā integrālajā pieejā iekļaujas daudzu teoriju stiprās puses, bet tās skatījums paceļas augstākā līmenī, tādējādi apliecinot izglītības jomas visu elementu četrveidīgu attīstību visos kvadrantos. Sīna darbs sniedz pamācošu pārskatu, kā izmantot visus galvenos integrālos elementus: kvadrantus, līmeņus, linijas, stāvokļus un tipus. Viņš rūpīgi apraksta katru no tiem un norāda uz to, cik tiem visiem ir liela nozīme integrālo mācību telpu projektēšanā. Viņš uzsver to, cik svarīga ir docētāja nemītīgā izaugsme, skolotāju un studentu attiecību attīstība, kā arī apzināta tādu struktūru projektēšana, kas veicina integrālo mācību procesu. ●



MAIRA BALTIŅA
*Sociālā darba maģistrante,
Rīgas Stradiņa universitāte*



ANDRETA SLAVINSKA
*Tiesību zinātņu maģistrante,
Rīgas Stradiņa universitāte*

LOLITA VILKA

SOCIĀLĀ DARBA PROFESIONĀLĀS KOMPETENCES ROBEŽU PAPLAŠINĀŠANA: MEDIĀCIJA

VĀRDS ‘mediācija’ nu jau ir dažādu Latvijas nozaru speciālistu profesionālajā leksikā. Patiesībā — ne jau tikai vārds. Mediācijas prakse Latvijā ir zināma un ar mediāciju saistīti jautājumi ar dažādu svarīguma pakāpi ir aktuāli jau aptuveni divdesmit gadu garumā.

Mediācijas iesakņošanās un nostiprināšanās Latvijā lielā mērā ir noteikusi nepieciešamība meklēt alternatīvu risinā-

jumu tiesu praksei, ko veicinājuši vairāki Eiropas Savienības (turpmāk — ES) pieņemti stratēģiskie dokumenti un rekomendācijas dalībvalstīm.

Pirms Latvijas iestāšanās ES ir tikušas pieņemtas vairākas svarīgas rekomendācijas mediācijas jomā. Ar Eiropas Padomes rekomendāciju par ģimenes mediāciju (*Janvāris (R 98) 1, 1998. gada 21. janvāris*)¹ dalībvalstis tika

¹ Recommendation Nr. R (98) 1 (21 January 1998) of the Committee of Ministers to member states on family Mediation. Pieejams: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/family/17th%20conference_en_files/Rec%202898%291%20E.pdf – aplūkots 17.11.2014.

◀ aicinātas ieviest mediāciju attiecībā uz strīdiem, kas izriet no ģimenes tiesiskajām attiecībām. Vēl pēc gada — 1999. gada 15. septembrī tika pieņemta *Rekomendācija Nr. R(99)19 "Par mediāciju krimināllietās"*, kas ietver vadlīnijas mediācijas izmantošanai kriminālprocesā. Savukārt Eiropas Padomes Rekomendācijā par mediāciju civillietās (*Rec (2002)10, 2002. gada 18. septembris*) dalībvalstis tiek aicinātas veicināt mediācijas izmantošanu strīdos, kas izriet no civiltiesiskajām attiecībām.²

Būtiskākais ES dokuments, kas tiešā veidā ir ietekmējis arī Latvijas rīcību attiecībā uz mediāciju, ir 2008. gada 21. maijā pieņemtā Eiropas Parlamenta un Padomes *direktīva 2008/52/EK* par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās (turpmāk — direktīva)³, kurā noteikts, ka vēlākais līdz 2011. gada 21. maijam dalībvalstis ir jāstājas spēkā normatīviem un administratīviem aktiem, kas vajadzīgi, lai ievērotu šīs direktīvas prasības.

2014. gada 18. jūnijā stājās spēkā "Mediācijas likums". Ceļš līdz Likumam ir bijis visai garš. Likums stājās spēkā trīs gadus vēlāk nekā Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvā *2008/52/EK* tika noteikts, kaut gan jau 2006. gada pārskatā noteiktajās prioritātēs 2007. gadam Tieslietu ministrija paredzēja izstrādāt koncepciju par mediācijas ieviešanu Latvijā.

Jāatzīmē, ka kopš 2015. gada 1. janvāra spēkā stājās no Mediācijas likuma izrietošais regulējums attiecībā uz tiesas ieteiktu mediāciju. Proti, tiesnesim ir pienākums ieteikt pusēm izmantot mediāciju strīda izšķiršanai visās prasības kārtības civillietās.⁴ Pirmais mediatoru sertifikācijas pārbaudījums notika 2014. gada rudenī.

Ir pagājuši vairāk nekā seši gadi kopš direktīvas *2008/52/EK* pieņemšanas brīža, un, par spīti daudzām un pierādītām mediācijas priekšrocībām, Eiropas Savienībā mediāciju izmanto mazāk par 1% no iespējām. Faktiski, tikai viena valsts — Itālija, ir ziņojusi par mediāciju skaitu, kas gada laikā pārsniedz 200 000. Liels skaits ES dalībvalstu ziņo par mazāk kā 500 mediācijām gadā.⁵ Starp tām ir arī Latvija.

Ir bijuši arī vairāki projekti, saistīti ar mediāciju, taču īpaši uzsveršanas vērts ir pilotprojekts ģimenes konfliktu risināšanai Latvijā, ko uzsāka LR Bērnu un ģimenes lietu ministrija Valsts programmas bērnu un ģimenes stāvokļa uzlabošanai 2006. gadam ietvaros. Ņemot vērā minētā pilotprojekta rezultātus un lielo interesentu skaitu, mediācijas projekts Valsts programmā bērnu un ģimenes stāvokļa uzlabošanai 2007. gadam tika ietverts jau kā patstāvīgs pasākums.⁶

Kas ir mediācija? Cilvēka un vides attiecības ir aplūkojamas plašā spektrā un no dažādiem skatpunktiem: no kultūras, tradīciju un paradumu skatpunkta, demogrāfi-

jas, tiesību, politikas, tehnoloģiju, ekonomikas, dzimumu vienlīdzības, paaudžu attiecību skatpunkta mikro, mezo un makro līmenī. Šajās attiecībās un mijiedarbībā atspoguļojas sociālās piederības un attieksmju rādītāji, dažādas intereses un vajadzības, iespējas vai ierobežojumi.

Sabiedrības kopdzīves harmonizēšana ir personu, sociālo grupu vai slāņu complicēts nepārtraukts interešu saskaņošanas process, kurā neizbēgami rodas arī domstarpības, disputi, konfrontējošas un konfliktējošas attiecības, kas būtībā nav nekas ārkārtējs. Taču, kad konflikti kļūst par šķērslī sociālās saskaņas uzturēšanai, nepieciešams rast formas un veidus, kā līdzsvarot cilvēka un vides attiecības. Konfliktu risināšanas veidi ir dažādi un par to plaši tiek aprakstīts literatūrā, taču pēdējā laikā, pozitīvas sociālās mijiedarbības veicināšanas sakarā, plaši tiek diskutēts par *mediāciju*, kas ir viens no konfliktu risināšanas veidiem.

Mediācija kā problēmu risināšanas metode tiek pielietota jau kopš ļoti seniem laikiem. Tai ir bijušas dziļas kultūrvēsturiskas tradīcijas gan austrumu, gan rietumu kultūrā.

Kas attiecas uz mediācijas jēdziena definēšanu, jautājums ir aktuāls joprojām, īpaši, kad par to tiek runāts kā par profesionālu darbību. Šā jēdziena 'valodnieciskā arheoloģija' atklāj tik bagātīgu raksturojošo pazīmju daudzveidību, ka pat profesionālu vidē tiek pieļautas dažādas mediācijas jēdziena interpretācijas. Bet, definējot plašā nozīmē, **mediāciju saprot kā konfliktu risināšanu ar neitrālas trešās puses iesaistīšanu**. Mediācijas mērķis — panākt, lai konfliktējošās puses sasniegtu savām interesēm atbilstošu rezultātu. Ar mediācijas palīdzību konflikti var tikt atrisināti, vai arī — mācoties konstruktīvā ceļā risināt konfliktu, no tiem var izvairīties pavisam.

Mediācija un sociālais darbs. Pagājušā gadsimta 70.–80. gados mediācija sociālajā darbā tika plaši pielietota kā problēmu risināšanas metode. Literatūras avotos atrodama bagātīga informācija par mediāciju un sociālo darbinieku kā mediatoru. Tolaik sociālo darbinieku — mediatoru galvenais darba lauks bija ģimeņu konflikti, šķiršanās un ar to saistītā bērnu interešu aizstāvība. Interpretējot mediatora lomu sociālajā darbā, tiek uzskatīts, ka "*sociālajiem darbiniekiem ir prasmes un instrumenti, lai uzņemtos mediatora lomu, jo viņi šo lomu jau ir uzņēmušies vēsturiski sociālā darba praksē, strādājot ar apjomīgu intervences punktu daudzumu*."⁷

"Sociālie darbinieki ir daudzu sociālo konfliktu centrā. Viņu loma ir atvieglināt mijiedarbību *persona — persona, persona — grupa, persona — institūcija, institūcija — institūcija*. Sociālo darbinieku saskare ar konfliktu risināšanas problēmām ir daļa no sociālo darbinieku profesionālajām aktivitātēm. Šajos konfliktos sociālo darbinieku loma ir dažādi aprakstīta: *aizstāvis, sarunu vedējs un mediators*."⁸

Sociālā darba starptautiskās federācijas (*IFSW*) Globālajos dokumentos mediācijas praksei tiek piešķirta ļoti svarīga loma, attiecinot mediāciju uz dažādiem prakses laukiem.

Cilvēktiesību politikā miera un nevardarbības veicināšanā "Miers ir vairāk nekā organizēta konflikta neesamība. Tas ir mērķis panākt harmoniju ar sevi un ar citiem. Sociālie darbinieki kā mediatori ir apņēmušies veikt nevardarbīgu darbošanos. Viņu pieredze konfliktu risināšanā māca, ka starpniecība un šķirējtiesa ir efektīvi instrumenti, lai

² Recommendation Nr. Rec (2002)10 (18 September 2002) of the Committee of Ministers to member states on mediation in civil matters. Pieejams: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=306401&Site=CM> – aplūkots 17.11.2014.

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/52/EK (2008. gada 21. maijs) par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās. Oficiālais Vēstnesis L 136/3, 24.05.2008.

⁴ <http://lat.gov.lv/lv/pazinojumi-presi/par-notikumiem/2015/janvaris/6826-sak-darboties-tiesas-ieteikta-mediacija/>

⁵ 'Rebooting' the mediation directive: assessing the limited impact of its implementation and proposing measures to increase the number of mediations in the EU." Pieejams: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2014/493042/IPOLJURI_ET%28201%29493042_EN.pdf – aplūkots 27.12.2014.

⁶ Par koncepciju "Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā", Ministru kabineta rīkojums Nr.121, pieņemts: 18.02.2009. Pieejams tiešsaistē: <http://likumi.lv/doc.php?id=188058>, aplūkots – 10.10.2014

⁷ Parsons R.J. The mediator role in social work practice. Soc Work. 1991

⁸ Helena Neves Almeida Practice Standards for Social Work Mediation <http://www.scribd.com/doc/48357378/Practice-Standards-for-Social-Work-Mediation#scribd>

pārvarētu šķietami nesamierināmas atšķirības. Nevardarbība nenozīmē pasivitāti, saskaroties ar netaisnību. Sociālie darbinieki pretosies un izmantos nevardarbīgu spiedienu pārmaiņām, bet neiesaistīsies vardarbības aktos, veicot savu profesionālo darbību. Sociālie darbinieki veltīs savu enerģiju konstruktīviem centieniem panākt sociālo taisnīgumu.”⁹

Attiecībā uz sociālo darbinieku lomu sociālo pakalpojumu nodrošināšanā un darbojoties pārvietoto/migrējošo iedzīvotāju (*displaced population*) sociālā iekļaušanā “sociālajiem darbiniekiem vajadzētu būt sociāliem analitiķiem, kas pēta, analizē un prognozē plašus sociālos procesus, kas ir saistīti ar varas struktūrām, sociāliem konfliktiem, pilsonisko līdzaspastāvēšanu, ģimeņu un kopienas dinamiku, kā arī *mediāciju* starp valsti un pilsonisko sabiedrību, un ietekmi uz valsts politikas, sociālās drošības un sociālo pakalpojumu sistēmām. Sociālie darbinieki — *konfliktu mediatori* ir ar spēju vadīt “dot un ņemt” stratēģiju ar pusēm, lai nonāktu pie lēmuma, kas ir izdevīgs visiem.”¹⁰

Sociālajā darbā mediācijai ir zināma specifika. Tā izriet no sociālā darba starptautiskās definīcijas, kurā ir uzsvērtas sociālā darba pamatvērtības — *Sociālā taisnīguma principi, cilvēktiesības, kolektīva atbildība un cieņa pret citādību*, kā arī *sociālās saliedētības veicināšana un iespēju radīšana patstāvīgai funkcionēšanai sabiedrībā* — kā praktiski uzdevumi, pielietojot *cilvēku un struktūru iesaistīšanu* dzīves problēmu risināšanā.¹¹

Analizējot pretrunas un konfliktus sociālo problēmu kontekstā, ir redzama dažādu sociālo grupu atšķirīgās iespējas piekļūt un izmantot resursus pieņemamas dzīves kvalitātes nodrošināšanā. Piemēram, aptuveni 32.7% iedzīvotāju apdraud nabadzība vai sociālā atstumtība un nevienlīdzība, bezdarbnieki un ģimenes ar bērniem ir īpaši neaizsargāti (2014. g.), vai arī 38.4% bērnu līdz 17 gadiem (2013. g.) dzīvo nabadzībā.¹² Šie skaitļi parāda, ka pastāv *interesu un iespēju asimetrija* starp dažādām iedzīvotāju grupām un slāņiem.

Sociālais darbs pēc savas būtības ir pārvaldības instruments (*Gilbert & Powell, 2010*). Tomēr praksei ir duāla identitāte, kas humanizē, individualizē, un dod balsi sociāli neizdevīgā stāvoklī esošiem.¹³

Šis disciplīnas (sociālā darba) morālie parametri vēsturiski mainās līdz ar sociopolitiskās sistēmas maiņu. Fuko uzskatos sociālajā telpā var izmantot *mediāciju*: sociālā telpa starp likumīgo darbaļaužu klasi un ‘noklīdušiem’ (deviant) nabagajiem ir telpa, kurā tiek institucionalizēts sociālais darbs. Sociālie darbinieki *mediē* starp respektablajiem un tiem, kas novirzījušies, kā arī starp tiem, kam ir vara izslēgt

⁹ *Policies: human rights policy*. [tiešsaiste]. – [atsauce 24.05.2015.]. Pieejams: <http://ifsw.org/policies/human-rights-policy/>

¹⁰ *Policies: displaced persons*. [tiešsaiste]. – [atsauce 24.05.2015.]. Pieejams: <http://ifsw.org/policies/displaced-persons/>

¹¹ “Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing.” <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>

¹² European Commission Recommendations. Ziņojums par valsti - Latvija (2015) http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_latvia_lv.pdf

¹³ Ian Hyslop. Social work as a practice of freedom. *Journal of Social Work* 12(4) 404–422.

un izslēgtajiem. Šī vēsturiskā telpa definē iespējamības un robežas sociālā darba diskursam un zināšanām.¹⁴

Sociālajā darbā mediācijas uzdevums ir šīs asimetrijas izlīdzināšana. Tāpēc sociālā darbinieka kā mediatora *neitralitāte* ir diskutējama. Mediācija sociālajā darbā ir praktizējama dažādos līmeņos: pa vertikāli — mikro, mezo un makro līmenī un pa horizontāli — indivīdu un sociālo tīklojumu ietvaros.

Lai gan mediatora loma sociālajā darbā ir vispārātzīta, tomēr, pieaugot nepieciešamībai pēc jaunām zināšanām un prasmēm sociālo konfliktu risināšanā un interešu saskaņošanā, mediācijas prakse arvien vairāk tiecas uz specializēšanos un autonomiju sociālajā darbā.

Nacionālā sociālo darbinieku asociācija (*NASW*) ir izstrādājusi sociālā darba mediācijas prakses standartu. Saskaņā ar to mediāciju definē kā “*pieeju konfliktu risināšanā, kurā savstarpēji pieņemama neieinteresēta trešā persona palīdz dalībniekiem vest sarunas par vienprātīgu un apzinātu risinājumu*. Mediācijā lēmumu pieņemšana gulstas uz pusēm. Komunikācijas šķēršļu mazināšana, alternatīvu izpētes maksimizēšana, un iesaistīto pušu vai ar apspriežamo jautājumu saistīto vajadzību risināšana ir daļa no mediatora pienākumiem.”¹⁵

Minētais mediācijas prakses standarts paredz, ka sociālā darba mediatoram ir vajadzīga apmācība par mediācijas procesuālajiem un materiālajiem aspektiem. Sociālā darba mediatoriem ir jābūt gataviem strādāt sadarbībā ar citiem speciālistiem un atbilstoši sociālā darba filozofijai un mediācijai.

Kā jau minēts iepriekš, visbiežāk mediāciju sociālajā darbā saista ar ģimenes problēmu risināšanu vai vardarbību — ‘upura’ un ‘pāridarītāja’ attiecību izlīdzināšanu. Salīdzinot sociālā darba mediācijas izpratni un praksi pagājušā gadsimta 70.–80. gados, mūsdienās mediācija ieguvusi jaunas nozīmes, paplašinot arī prakses lauku.

Dinamiskie procesi globālā sabiedrībā aktualizē arī jaunu skatījumu uz sociālām problēmām un to risināšanu vietējā līmenī. Mediācijas kā mikrosociālu konfliktu risināšanas metodes robežas ir paplašinājušās, terminoloģiski atspoguļojoties jēdzienā — *sociālā mediācija*. “Sociālā mediācija ir vēra ņemama kā specializēts sociāls pakalpojums, kura mērķis ir uzturēt, pārveidot vai attīstīt individuālās spējas pārvarēt sociālo grūtību situācijas.”¹⁶

Sociālais darbs ir darbs ar sabiedrību, veidojot sociāli iekļaujošu vidi. Lai veicinātu sadarbību, personu, grupu un struktūru līdzdalību, kā arī iesaisti vietējā pārvaldībā, ►

¹⁴ Ian Hyslop. Social work as a practice of freedom. *Journal of Social Work* 12(4) 404–422. The moral parameters of this discipline change historically as the exigencies of the socio-political system change. In Foucauldian terms the notion of mediation in social space can be employed: The social space between the legitimate working class and the deviant poor is the space in which social work has become institutionalized. Social workers mediate between the respectable and the deviant, as well as between those who have the power to exclude and the excluded. This historical space defines the possibilities and the limits of social work discourse and knowledge.

¹⁵ Helena Neves Almeida. Practice Standards for Social Work Mediation. <http://www.scribd.com/doc/48357378/Practice-Standards-for-Social-Work-Mediation#scribd>

¹⁶ Daniela Soitu. (2010). Disputes' mediation and social services.

aktivizējot un vairojot kopienas sociālo kapitālu, sociālajā darbā tiek praktizēta *kopienas mediācija*. “Iekļaušanas mediācija ir vērsta uz personām, kas (uz laiku) ir zaudējušas savu ‘sociālo adresi’ dažos sociālos kontekstos, bet kuras vēlas un principā var tikt sagatavotas atkārtotai sociālai iekļaušanai (piemēram, pacienti pēc ilgstošas ārstēšanās, ieslodzītie pirms atbrīvošanās, tīrie bijušie narkomāni)”¹⁷.

“Mediators veicina samierināšanos, vienošanos, kompromisu vai saprašanos starp divām vai vairākām konfliktējošām pusēm. Primāri uzmanības centrā ir drīzāk *uz uzvedību orientētas pārmaiņas*, nekā uz attieksmes maiņu, kaut gan reizē ir iespējama arī attieksmes maiņa. Mācīšanās process sarunu laikā var izmainīt personas attieksmi pret konfliktu un tā risināšanu. *Mediācija ir problēmā bāzēta konfliktu risināšana. Domājamais rezultāts ir vienošanās par abpusēji pieņemamu uzvedību.*”¹⁸

Attiecībā uz mediācijas lomu tiek uzskatīts, ka mediācijas process rada izvēles iespējas, kur ievērojami var tikt uzlabota dzīves kvalitāte dalībniekiem (*Connaway & Gentry, 1988.*)

Mayer (2000) norāda, ka ir pieci galvenie pakalpojumu veidi, ko sociālie darbinieki nodrošina saistībā ar mediāciju konfliktu risināšanā:

- prevence,
- izlīgums,

¹⁷ Werner Schirmer, Dimitris Michailakis. Article The Luhmannian approach to exclusion/ inclusion and its relevance to Social Work. Journal of Social Work 2015, Vol. 15(1) 45–64

¹⁸ Parsons RJ. The mediator role in social work practice. Soc Work. 1991, lpp, 484.

- lēmumu pieņemšana,
- procesuālā palīdzība
- materiālā palīdzība.¹⁹

Mediācija ir ļoti plaša joma un ir redzama tendence uz tās autonomiju, taču šobrīd nav tāda profesija — mediators. Tagad, kad Latvijā ir stājies spēkā Mediācijas likums un tiek veidota mediatoru sertificēšanas sistēma, ir ļoti svarīgi definēt mediācijas jēdzienu no nozaru skatpunkta. Pašreiz praktizētā mediācija ir tā sauktā ‘tīrā mediācija’ ar terapeitiskas mediācijas ievirzi, un lai gan tai ir vieta arī sociālā darba praksē, īpaši strādājot mikrolīmenī, būtu maldīgi domāt, ka tas ir universāls modelis.

Mediācija sociālajā darbā Latvijā līdz šim nav teorētiski diskutēta. Varbūt tāpēc, ka mediatora profesionālā loma sociālajiem darbiniekiem ir pati par sevi saprotama. Taču sociālajiem darbiniekiem nevajadzētu palikt malā no mediācijas ieviešanas procesiem Latvijā, jo citādi pastāv risks, ka mediācijas ‘profesionalizēšana’ kļūst par šauru interešu vadītu mērķi, balstoties uz nepilnīgiem un vienpusīgiem pieņēmumiem par pašu mediāciju.

Tāpēc ir laiks arī sociālajā darbā uzsākt diskusiju par sociālo darbinieku kompetences paplašināšanu mediācijā, mediācijas autentiskumu sociālā darba nozarē un sociālo darbinieku — mediatoru vietu mediācijas prakses institucionalizēšanā Latvijā. ●

¹⁹ Don R. Kelly. Social work mediation/conflict resolution: the benefits, challenges, and practitioner improvements associated with the use of mediation/ conflict resolution in social work practice. The University of Texas at Arlington. 2014.



ANDRA MITE
Baltijas Starptautiskā akadēmija,
Studiju virziens
“Sociālā labklājība”



KATARĪNA VENCJUNA
Baltijas Starptautiskā akadēmija,
Studiju virziens
“Sociālā labklājība”

OLGA DMITRIJEVA
Baltijas Starptautiskā akadēmija,
Studiju virziens
“Sociālā labklājība”

ĒTIKA SOCIĀLĀ DARBINIEKA PROFESIONĀLAJĀ DARBĪBĀ

Ievads. Sociālo darbinieku risinājumi būtiski ietekmē indivīda dzīvi, kā arī bieži vien viņu darbam ir ilgtermiņa sekas, kuras ietekmē arī visas sabiedrības dzīvi [1], tāpēc ir svarīgi, lai sociālais darbs būtu vērsts uz ētiku, profesionālajām vērtībām un kompetenci.

Sociālā darba profesionālās vērtības ir vispārpieņemtie priekšstati par cilvēkiem, to mērķiem un to sasniegšanas ceļiem, kā arī vēlamajiem dzīves apstākļiem [2]. G. Štinova, M. Galaguzova, un J. Galaguzova savā grāmatā atzīmēja šādas sociālā darba profesionālās vērtības: cienīt klienta personību un atzīt katra indivīda vērtību; pieņemt klientu

tādu, kāds tas ir; neizturēties nosodoši pret klientu; cienīt klienta tiesības uz pašnoteikšanos; cienīt klienta uzticēšanos; ticēt cilvēka spējai mainīties, augt un pilnveidoties; spēt saprast cilvēka kā unikāla radījuma sociālo dabu, kurš tomēr ir atkarīgs arī no citiem cilvēkiem, lai īstenotu savu unikalitāti; rast individuālu pieeju klientam; cienīt konfidencialitāti; nezaudēt empātiju; būt emocionāli atvērtam un spēt radīt kontrolētu tuvināšanos, t.i., spēt panākt emocionālo saikni ar klientu, taču saglabāt paškontroli; profesionāli attīstīties; vienmēr strādāt klienta interesēs; tiekties uz sociālo taisnīgumu.

Tostarp, profesionālā kompetence sociālā darba ietvaros ir īpaša indivīda spēja, kas ir nepieciešama efektīvai konkrētu sociālā darba veidu pildīšanai, balstoties uz profesionāli svarīgajām personīgajām īpašībām, zināšanām, prasmēm, iemaņām un vērtību sistēmu [3]. Veiksmīgs rezultāts vai neveiksme sociālā darbinieka darbībā ir lielā mērā atkarīga no sociālā darbinieka profesionālās kompetences attīstības līmeņa.

Savukārt, jebkurš ētikas kodekss ir dokuments ar mērķi izcelt vispārējās vērtības, principus un standartus, kas ir raksturīgi ētikai uzvedībai kādā noteiktā profesijā [4].

Var secināt, ka ētika, profesionālās vērtības un kompetence — ir paši nozīmīgie aspekti sociālajā darbā.

Ētiskās dilemmas. Sociālā darbinieka darbības un pienākumus nosaka valsts normatīvie akti, standartu, kodeksi un darba līgums ar darba devēju. Šķiet, ka darbiniekam būtu tikai jāseko instrukcijām. Taču šīs jomas speciālistu darbā ir daudz psiholoģisko un cilvēcisko faktoru, kas, viņam sniedzot palīdzību klientam, var novest puses sarežģītā situācijā. Kopējā mijiedarbība un saikne starp vērtībām, ētiku un praksi sociālajā darbā parasti nav nedz vienkārša, nedz skaidra. Speciālisti bieži ir spiesti saskarties ar ētiskajām dilemmām, kurās ir vienlīdz grūti izvēlēties jebkuru no iespējamajām vienlīdzīgajām pretējām iespējām, un te ir vieni no tām: konfidencialitāte un sabiedrības aizsardzība; informētā piekrišana; patiesības paziņošana; paternalisms un pašnoteikšanās; informēšana par cita sociālā darbinieka pārkāpumiem; ierobežoto resursu sadale; un personīgās vērtības.

Toties pasaulē pastāv noteikti ētiski lēmumu pieņemšanas modeļi un tos izmanto ne tikai sociālajā darbā, bet arī jurisprudencē un menedžmentā. Tādi modeļi balstās uz pieņēmumiem, kuri ir profesijas vērtību pamatā, un uzvedinošiem jautājumiem, kuri palīdz speciālistam bez citu palīdzības atrast labāko risinājumu. Šo modeļu izmantošanas procesā sociālajam darbiniekam ir jāveic nopietna katra varianta priekšrocību un trūkumu analīze. Tādējādi speciālists, izmantojot atsijāšanas metodi, agri vai vēl nonāk pie kompromisa un vislabākā risinājuma.

Tā, piemēram, ir *NASW* modelis, kurš tika izstrādāts, pateicoties F. Rīmera un A. Konrada diskusijai 1995. gadā konferencē “Profesionālā izvēle: ētika darbā” [5]. Arī ir V. Robisona un L. Čerrei-Rīzeres 2002. gadā izdotā grāmata “Ētiska lēmumu pieņemšana sociālajā darbā” [6]. Tā skar ne tikai daudzu sociālā darba praktisko jomu problēmas un specifiku, bet arī piedāvā dokumentālus piemērus no dzīves, kā arī risinājumus sarežģītām situācijām. Vēl var būt noderīgs modelis, kuru 2012. gadā izstrādāja kompānija *Project Management Institute* [7]. Šo modeli no iepriekšējiem atšķir tas, ka jautājumi ir formulēti tādējādi, lai atbildēt varētu tikai ar “jā” vai “nē”.

Rezumējot, ir jāatzīmē arī, ka sociālajiem darbiniekiem ir jāuztver ētiskā dilemma nevis kā krīzes situācija, bet gan kā izaicinājums un iespēja uzlabot savas profesionālās prasmes. Izmantojot praksē ētisku lēmumu pieņemšanas modeļus, ievērojot ētikas principus, balstoties uz profesionālo vērtību sistēmu, kā arī nepieciešamības gadījumā konsultējoties ar kolēģiem, sociālajam darbiniekam ir daudz lielākas izredzes veiksmīgi izpildīt uzdevumu, t.i., atrisināt radušos situāciju ar vislielāko labumu visām iesaistītajām pusēm.

Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa analīze. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss ir izstrādāts, balstoties uz Starptautiskās sociālo darbinieku federācijas (*International Federation of Social Workers (IFSW)*) dokumentiem: Sociālā

darba ētisko principu deklarācija un Starptautiskais sociālo darbinieku ētikas standarts [8]. Kodekss ir apstiprināts Latvijas profesionālo sociālo darbinieku asociācijas kopsapulcē, kas ir notikusi 2001. gada 10. maijā Rīgā. Dokumentā ir četras nodaļas: ievads, sociālā darba ētiskie principi, ētikas standarti un ētiskas problēmu risināšanas metodes.

Salīdzinot Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu un *NASW* ētikas kodeksu, tika atklātas būtiskas atšķirības gan struktūras, gan formulējuma un detalizācijas ziņā. Latvijas ētikas kodeksa redakciju lasītājam būtu daudz vieglāk uztvert, jo tā struktūra ir precīzi un secīgi iedalīta pantos. Tomēr šie panti ir ļoti īsi, kas rada telpu to interpretēšanai. Tas nozīmē, ka sociālajiem darbiniekiem ir sniegtas tikai minimāli ieskicētas vadlīnijas, savukārt *NASW* ētikas kodekss piedāvā daudz plašāk paskaidrotas instrukcijas.

Jāatzīmē, ka *NASW* ētikas kodeksam ir vairākas nodaļas, kuras Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss vispār neizdala: informētā piekrišana, kultūras kompetence, interešu konflikti, konfidencialitātes robežas, seksuālās attiecības, darba samaksa, klienti, kuri nespēj pieņemt lēmumus, pakalpojumu sniegšanas pārtraukšana un uzteikšana, konsultācijas ar kolēģiem, vērsšanās pēc palīdzības pie kolēģiem, informēšana par kolēģu nekompetences gadījumiem, sociālo darbinieku ētiskā atbildība praksē (un visas šīs tēmas apakšnozares), sociālo darbinieku kā profesionāļu ētiskā atbildība (un visas šīs tēmas apakšnozares), godīguma saglabāšanas nosacījumi profesijā, sociālo darbinieku vispārējā ētiskā atbildība sabiedrības priekšā (un visas šīs tēmas apakšnozares).

Ņemot vērā apjomīgo to tēmu daļu, kas nav atspoguļota Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā, var secināt, ka sociālajam darbiniekam, saskaroties pat ar vienkāršu situāciju, nebūs parauga, salīdzinot ar ko varētu izvērtēt un uz ko varētu balstīties lēmuma pieņemšanā, jo Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss nepiedāvā izvērstus skaidrojumus un rekomendācijas.

Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa pēdējā nodaļa ir “Ētisko jautājumu risināšanas metodes”, taču faktiski tajā ir iekļauti tikai četri panti, kuri apraksta Latvijas profesionālo sociālo darbinieku asociācijas uzdevumus un pienākumus.

Ētikas kodekss ir viens no nozīmīgākajiem sociālo darbinieku darbu reglamentējošiem dokumentiem, jo tas palīdz ne tikai orientēties sarežģītās situācijās, bet dažkārt pat pasargāt speciālistu konfliktsituācijas rašanās gadījumā. Sociālo darbinieku ētikas kodekss ir tik pat svarīgs arī sociālo pakalpojumu saņēmējiem, jo tas dod iespēju izvērtēt speciālista kompetenci un kontrolēt tā rīcību ētiskumu. Tieši šo iemeslu dēļ pieejai ētikas kodeksa izstrādei ir jābūt it īpaši nopietnai, lai to būtu iespējams efektīvi pielietot praksē.

Mūsdienu pasaulē internetam ir ļoti liela loma sabiedrības informēšanā, tieši tādēļ tā iespējas būtu jāizmanto. Taču vienīgā vietne, kur ir iespējams atrast Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu, ir tikai Baltijas Psiholoģijas un menedžmenta augstskolas mājaslapa. Monitoringa gaitā arī tika atklāts, ka Latvijas profesionālo sociālo darbinieku asociācijai, kura ir sagatavojusi un apstiprinājusi šo dokumentu 2001. gadā, šobrīd nav interneta vietnes un tai nav nekādu aktivitāšu. Šo faktu izskaidroja Ilze Rudzīte, kas 2015. gada maijā bija Latvijas pašvaldību savienības padomniece sociālajos un veselības jautājumos un Latvijas Labklājības ministrijas balvas “Labākais sociālais darbinieks 2014” ieguvēja [9]. Intervijas gaitā I. Rudzīte paskaidroja, ka Latvijas Profesionālo sociālo darbinieku asociācija ir tikai formāls ▶

◀ veidojums, kas neorganizē nekādus pasākumus speciālistiem šajā jomā. I. Rudzīte piebilst arī, ka šobrīd netiek veikti nekādi darbi saistībā ar struktūras meklēšanu, reorganizāciju vai jaunas struktūras meklēšanu, kas būtu atbildīga par Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa sastādīšanu vai grozījumu sagatavošanu.

Katrai iestādei, kas sniedz sociālos pakalpojumus, ir jānodrošina, lai tās iekšējais ētikas kodekss būtu brīvi pieejams visiem interesentiem. Tomēr, veicot monitoringu, ir atklāts, ka tikai reti Latvijas pašvaldību Sociālajiem dienestiem un privātajām sociālajām organizācijām to interneta vietnēs ir atrodams tāds dokuments kā ētikas kodekss. Virknei citu sociālo iestāžu mājaslapās internetā ir publicēti savi statūti, kuros ir minēts tāds punkts kā "Ievērot Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu", lai gan pašu kodeksa dokumentu atrast šajās vietnēs nav iespējams.

Jāpiebilst, ka daudzu tādu komercuzņēmumu monitoringa rezultātā (apsardzes firmas, mārketinga uzņēmumi un citas firmas), kuriem nav tiešas saistības ar sociālo jomu, ir atklāts, ka to mājaslapās ir pieejami iekšējie ētikas kodeksi, taču vairākumam sociālo dienestu nodaļu tāda ētikas kodeksa brīvā piekļuve nav. Šīs problēmas pētīšana var būt papildu pētnieciskā darba pamatā.

Rezumējot šajā nodaļā izklāstīto, jāsecina, ka ētikas jautājums sociālo darbinieku profesionālajā darbībā Latvijā ir ārkārtīgi aktuāla problēma, kas būtu jāpēta plašāk. Būtu jārikojas, lai Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss būtu brīvi pieejams sabiedrībai, kā arī tas būtu būtiski jāpapildina, jāpilnveido un jāadaptē, jo kopš tā apstiprināšanas uz šā raksta sagatavošanas brīdi ir pagājuši jau četrpadsmit gadi, kas ir ilgs posms valsts sociālajā jomā, kura laikā ir notikušas pārmaiņas gan likumos, gan sabiedrības sociālās dzīves reālījās, gan sociālo zinātņu un tehnoloģiju jomā.

Rīgas patversmes darbinieku aptauja: rezultāti. Raksta autore ir veikusi aptauju Rīgas patversmes sociālo darbinieku vidū. Tika izstrādāta aptauja ar 22 jautājumiem par šādām tēmām: personīgā motivācija, tieksme paaugstināt kvalifikāciju, ētiskās dilemmas jēdziena interpretācija, līdzīgu problēmu risināšanas metodes, viedoklis par Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu u.c.

Aptaujas rezultāti:

- Anketēšanas dalībnieki kopumā ir apmierināti ar savu darba vietu un profesiju, un izvēle par labu šim arodam nav bijusi nejauša.
- Lielākā daļa respondentu kā darbam motivējošo faktoru min apziņu, ka viņi palīdz cilvēkiem un sabiedrībai, kā arī tiek augstu vērtēts draudzīgs kolektīvs un gandarījums par paveiktā darba rezultātu.
- Nevieni no respondentiem veiktajā anketēšanā neplāno pamest šo darba vietu vai mainīt darba jomu.
- Vairākums respondentu pauda vēlmi iziet kvalifikācijas paaugstināšanas kursus.
- Ētika un ētisko dilemmas risināšanas metodes kā kvalifikācijas paaugstināšanas kursu tēma ieinteresēja aptaujas dalībniekus, taču tā nebija pietiekami izteikta.
- 20% respondentu ir atbildējuši, ka ētiskās dilemmas un grūtības lēmuma pieņemšanā ieņem nozīmīgu vietu to grūtību vidū, ar kurām darbinieki saskaras ikdienas praksē.
- Nevieni no anketēšanas dalībniekiem nenorādīja, ka, meklējot risinājumus ētiskajām dilemmām, ar kurām saskaras ikdienas darbā, tam būtu palīdzējis Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss.
- Vairākums respondentu ir dzirdējuši par citu sociālo

darbinieku neētiskajām rīcībām vai ir redzējuši tādas.

Anketēšanas datu apstrādes rezultātā tika noskaidrots, ka pētījuma hipotēze nav apstiprinājusies. Balstoties uz Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa un NASW ētikas kodeksa salīdzinošo analīzi, tika paredzēts, ka respondenti uz jautājumu "Vai Jūs uzskatāt, ka Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā ir pietiekami daudz informācijas, kuru iespējams pielietot praksē?" atbildēs noliedzoši, taču 73,33% aptaujāto uzskata, ka ētikas kodekss satur ziņā ir izsmelšošs.

Iegūtās atbildes var skaidrot ar šādiem pieņēmumiem:

Pirmais variants: Aptaujātie nespēj atsaukt atmiņā Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa struktūru, un, cenšoties slēpt savu nezināšanu, izvēlas atbildes variantu "Jā, pietiek informācijas".

Otrais variants: Pieņemot, ka ar atbildi "Nē, nepietiek informācijas" aptaujātie varētu ietekmēt turpmākās izmaiņas Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā, izvēlas pozitīvu atbildi "Jā, pietiek informācijas", jo uzkrātā lielā darba pieredze, stabilizējušies darba mehānismi un profesionālais tēls tiktu pakļauts izmaiņām līdz ar kodeksa grozījumiem.

Par šo tēmu savā darbā ir rakstījusi Natālija Isačenko [12], kura veica detalizētu analīzi par sociāli psiholoģisko kontekstu izmaiņu noliegšanas situācijās. Kā vienu no pretošanās iemesliem izmaiņām viņa min interešu konfliktu. Izmaiņu ieviešana var apmierināt daļu kolēģu, taču citus var neietekmēt vai arī kaitēt tiem. Tas galvenokārt ir kompetences ziņā. Tāda pretošanās izmaiņām ir saprotama, jo cilvēks nevar zināt, kas ir sagaidāms no jaunievedumiem. Tādēļ šādos gadījumos speciālisti iesaka iesaistīt darbiniekus izmaiņu izstrādāšanas procesā, lai tie pierod pie izmaiņu ieviešanas un jūtas piederīgi šim procesam.

Jāatzīmē, ka uz jautājumu "Vai Jūs uzskatāt, ka Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu ir nepieciešams papildināt vai pārrakstīt?" vairākums respondentu (53,33%) nevarēja sniegt precīzu atbildi. Šī jautājuma rezultāti savā ziņā pierāda divu iepriekšējo jautājumu rezultātus, jo, ja respondenti labi pārzinātu ētikas kodeksa saturu, tad grūtības ar atbildēšanu uz šo jautājumu nerastos.

Secinājumi. 1. Analīzes rezultātā tika atklāts, ka Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss būtiski atšķiras gan struktūras, gan formulējumu, gan detalizācijas ziņā no NASW ētikas kodeksa.

2. Vienīgā interneta vietne, kur elektroniski ir pieejams Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, tika atrasta Baltijas Psiholoģijas un menedžmenta augstskolas mājaslapā.

3. Vairākumam sociālo iestāžu, kurām ir savas mājaslapas tīmeklī, šajās vietnēs nav publicēti to ētikas kodeksi, respektīvi, tie nav pieejami.

4. 20% respondentu ir atbildējuši, ka ētiskās dilemmas un grūtības lēmuma pieņemšanā ieņem nozīmīgu vietu to grūtību vidū, ar kurām darbinieki saskaras ikdienas praksē.

5. Nevieni no anketēšanas dalībniekiem nenorādīja, ka, meklējot risinājumus ētiskajām dilemmām, ar kurām saskaras ikdienas darbā, tam būtu palīdzējis Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss.

6. Vairākums respondentu ir dzirdējuši par citu sociālo darbinieku neētiskajām rīcībām vai ir redzējuši tādas.

Par spīti tam, ka izvirzīto hipotēzi neizdevās apstiprināt šajā pētnieciskajā darbā, nevar droši apgalvot, ka, veicot citus pētījumus, iznākums būs līdzīgs. Tik neviennozīmīgi un pat pretrunīgi dati motivē padziļināti pētīt ētikas jautājumus Latvijas sociālo darbinieku darbības jomā. Jāpiebilst, ka anketēšanu būtu ieteicams veikt lielākā respondentu

grupām, jo šajā darba atspoguļojas tikai vienā organizācijā strādājošo viedoklis.

Jāatzīmē, ka vairākums likumu Latvijā tiek pieņemti tad, kad rodas akūta nepieciešamība pēc kāda noteikta jau-tājuma regulējuma. Šāda prakse ir vērsta uz seku novērša-nu, nevis uz darbu ar iemeslu novēršanu. Tāpēc jājautā, vai ir vērts gaidīt, kamēr notiks kāds sociālā darbinieka darba radīts incidents, kas izraisīs negatīvas sekas klienta dzīvē, radot plašu rezonansi sabiedrībā, vai tomēr būtu lietderīgi sākt izstrādāt jaunu, aktualizētu un pilnveidotu dokumenta versiju, kas reglamentētu speciālista uzvedību un veicinātu kompromisa risinājumu meklēšanu ētisko dilemmu gadī-jumos. ●

LITERATŪRA

Parker, J. (2004) *Effective Practice Learning in Social Work*. Lon-don: Learning Matters.

Галагузова, М.А., Штинова, Г.Н., Галагузова, Ю.Н. (2008)

Социальная педагогика: учебник для вузов. Владос.

Бессонова, Л.А. (2012) *Современные исследования социальных проблем*. Электронный научный журнал, №1(09). Тверь.

Bowles, W., Collingridge, M., Curry, S. and Valentine, B., (2006) *Ethical Practice in Social Work*. England: Open University Press.

Reamer, F., CONRAD, A.P., (1995) *Professional Choices: Ethics at Work*.

Robison, W., Cherrey-Reeser, L. (2002) *Ethical Decision-Making in Social Work*.

Project Management Institute (2012) *Ethical Decision Making Framework*. <http://www.pmi.org/-/media/PDF/Ethics/Ethical%20Decision%20Making%20Framework%20-%20FINAL.ashx> (sk. 18.05.2015.)

International Federation of Social Workers (2000) *Statement of Ethical Principles* <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/> (sk. 17.05.2015.)

Sociālo pakalpojumu aģentūra (2014) <http://www.krize.lv/socialo-darbinieku-biedribas-konference/> (sk. 11.05.2015.)

Исаченко, Н. (2003) *Социально-психологический контекст сопротивления изменениям*.



ILVIJA RAZGALE

Labklājības un sociālā darba katedra, Rīgas Stradiņa universitāte



IEVA DĪĶE

Labklājības un sociālā darba katedra, Rīgas Stradiņa universitāte

ANDRIS GEIBA

Labklājības un sociālā darba katedra, Rīgas Stradiņa universitāte

DROŠĪBAS APDRAUDĒJUMA RISKI PROFESIJAS PŪRĀ

Š OBRĪD pasaulē sociālā darba praksē ir aktualizējies profesionāļu drošības jautājums. Dažādi incidenti, par kuriem uzzinām no masu medijiem un sociālo darbinieku un citu sociālā darba speciālistu ikdienas darba pieredzes, liecina, ka arī Latvijā profesionāļi savā praksē saskaras ar drošības apdraudējuma riskiem.

Atkarībā no sociālā darbinieka specializācijas un mērķa grupas, ar kuru profesionālis strādā ikdienā, var būt atšķirīgi sociālā darbinieka pienākumi un uzdevumi, kā arī vide, kurā šie pienākumi un uzdevumi tiek veikti. Savukārt no tā var izrietēt iespējamie profesionāļu drošību apdraudošie riski. Analizējot pastāvošos drošības riskus, var uzsvērt, ka vistiešāk uz sociālo darbinieku darbā ar klientu aktualizējas fiziskās un emocionālās drošības aspekts, tāpēc ir svarīgi pētīt, kādi ir konkrētie riski, kas to ietekmē. Lai netiktu apdraudēta sociālā darbinieka drošība un sociālais darbinieks spētu sevi pasargāt darbā ar klientu, ir nepieciešams zināt, kam ir jāpievērš uzmanība praksē — kādām papildu zināšanām un prasmēm ir jāpiemīt sociālajam darbiniekam, un kādiem papildu palīgīdzekļiem ir jābūt profesionālim pieejamiem, lai paš aizsardzības nolūkos varētu par sevi parūpēties, jo — sociālajiem darbiniekiem nav jāignorē draudi savai drošībai, pieņemot tos kā *normu* savā praksē.

Kas tad ir drošība? To var definēt kā “stāvokli vai apstākļus, kuros **nav apdraudējuma** un/vai **ir vajadzīgā aizsardzība** pret iespējamu apdraudējumu.” [1]

Uz sociālo darbinieku vistiešāk attiecas fiziskā un emocionālā drošība, īpaši darbā ar klientu.

Savukārt risks, īpaši darba aizsardzības jomā, tiek definēts kā “varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe.” Darba vidē var izdalīt piecas galvenās riska faktoru grupas: fiziskā darba vide — apgaismojums, troksnis, vibrācija utt., ķīmiskais un bioloģiskais piesārņojums — ķīmiskas vielas un maisījumi u.c., darba slodze — fiziskā un garīgā slodze, u.c., un darba organizācija — psihosociālie faktori” [2]

Konkrēti skatot sociālā darbinieka darba vidi, var minēt vairākus darba vides riskus — fiziskos un traumatismu izraisīto, bioloģiskos, psihoemocionālos un vardarbības riskus. Bet to profesionāļu darba vidē, kuri strādā ar klientiem, var novērot tādu drošības apdraudējuma riskus kā augsta riska klientu grupas, inficēšanās iespējamība, fiziskās un emocionālās vardarbības riski.

Pētījumā “Sociālā darbinieka drošības apdraudējuma riski sociālajā darbā ar klientu” sociālie darbinieki ir norādījuši uz drošības jautājuma aktualitāti, jo 72% aptaujāto profesionāļu ir zināmi gadījumi vai arī viņi paši ir saskārušies ar drošības apdraudējumu savā praksē. 77% profesionāļu apdraudējumu ir izjutuši no klienta, 53% no klienta mājdzīvniekiem un 34% — no klienta dzīvesvietā esošām citām personām. 54% profesionāļu ir saskārušies ar fizisku vardarbību ▶

un 42% ar emocionālu vardarbību, tajā skaitā arī ar draudēšanu nogalināt sociālo darbinieku, nolādēšanu, raušanu aiz matiem, spļaušanu sejā un ieslēgšanu dzīvoklī pie augsta riska klienta. Vēl 48 profesionāļi ir atzīmējuši, ka viņiem nav pieejami aizsardzības instrumenti un 18 sociālajiem darbiniekiem ir neatbilstoši aprīkotas darba telpas, 5 sociālie darbinieki ir saskārušies ar seksuālās vardarbības risku un vairāki profesionāļi ir norādījuši uz drošības pogas trūkumu kabinetā, nepatīkamām smakām, kas nāk no klienta vai ir jūtamas viņa dzīvesvietā, un ieroča pielietošanas draudiem. 56% profesionāļu ir norādījuši, ka visbiežāk šādas situācijas veidojas, apsekojot klientu dzīvesvietā. [3]

Kas notiek sociālā darba nozarē ar tik aktuāla un profesionāļiem svarīga jautājuma risināšanu?... Kā tiek norādīts pētījumā “Sociālā darbinieka darba drošības tiesiskais regulējums,” ka viens no iespējamajiem iemesliem, kāpēc jēdziena “drošība” deformācija un devalvācija sociālā darba praksē notiek, ir pārlieku lielā balstīšanās uz līdzcietību, empātiju un toleranci. [4]

Uz notiekošo nozarē, T. Virkki (2008) ir norādījusi, ka klientu vērstā vardarbība pret profesionāli dažkārt tiek attaisnota un interpretēta kā klientu ciešanu izpausme, savukārt profesionālis tajā pašā laikā tiek viktimizēts. [5]

Viens no svarīgākajiem aspektiem ir sociālo darbinieku darba devēju attieksme pret drošības jautājumiem. Ja šiem jautājumiem netiek pievērsta atbilstoša uzmanība, tas atsaucas uz vairākiem *spēlētājiem* — uz pašu organizāciju (netiek veikti nepieciešamie pasākumi risku mazināšanai un novēršanai) un tajā strādājošajiem profesionāļiem (profesionāļi pieņem darba vidē notiekošo, sāk to uztvert kā *normu*, piedzīvojot drošības apdraudējumus, bet to neaktualizējot, jo tāpat “nekas nemainīsies;” izjūtot nepārtrauktu spriedzi, tā rezultātā slimojot utt.), uz profesionāļu ģimenēm (sociālais darbinieks kā pilnvērtīgs fiziski vesels un emocionāli stabils (vai tieši otrādi) ģimenes loceklis), uz klientiem (profesionāļu darba drošības risku mazināšanas un novēršanas pasākumu neesamība, informācija par to, ka sociālā darbinieka darba devējs, pirmkārt, izskatīs profesionāļa uzvedību, rīcību utt., klienta visatļautība, jo — pret klientu netiks pieņemtas nekādas sankcijas) — tas var radīt nevēlamus *precedentus/paraugus* atkārtotām nevēlamām klientu darbībām vērstām pret profesionāli un var kalpot arī kā instruments sociālā darbinieka profesionālā prestiža graušanai kopienā un sabiedrībā kopumā.

Eiropas Sociālās hartas pirmās daļas 3. punktā tiek apliecinātas tiesības uz drošiem darba apstākļiem — “visiem strādājošiem ir tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem.” [6].

Kādi darba apstākļi ir sociālā darba nozarē, to var izvērtēt, pētot sociālo darbinieku un citu sociālā darba speciālistu darba vides un analizējot riska faktorus, kā arī novērtējot darba drošības pasākumus.

Kā svarīgākos darba drošības pasākumus, kuri tiek piemēroti darbavietās, profesionāļi, kuri ir aptaujāti pētījumā “Sociālā darbinieka darba drošības tiesiskais regulējums” ir norādījuši: darba drošības instrukcijas — 77%, policijas darbinieka līdzdalību mājas vizītēs/apsekošanās — 44%, IAL (individuālos aizsardzības līdzekļus) — 25%, kā arī regulāras apmācības — 22%. Neliela daļa aptaujāto — 7% — kā darba drošības pasākumu ir atzīmējuši apmācības par paš aizsardzību, bet 4% ir uzsvēruši, ka nekas netiek piemērots.

Tāpat 47% profesionāļu ir norādījuši, ka ar darbu saistītie riski tiek apspriesti sapulcēs/apspriedēs, 26% (ceturtā

daļa no aptaujātajiem profesionāļiem) — ka tiek pētīti un pēc iespējas arī novērsti drošību apdraudošie riski darbavietās, bet 19% ir atzīmējuši to, ka pastāvošajiem riskiem netiek pievērsta uzmanība, savukārt 8% — ka riski nemaz netiek apzināti un risināti. [7]

Drošas darba vides veidošana un drošība darbā nav tikai profesionāļu atbildība un pienākums. Lielā mērā tas attiecas uz organizācijas, kurā sociālais darbinieks strādā, vadību un darba devēju, kā arī sakārtotu normatīvo regulējumu.

Ja analizē Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu, tad likuma 6. panta 7. punktā ir minēts, ka klientam ir tiesības vērsties ar iesniegumu par sniegto sociālo pakalpojumu neapmierinošo kvalitāti un klienta tiesību neievērošanu [8]. Tātad klientu tiesības tiek saprastas kā normāla un visai loģiska likuma sastāvdaļa, tomēr tajā pašā laikā šā likuma ietvaros netiek norādītas pakalpojumu sniedzējiem — sociālajiem darbiniekiem — noteiktās tiesības. Lai cik paradoksāli tas būtu, bet neatliekamās medicīniskās palīdzības brigādē iekļautajām ārstniecības personām, policistiem un sociālajiem darbiniekiem ir jāstrādā bieži vien ar tām pašām sociālā riska grupām, bet visiem šiem profesionāļiem ir atšķirīgas iespējas un pat tiesības novērst apdraudējuma riskus.

Lai darba vidi sociālajiem darbiniekiem un citiem sociālā darba speciālistiem veidotu pietiekami drošu, sociālā darba praksē ir jābūt klātesošiem vairākiem aspektiem: izpratnei par drošas un veselīgas darba vides ietekmi uz profesionāļiem, viņu ģimenēm, darbavietu un kopienu; zināšanām par to, kā saglabāt drošu un veselīgu savu darbavietu; izstrādātai sistēmai, kā organizēt darba drošības un veselības aizsardzības pasākumus; normatīvu, saistītu ar profesionālo darbību, pārzināšanai; konkrētu risku apzināšanai un regulārām apspriedēm par drošības jautājumiem darba vidē; *drošības kultūras* veidošanai darba vidē ar savstarpēju cieņu un atvērtu komunikāciju starp profesionāļiem un darba devēju, starp profesionāļiem un klientiem; labāko drošības un veselības problēmu risinājumu meklēšanai; jautājumu par darba drošības un veselības aizsardzību aktualizēšanai, un palīdzības saņemšanai. [9]

Savukārt, lai izstrādātu efektīvu drošības un veselības aizsardzības programmu, un vardarbības darbavietā novēršanas programmu, ir jāņem vērā četri galvenie komponenti: organizācijas vadības apņemšanās strādāt pie šiem jautājumiem un darbinieku iesaistīšana; darba vides un darba lauka analīze; drošības apdraudējuma risku un bīstamības kontrole un novēršana; darbinieku apmācība par drošības un veselības jautājumiem. [10]

Bet, kamēr pie optimistiskākajām prognozēm tiek sakārtots normatīvais regulējums, normatīvos iekļaujot punktus par sociālo darbinieku tiesībām, pienākumiem un rīcību situācijās, kad tiek apdraudēta profesionāļa drošība, un kamēr darba devēji apņemas cītīgāk strādāt pie drošības risku mazināšanas un novēršanas, ir vairāki jautājumi, kas sociālajiem darbiniekiem ir jāpārdomā, uzsākot sadarbību ar klientu:

1. Kas ir zināms par klienta pagātni (kriminālsodāmību, agresīviem incidentiem, slimībām utt.)?

2. Kas iepriekš ir bijis klienta agresijas objekts: vai citi profesionāļi, vai citi klienti, vai klienta ģimenes vai sabiedrības locekļi?

3. Vai agresija ir tikusi vērstā pret kādu konkrēti un kādi tai ir bijuši iemesli? (Rasisms, seksisms, homofobija, reliģiski aizspriedumi, eidzisms u.c.)

4. Kur tieši ir notikuši iespējamie incidenti? (publiskās

vietās, slimnīcās, klienta mājās, dienas centros u.c.)

5. Cik bieži agresija ir izpaudusies? Cik ilgs laiks ir pagājis kopš pēdējā incidenta?

6. Vai fiziskai agresijai ir sekojušas citas tās izpausmes, piemēram, verbāla vai rakstiska draudēšana, kibervardarbība?

7. Vai klientam ir garīga rakstura traucējumi?

8. Vai klients lieto alkoholu vai psihotropās vielas, kas var būt iespējama agresijas cēlonis?

9. Vai kāds cits profesionālis jau ir strādājis vai strādā ar šo agresīvo klientu un kā norit darba process?

10. Kādas ir profesionāļa zināšanas par iespējamiem konkrētā klienta agresijas ierosinājumiem? (Draudī zaudēt ko vērtīgu (pašcienu, brīvību, bērnu); profesionāli likuši klientam ilgi gaidīt rindā bez paskaidrojumiem par situāciju; darbinieka neprofesionāla uzvedība — ignorēšana, izslēgšana, kritizēšana, pamācīšana u.c.; klienta atstāšana bez alternatīvām; klienta privāto robežu pārkāpšana; informācijas nesniegšana; profesionāļa nespēja ievērot konfidencialitāti.)

11. Vai klienta dzīvē ir kādi papildu stresa ierosinātāji? (Attiecību izjukšana, resursu trūkums, dzīvesvietas pazaudēšana u.c.)

Vai, izvēloties kļūt par sociālā darba speciālistu, profesionālim ir jāpieņem, ka savā darba vidē viņš tiks apdraudēts un saskarsies ar savas personiskās drošības, veselības un pat dzīvības apdraudējuma riskiem? Vai profesionālim ir jāpieņem, ka līdz ar profesijas izvēli, *pūrā* līdzī nāk drošības apdrau-

dējums? Šeit jāatbild vēl tikai uz vienu jautājumu: varbūt ir pienācis laiks nodrošināt skaidru un nepārprotamu vēstījumu par atbalstu sociālajiem darbiniekiem, nodrošinot viņu tiesisku, veselības un drošības aizsardzību? ●

LITERATŪRA

1. Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisijas sēdes protokols Nr.6/1096, <http://termini.lza.lv/article.php?id=287>, skatīts 26.05.2013
2. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba apstākļi un veselība darbā. Rīga, 2010, 22 lpp.
3. Diķe. I. Sociālā darbinieka drošības apdraudējuma riski sociālajā darbā ar klientu. Rīga: RSU, 2014, 93 lpp.
4. Geiba A. Sociālā darbinieka darba drošības tiesiskais regulējums. Rīga: RSU, 2015, 51 lpp.
5. Virkki T. (2008). Habitual trust in encountering violence at work: attitudes towards client violence among Finnish social workers and nurses. *Journal of Social Work*, 8 (3), pp.247-267
6. <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1045,skatits> 17.03.2015].
7. Geiba A. Sociālā darbinieka darba drošības tiesiskais regulējums. Rīga: RSU, 2015, 51 lpp.
8. <http://likumi.lv/doc.php?id=68488>, skatīts 17.03.15
9. http://www.safetyworksmaine.com/safe_workplace/research.html, skatīts 27.06.15
10. <http://jiv.sagepub.com/content/28/6/1123.full.pdf+html>, skatīts 25.06.15



NATALJA DMITRIJEVA
Sociālā darba maģistrante,
Rīgas Stradiņa universitātē



ANDRIS VILKS
Dr. phil., asoc. profesors,
Labklājības un sociālā darba katedra,
Rīgas Stradiņa universitātē

SOCIĀLAIS DARBS ir viena no profesijām, kurā nepieciešama pastāvīga kontaktēšanās ar cilvēkiem. Taču klienti ir dažādi un viņu problēmas ļoti daudzveidīgas. To risināšana bieži saistīta ar milzīgu laika un psihoemocionālo spēku patēriņu. Līdz ar to sociālo darbinieku darba slodze, piedevām vēl vadot daudzu klientu lietas, parasti ir pārāk liela, un pārslodzes sekas negatīvi atspoguļojas darba efektivitātē un rezultativitātē.

Vienlaikus gan jāatzīmē, ka jebkura darba rezultativitāte un efektivitāte nav absolūti identiski jēdzieni. L. Skripko (Л. Скрипко) uzskata, ka darba rezultativitātes rādītāji raksturo šā procesa mērķu sasniegšanas pakāpi. Savukārt efektivitātes rādītāji atklāj, cik lielā mērā nepieciešamā rezultāta sasniegšanā ir optimizēti resursi un novērsti zaudējumi.¹

Šā raksta autori, protams, respektē tikko aprakstīto niansi, taču galveno uzmanību tomēr pievērš nevis atšķirīga-

¹ Скрипко Л. Как определять результативность и эффективность процессов? – Pieejams internetā: <http://quality.eup.ru/ECONOM/result-process.htm> [skatīts 05.06.14]

SOCIĀLĀ DARBA REZULTIVITĀTES NOVĒRTĒŠANAS UN MĒRĪŠANAS METODES

jam, bet gan kopīgajam — proti, darba rezultativitātes un efektivitātes saturs daudzos aspektos pārklājas.

Šādā skatījumā uzmanību pelna A. Markovas (А. Маркова) viedoklis, ka darba efektivitātes un rezultativitātes novērtēšanā lietderīgi izdalīt gan objektīvos, gan subjektīvos rādītājus, kur *objektīvie rādītāji* ir produktivitāte, darbietilpība, uzticamība u.c., bet *subjektīvie* — darbinieku ieinteresētība, apmierinātība ar darbu, darbā sasniegtais sociālais statuss, pašvērtējums, darba psiholoģiskā noslodze, rezultātu sasniegšanai nepieciešamo funkciju un procesu spriedze u.c.

J. Serebrjakova (Ю. Серебрякова) uzsver, ka sociālajā darbā efektivitātes un rezultativitātes kritēriji, kā arī citi rādītāji kalpo kā instrumenti tās pamatinformācijas iegūšanai, kura vispārīgā formā atspoguļo visas sistēmas un tās elementu stāvokli. Turklāt tādai sistēmai būtu jāietver vismaz dati par klientiem, nodrošinājumiem pakalpojumiem un to īstenošanas rezultātiem. Vienlaikus pētījumi atklāj, ka darba efektivitātes un rezultativitātes noskaidrošanā neeksistē kaut kāda universāla pieeja, kura būtu noderīga visos gadījumos. Sociālā darba speciālistu darbības efektivitāti un rezultativitāti parasti nosaka, pamatojoties uz *vispārīgiem un specifiskiem* kritērijiem.²

² Серебрякова Ю. Аттестация как фактор повышения эффективности труда социальных работников: Выпускная квалификационная работа. – Pieejams internetā: <http://ref.by/refs/72/17398/1.html> [skatīts 06.06.14]

◀ Turklāt šādu kritēriju izvēlē vajadzētu ņemt vērā, kādiem nolūkiem tiks izmantoti iegūtie rezultāti un uz kādām darbinieku kategorijām tie attiecas.³

Proti, katrā konkrētā gadījumā jautājums ir par to, ar kādu klientu grupu strādā sociālie darbinieki.

Jāatzīmē, ka jebkura darba efektivitātes un rezultativitātes novērtēšanas procesā tiek ņemti vērā:

- bioloģiskie faktori (dzimums, vecums, veselības stāvoklis u.c.);
- sociāli ekonomiskie faktori (sociālās aizsardzības līmenis, darba motivācija u.c.);
- organizatoriskie faktori (darba raksturs un sarežģītība, darba apstākļi u.c.);
- sociāli psiholoģiskie faktori (attieksme pret darbu, darbinieka psihofizioloģiskais stāvoklis u.c.);
- tirgus faktori (bezdarbs, konkurence u.c.).⁴

Kopumā šādā novērtēšanā būtu jāiekļauj skaidrs darbiniekam izvirzīto prasību un standartu formulējums, darbinieka kompetences līmeņa novērtēšanas kritēriji, kompleksa (kvantitatīva un kvalitatīva) darbinieka darba novērtēšana, darbinieka atbilstība konkrētā amata prasībām, tā mehānisma formulējums, kurš sasaista darba rezultātu novērtēšanu ar atalgojuma sistēmu, ar profesionālās attīstības iespējām un ar kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalificēšanas sistēmu.⁵

Tāpat jāņem vērā, ka sociālā darba efektivitāte/rezultatīvitate balstās uz šādiem principiem:

- klienta problēmu precīza formulēšana;
- problēmas izraisītājfaktoru, sekmētājfaktoru vai kavētājfaktoru analizēšana;
- problēmas novērtēšana kopā ar klientu;
- uzdevumu definēšana, sadarbības līguma jautājumu apspriešana ar klientu;
- darba plāna veidošana;
- klienta progresa novērtēšana.⁶

Raugoties no sociālo vajadzību apmierināšanas izmaksu viedokļa, sociālā darba rezultativitāti var noteikt pēc formulas:

rezultatīvitate = rezultāts : mērķi + izmaksas + darba apstākļi.⁷

Diemžēl pārvērst šo formulu skaitliskos rādītājos ir visai sarežģīti, tāpēc tā sevī ietver nopietnu hipotētisku momentu. T. Panteļejeva un G. Červjakova (Т. Пантелеева, Г. Червякова) pauž viedokli, ka sociālā darba efektivitātes un rezultativitātes noteikšana ietver:

- statistisko analīzi (izmantojot iegūtos datus, tiek noteiktas sociālā darba attīstības tendences);
- salīdzinošo analīzi (tiek salīdzināti dati mērķa sasniegšanas pakāpes noteikšanai);
- mērķtiecīgu klienta situācijas izmaiņu uzraudzību;

³ Серебрякова Ю. Аттестация как фактор повышения эффективности труда социальных работников: Выпускная квалификационная работа. – Pieejams internetā: <http://ref.by/refs/72/17398/1.html> [skatīts 06.06.14]

⁴ Турат, с. 4.

⁵ Абакумов В., Голубев А., Кустарев В., Подлесных В., Прохоров Ю., Тюленев Л. Под редакцией Подлесных В. Менеджмент: 7 раздел, 1 глава, 3 параграф – Методы оценки эффективности труда персонала. – Pieejams internetā: http://de.iframe.ru/bk_netra/page.php?tuindex=3&index=83 [skatīts 05.06.14]

⁶ Кузнецова Н. Аттестация персонала: прецедентная модель результативности. – Pieejams internetā: <http://www.hr-portal.ru/article/attestatsiya-personala-precidentnaya-model-rezultativnosti> [skatīts 09.06.14]

⁷ Нестерова Г., Астэр И. Общие вопросы оценки результативности и эффективности церковной социальной работы. – Pieejams internetā: http://social-orthodox.info/4_2.htm [skatīts 09.06.14]

● socioloģiskus pētījumus (lai atklātu klientu viedokļus par sociālā darba rezultātiem);

● matemātisko modelēšanu (visefektīvāko sociālā darba modeļu noskaidrošanu).⁸

Sociālajam darbam veltītajā literatūrā tiek minētas vairākas rezultativitātes noteikšanas metodes: *parametriskā metode, tiešā novērtēšanas metode, sociālās diagnostikas metode un klientu vajadzību apmierinātības pakāpes noteikšanas metode.*

Parametriskā metode balstās uz divu parametru — klienta stāvokļa pirmajā tikšanās reizē un viņa stāvokļa pēc sadarbības ar sociālo darbinieku — salīdzinājumu. Starpība starp abiem parametriem atklāj sasniegto efektu (rezultātu). Parametriskajai metodei raksturīga arī starpposmu noteikšana, kas savukārt paver iespēju koriģēt klientam domātās palīdzības sniegšanas plānu. Minētās metodes pamatproblēma koncentrējas precīzā sākotnējo un nobeiguma parametru fiksācijā,⁹ t.i., šī metode nespēj novērst zināmu hipotētiskumu tās pielietojumā.

Tiešā novērtēšanas metode tiek pielietota, lai noteiktu klientu apmierinātību ar sociālajiem pakalpojumiem. Šajā gadījumā, lietojot gan mutvārdu un rakstveida paņēmienus, tiek noskaidrota pakāpe, kādā sociālie darbinieki apmierina klientu vajadzības.

Sociālās diagnostikas metode balstās to klienta situācijas pozitīvo izmaiņu izsekošanā, kas notiek mijiedarbības procesā ar speciālistiem. Metode ietver klienta situācijas diagnosticēšanu sadarbības sākumposmā un beigās. Diagnosticēšanas mērķis ir veicināt turpmāko palīdzības plānošanu, identificēt klienta dzīvesveida problēmas un resursus, uz kuriem var paļauties šo problēmu risināšanā. Tāda diagnostika ir labs sociālā darba efektivitātes/rezultatīvitates mērīšanas instruments, jo ļauj novērot klienta situācijas attīstības dinamiku.¹⁰

Klientu vajadzību apmierinātības pakāpes noteikšanas metode ir divu pirmo jau iepriekšpieminēto variantu kombinācija.¹¹

Literatūrā ir aprakstīts arī modelis, kurš atklāj objektīvo saikni starp darbinieka rezultativitāti un profesionālo kompetenci, ar kuru tiek saprastas darbinieka nozīmīgākās personiskās īpašības, zināšanas, prasmes un iemaņas. Jāpiezīmē, ka individuālā darba rezultativitate ir atkarīga ne tikai no darbinieka kompetences, bet arī no motivācijas, un šeit piemērojama noteikta formula, pēc kuras **individuālā rezultativitate = f (kompetence x motivācija).**

Minētā formula dod iespēju iegūt dažādu informāciju par to, kas notiek darba vietās un kādi faktori nosaka konkrēta darbinieka darba rezultativitāti. Ņemot vērā, ka darba rezultativitate šajā gadījumā ir atkarīga no kompetences un motivācijas līmeņa, gala rezultātā var izveidoties vairākas situācijas:

● zems kompetences līmenis + zems motivācijas līmenis = **zema rezultativitate;**

⁸ Пантелеева Т., Червякова Г. Экономические основы социальной работы: учебное пособие для вузов. – Москва: «Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС»; «Московский государственный социальный университет», 1999, с. 221.

⁹ Холостова Е. Сорвина А. Социальная работа: теория и практика: Учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М; 2001, с. 355.

¹⁰ Нестерова Г., Астэр И. Общие вопросы оценки результативности и эффективности церковной социальной работы. – Pieejams internetā: http://social-orthodox.info/4_2.htm [skatīts 09.06.14]

¹¹ Холостова Е., Сорвина А. Социальная работа: теория и практика, с. 357.

- augsts kompetences līmenis + zems motivācijas līmenis = **vidēja rezultativitāte**;
- zems kompetences līmenis + augsts motivācijas līmenis = **vidēja rezultativitāte**;
- augsts kompetences līmenis + augsts motivācijas līmenis = **augsta rezultativitāte**.¹²

Ir publicētas arī vēl citas metodes, kuras var izmantot sociālā darba efektivitātes/rezultativitātes novērtēšanā:

- **mērķu vadības metode** — tā virzīta uz iepļānoto darbinieka mērķu sasniegšanas novērtēšanu, kad sistemātiski tiek apspriesti kā sasniegtie, tā arī nesasniegtie mērķi, to kvantitatīvā nosacītība un izpildes termiņi;

- **grafiskās reitingu skalas metode** — katra darbinieka rakstura īpašību novērtēšana skalā no 0 līdz 4;

- **piespiestās izvēles metode** — tā balstīta uz tādu darbinieka dominējošo īpašību atlasīšanu, kuras saistītas ar efektīvu (rezultatīvu) vai neefektīvu (nerezultatīvu) darbu. Pamatojoties uz noteiktu ballu sistēmu, tiek aprēķināts darbinieka efektivitātes (rezultativitātes) indekss;

- **aprakstošā metode** — šeit novērtētājs apraksta darbinieka uzvedības priekšrocības un trūkumus pēc dažādiem kritērijiem (darba kvalitāte un kvantitāte, personas īpašības, iniciatīva u.c.) ar grafiskas reitinga skalas palīdzību, izmantojot iepriekš veidotus darba rezultativitātes standartus;

- **novērtēšanas metode pēc izšķirošās situācijas** — ir balstīta darbinieka “pareizās” un “nepareizās” uzvedības analīzē dažās, tā sauktajās izšķirošajās situācijās;

- **anketu salīdzināšanas metode** — ietver atbildes uz jautājumiem par darbinieku uzvedību, kā arī to salīdzināšanas aprakstus. Pamatojoties uz šādu izvērtējumu, tiek veidots katra darbinieka reitings;

- **uzvedības reitingu skalas metode** — balstās uz darbinieka darba rezultativitātes raksturojumiem izšķirošās situācijās;

- **uzvedības novērošanas skalas metode** — metode ir līdzīga iepriekšējai, bet atšķiras ar to, ka tiek fiksēts arī uzvedības gadījumu skaits.¹³

A. Volks (*A. Volk*) un viņa domubiedri ir izveidojuši **rezultativitātes mērīšanas apli**, pēc kura *darba misija un panākumu vīzija* (atspoguļo organizācijas mērķi) ietekmē apļa pirmo posmu — *darbinieka darbības un aktivitātes*. No šā posma izriet rezultativitātes mērīšanas aplis — *darbinieka darbības un aktivitātes* → *mērīšana* (rezultativitātes mērīšana pēc izvēlētiem indikatoriem) → *atskaitīšanās* (iekšējā un ārējā rezultativitāte) → *mācīšanās* (no datiem iegūtās zināšanas palīdz identificēt uzlabojumu iespējas un veikt uz datiem orientētus lēmumus) → *uzlabošana* (lēmumu īstenošana darbību un aktivitāšu uzlabošanai).¹⁴

¹² Кузнецова Н. Аттестация персонала: прецедентная модель результативности. – Pieejams internetā: <http://www.hr-portal.ru/article/at-testaciya-personala-precidentnaya-model-rezultativnosti> [skatīts 09.06.14]

¹³ Пахомова Л. Изучение эффективности системы оценки результатов трудовой деятельности. – Pieejams internetā: <http://5ballov.qip.ru/referats/preview/80011/?referat-otsenka-rezultativnosti-truda-personala, c. 9.> [skatīts 20.05.14]

¹⁴ Volk A., Dholakia A., Kreitz K. Building a performance measurement system using data to accelerate social impact: Root Cause. – Cambridge, MA, 2009, II, p 5.

Redzams, ka šāds mērīšanas aplis paredz ne tikai rezultativitātes konstatēšanu, bet arī darba uzlabošanu atbilstoši iegūtajiem datiem.

Rezultativitātes mērīšana kalpo to inovāciju attīstīšanai, kuras sekmē sociālo problēmu risināšanu. Tas savukārt palīdz atrast organizācijā izmantoto pieeju uzlabošanas iespējas. Saskaņā ar A. Volka un viņa kolēģu atziņām uz institūcijas prakses uzlabošanu vērstās rezultativitātes mērīšanai nav jābūt sarežģītai.¹⁵

Savukārt novērtēšanas biežums ir atkarīgs no daudziem faktoriem: darba specifikas, ievērojamām izmaiņām rezultativitātē, atsevišķa uzdevuma pabeigšanas utt.¹⁶

Vienlaikus J. Holostova un A. Sorvina izvirza šādu domu: lai iegūtu precīzākus un uzticamākus sociālā darba institūciju efektivitātes un rezultativitātes vērtējumus, nepieciešams palielināt aptaujāto klientu skaitu un izmantot dažādas novērtēšanas metodes.¹⁷

Sociālā darba efektivitātes/rezultativitātes mērīšana un novērtēšana ir stipri complicēts un laikietilpīgs process. Jo zinātniskajā un mācību literatūrā izvirzītās metodes, kā arī to pielietojšanas iespēju apraksti, kā jau tas norādīts iepriekš, ir visai hipotētiski. Turklāt bieži vien izvirzītās metodes atspoguļo tikai atsevišķus un tādējādi ierobežotus skatpunktus, izvērtējot tikai kādu vienu vienīgu vai labākajā gadījumā dažus sociālā darba aspektus. Respektīvi, sociālā darba pētnieku priekšā šajā jomā ir nopietns izaicinājums — sarežģīta un daudzšķautņaina problemātika. Jo sevišķi apstākļos, kad notiek spēcīga sociālā darba komercializācija.

Šā raksta autori ir pārliecināti, ka sociālā darba efektivitātes/rezultativitātes mērīšanā un novērtēšanā ļoti būtiska ir subjektīvā dimensija, lai saņemtu atbildes uz jautājumiem, ko paši sociālie darbinieki domā par sava darba efektivitāti/rezultativitāti ciešā sasaistē ar darba slodzi. Šajā sakarībā raksta autori veica konkrētu pētījumu gan anketēšanas, gan intervēšanas formā, aptaujājot simts Rīgas sociālos darbiniekus.

Respondentiem tika uzdots jautājums par to, kā viņi saprot rezultativitātes jēdzienu sociālajā darbā. Lielākā aptaujāto daļa uzskatīja, ka šis jēdziens nozīmē pozitīva/negatīva rezultāta sasniegšanu un ka rezultativitātes līmeni raksturo sociālā darba mērķu atbilstība rezultātiem. Starp aptaujātajiem bija arī sociālie darbinieki, kas domāja, ka vispatiesākais rezultativitātes rādītājs ir klientu apmierinātība. Atbildēs uz tikko minēto jautājumu tika izvirzītas pat konkrētas definīcijas. Proti, ka rezultativitāte ir:

- risku novēršana vai mazināšana, klientu sociālās funkcionēšanas uzlabošana;
- bērnu drošība ilgtermiņā;

¹⁵ Турпат, p 4.

¹⁶ Абакумов В., Голубев А., Кустарев В., Подлесных В., Прохоров Ю., Тюленев Л. Под редакцией Подлесных В. Менеджмент: 7 раздел, 1 глава, 3 параграф – Методы оценки эффективности труда персонала. – Pieejams internetā: http://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=83 [skatīts 05.06.14]

¹⁷ Холостова Е. Сорвина А. Социальная работа: теория и практика: Учебное пособие. – Москва: ИНФРА-М; 2001, c. 358.

- klientu kļūšana par brīvprātīgajiem klientiem;
- klientu apmierinātība ar rezultātu;
- sociālo darbinieku gandarījums par paveikto darbu u.c.

Ievērojama daļa aptaujā noskaidrotais fakts, ka lielākā respondentu daļa savu darba rezultativitāti vērtēja kā apmierinošu, visai ievērojams skaits pat kā augstu. Tikai daži sociālie darbinieki uzskatīja, ka viņu darba rezultativitāte ir zema. Vienlaikus veiktajā pētījumā aktualizējās jautājums par rezultativitātes vērtēšanas un mērīšanas iespējām. Intervijas laikā ar vecākajiem sociālajiem darbiniekiem izskanēja paziņojums, ka *“īri mērāmi rezultativitāte netiek vērtēta. Tādā rakursā vēl dienests nedomā ne par kvalitāti, ne par kādām efektīvām metodēm.”* Jo *“ne vienmēr rezultāts ir paredzams, to ne vienmēr var izmērīt. Problēmas ir dažādas, rezultāts arī.”* Pēc respondentu domām, lielā mērā tas saistīts ar to, ka *“ir motivēti un nemotivēti klienti, motivētiem klientiem, protams, rezultāts sasniedzams ātrāk un ir pozitīvs, bet ir ļoti daudz pārsvarā nemotivēto klientu, līdz ar to rezultāts ir ilgstošs, praktiski vien neiespējams, “nav divu vienādu gadījumu, jā, viņi ir ar līdzīgu problemātiku, bet nav vienādi, tādējādi kritērijus katram gadījumam nevar izvirzīt. To ir grūti nomērīt.”*

Anketēšanas procesā sociālajiem darbiniekiem tika uzdots arī jautājums: *“Vai pastāv saistība starp darba slodzes līmeni un rezultativitāti?”* Atbildes liecināja, ka lielākā respondentu daļa bija pārliecināta, ka šāda saistība pastāv.

To pašu respondenti pauda arī intervijās: *“Ja slodze ir pārāk liela, [...] mēs nepieņemam uzmanību klientam. Kvalitāte zūd, un ja zūd kvalitāte, tad nav arī tā rezultativitāte. Līdz ar to tam ir ļoti būtiskā nozīme.”* — *“Jo lielāka slodze, jo darbinieki kļūst nervozāki, neapmierināti gan ar sevi, gan ar darbu. Cieš arī klienti.”*

Intervējamajiem tika piedāvāts aizpildīt tabulu ar lūgumu atzīmēt darba slodzi un rezultativitāti ietekmējošos faktorus. Iegūtie dati liecināja: respondenti ir vienprātīgi uzskatos, ka pārslodze ļoti ietekmē darba rezultativitāti. Vienlīdz stipri gan slodzi, gan rezultativitāti ietekmē lietu skaits, klientu motivācija, sociālo darbinieku profesionālā kompetence, kadru mainība, sociālo darbinieku pieredze u.c.

Nav noliedzams, ka darba slodzes un rezultativitātes rādītāji ir cieši saistīti ar gadījumu specifiku un klientu problēmām. Aptaujas liecināja, ka sociālie darbinieki, vadot gadījumus, visvairāk ir saskārušies ar sekojošu klientu problēmu risināšanu: sociālo prasmju trūkums, atkarību izraisīto vielu lietošana, ar izglītību saistītās problēmas, vardarbība, bērnu pamešana novārtā, kā arī konflikti ģimenē, neatbilstoši sadzīves un mājokļa apstākļi u.c. Tika uzrādītas arī citas klientu problēmas: psiholoģiska un garīga rakstura momenti, veselības aspekti, likumpārkāpumi, valsts valodas zināšanu trūkums, atteikšanās no sadarbības u.c.

Pēc aptaujāto sociālo darbinieku domām, vislielāko psihoemocionālo un kognitīvo spēku patēriņu prasa vardarbības, bērnu pamešanas novārtā, krīzes situāciju, kā arī sociālo prasmju trūkuma, atkarību izraisīto vielu lietošanas, izglītības, deviantas uzvedības u.c. problēmu risinājumi. Tas palielina sociālo darbinieku psihoemocionālās un

kognitīvās slodzes līmeni, it īpaši, ja minētās problēmas ir jārisina bieži.

Anketēšanas gaitā respondentiem tika piedāvāts savas darbības sakārtot secībā atbilstoši patērētajam laikam. Izrādījās, ka visvairāk laika prasa dokumentēšana, otrā vietā — konsultācijas, tad klientu apsekošana, ceļš (uz/no apsekošanas), starpprofesionālā un starpinstitucionālā sadarbība un gatavošanās konsultācijai.

Tāpat aptaujātajiem tika piedāvāts atzīmēt faktorus, kuri negatīvi ietekmē viņu darba rezultativitāti. Ļoti liels respondentu skaits atzīmēja, ka viņu aktivitāšu rezultātus negatīvi ietekmē dokumentēšanas pārslodze, kā arī klientu motivācijas trūkums. Diezgan daudzi aptaujātie sociālie darbinieki kā sava darba negatīvos faktorus akcentēja pieņēmumu pārslodzi un darbinieku trūkumu, kadru mainību, psihoemocionālo pārslodzi, resursu trūkumu un neapmierinošu atalgojumu. Savukārt pozitīvi darba rezultativitāti, pēc aptaujāto domām, ietekmē kolēģu un vadības atbalsts, labs mikroklimats kolektīvā, resursu pieejamība, klientu motivācija risināt problēmas, profesionālā kompetence, optimāls lietu skaits u.c.

Atbildot uz atvērto jautājumu *“Kas varētu uzlabot sociālo darbinieku darba rezultativitāti?”*, respondenti visbiežāk minēja slodzes optimizēšanu, kā arī dokumentācijas samazināšanu, atalgojuma palielināšanu, lielākas resursu iespējas, motivācijas sistēmu sociālajiem darbiniekiem, kvalifikācijas celšanu un preventīvos pasākumus pret profesionālo izdegšanu, kā arī pietiekamu sociālo darbinieku skaitu institūcijā, starpprofesionālās un starpinstitucionālās sadarbības uzlabošanu, likumdošanas pilnveidošanu, profesijas prestiža celšanu, skaidrību attiecībā uz darba pienākumiem, darba drošības uzlabošanu, sociālo darbinieku viedokļa uzklaušāšanu, sabiedrības informētību par sociālo darbu u.c.

Nozīmīga loma darba slodzes un efektivitātes/rezultativitātes attiecībās ir sociālo darbinieku motivācijai un apmierinātībai ar darbu. Aptaujā noskaidrojās, ka motivācijas līmenis strādāt sociālo darbu respondentiem laika gaitā ir pazeminājies, bet vēl arvien ir diezgan augsts. Arī apmierinātība ar darbu ir pietiekami augsta. Kādā no intervijām tika pausts viedoklis, ka *“visi, kas strādā sociālo darbu, viņiem ir misija, viņiem ir iekšējā motivācija. [...] Motivācija ir mainīga, atkarīga no situācijas, no lietu sarežģītības, no atbalsta. [...] Ja darbinieks nevar atrast motivāciju, tad apmierinātība arī pazemināsies.”*

Nobeidzot šo rakstu, jāuzsver, ka arī citās profesijās ir izstrādātas noteiktas mērīšanas un novērtēšanas stratēģijas, kuras daļēji iespējams izmantot sociālā darba efektivitātes un rezultativitātes noteikšanai. Taču sociālajā darbā šādas pieredzes pārņemšana tomēr sastopas ar zināmām grūtībām, tāpat (un to apliecina arī veiktās aptaujas) nav izstrādāti vienoti un universāli sociālā darba rezultativitātes noteikšanas un mērīšanas metodes/paņēmieni/instrumenti. Respektīvi, sociālajā darbā jāattīsta, jāprecizē un jāveido profesionālās darbības rezultātu novērtēšanas un uzlabošanas sistēma. Tas noteikti pozitīvi ietekmēs sociālā darba organizēšanas un vadības kvalitāti. ●



ANITA ĀBELE,
Labklājības un sociālā darba katedra, Rīgas Stradiņa universitāte



SANDRA MIĶELSONE-SLAVA,
Sociālā darbiniece
Biedrība "Rīgas pilsētas "Rūpju bērns""

DEINSTITUCIONALIZĀCIJA — IESPĒJA PILNGADĪGĀM PERSONĀM AR GARĪGĀS ATTĪSTĪBAS TRAUCĒJUMIEM DZĪVOT PATSTĀVĪGU DZĪVI SABIEDRĪBĀ

PASAULĒ deinstitucionalizācijas procesa pirmsākumi meklējami pagājušā gadsimta sešdesmito gadu beigās līdz ar cilvēktiesību aktualizēšanos un normalizācijas principu ieviešanu, nonākot pie vienota skatījuma, ka "institucionalizācija ir pieeja, kas noliedz izvēles brīvību, noliedz iespējas, kas atdala un izolē cilvēkus. Institūcija ir vieta, kur cilvēkam nav kontroles pār savu dzīvi, tā atņem iespēju būt kopā ar ģimeni, draugiem, sabiedrību un veidot jaunas attiecības. Tā ir vieta, kur cilvēks nevar sapņot, bet tikai eksistēt". [16] Normalizācijas procesa ietekmē daudzās valstīs, piemēram — Dānijā, Zviedrijā, Kanādā u.c., sāka veidoties jaunas inovatīvas metodes un pieejas sociālo pakalpojumu sniegšanā, notika aprūpes formu maiņa un institūciju slēgšana, tika veidota jauna normatīvā bāze un uzlabota personu ar garīgās attīstības traucējumiem dzīves kvalitāte, veicinot viņu iekļaušanos sabiedrībā. Pakāpeniski sākās deinstitucionalizācijas process, kurš katrā valstī noritēja atšķirīgi.

Deinstitucionalizācijas process ir "pāreja no institucionālas aprūpes uz institūcijām alternatīviem un sabiedrībā balstītiem pakalpojumiem, rūpes par indivīdu kopienā nevis institucionālā vidē, ietekmējot indivīdu, viņa ģimenes locekļus, sabiedrību, kā arī veselības aprūpes un labklājības sistēmu kopumā" [1]. Valstīs ar stabilu un noturīgu ekonomiku, tādās kā Somijā, Lielbritānijā, ASV un Kanādā, kurās deinstitucionalizācijas process vēl joprojām turpinās, ir veikti pētījumi (T. Salovita, R.K.R.Salokangas, S.Saarinen, T.Honkonen, V.Hempel, Sh.Landesman, E.C. Butterfield, A.Hamlin, P.Oakes, P.Sealy, J.Mansell, K.Ericsson) par deinstitucionalizācijas pozitīvo un negatīvo pieredzi, kā arī ieteikts, kas vēl ir darāms, lai process būtu veiksmīgi noslēdzies. Pētnieki deinstitucionalizācijas procesa izvērtēšanā izvirzīja sekojošus kritērijus: klientam pieejamie alternatīvie pakalpojumi; dzīves vieta un dzīves apstākļi; klienta dzīves kvalitāte; psihosociālā funkcionēšana; finansiālais nodrošinājums; diagnozes ietekme uz klienta dzīvi un tās ņemšana vērā, piemēklējot atbilstošāko pakalpojuma veidu. [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 14; 15; 17].

Latvijai, kas mērķtiecīgi virzās deinstitucionalizācijas procesa īstenošanas virzienā, vērtīgi ir iepazīties ar citu valstu pieredzi un izvērtēt, vai grūtības attiecināmas tikai uz konkrēto valsti, vai tās ir pietiekami nopietni draudi un var ietekmēt procesu arī mūsu valstī, jo tas skars Latvijas mērogam salīdzinoši lielu iedzīvotāju grupu — pilngadīgas personas ar garīgās attīstības traucējumiem, viņu tuviniekus, pakalpojumu sniedzējus un sabiedrību kopumā.

Piedāvājam ieskatu, kādu pieredzi ieguva Somija, Lielbritānija, ASV un Kanāda deinstitucionalizācijas procesā.

Somijā deinstitucionalizācijas process tiek vērtēts pozitī-

vi, bet tā īstenošanā pastāvēja problēmas, kas jārisina vēl joprojām. [3] Institūciju slēgšana notika pakāpeniski, izvērtējot katra klienta individuālās spējas, prasmes, attīstības potenciālu un diagnozes nopietnību. [10] Tika strādāts pie mērķa grupas spējām apgūt jaunas prasmes un iemaņas, uzsvāru liekot uz personu neatkarības un ekonomiskās aktivitātes palielināšanos. [11] Tāpat tika veidots un uzturēts sadarbības tīkls starp visām deinstitucionalizācijas procesā iesaistītajām pusēm. Tomēr, par spīti ieguldītajām pūlēm nodrošināt pakalpojumu pēctecību, valstij bija jāaskaras ar šādām grūtībām:

- klientu vispārējā stresa līmeņa paaugstināšanās un dzīves kvalitātes pazemināšanās pēc iziešanas no institūcijas;
- klientiem nepiemērotu vai nepietiekamu sociālo pakalpojumu piedāvājums;
- nepietiekams atbalsts, klientu sociālā izolācija;
- sociālo problēmu saasināšanās (piemēram — klaiņošana) un noziedzības pieaugums;
- klientu atgriešanās atpakaļ institūcijās un reinstitucionalizācijas procesa apsvēršana, veidojot mazākas institūcijas. [10]

Lielbritānijā ilgstoši notika diskusijas par deinstitucionalizācijas procesa nepieciešamību, tā plusiem un mīnusiem. Uzsākot procesa ieviešanu, kļuva skaidrs, ka tas ir apjomīgs un komplekss pasākums, kā īstenošanai nepieciešams ilgāks laiks, nekā sākotnēji tika plānots. [2] Galvenās darbības bija vērstas uz:

- izmaiņu veikšanu nacionālajā likumdošanā;
- strukturālu pārmaiņu ieviešanu un darbinieku apmācību;
- valsts atbalsta nodrošināšanu (piemēram — nodarbinātības iespēju radīšana no institūcijas iznākušajiem klientiem);
- procesa uzraudzību un rezultātu izvērtēšanu;
- klientam iekļaujošākas vides veidošanu. [2]

Tomēr radās grūtības nodrošināt pakalpojumu pēctecību, sniegt atbalstu un uzraudzību ārpus institūcijas, attīstot klienta neatkarības un ekonomiskās aktivitātes palielināšanos. [11] Arī Lielbritānijā, līdzīgi kā Somijā, tika novērota klientu vispārējā stresa līmeņa paaugstināšanās un dzīves kvalitātes pazemināšanās pēc iziešanas no institūcijas.

Savukārt **Kanādā** vairāk kā četrdesmit gadu pieredze parādīja, ka deinstitucionalizācijas process nevar skart pilnīgi visas personas ar garīgās attīstības traucējumiem, jo personām ar smagiem funkcionāliem traucējumiem ikdienas aprūpe un uzraudzība institūcijā ir vienīgā iespēja izdzīvot. Tādēļ pēdējo gadu laikā Kanādā ir sākusies diskusijas par nepieciešamību atjaunot institūcijas, tikai šaurākam klientu lokam un pēc iespējas tuvāk vietējām kopienām.

Tāpat kā Somijai un Lielbritānijai, arī Kanādai bija jāaskaras ar neparedzētām grūtībām deinstitucionalizācijas procesa gaitā, — pakalpojumu pēctecības nodrošināšanā; ▶

grūtībām datu apkopošanā un interpretācijā, jo nebija datu ievākšanas sistēmas; procesa īstenošanas termiņu ievērošanā, jo bija nepieciešams to pagarināt. Procesā gaitā arī Kanādā aktualizējās sociālās problēmas. [14]

Amerikas Savienotajās Valstīs deinstitutionalizācijas procesa ietekmē, tāpat kā augstāk minētajās valstīs, attīstījās institūcijām alternatīvi un sabiedrībā balstīti pakalpojumi, sāka veidoties individuālāka pieeja personu ar garīgās attīstības traucējumiem problēmu risināšanā, kā arī tika sadalīta atbildība starp valsti un vietējām pašvaldībām pakalpojumu nodrošināšanā. [5]

Arī ASV deinstitutionalizācijas procesa ieviešana nenotika bez grūtībām — saasinājās sociālās problēmas, piemēram, klaiņošana, bezdarbs, nabadzība, bezpajumtniecība, kā arī palielinājās noziedzība. Pāreja no institucionālas aprūpes uz alternatīviem un sabiedrībā balstītiem pakalpojumiem joprojām turpinās, jo paralēli vēl notiek jaunu klientu uzņemšana lielajās institūcijās. Arī ASV, līdzīgi kā Somijā, Lielbritānijā un Kanādā, ir grūtības pakalpojumu pēctecības nodrošināšanā, ir novērota klientu vispārējā stresa līmeņa paaugstināšanās un dzīves kvalitātes pazemināšanās pēc iziešanas no institūcijas.

Apkopojot ārvalstu pieredzi, ir redzams, ka deinstitutionalizācijas process — plānošana, ieviešana, izveidoto pakalpojumu uzturēšana, ir laikietilpīgs pasākumu kopums, kas prasa finanses un cilvēkresursus, kā arī jaunus normatīvus un sabiedrības atbalstu.

Latvijai ir iespēja mācīties no citu valstu pieredzes un pirms deinstitutionalizācijas procesa ieviešanas rūpīgi izvērtēt iespējamos riskus, kas var to kavēt, kā arī izvērtēt iespējamās grūtības, kas varētu rasties procesa gaitā, lai savlaicīgi veiktu pasākumus to mazināšanā vai novēršanā. Kāda situācija ir Latvijā?

Latvijā deinstitutionalizācijas procesa aktualizācija sākās 2004. gadā pēc iestāšanās Eiropas Savienībā, kas ļāva Labklājības ministrijai izmantot ES struktūrfondu finanses nacionālās programmas izveidē, kuras ietvaros katrā Latvijas reģionā tika izveidotas sešas pusceļa mājas un pašvaldībās piecas grupu mājas (dzīvokļi). Tas deva iespēju pakāpeniskai klientu pārejai no ilgstošās sociālās aprūpes un rehabilitācijas institūcijas uz institūcijām alternatīviem un sabiedrībā balstītiem pakalpojumiem. Kopš tā laika var uzskatīt, ka Latvijā pastāv deinstitutionalizācijas prakse, lai gan Valsts sociālās aprūpes centru un pusceļa māju klientu skaits, kuri dzīvo patstāvīgu dzīvi sabiedrībā, ir neliels un viņiem pastāv iespēja atgriezties institūcijā.

Latvijā ir izstrādāti divi nozīmīgi dokumenti:

MK noteikumi Nr. 313, izdoti 2015. gada 16. jūnijā saskaņā ar ES struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.—2020. gada plānošanas perioda vadības likumu, stājās spēkā 2015. gada 1. jūlijā. Noteikumi nosaka kārtību, kādā īsteno darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” specifiskā atbalsta mērķa “Palielināt kvalitatīvu institucionālai aprūpei alternatīvu sociālo pakalpojumu dzīvesvietā un ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti un bērniem” pasākumu “Deinstitutionalizācija”.

Latvijas situācijai piemērota deinstitutionalizācijas ieviešanas modeļa apraksts.

Deinstitutionalizācijas mērķis MK noteikumu izpratnē ir: “palielināt kvalitatīvu institucionālai aprūpei alternatīvu sociālo pakalpojumu dzīvesvietā un ģimeniskai videi pietuvinātu pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti un bērniem”. [13]

Deinstitutionalizācijas procesa ieviešanai Latvijā ir plānots izmantot Eiropas Sociālā fonda finansējumu — 40 127 871 eiro un valsts budžeta finansējumu — 7 081 389 eiro. ES struktūrfondu līdzekļi ir pieejami laika posmā līdz 2023. gadam. Tas ir laiks, līdz kuram ir jāsasniedz deinstitutionalizācijas procesā noteiktie mērķi un jāatrunā normatīvajos aktos, kā notiks pakalpojumu finansēšana pēc tam.

Deinstitutionalizācijas procesa ieviešanu uzrauga Labklājības ministrijas izveidota Sociālo pakalpojumu attīstības padome. Padomes sēdēs uzaicina piedalīties vadošās iestādes, Ekonomikas ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas, Satiksmes ministrijas, Veselības ministrijas, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas, Latvijas Lielo pilsētu asociācijas, kā arī citu nevalstisko organizāciju pārstāvjus, kuri pārstāv deinstitutionalizētās personas un to ģimenes locekļus.

Laika posmā līdz 2023. gada 31. decembrim ir plānots slēgt 3 Valsts sociālās aprūpes centru filiāles un iekļaut sabiedrībā ap 700 klientu, nodrošinot ar institūcijām alternatīviem un sabiedrībā balstītiem pakalpojumiem, kā arī tiek plānots, ka līdz 2023. gada 31. decembrim 2100 personu ar garīgās attīstības traucējumiem saņems Eiropas Sociālā fonda atbalstītos sociālās aprūpes pakalpojumus dzīvesvietā (arī sociālās rehabilitācijas pakalpojumus).

Lai notiktu pāreja no institucionālas uz alternatīvu vidi, pilngadīgām personām ar garīgās attīstības traucējumiem ir jārada viņu spējām un vajadzībām piemēroti pakalpojumi. To plāno veikt, vadoties pēc mērķa grupas pārstāvju individuālo spēju un vajadzību izvērtējuma.

Izvērtējot klientus alternatīvo pakalpojumu saņemšanai, sociālā darba speciālisti izmanto Labklājības ministrijas izstrādāto individuālā izvērtējuma metodiku un vērtēšanas kritērijus, kuri nosaka personas spējas šādās kategorijās:

- veselība;
- pašaprūpes spējas;
- saskarsmes spējas. [12]

MK noteikumi Nr. 313 nosaka, ka atbalstāmo darbību īsteno pašvaldības, kas institūcijām papildus jau sniegtajiem alternatīvajiem un sabiedrībā balstītajiem sociālajiem pakalpojumiem nodrošina šādus pakalpojumus pilngadīgām personām ar garīgās attīstības traucējumiem:

- aprūpe mājās;
- dienas aprūpes centri;
- specializētās darbnīcas;
- grupu dzīvokļi;
- īslaicīgās sociālās aprūpes pakalpojumi;
- speciālistu konsultācijas un individuālais atbalsts;
- atbalsta grupas un grupu nodarbības. [13]

Deinstitutionalizācijas procesa ieviešana Latvijā dos iespēju attīstīt inovatīvus pakalpojumus pilngadīgām personām ar garīgās attīstības traucējumiem, piemēram — sociālos uzņēmumus, atbalstīto darbu, individuālā asistenta, sociālā mentora, ģimenes asistenta pakalpojumus, kā arī paplašināt *Camphill* ciematu kustību un augstāk minētos (MK noteikumos iekļautos) institūcijām alternatīvus un sabiedrībā balstītus pakalpojumus, kuru skaits šobrīd ir ierobežots un tie attīstās lēni, jo trūkst finansējuma.

Nodrošinot ar minētajiem pakalpojumiem, tiks ievērota pakalpojumu pēctecība un nepieciešamais atbalsts, lai pilngadīgas personas ar garīgās attīstības traucējumiem, izejot no institūcijas, varētu patstāvīgi dzīvot sabiedrībā atbilstoši savām vajadzībām, tādējādi netiks pazemināta viņu dzīves kvalitāte.

Sadarbībā ar LM Sociālo pakalpojumu departamenta, Bērnu un ģimenes politikas departamenta un Sociālās

iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta pārstāvjiem ir izstrādāts Latvijas situācijai piemērots deinstitucionalizācijas procesa ieviešanas modeļa apraksts, kurš ietver:

1) deinstitucionalizācijas procesa ieviešanas posmus un veicamos pasākumus, riskus to īstenošanai, aptverot vismaz šādus darbības virzienus: deinstitucionalizācijas procesa vadība; sabiedrības un speciālistu attieksmes maiņa; vajadzību pēc pakalpojumiem novērtējums; plānošanas reģionu/pašvaldību situācijas analīze un nepieciešamo pakalpojumu plānošana; pašvaldību pakalpojumu infrastruktūras attīstība; reģionālo pakalpojumu attīstības plānu ieviešana, personāla apmācība, klientu sagatavošana pārejas procesam un atbalsts dzīvesvietā; atbalsts institūcijām, kuras tiks slēgtas; sabiedrībā balstīto pakalpojumu uzturēšanas izdevumi; monitorings un novērtēšana;

2) biedrību un nodibinājumu lomu katrā ieviešanas posmā;

3) veicamo pasākumu laika grafiku, atbildīgās un iesaistītās institūcijas, tiešos darbības rezultātus un paredzamo finansējumu, t.sk. izmaksu pozīcijas un nepieciešamo pakalpojumu grozu (sociālie pakalpojumi, veselības aprūpe, izglītība, nodarbinātība, mājoklis, transports u.c.) klientu dzīvei ārpus ilgstošās sociālās aprūpes institūcijas. [12]

Ir izstrādāts detalizēts piedāvājums deinstitucionalizācijas procesa vadībai un rezultātu uzraudzībai, t.sk.: vadības un uzraudzības struktūra nacionālajā līmenī; visu iesaistīto pušu identificēšana un sadarbības koordinācija; deinstitucionalizācijas rezultātu novērtēšanas modelis ar rezultātu novērtēšanai nepieciešamo datu kopumu un to mērīšanas biežumu, t.sk. indikatoriem rezultātu uzraudzībai individuālā klienta līmenī; datu uzkrāšanas sistēma ar tās darbības priekšnoteikumiem. [12]

Veicot pētījumu 2014./2015. gadu mijā un apkopojot tajā laikā iegūtos respondentu — speciālistu un pusceļa māju klientu viedokļus par valstī notiekošo procesu, var izdalīt sekojošas darbības respondentu skatījumā, kurām būtu jāpievērš lielāka uzmanība, lai deinstitucionalizācijas process būtu veiksmīgāks.

Pētījuma dati liecina, ka šobrīd tikai neliels skaits Valsts sociālās aprūpes centru un pusceļa māju klientu ir gatavi atstāt institūcijas. To atzina gan aptaujātie speciālisti, gan paši pusceļa māju klienti.

Pusceļu māju klienti pauda bažas, ka uzsākoties deinstitucionalizācijas procesam, būs ierobežotas iespējas atgriezties institūcijā. Speciālisti atzina, ka tas varētu būt saistīts gan ar viņu nespēju piemēroties dzīvei ārpus institūcijas, gan atbilstošu sociālo pakalpojumu, finanšu un darba vietu trūkumu u.c. Speciālisti uzskata, ka ir grūti precīzi izvērtēt klientu patstāvīgās dzīves prasmes, kamēr viņi atrodas institūcijā. Līdz ar to institūcijām alternatīvu un sabiedrībā balstītu pakalpojumu izveidei ir jābūt profesionāli jutīgai un atbildīgai, lai procesa īstenošana būtu veiksmīga un personas ar garīgās attīstības traucējumiem neatgrieztos institūcijas.

Pusceļa māju klienti izteica vēlmi iesaistīties darba tirgū un nodrošināt sev iztiku, kas ir vērtā ņemams apstāklis, lai veiktu aktivitātes nodarbinātības iespēju radīšanai.

Aptaujātie speciālisti uzskatīja, ka ir jāveido institūcijām alternatīvi pakalpojumi un jārada nodarbinātības iespējas arī lauku reģionos, jo pilngadīgas personas ar garīgās attīstības traucējumiem var veikt vienveidīgus, monotonus darbus, būdami labi darbinieki. Viņi varētu strādāt gan par palīgstrādniekiem zemnieku saimniecībās, gan veikt dažādus saimniecības darbus, ko atzina arī paši pusceļa māju klienti, uzsverot, ka labprāt dzīvotu laukos un koptu lopus, strādātu dārzā u.c. Šīs prasmes viņi ir apguvuši sociālās aprūpes centrā un varētu tās pielietot arī ikdienas dzīvē ārpus institūcijas.

Visi speciālisti atzina, ka maksimāla klientu iesaiste visās

institūciju ikdienas aktivitātēs, ļaujot viņiem pašiem darboties, nevis darīt viņu vietā — šobrīd būtu primāra darbība, kas ir jāveic. Tikpat svarīga ir pusceļu māju izveide — kā iespēju radīšana klientu patstāvīgās dzīves prasmju apgūšanai un pārejai no institucionālās vides uz sabiedrībā balstītiem pakalpojumiem ārpus sociālās aprūpes centru teritorijas.

Deinstitucionalizācija — tas ir izaicinājums sabiedrībai, profesionāļiem un arī ikvienam klientam, kurš uzsāks dzīvi ārpus institūcijas. Tāpēc vēlēsim savstarpēju sapratni, iecietību, profesionālu pazemību un izdošanos! ●

LITERATŪRA

1. Gorenstein E.E., Comer R.J. *Case Studies in Abnormal Psychology*. Worth Publishers. 2001. p 300.
2. Hamlin A., Oakes P. *Reflections on Deinstitutionalization in the United Kingdom*. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities. 2008. p 47–55.
3. Honkonen T., Saatinen S., Salokangas R. K.R. *Deinstitutionalization and Schizophrenia in Finland II: Discharged Patients and Their Psychosocial Functioning*. Schizophrenia Bulletin. 1999. p 543 – 551.
4. Landesman Sh., Butterfield E. C. *Normalization and Deinstitutionalization of Mentally Retarded Individuals: Controversy and Facts*. American Psychologist. 1987. p 809 – 816.
5. Mansell J., Ericsson K. *Deinstitutionalization and Community Living: Intellectual disability services in Britain, Scandinavia and the USA*. London: Chapman & Hall. 1996. p 267.
6. Salokangas R.K.R., Saarinen S. *Deinstitutionalization and Schizophrenia in Finland: I. Discharged Patients and Their Care*. Schizophrenia Bulletin. 1998. p 457 – 467.
7. Saloviita T. *Deinstitutionalization and the quality of life of mentally retarded persons*. International Journal of Rehabilitation Research. 1989. p 353.
8. Sealy P. *The impact of the process of deinstitutionalization of mental health services in Canada: An increase in accessing of health professionals for mental health concerns*. Social Work in Public Health. 2012. p 229 – 237.
9. Sealy P., Whitehead P.C. *The impact of deinstitutionalization of psychiatric hospitals on psychological distress of the community in Canada*. Journal of Health and Social Policy. 2006. p 73 – 94.

INTERNETA RESURSI

10. *Copenhagen Declaration on Social Development*. [tiešsaiste] 1995. [skatīts 1.11.2014] Pieejams internetā: <http://www.un-documents.net/cope-dec.htm>
11. Country Report *Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs: report of a European Study: Estonia*. [tiešsaiste] 2006. [skatīts 01.11.2014]. Pieejams internetā: http://www.kent.ac.uk/tizard/research/DECL_network/Project_reports.html
12. LM informācija 2015. [skatīts 01.07.2015]. Pieejams internetā: <http://www.lm.gov.lv>
13. MK noteikumi Nr. 313 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 9.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Palielināt kvalitatīvu institucionāli aprūpei alternatīvu sociālo pakalpojumu dzīvesvietā un ģimēniskai videi pietuvinātu pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti un bērniem” 9.2.2.1.pasākuma “Deinstitucionalizācija” īstenošanas noteikumi”. [skatīts 01.07.2015]. Pieejams internetā: <http://www.likumi.lv>
14. Morrow M., Dagg P. K. B., Pederson Manager A. *Is Deinstitutionalization a ‘Failed Experiment’? The Ethics of Re-institutionalization*. [tiešsaiste] 2008. [skatīts 14.08.2014]. Pieejams internetā: http://www.jemh.ca/issues/v3n2/documents/JEMH_v3n02_article_Deinstitutionalization_a_failed_Experiment.pdf
15. *Proposed National Plan on Deinstitutionalization Discussion Paper*. [tiešsaiste] 2002. [skatīts 30.10.2014]. Pieejams internetā: http://www.institutionwatch.ca/cms-filesystem-action?file=pdf/deinsttit_discussion_paper.pdf
16. Vorstermans J. *Institutions for people with intellectual disabilities and the process of deinstitutionalization in Canada*. [tiešsaiste] 2013. [skatīts 14.08.2014]. Pieejams internetā: http://www.larche.ca/education/Institutions_and_the_Deinstitutionalization_Movement.pdf
17. World Health Organization Conference background paper *Better health, better lives: children and young people with intellectual disabilities and their families*. [tiešsaiste] 2010. [skatīts 01.11.2014]. Pieejams internetā: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/.../e94421.pdf

AIVARS KAUPUŽS

Dr. paed., Rēzeknes Augstskola

MEHANOTERAPIJAS IESPĒJAS PROFESIONĀLAJĀ REHABILITĀCIJĀ

DEVĪNPADSMITAJĀ GADSIMTĀ līdz ar industriālo revolūciju arī rehabilitācijas tehnoloģijas piedzīvoja pārmaiņas. Oksfordas Angļu valodas vārdnīcā mehanoterapijas termins tika definēts jau 1890. gadā kā: “*mehānisko ierīču izmantošana ārstnieciskajiem mērķiem*”.

Populārās medicīnas enciklopēdijas 1984. gada izdevumā tika norādīts, ka tā ir ārstēšanas metode, īpaši konstruētu aparātu un rīku lietošana fiziskos vingrinājumos, lai likvidētu kustību aparāta slimību un bojājumu sekas.

Par mehanoterapijas pamatlicēju tiek uzskatīts zviedru ārsts ortopēds J. G. Vilhelms Zanders (*Jonas Gustav Vilhelm Zander* 1835.–1920.), kurš 19. gadsimta beigās izstrādāja ierīces locītavu kustību apjoma uzlabošanai pēctraumu rehabilitācijā. Palīgierīces tika izveidotas, ievērojot cilvēka locītavu anatomisko uzbūvi un mehānikas likumus. Tiek norādīts, ka 1911. gadā J. G. Vilhelmam Zanderam bija 202 institūti dažādās Eiropas valstīs, kur tika izmantoti veselības atjaunošanas palīgierīces. Jāatzīmē, ka arī Traumatoloģijas un ortopēdijas slimnīcā joprojām tiek izmantotas šīs ierīces, kas tika atvestas uz Rīgu 1872. gadā.

Kā otra ievērojama persona mehanoterapijas vēsturē ir jāmin Džons Hārvejs Kellogs (*John Harvey Kellogg* 1852.–1943.). Viņš ir ne tikai slaveno brokastu pārslu ieviesējs, bet arī vibromasāžas principu pamatlicējs. Gan vibromasāžas iekārtas, gan arī citas mehanoterapijas ierīces plaši tika izmantotas viņa 1895. gadā dibinātajā ārstniecības iestādē *Battle Creek Sanitarium*, kas atradās Mičigānā, ASV. Attīstoties tehnoloģijām, turpmāk vibromasāžas metode tika izmantota gan rehabilitācijas, gan skaistumkopšanas, gan sportisko rezultātu uzlabošanas nolūkos.

Laika posmā no 2012. līdz 2014. gadam Rēzeknes Augstskolas Personības socializācijas pētījumu institūts sadarbībā ar Šauļu Universitāti īstenoja Latvijas–Lietuvas pārrobežu sadarbības projektu “Modeļa izstrāde sociālā riska grupas personu iesaistei darba tirgū” (*MODPART*). Projekta vispārīgais mērķis bija inovatīvu rehabilitācijas un veselības uzlabošanas metožu un tehnoloģiju izstrāde bezdarba risku mazināšanai.

Latvijā projektā tika iekļauti 25 cilvēki darbības vecumā, kas bija paaugstinātā sociālā riska grupā. Mērķauditorija bija personas ar augstu risku zaudēt darbu kaulu locītavu un kustību aparāta funkcionālo traucējumu dēļ (kāju traumas, saišu plīsumi, pēctraumatiskas kontraktūras, lūzumi u.c.).

Projekta mērķu sasniegšanai tika veikta gan teorētiskā izpēte, gan izmantotas mehanoterapijas ierīces. Kustību aparāta funkciju atjaunošanai sākotnējā posmā tika izmantota neiromuskulārā *Biodex* sistēma. *Biodex* sistēmas ierīce iekļauj dinamometru un digitālu vadības programmu. Dinamometram ir iespējams pievienot palīgstiprinājumus, kas anatomiski atbilst visām ķermeņa locītavām. Dinamometra rotācijas ass tiek pielāgota un nostiprināta preti locītavas asij. Vadības programmā ir standartizēti testēšanas protokoli, ar kuru palīdzību ir iespējams precīzi noteikt muskuļu spēka parametrus. Tas ļauj rehabilitologam precīzi fiksēt traumētās locītavas muskuļu grupas spēka deficītu, salīdzinot to ar ķermeņa pretējās puses muskuļu grupas rādītājiem. Iegūtie dati ir ļoti nozīmīgi gadījumos pēc ilgstošas imobilizācijas un muskuļu atrofijas rehabilitācijas procesa dinamikas kontrolei. Izmantojot iestrādātos protokolus vai izveidojot jaunus,

ir iespējams sagatavot muskuļu spēku attīstošo programmu, ko veic ar *Biodex* sistēmu. Projekta gaitā tika izstrādātas un aprobētas 25 programmas ceļgala un potīšu locītavu muskuļu grupu spēka attīstīšanai. Kā viena no optimālākajām trenējošajām slodzēm tika noteikts izokinētiskais režīms. Šajā gadījumā vadības programmā tiek fiksēts izvēlētais locītavas kustības ātrums, tas nozīmē, ka muskuļi tiek noslogoti maksimāli visā kustības amplitūdā. Izokinētiskais režīms ir saudzējošs, jo personai nevar piemērot slodzi, kas pārsniegtu viņa muskuļu funkcionālās spējas. Izstrādājot progresīvu slodzes programmu muskuļu spēka parametri projekta dalībniekiem pēc 10–12 nodarbībām uzlabojās par 20–40%.

Locītavu kontraktūru gadījumā ir iespējams precīzi fiksēt sākotnējo kustību apjomu. Vadības programma ļauj izveidot pasīvo kustību protokolu, kad dinamometrs, veicot lēnu virzību, pārvieto kāju pa rotācijas asi pasīvi bez muskuļu piepūles. Pakāpeniski palielinot vadības programmas iestatījumus, ir iespējams veiksmīgi atjaunot locītavas kustību apjomu.

IZOKINĒTISKAIS DINAMOMETRS BIODEX SYSTEM 4



Pēc lielo muskuļu grupu spēka parametru atjaunošanas tika izmantota *BioSway* līdzsvara platforma, kas ļauj noteikt personas statiskā līdzsvara parametrus un novirzes, kas bieži sastopamas pēc traumām vai saslīmšanām. Ar līdzsvara platformu ir iespējams gan testēt, gan arī trenēt līdzsvara funkcijas. Sākotnējā normālā kustību paterna atjaunošanai ir ļoti būtiski atjaunot locītavu propriocepciju un mazo muskuļu grupu sadarbību. *BioSway* digitālā vadības programma spēj ļoti precīzi fiksēt kopējā smaguma centra svārstības, kas projicējas uz līdzsvara platformas. Tas ļauj ļoti precīzi fiksēt līdzsvara parametru izmaiņu dinamiku rehabilitācijas posmā un salīdzināt ar normatīvajiem rādītājiem. *BioSway* platformā ir iestrādātas arī līdzsvaru trenējošas programmas, kas ļauj efektīvi attīstīt gan propriocepcijas, gan vestibulārās funkcijas. Projekta gaitā pozitīvās izmaiņas līdzsvara parametru rādītājos 10–12 nodarbību rezultātā tika konstatētas 72% gadījumos.

LĪDZSVARA PLATFORMA BIOSWAY

Kā trešais mehanoterapijas līdzeklis tika izmantota vibromasāžas metode. Projektā tika izmantota lokālās vibromasāžas ierīce, ko Rīgā izstrādāja un patentēja Aleksandrs Ņemčenko. Vibromasāžas pozitīvā ietekme ir zināma jau no seniem laikiem, bet tikai pagājušā gadsimta beigās tika izstrādāta tās pielietošanas metodika, un pētījumi šajā jomā jopro-



jām turpinās. Ir konstatēts, ka vibromasāžas lokālā ietekme ir saudzējošāka rakstura, jo netiek iesaistīts mugurkauls un citas locītavas, bet pozitīvo efektu gūst tikai problemātiskās zonas audi. Tādēļ projektā tika izmantota lokālās iedarbības vibromasāžas iekārta, kuru pielietoja muskuļu atjaunošanās efekta veicināšanai un rehabilitācijas nolūkos. Izmantotā ierīce ļauj variēt iedarbības intensitāti, mainot vibrācijas amplitūdu (1–4mm) un frekvenci (0–120Hz). Dažādu masāžas tehniku (punktveida, slidošās) pielietošanai ir iespējams izmantot maināmos vibromasāžas iekārtas uzgaļus. Projekta gaitā tika apstiprināta lokālās vibromasāžas pozitīvā ietekme, ko uzrādīja gan subjektīvie, gan objektīvie rādītāji.

Projekta rezultātā tika izstrādātas un apobētas mehano-terapijas metodikas, kas ir publicētas metodiskajos līdzekļos trijās valodās (latviešu, angļu, lietuviešu), sagatavoti zināt-

niskie raksti, kas prezentēti starptautiskajās konferencēs, un izstrādāta monogrāfija: “*Health Promotion and Professional Rehabilitation Technologies for Participation in Labor Market*”.

Pilna informācija par projekta rezultātiem (metodiskie materiāli, monogrāfija) ir pieejami Rēzeknes Augstskolas mājas lapā: http://www.ru.lv/zinatne/ra_regi/pspi/pspi_projekti/



Raksta tapšanā tika izmantoti LAT-LIT projekta: “*Designing a Model Geared towards Participation of People at Social Risk Groups in the Labour Market*” (MODPART) LLIV-223 publicitātes materiāli.

ALOIDA JURČENKO
Rēzeknes Augstskola

VIZUĀLI PLASTISKĀS MĀKSLAS TERAPIJAS IZMANTOŠANA KOMANDAS DARBĀ CILVĒKU AR PROGNOZĒJAMU INVALIDITĀTI SOCIĀLAJĀ REHABILITĀCIJĀ

80–90% iedzīvotāju vismaz reizi mūžā sastopas ar akūtām muguras sāpēm, tās ir biežākais ārsta apmeklējumu cēlonis un darba kavējumu iemesls. 70% gadījumu tās atkārtojas, 30% gadījumu sāpes pāriet hroniskā formā, kas rada funkcionēšanas ierobežojumus un kopā ar darba nespēju pasliktina indivīda dzīves kvalitāti un rada būtiskus invaliditātes draudus (Gatchel R. J., 2005; D. Šmite., 2011).

Ņemot vērā funkcionēšanas ierobežojumus, klientu/pacientu individuālās rehabilitācijas plānam jāietver konkrētam cilvēkam paredzētu pasākumu kopums: fizikāli terapeitiskas, medikamentozas un psihosociālas intervences, kuras veic profesionāļu komanda.

Multiprofesionālā rehabilitācijas speciālistu komandā tradicionāli sadarbojas ģimenes ārsts, ārsts rehabilitologs, fizioterapeits, ergoterapeits, sociālais darbinieks u.c. Līdz šim gan ārstniecības personas, gan pacienti ir maz informēti par tādu nozīmīgu papildu metodi hronisku muguras lejasdaļas sāpju klientu/pacientu rehabilitācijā, kā mākslas terapija, kas efektīvi varētu palīdzēt mazināt trauksmes un sāpju simptomus, sekmētu stresa vadīšanas prasmju pilnveidi un novērstu invaliditātes iestāšanos, jo zinātniski pierādīts, ka terapijas procesā pacientiem ar trauksmi un sāpēm ar mākslas ekspresiju var panākt fiziskā un emocionālā stāvokļa uzlabošanos, jo radošās iztēles un dažādu mākslas ekspresijas paņēmienu izmantošana dod iespēju izpausties dažādos līmeņos, ne tikai domāšanas, jūtu un uzvedības, bet arī uztveres, sajūtu un simbolu līmenī (Lusebrink, V. 2004).

Jāatzīst, ka Latvijā mākslas terapeiti nav vēl plaši pazīstami profesionāli veselības aprūpes un sociālās rehabilitāci-

jas jomā. Arī vizuāli plastiskās mākslas terapijas ietekme uz hronisku sāpju pacientiem pasaulē kopumā joprojām ir maz pētīta (Braun R. M., 2008). Ir veikti pētījumi, kur trauksmes mazināšanai individuāli (Nainis N., et al., 2006) vai grupu nodarbībās, vizuāli plastiskās mākslas terapiju (turpmāk — mākslas terapiju) izmanto slimību izraisītu hronisku sāpju pacientiem, kuri pārcietuši onkoloģiskas saslimšanas un citas psiholoģiskas traumas (Braun R. M., 2008), jo mākslas terapija palīdz risināt emocionālas grūtības, kas ir trauksmes pamatā (Rozum A. L., Malchiodi C. A., 2003).

Lai noskaidrotu, vai vizuāli plastiskās mākslas terapija grupā ietekmē trauksmes un sāpju simptomu mazināšanos hronisku muguras lejasdaļas sāpju pacientiem, ar Rīgas Stradiņa universitātes Ētikas komitejas atļauju, kā arī pacientu rakstisku piekrišanu Latgales reģionālajā rehabilitācijas centrā “Rāzna” SIA tika veikts pētījums.

Pētījumā piedalījās 54 hronisku muguras lejasdaļas sāpju pacienti (sāpes ilgākas par 3 mēnešiem), vecumā no 30–60 gadiem, kas ārstējās rehabilitācijas centrā ar klinisko diagnozi M47.2 — muguras jostas daļas spondiloze ar radikulopātiju, bez psihiatriskām pavadslimībām un nepieciešamības gadījumā paralēli saņēma medikamentozu terapiju. Pacientu individu situatīvās trauksmes un trauksmes kā personības iezīmes pašnovērtējuma noteikšanai tika izmantota “Trauksmes stāvokļa — iezīmes pašnovērtējuma anketa” STAI-Y. (State-Trait anxiety Inventory (Form Y) Self-Evaluation Questionnaire, (Charles D. Spielberger, R. L. Gorsuch, R. Lushene, P. R. Vagg, and G. A. Jacobs, 1983), kuru Latvijā adaptējusi D. Škuškovnika (2004). Aptauja uzrādīja pacientiem/klien-

tiem paaugstinātus trauksmes simptomus. Šajā pētījumā tika aplūkots, vai un cik lielā mērā iespējams mazināt trauksmes un sāpju simptomus hronisku muguras lejasdaļas sāpju pacientiem, pielietojot īstermiņa mākslas terapijas intervences. Izpētes grupas pacienti apmeklēja astoņas mākslas terapijas sesijas grupā, kontrolgrupas pacienti neapmeklēja mākslas terapiju.

Mākslas terapijas programma tika sastādīta, ņemot vērā:

- pētījuma izlases specifiku — hroniskas muguras lejasdaļas sāpju pacienti ar trauksmes un sāpju simptomiem;
- laika ierobežojumu — pacientu uzturēšanās laiks stacionārā rehabilitācijas centrā desmit dienas.

Grupas terapeitiskie mērķi balstījās uz trauksmes un sāpju simptomu izcelsmes saistību ar biopsihosociālo faktoru izraisītu reakciju uz nozīmīgiem dzīves notikumiem, kas izraisījuši emocionālo distresu (Spielberger, 1983; Škuškovnika D., 2004). Mākslas terapijas primārais mērķis bija mazināt trauksmes un sāpju simptomus hronisku muguras lejasdaļas sāpju klientiem/pacientiem. Sekundārie mērķi — aktuālo psihosociālo vajadzību noskaidrošana, savu pozitīvo un negatīvo emociju atpazīšana un to saiknes ar fizioloģiskiem procesiem apzināšanās veicināšana, stresa pārvarēšana un pašregulācijas pilnveide. Mākslas terapijas plāns tika izveidots, pamatojoties uz integratīvi eklektisko pieeju, kas Latvijā mākslas terapijā ir izmantojama, strādājot veselības aprūpes vidē, un apkopo psihoterapijas pieeju terapeitiski efektīvākos komponentus. Pamatā izmantota kognitīvi biheiviorālā pieeja, integrējot psihodinamiskās un humānistiskās pieejas, ar mērķi samazināt simptomus, mainot trauksmes un sāpju uztveri un sniedzot klientam instrumentus bezsimptomu stāvokļa saglabāšanai.

Ņemot vērā hronisku sāpju un trauksmes mijiedarbību (Gordon J. G., Asmundson, Katz J., 2009), pacientam jārada sajūta, ka viņš var kontrolēt sāpes un trauksmi, jo ārstēšana, kas nemaina pacienta negatīvo paštēlu, nekad nebūs īsti veiksmīga hronisku sāpju gadījumā. Mākslas terapeits var pastiprināt spējas tikt galā ar tām, atbalstot pacienta mākslas procesu (Malechiodi, 2003), jo caur vizuāliem tēliem tiek eksternalizēta pieredze, domas un emocijas, kas saistās ar slimību, kā arī palīdzēt pacientam saprast viņa stiprās puses, spēju tikt galā ar esošo stāvokli un sākt pieņemt sfēras, kuru funkcionēšanu ierobežo slimība.

Mākslas darbi to radīšanas procesā veicina spontanitāti, aktivizē labo puslodi, kas, galvenokārt attēlu veidā, glabā traumatisko pieredzi. Izmantojot kinestētiskās un sensorās aktivitātes ar dažādiem mākslas materiāliem, radītie darbi noved pie dziļākas traumējošo notikumu aspektu izpratnes, ieskaitot emocionālas reakcijas. Radošais process, apvienots ar verbālo refleksiju, veicina pašizpaušmi (Braun R. M., 2008). Katrai mākslas terapijas sesijai bija trīsdaļīga struktūra, balstīta B. Mīkumas radošā procesa cikliskajā modelī (Upmale A., Majore-Dūšele I., 2011). Trauksmainiem pacientiem raksturīgas bažas, noslēgtība, tādēļ, lai veidotos efektīva pacientu un mākslas terapeita sadarbība, mazinātos trauksme, izolētības sajūta, terapijas sākumposmā uzdevumi tika balstīti kognitīvi — biheiviorālajā pieejā, strukturēti, veicami individuāli vai grupā un vērsti uz drošības sajūtas un uzticēšanās stiprināšanu, savstarpējo sapratni un saskarsmes prasmju veicināšanu.

Katra no sesijām sākās ar īsu refleksiju par mājas darbiem un iesildīšanās uzdevumiem. Iesildīšanās veicina dalībnieku saliedētību un uzticēšanos, spontanitāti, radošumu un maziņa piesardzību pret dažādu mākslas materiālu izmantošanu.

Iesildīšanās uzdevumiem tika izmantotas direktīvas tehnikas, piem., kolāža “Mans noskaņojums” (Buchalter S. J., 2009), “Pašportrets” (Kopitin A., 2001), daļēji direktīvas — “Uzzīmēt un padot partnerim skricelējumu, kurš, to papildinot, rada tēlu” (Kopitin A., 2001), vai nedirektīvas tehnikas, kas balstītas psihodinamiskā/psichoanalītiskā vai humānistiskā pieejā mākslas terapijā — skricelēšana, monotipijas, piemēram, skricelēšana ar kreiso roku, “Krāsu paleta ar krāsām, kas uzrunā” (modificēts pēc Kopitin A., 2001) (skat. 1.att.).



1.att. Zīmējums “Krāsu paleta ar krāsām, kas uzrunā”

Darbības daļas uzdevumi tika izraudzīti atbilstoši sesiju tēmām un mērķiem. Trauksmes simptomu mazināšanai pēc katras sesijas pacientiem tika uzdots mājas darbs: izkrāsot ģeometriskas figūras — ovālus, kvadrātus, apļus u.c., jo, kā liecina pētījumi, koncentrēts, ritmisks darbs, mazina trauksmi (Curry N. A., Kasser T., 2005).

Uzsākot mākslas terapiju, izpētes grupas dalībnieku trauksmes pazīmes izpaudās kontrolētā uzvedībā, steigā veiktos uzdevumos, pretestībā runāt par radītajiem mākslas darbiem. Dalībnieki uztraucās par radīto mākslas darbu kvalitāti, neprasmī zīmēt. Mēģināja tos salīdzināt ar citu darbiem, baidījās no citu negatīva vērtējuma. To var izskaidrot ar hronisku sāpju pacientu neieinteresētību dalīties savās emocijās, pašapziņas un pašvērtējuma problēmām. Tādas hronisku muguras lejasdaļas sāpju pacientu minētās grūtības, kā raizes un bailes no komplikācijām, dzīves kvalitātes pazemināšanās un invaliditātes, arī sasauca ar Č. D. Spilberģera trauksmes pētījumiem par trauksmes un baiļu reakcijas izpaušmēm saistībā ar daudzu dažādu stresoru kompleksu ietekmi un iespējamiem draudiem.

Terapijas sākumā pacienti darbu radīšanai izvēlējās mazas formas papīru, strukturētus mākslas materiālus — flomāsterus, zīmūļus, krītiņus. Darbiem bija raksturīgas nelielas formas, nelieli objekti, raksturīgs vides detaļu trūkums, vai krāsa tika izmantota tikai kontūrām (skat. 2. att.).



2. att. Zīmējums terapijas sākumā

◀ Kā liecina pētījumi, kad cilvēks ir psiholoģiski un fiziski pār-
guris, viņam nav iekšējo resursu, lai attēlotu jūtas un pieredzi
uz papīra (*Malchiodi, 1999*).

Iesildīšanās uzdevumi, mākslas terapeita atbalsts un ie-
drošinājums izmantot dažādus mākslas materiālus grupas
dalībniekiem palīdzēja atbrīvoties un ļauties radošajam pro-
cesam. Pārzinot trauksmes kognitīvo modeli, terapijas sā-
kumposma darbības daļā, tika izmantota direktīva pieeja un
strukturēti uzdevumi.

Uzdevumi, kas tika vērsti uz komunikāciju grupā, pie-
mēram, "Mans stāsts" (*Beedell J.C. semināra materiāli, 2012*)
(skat. 3. att.). "Padod zīmējumu pa apli" u.c. palīdzēja veidot



3. att. Zīmējums "Mans stāsts"

grupas darba pieredzi. Uzlabojoties komunikācijai grupā,
dalībnieki sāka savstarpēji uzticēties un kļuva atvērtāki. Dro-
šības un atbalsta sajūta grupā palīdzēja atbrīvoties no kon-
troles, labāk izprast sevi un reflektēt par savām problēmām,
analizējot radītos mākslas darbus. Darbojoties ar mākslas
materiāliem, lai mazinātu saspringumu un trauksmi, pacien-
ti apguva prasmes atslābināties. Radot mākslu, caur vizuā-
liem tēliem tika eksternalizēta pieredze, domas un emocijas,
kas saistās ar slimību. Lai palīdzētu pacientiem noskaidrot,
atpazīt un mainīt savas negatīvās automātiskās domas un ap-
zināties to saikni ar emocijām un fizioloģiskiem procesiem,
tika izmantoti uzdevumi, piemēram, izmantojot mākslas
materiālus, uzdevums bija attēlot savu problēmu (*Kopitin A.,
2001*) (skat. 4. att.), kur attēlojot ilgstošu, noturīgu problē-
mu un ieguvumus, kas ar to saistīti, tiek veicināta situācijas
izpēte, atklāta uzvedības cēloņu un seku savstarpējā saistība.



4. att. Zīmējums "Problēma"

Analizējot grūtību cēloņsakarības, tika veicināta kļūdain-
nās domāšanas maiņa un jaunu uzvedības stratēģiju stresa
situācijās apgūšana, kā arī pakāpeniska pāreja uz pozitīvāku
sevis uztveri. Caur tēliem un simboliem, izmantojot dažādus
mākslas materiālus, mākslas radīšanas procesā paveras iespē-
jas izzināt sevi, apzināt pašreizējo stāvokli, piedzīvot emoci-
jas, apzināt, ar ko tās saistītas un rast resursus to pārvarēša-
nai. Lai mainītu ar sāpēm saistītu emociju uztveri, uzdevumi
"Sāpes" (skat. 5. att.) palīdzēja izpētīt situāciju, domas un
emocijas, kas saistās ar sāpēm, un apgūt prasmes patstāvi-
gi kontrolēt sāpes, veidojot savu sāpju profilus. Uzdevums



5. att. Mākslas darbs "Sāpes"

"Kliedziens" (*Buchalter S. J., 2009*), atspoguļojot iztēles dar-
bu, ļauj pievērsties cilvēka cerībām un resursiem, tiek radīta
personīgā dzīves telpa, kurā var justies aizsargāts un kurā tiek
koncentrēta psihiskā enerģija (skat. 6. att.).

Darbs "Bailes" (*Kopitin A., 2001*) (skat. 7. att.), veicināja
negatīvo emociju apzināšanos un izpaušanu drošā vidē.



6. att. Mākslas darbs "Kliedziens"



7. att. Mākslas darbs "Bailes"

◀ Mazinoties trauksmes un sāpju simptomiem, atveidotie tēli un simboli mainījās (skat. 8. att.), piemēram, kolāžā “Mani resursi” (modificēts pēc Buchalter S.J., 2009).



8. att. Kolāža “Mani resursi”

Mākslas darbos attēlotais aizņēma salīdzinoši lielāku lapas daļu. Tie kļuva izteiksmīgāki, krāsu un formas ziņā bagātāki, kas sasaucas ar pozitīvāku sevī, tā brīža situācijas un nākotnes uztveri.

Mākslas terapija, kas tika veikta multiprofesionālas rehabilitācijas speciālistu komandas darba ietvaros, pozitīvi ietekmēja izpētes grupas dalībniekus, kuriem astoņu sesiju laikā tika sniegts terapeitiskais atbalsts, palīdzot atpazīt emocijas, veicinot saskarsmi grupā un paaugstinot pārliecību par sevi, kas būtiski mazināja trauksmes un sāpju simptomus, uzlaboja pašsajūtu un dzīves kvalitāti kopumā, par ko liecināja atkārtotas “Trauksmes stāvokļa — iezīmes pašnovērtējuma anketas” STAI–Y rezultāti. Mākslas terapeita atbalsts, komunikācija un mijiedarbība grupā sekmēja terapeitiskās izmaiņas, jo mazinoties emocionālajai spriedzei, mazinājās trauksme, kas veicināja sāpju intensitātes mazināšanos un otrādi. Rezultātā var secināt, ka mākslas terapija ir ļoti efektīvs izteikšanās veids un bāze gan pacienta raižu pētīšanā, veicinot domu, attieksmju un uzvedības maiņu, gan nozīmīga

papildu iespēja hronisku muguras lejasdaļas sāpju pacientu veselības un sociālajā rehabilitācijā. ●

LITERATŪRA

Braun R. M., (2008). *The Use of Metaphor in Art Making for Acceptance and Change with People who Experience Chronic Pain* Thesis Submitted to the Faculty Of Drexel University

Briede, D. (2006). Komandas darba principi. // Dzīves jautājumi. Zinātnisku rakstu krājums XI. – Rīga, R.: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola ‘Attīstība’, 345 lpp. Buchalter S.J., (2009). *Art Therapy Techniques and Applications*. Jessica Kingsley Publishers

Curry N. A. & Kasser T., (2005) *Can Coloring Mandalas Reduce Anxiety?* Art Therapy: Journal of the American Art Therapy Association, 22(2) pp. 81-85

Gatchel, R.J., (2005). *Clinical Essentials of Pain Management*. Washington, DC: American Psychological Association.

Gordon J. G. Asmundson, Katz, J., (2006) *Understanding the co-occurrence of anxiety. Disorders and chronic pain: State of the art.*

Ilķēns, G., (2003). *Sāpju patoģenēzes mehānismi* SIA LAPA Valmieras tip., 111 lpp.

Ilķēns G., (1999). Rokasgrāmata sāpju ārstēšana un profilaksē. – Valmierā

Копитин А. И., (2001). Практикум по арт-терапии Питер , 443 стр.

Logina I., (2007). *Sāpes — simptoms vai slimība?* // Latvijas Ārsts Nr 3. 32.–35. lpp.

Malchiodi C., (1999). *Medical art therapy with adults*. London: Jessica Kingsley. Malchiodi A. C., (2003). *Handbook of Art therapy*, New York.

Rozum, A. L., Malchiodi, C. A. (2003). *Cognitive – Behavioral Approaches*. In C.A.

Rutkovska Ē., (2011). *Hronisku sāpju kamols jāatritina visiem kopā // psihosomatika.lv/publicfiles/MedicusBonus_04_01.pdf* (skatīts 15.06.2015.)

Upmale A., Majore–Dūše I., (2011). Mākslu terapijas procesa raksturojums: integratīvi ekletiskā pieeja, sast. Mārtinsons K. “Mākslu terapija”, Raka, 106–182.

Спилбергер Ч.Д. (1983). Концептуальные и методологические проблемы исследования тревоги. // Стресс и тревога в спорте М.–220 с.

Škuškovnika D., (2004). Trauksme latviešiem un Latvijā dzīvojošiem krieviem. Promocijas darbs, Latvijas Universitāte

Šmite D., (2011). *Hronisku muguras lejasdaļas sāpju pacientu analīze biosociālā modeļa ietvaros* Rīgas Stradiņa Universitāte. Promocijas darba kopsavilkums



INA VĪKSNIŅA, KRISTĪNE VĪTOLIŅA, LĪGA PRIEDE, INA OZOLA, DACE ERKENA
Latvijas Universitātes P. Stradiņa medicīnas koledža, Sociālās aprūpes katedra

UNIVERSĀLAIS DIZAINS UN VIDES PIEEJAMĪBA JŪRMALAS PILSĒTĀ

LATVIJAS UNIVERSITĀTES P. Stradiņa medicīnas koledžas Sociālās aprūpes katedras lektori un studenti veica pētījumu “**Jūrmalas pilsētas sabiedriskā transporta atbilstība universālā dizaina principiem**”. Pētījuma mērķis bija izpētīt Jūrmalas pilsētas iedzīvotāju viedokli par universālā dizaina principu īstenošanu sabiedriskā transporta pakalpojumu pieejamībā Jūrmalas pilsētā.

Universālais dizains ir **pieejamas, drošas un humānas vides veidošana**, kurā komfortabli jūtas ikviens cilvēks. Tas ir domāšanas virziens, kas nosaka, ka pati galvenā vērtība sabiedrībā ir cilvēks. Savukārt cilvēka ērtības un drošība ir galvenie humānas vides veidošanas kritēriji. Universālais dizains nenosaka īpašas prasības kādai konkrētai sociālai grupai, bet padara ikvienu pakalpojumu, infrastruktūru, kā arī vidi pieejamu ikvienam. Tā mērķis ir izstrādāt un radīt

dažādus pakalpojumus, produktus, informāciju un vidi, lai tie būtu pieejami, saprotami un lietojami ikvienam, bez nepieciešamības veikt adaptāciju vai radīt speciālu dizainu. Tā nolūks ir vienkāršot dzīvi ikvienam, izveidojot atbilstošu vidi, produktus un komunikācijas, kas vienlīdzīgi pieejamas, izmantojamas un saprotamas ikvienam cilvēkam (*Ministry of the Environment Norway*, 2007).

Universālā dizaina septiņi principi:

1. Ērta lietošana ikvienam — sabiedriskajā transportā ar zemo grīdu ir vienlīdz ērta iekāpšana un izkāpšana jebkuram cilvēkam;

2. Daudzveidīga izmantošana — lai iekāpšana un izkāpšana būtu ērta visiem cilvēkiem, lai atbilstošā augstumā būtu piestiprināti rokturi un STOP poga;

3. Viegli izprotams pielietojums — objekta vai vides

pielietojumam ir jābūt viegli izprotamam. Piemēram, informācija tiek attēlota ar piktogrammas palīdzību;

4. Viegli uztverama informācija — informācija par konkrēto objektu tiek sniegta katram pieejamā veidā. Piemēram, informāciju par sabiedriskā transporta pienākšanas laikiem ir iespējams pasniegt vizuāli, audio un taktilā formā vai Braila rakstā;

5. Samazināt iespēju kļūdīties — dizains līdz minimumam samazina kļūdu un nepareizas rīcības sekas. Piemēram, kontrastējošā krāsā marķētas stikla sienas pasargā no ieskrīšanas stiklā.

6. Minimāla fiziskā piepūle — objekts un vide ir ērti izmantojami, nelietojot fizisku spēku. Piemēram, automātiskās durvis, kuru atvēršanai nav nepieciešama fiziska piepūle;

7. Kustībai un lietošanai atbilstošs izmērs un telpa — atbilstoši telpu izmēri nodrošina, ka lietotājs neatkarīgi no ķermeņa pozas, izmēriem vai mobilitātes, spēj tuvoties objektam, aizsniegt to, manipulēt (Liepājas neredzīgo biedrība, 2012).

Izvērtējot transporta atbilstību universālā dizaina principiem un vides pieejamībai, tika analizēti vairāki kritēriji — nokļūšana līdz pieturai, sabiedriskā transporta kustību saraksta redzamība, iekļūšana un izkļūšana no transporta, pakalpojuma sniedzēju saskarsmes prasmes. Analizējot respondentu viedokli par sabiedriskā transporta pieejamību, tika secināts, ka izbūvējot un aprīkojot ietves, par piemērotiem atzīmēti tikai daļa no kritērijiem — ietvju slīpums, platums un apgaismojums. Par nepiemērotu iedzīvotāji norādīja vadlīniju esamību ietvēs, ietves segumu un tā kvalitāti dažādos laika apstākļos. Izvērtējot šķēršļu esamību uz ietvēm, iedzīvotāji atzīmēja, ka uz ietvēm netiek izvietoti šķēršļi, kas varētu radīt grūtības pārvietoties. Tomēr reizēm grūtības rada apgaismes stabi, kas vietām uz tām novietoti. Problemātiska situācija parādās, analizējot šķēršļu marķējumu un to redzamību arī diennakts tumšajā laikā, jo marķējuma uz šķēršļiem nav un tas rada grūtības pārvietoties. Līdzīga situācija ir, analizējot viedokli par informatīvo norāžu izvietojumu par remontdarbu veikšanu, jo šādas norādes izvietotas daļēji vai nav vispār.

Izvērtējot sabiedriskā transporta pieturvietu aprīkojumu, tika secināts, ka pieturvietas ir aprīkotas ar piemērota augstuma soliēm, atkritumu tvertnēm un sabiedriskā transporta kustību sarakstiem atbilstošā augstumā. Pieturvietās trūkst marķētas stikla sienas, soliēm nepieciešami roku balsti un

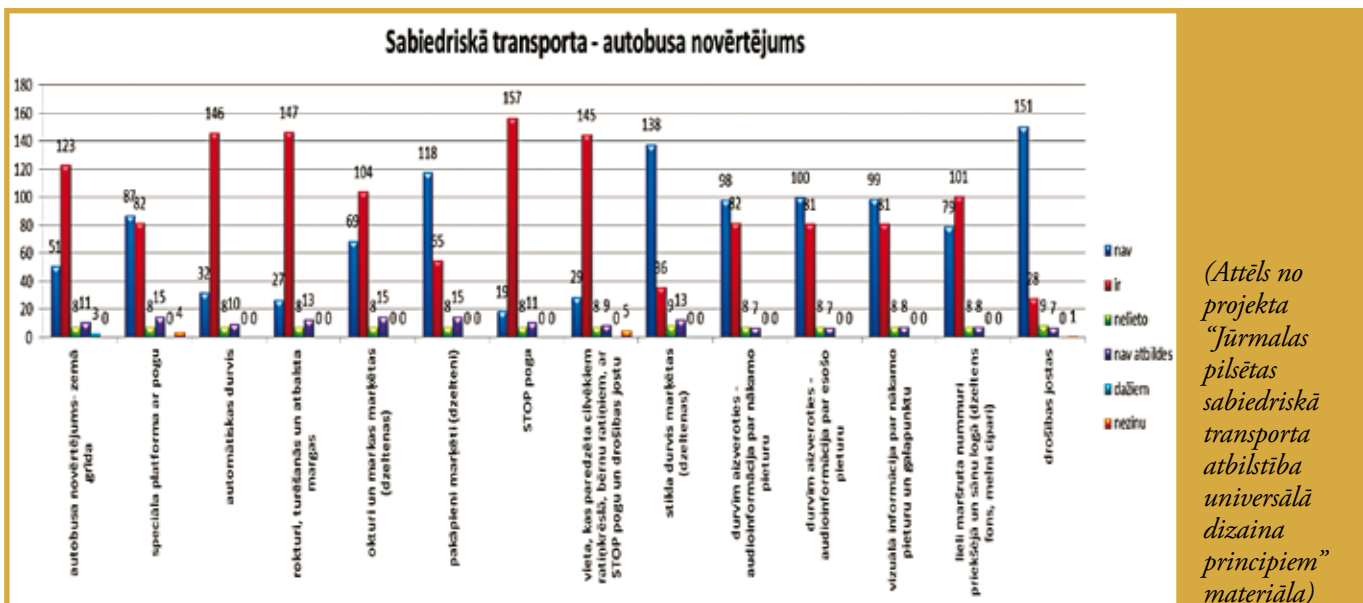


Pielāgotas pieturvietas piemērs (Attēls no projekta "Jūrmalas pilsētas sabiedriskā transporta atbilstība universālā dizaina principiem" materiāliem)

muguras atzveltnes, atkritumu tvertnēm nepieciešams kontrastējošs marķējums, informācija Braila rakstā, apgaismojums tieši pie kustību sarakstiem, kā arī nepieciešams uzlabot pieturvietu augstumu, lai tās būtu vienā līmenī ar sabiedriskā transporta grīdu. Pilnveidojams būtu sabiedriskā transporta kustību saraksta dizains, lai informācija būtu salasāmāka un pārskatāmāka, pieturvietu apgaismojums un pieturvietu dizains, lai tas būtu vienots visā Jūrmalas teritorijā.

Sabiedrisko autobusu atbilstība vides dizaina principiem ir daļēja, jo ir zemā grīda, durvis atveras automātiski, ir rokturi, turēšanās un atbalsta margas un tās ir atbilstoši marķētas dzeltenā krāsā, STOP poga, vieta, kas aprīkota ar STOP pogu un drošības jostu, kā arī paredzēta personām ratiņkrēslā un mātēm ar bērnu ratiņiem, bet nav marķētu pakāpienu, durvju stikla marķējuma, audioinformācijas durvīm atverties un aizveroties, un drošības jostas. Savukārt mikroautobusu piemērotība ir slikta, jo nav zemās grīdas un speciāla platforma ar pogu, nav rokturu, margu un pakāpieni netiek marķēti, trūkst vieta ratiņkrēsliem un bērnu ratiem, trūkst marķējuma, nav audioinformācijas un nepietiekama vizuālā informācija.

Kopumā Jūrmalas pilsētas sabiedriskā transporta sniegto pakalpojumu kvalitātes izmaiņas ir ar tendenci uzlaboties, bet joprojām ir nepilnības vides pieejamībā un universālā dizaina pielietojums praksē ir daļējs. ●



(Attēls no projekta "Jūrmalas pilsētas sabiedriskā transporta atbilstība universālā dizaina principiem" materiāla)

SKAIDRĪTE GŪTMANE

Latvijas Kristīgās akadēmijas rektore, profesore

DACE DOLACE

Latvijas Kristīgās akadēmijas docente

INOVĀCIJAS SOCIĀLĀ DARBA PROFESIJĀ UN PĒTNIECĪBĀ

LATVIJAS KRISTĪGĀ AKADĒMIJA (turpmāk — Akadēmija) strādā pie sociālā darba profesijas attīstības kopš 1993. gada, kad tā tika dibināta, vēl precīzāk — kopš 1997. gada, kad akreditāciju saņēma bāzes studiju programma “Karitatīvais sociālais darbs”. 2013. gadā karitatīvā sociālā darba profesija tika reģistrēta “Profesiju klasifikatorā” un 2007. gadā iekļauta Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, kas nosaka, ka “karitatīvais sociālais darbs ir sociālajam darbam analogs darbs, kura mērķis ir palīdzēt personām, ģimenēm, grupām vai sabiedrībai kopumā atgūt spēju sociāli un garīgi funkcionēt”.

2014. gadā Eiropas Komisija Latvijas Kristīgās akadēmijas studiju programmām piešķīra prestižo diploma augstās kvalitātes sertifikātu (“*Diploma Supplement Label*”).

Akadēmija sociālo problēmu risināšanu un izpratni ir mērķtiecīgi fokusējusi nevis primāri uz vispārīgas sociālās problēmas risināšanu, bet uz darbu ar konkrētu cilvēku. Tas prasa noteiktas integratīvās zināšanas un atbilstošas inovatīvas metodes sociālā darba jomā.

Karitatīvā sociālā darba specifiku un novitāti raksturo žēlsirdības un mīlestības fenomens, ko Austrumu baznīcas antropologi ir likuši par pamatu cilvēka būtības skaidrojumos un kas gadsimtiem ilgi noteica cilvēka vērtību Eiropas sabiedrībā un kultūrā. Proti, karitāte ir mīlestība, kura sniedz cilvēkam autentisku brīvību, kas ir spēja pārvarēt bailes par nākotni, bailes no trūkuma un iznīcības.

Antropoloģiskajai karitatīvajai kapacitātei ir divi profesionālās darbības vektori:

- paša sociālā darbinieka garīgās dzīves kvalitāte;
- otrs cilvēks, uz kuru sociālais darbinieks virza savu profesionālo prasmi.

Paša speciālista personības kvalitāte ir būtisks faktors karitātes efektivitātei, jo karitāte un sociālo pārmaiņu aģents ir nevis tehnoloģijas, metodes vai taktika, bet personības garīgās kvalitātes. Karitatīvais sociālais darbs ir visnenāk sociālā darba forma Eiropā (4.–8. gadsimts), bet mūsu dienās tas attīstās inovatīvi, saglabājot seneiropisko antropoloģisko pamatu.

Ar inovatīvu attīstību mēs saprotam pētniecisku pieeju sociālā darba profesijai un konkrētu resursu praktisku lietojumu šīs profesijas pilnveidei mūsdienu Eiropas sociālās politikas ietvaros.

Inovācijas Latvijas Kristīgās akadēmijas sociālā darba izglītībā skar vairākus galvenos virzienus:

- sociālā darba profesija starpdisciplināritātes un sinerģijas kontekstā;
- sociālā darba profesija patristiskās antropoloģijas un sinerģētiskās antropoloģijas zināšanu kontekstos;
- sociālā darba profesija Eiropas sociālā dialoga kontekstos;
- supervīzija sociālā darba jomā.

Sociālā darba profesija starpdisciplināritātes un sinerģētiskās antropoloģijas zināšanu kontekstā. Lai pilnvērtīgi īstenotu inovatīvo koncepciju sociālajā darbā, Akadēmija kopš 2010. gada darbu uzsācis Starpdisciplināru pētījumu institūts. Starpdisciplināritāte kā mūsdienu zinātnes paradigma sociālā darba jomā veido “tiltus” starp dažādu zinātņu nozarēm, tādām kā socioloģi-



Latvijas Kristīgā akadēmija

ja, ekonomika, sociālā politika, dažādas medicīnas nozares, fizioloģija, ekoloģija, psiholoģija u.tml. — katra no zinātņu jomām, lietojot savai nozarei raksturīgo ideju un metožu iespējas, meklē un atrod jaunus ceļus, kā risināt mūsdienu cilvēku savstarpības un sociālās dzīves kvalitātes nosacījumus. Īpaša uzmanība tiek pievērsta ģimenēm krīžu situācijās.

Ļoti daudz sociālā darba profesijas zinātniskā izpētē var sniegt sinerģētika kā starpdisciplinārās pētniecības nozare. Tā ir zinātne par sarežģītu, pašorganizēties spējīgu sistēmu attīstības procesu apzināšanu. Arī cilvēks ģimenē un sociālā vide ir šādas sistēmas. Lietojot socioloģiju, antropoloģiju, ekonomiskās teorijas par cilvēku un sabiedrību, ir iespējams virzīt sociālā darbinieka profesionalitāti jauna veida dialoga attiecību izpratnē ar klientu: sociālais darbinieks kļūst radošs līdzautors otra cilvēka grūtību pilnajā dzīvē. Lai tas notiktu, sociālajam darbiniekam ir labi jāpārzina ne tikai problēmas sociāli ekonomiskais raksturs un ģenēze, bet arī patristiskajā antropoloģijā precīzi aprakstītās cilvēka dvēseles patoloģiju likumsakarības. Ir jāprot modelēt un prognozēt klienta dzīves realitāti **saliedēti** ar prasmi risināt klienta personības garīgās dzīves problēmas.

Sinerģētikas principi, kurus lieto, pētot pašu sociālo darbinieku profesionālās darbības kvalitāti, atklāj vairākus šīs darbības līmeņus:

- nepieciešamības kritēriju līmenis sociālā darbinieka ikdienā;
 - pietiekamības kritēriju līmenis sociālo darbinieku pieņēmumu īstenošanā;
 - subjekta—objekta attiecību kvalitāte darbā ar klientu.
- Šo līmeņu savstarpējās attiecības īstenojas trijās karitatīvā sociālā darbinieka profesionālajās aktivitātēs:
- klienta dzīves un vērtību sistēmas izpratne;
 - praktiski iespējamā un ideālā veidā prognozējamā pārveide klienta problēmu kompleksās risināšanas gaitā;
 - saskarsmes kvalitātes subjekts — subjekts līmenī, kas ir klienta dzīves garīgo pārmaiņu modelēšana un šo pārmaiņu praktiska nodrošināšana.

Sociālā darba profesija patristiskās antropoloģijas un sinerģētiskās antropoloģijas zināšanu kontekstos. Šī pieeja pēc būtības ir inovatīva, jo ierastā sociālā darbinieka pieeja sociālo problēmu risināšanai tiek “atcelta” kā primāra un uzmanība no konkrētās sociālās problēmas ir jāpārslēdz uz empīriskā pieredzē balstītu skatījumu uz cilvēku. Šī paradigma ir veidojusies no 4. līdz 8. gadsimtam garīgās prakses pieredzē un

ir aprakstīta tā saucamajā Aleksandrijas skolā un patristiskajā sinerģētiskajā askētikā. Tā dod zināšanas par to, kā pavisam praktiski apzināt un aprakstīt visas cilvēka personības strukturālos līmeņus — psihiskos, fiziskos, patoloģiskos, tikumiskos, sociālos un autentiski garīgos to mijiedarbībā un modelēšanas prioritāro nozīmi attiecībā uz cilvēka garīgajām vajadzībām.

Patristiskā antropoloģija sniedz praktiskas zināšanas par cilvēku nabadzības un krīzes situācijās. Šādas zināšanas, mūsaprāt, ir ļoti nepieciešamas ikvienā, bet īpaši sociālā darba profesijā, jo šodienas cilvēki pārdzīvo dziļas identitātes krīzes. Patristiskās antropoloģijas zināšanas labi saskan ar šodienas Eiropas sociālās programmas kohēzijas principu, kas orientē uz sociālo iekļaušanu, solidarizēšanos ar otru cilvēku, izpratni par viņa dzīves grūtībām un žēlsirdību. Ir paradoksāli, ka mūsdienu Eiropas sociālās politikas vērtības, kas ir iegūlušas karitatīvā sociālā darba teorijā un praksē, labi saskan ar senās kristīgās Eiropas izpratni par cilvēku.

Sociālā darba profesija Eiropas sociālā dialoga kontekstos. Kā zināms, sociālais dialogs ir “motors” gandrīz vai visām sociālajām problēmām, ko pārdzīvo sabiedrība un cilvēks, un ar kurām ir jāsaskaras sociālajam darbiniekam ikdienas darbā ar klientu. Sociālais dialogs teorētiski un praktiski, mūsaprāt, ir jāvērtē kā inovatīvs priekšnosacījums sociālā darba profesijas modernizācijai un dziļākai profesionalizācijai.

Latvijas Kristīgā akadēmija ir kļuvusi par EZA (“*European Center for Worker’s Questions*”) partneri un sadarbības īstenošanu kopš 2004. gada. Šī prestižā Eiropas Komisijas sociālā dialoga organizācija aptver vairāk nekā 70 sociālā dialoga un sociālā darba profesionālās organizācijas un izglītības iestādes, kas veic pētnieciskus uzdevumus, rīko ikgadējus starptautiskus seminārus ar mērķi konsolidēt Eiropas sociālo darbinieku kompetences un Eiropas sociālās politikas mērķus. Latvijas Kristīgā akadēmija ir iesaistījies daudzos Eiropas Komisijas pētnieciskajos tīklos un sociālā darba attīstīšanas platformās.

Sociālā iekļaušana, cilvēku sociālā aizsardzība un labklājība ir vērtības, pie kuru pilnveides strādā šo organizāciju partneri. Ar prieku varam atgādināt, ka Eiropas Komisijas EZA izteica oficiālu pateicību Saeimas Sociālo lietu un darba komisijas vadītājam Aijai Barčai par darbu un īpašo ieguldījumu karitatīvā sociālā darba nostiprināšanā mūsu valstī. Caur šo organizāciju Latvijas Kristīgā akadēmija regulāri piedalās EK organizētajās Sociālajās nedēļās un LKrA rektore, prof. Skaidrīte Gūtmane ir šīs Eiropas Komisijas organizācijas *think-tank* locekle.

Supervīzija sociālā darba jomā. Latvijas Kristīgā akadēmija ir bijusi iniciatore sociālā darba profesijas pilnveidei attiecībā uz sociālā un sociālā karitatīvā darba supervīzijas normatīvu



LKrA rektore prof. Skaidrīte Gūtmane referē Eiropas Komisijas EZA generālajā asamblejā.

sakārtošanu mūsu valstī. Lai nodrošinātu kvalitatīvu sociālās jomas supervīzoru izglītību, 2013. gadā Akadēmijas rektore, prof. Skaidrīte Gūtmane izveidoja supervīzijas profesijas standarta izstrādes darba grupu, kurā tika iesaistīti Labklājības ministrijas, Supervīzoru asociācijas un augstskolu pārstāvji. Darba grupas rezultātā 2014. gadā tika apstiprināts profesijas standarts, turpmāk profesijas oficiālais nosaukums Latvijā ir “supervīzors”, kā to lingvistiski ir aprobējusi Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisija. Loģisks Latvijas Kristīgās akadēmijas iniciatīvu turpinājums ir 2015. gadā saņemtā licence maģistra studiju programmas “Supervīzija sociālajā darbā” uzsākšanai studiju virzienā “Sociālā labklājība”. Programma veidota sadarbībā ar Klaipēdas Universitātes Sociālā darba katedru, Starptautisko diakonāta centru (IDC) un Eiropas nacionālo supervīzijas organizāciju asociāciju. Programma ir orientēta uz inovatīvām tendencēm sociālajā un karitatīvajā sociālajā darbā, nodrošinot profesijas apguves efektivitāti un lietojamību mūsdienu darba tirgū Latvijā un Eiropā.

Sociālā darba jomas supervīzijas specifiku principiāli ietekmē starpdisciplinārais, sinerģētiskais un antropoloģiskais pavērsiens zinātņu un palīdzošo profesiju paradigmā. Tieši profesionālās pašapziņas attīstība šodien kļūst par aktuālu jautājumu palīdzošajās profesijās vispār, jo tas ir jaudīgs profesionālās darbības resurss. Supervīzijā tas izpaužas kā spēja stratēģiski pārbīdīt prakses analīzi uz darbinieka profesionālo identitāti un cilvēka potenciālu, definējot supervīziju kā morāles aģentu, kas palīdz praktiķim aktivizēt viņa iekšējos resursus. Tas prasa cita veida pieejas un mācīšanās metodes.

Šodien aktuāls jautājums — ar kādām metodēm sasniegt darbinieka motivācijas un aicinājuma sfēru un kā padarīt supervīziju vairāk profesionāli un personoloģiski transformatīvu.

Karitatīvā sociālā darba supervīzija jau sākotnēji ir ieviesta minētajās paradigmatiskajās pārmaiņās, kas skārušas visu sociālā darba jomu. Karitatīvā sociālā darba supervīzija metodoloģiski stāv uz sekojošiem balstiem:

- pētnieciskajās atziņās, kas Akadēmijā uzkrājušās empiriskajā pieredzē supervīziju vadīšanā. No otras puses, tās ir īpašas zināšanas, kā strādāt ar profesionāla pašapziņu, kuras balstās patristiskās antropoloģijas diskursā un patroloģijā kā zinātnes nozarē;

- sinerģiskās un transformatīvās antropoloģijas bāzē, Eiropas sociālajās vērtībās, starpdisciplinārajā pētniecībā un Baznīcas karitatīvās kalpošanas tradīcijā, kas piedāvā bagātu zināšanu un metožu klāstu ne tikai karitatīvā darba supervīzijai, bet arī sociālā darba supervīzijas inovatīvai attīstībai.

Šie aspekti ieskicē antropoloģisko virzienu, kurā notiek sociālās jomas supervīzoru izglītība un profesionālo kompetenču attīstība, jo, kā rāda prakse, supervīzijā nevar mehāniski ieviest ētisko diskursu un panākt kvalitatīvas pārmaiņas pie supervīzijas saņēmējiem, jo “*garīgā vadība jeb supervīzija nav tehnisko paņēmieni kopums, — tā ir maīga (nevis ‘no augšas uz leju’ nākoša aktivitāte, kas nerespektē cilvēka brīvību) un sevi upurējoša kalpošana, kas vada abas puses (gan supervīzoru, gan supervīzējamus) uz izaugsmi un pārtapšanu*” (pareizticīgās Baznīcas metropolīts Surožas Antonijs (Blūms)).

Karitatīvā sociālā darbinieka profesionalitāte izpaužas kā kalpošana, kurā speciālists ne tikai zina, kas jā dara un rīkojas saskaņā ar normatīvajiem nosacījumiem, bet arī izprot cilvēku ar sirdsprātu, sirdsapziņas prātu un gribas prātu. Viņam, kā rakstījis filozofs S. Averincevs, piedien “*goddevības prāts pret otru cilvēku un spēja apklusināt pašam savu*

nepatiku un pašmīlu". Viņš apzinās, ka nabadzību nerada nabadzīgi cilvēki, bet, gluži otrādi, nabadzīgo dzīves apstākļi signalizē par kaut ko svarīgāku — par cilvēka iekšējo potenciālu, kas netiek izlietots viņa dzīvē. Katram cilvēkam, kurš piedzimst šajā pasaulē, ir dota spēja rūpēties par sevi un citu cilvēku labklāšanos. Daudzi cilvēki šo potenciālu izmanto, bet daudzi nemaz nezina par tām brīnumainajām spējām, kādas Dievs viņiem devis dzimšanas brīdī. Tāpēc karitatīvā sociālā kalpošana ir "epifāniska" profesija pēc būtības, jo tās galvenais mērķis ir pamodināt otra cilvēka pašapziņas. Šajā nozīmē cilvēks, kurš vērsas dienestā pēc palīdzības, pats ir galvenais resurss savas dzīves sakārtošanā. Karitatīvā kalpošana ir praktiska darbība, bet kā zinātniskās pētniecības objekts šī darbība aptverama vienīgi ar starp-

disciplināras pētniecības metodoloģiskajiem principiem.

Mūsaprāt, galvenā nelaime sociālā darba profesionalitātē ir ikdienas apziņas pārsvars pār zinātniskas un garīgas jaunatklāsmes apziņu. Slikti, ka ikdienas apziņas pieredze palēnām tiek pieņemta kā vienīgā iespējamā. Šīs apziņas dominances dēļ sociālā darba profesija birokratizējas un vairs nespēj uztvert to, kas ikdienas apziņā ir iespējams ārkārtīgi reti: saskarsmes brīnums ar dzīvu cilvēku, kurš ir nomocīts dažāda veida nabadzības un zaudējumu lokā. Latvijas Kristīgā akadēmija ir radījusi studiju programmas tādā veidā, lai profesionālā pieredze un dziļas integrētas zināšanas nenomāktu kalpošanu savam tuvākajam. Nevajadzētu aizmirst, ka Dievs, kuram izglītots kristīgs speciālists kalpo, ir mīlestības un pārveidotājs spēks attieksmē pret cilvēku. ●

LĪGA RASNAČA

Latvijas Universitātes docente

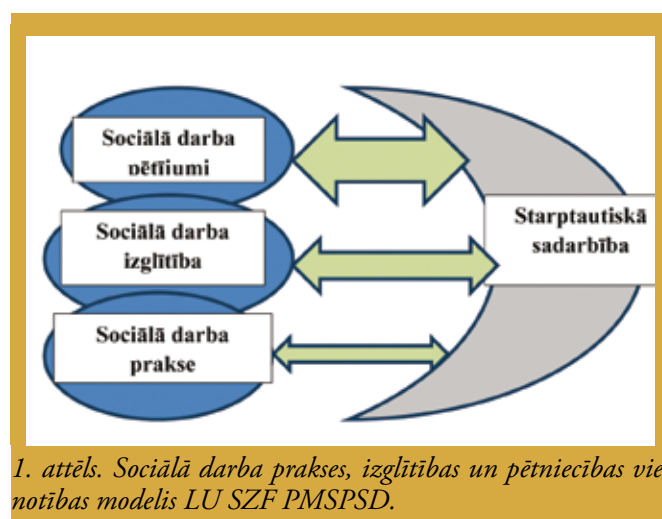
MŪSDIENĪGS SOCIĀLO PROBLĒMU RISINĀJUMS

Sociālās problēmas sociālā darba vērtību kontekstā. Sociālo zinātņu attīstības globālā tendence ir virzība no akadēmiskās uz reālās dzīves problēmu pētniecību. Līdzīgi procesi vērojami arī sociālā darba praksē, jo tā metodes mazāk orientējas uz psihiatriski tendētu iekļaušanos, bet vairāk uz sociālo mijiedarbību, sociālās uzvedības maiņu.¹ Sociālo problēmu var definēt kā sociālās sistēmas nepilnību, kuras risinājumā jāiesaistās sabiedrības aktīvajiem spēkiem. Ja sabiedrību neapmierina noteikti sociālie apstākļi, attiecības un sabiedrībai ir tiesības un pienākums tos mainīt, tad varam to saukt par sociālo problēmu. Sociālās problēmas var tikt risinātas gan sociālā darba mikro, mezo, gan makro praksē.

Starptautiskās sociālā darba organizācijas norāda uz sekojošām sociālajām problēmām: sociālā nevienlīdzība, kas izriet no ienākumu sadales, izglītības iespējām, tiesību nodrošinājuma, noziedzības, reģionālo atšķirību problēmām un aprūpes nepieciešamības.

Sociālā darba izglītībā un praksē nozīmīgu vietu ieņem vērtības. Galvenās vērtības ir tās, kas saistītas ar sociālā darba mērķiem. Sociālā darba definīcijā, kuru apstiprinājusi Starptautiskā Sociālo darbinieku federācija un Starptautiskā sociālā darba skolu asociācija, uzsver tādas sociālā darba vērtības kā sociālo pārmaiņu un sociālās attīstības veicināšanu, sociālo saliedētību, cilvēku brīvību un spēcīgāšanu, sociālo taisnīgumu, cilvēktiesības un kolektīvo atbildību, cieņu pret atšķirīgo.² Minētās vērtības ir orientieri sociālā darba izglītībā un praksē, veicinot sociālo labklājību un risinot sociālās problēmas, ar kurām saskaras indivīdi, kopienas un sabiedrība kopumā.

Sociālā darba studijas Latvijas Universitātē (vēsture, virzība, specializācija). LU PMSPSD (Profesionālā maģistra studiju programma "Sociālais darbs") piedāvā specializāciju Sociālajā darbā kriminālās justīcijas jomā, kas paredz apgūt starptautiskās sadarbības projektā sagatavotos studiju kursus, pieeju projekta ietvaros sagatavotiem materiāliem un sadarbību ar mācībspēkiem, kuri guvuši praktisko un teorētisko sagatavotību projekta gaitā. Tādējādi veidojas prakses, izglītības un pētniecības vienotības modelis, kurā prakse balstās uz zinātniski pamatotu, praktiski apgūtu metožu un teorijas bāzes (1. attēls).



1. attēls. Sociālā darba prakses, izglītības un pētniecības vienotības modelis LU SZF PMSPSD.

Mācību un pētnieciskā darba vienotība noteikti uzskatāma par veidu, kā kombinēt mācības, praksi un pētnieciskās aktivitātes, jo fakultātes ietvaros darbojas SPPI (Sociālo un politisko pētījumu institūts). Fakultātes studenti un mācībspēki gan studiju, gan zinātniskā darba ietvaros sadarbojas arī ar citām Latvijas augstākajām mācību iestādēm.

Sociālo problēmu zinātniska izpēte. Latvijā akūti trūkst sociālā darba pētījumu. Tāpēc var rasties priekšstats, ka ar sociālā darba pētniecību nodarbojas tikai citu sociālo zinātņu pārstāvji, ka sociālais darbs ir šauri praktiska, uz nabadzīgākās daļas problēmu risinājumu orientēta disciplīna. Sociālo problēmu risinājumam jābūt gan sociālo darbinieku, gan sociologu uzmanības centrā, jo sociologi var nodrošināt metodoloģisko pieeju drošticamību, bet sociālie darbinieki spēj veidot un novērtēt prakses iespējas. Sociālā darba Profesionālās maģistra programmas īstenošana LU Socioloģijas nodaļā stiprina studējošo un mācībspēku iespējas pētījumu un prakses metodoloģisko pieeju kvalitātes un starptautiskās sadarbības attīstībā.

Viena no sociālā darba attīstības, prakses pilnveidošanas un profesijas prestiža problēmām ir nepieciešamība iekļaut zinātniskās un praktiskās izpētes projektus studentu un sociālā darba praktiķu ikdienā, kas ļautu sociālā darba izglītību un praksi ciešāk saistīt ar sociālo problēmu zinātniski pamatotu, starptautiski koordinētu praksi. LU Sociālo un politisko pētījumu institūtā galvenie pētījumu virzieni aptver

¹ Lymbery, M., Postle, K.. Social Work. London: SAGE Publications. 2007.

² Definition of social work. Retrieved from: <http://www.ifsw.org>; [http://www.iaasw-aies.org/\(01.07.2015\)](http://www.iaasw-aies.org/(01.07.2015))

vairākas jomas, kas tiešā veidā saistītas ar sociālā darba pētniecību. Tās ir:

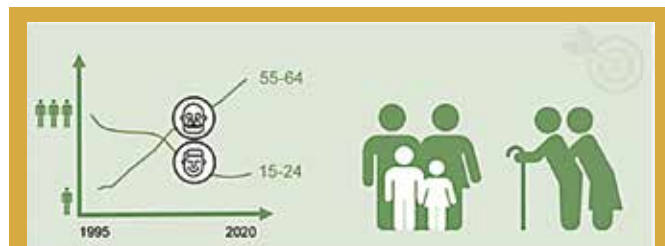
- tautas attīstība,
- reģionālā attīstība,
- atsevišķu grupu (sociāli mazaizsargāto, minoritāšu)

problēmas.

Viens no jaunākajiem veikumiem ir “Latvija. Pārskats par Tautas attīstību 2012/2013”, kurā atsevišķas nodaļas veltītas sociālās ilgtspējas un sociālās drošības jautājumiem. Pētnieki Latvijas kontekstā risina jautājumus par to, cik liela drīkst būt nevienlīdzība, lai tā nekavētu attīstību, neapmierinātību un netaisnību. Pētnieki analizē arī dažādības pieņemšanu Latvijas sabiedrībā: mēs esam dažādi, un mūsu iespējas ir dažādas; vai mēs cienām un atzīstam šo dažādību; vai mēs ieguldām pietiekami daudz pūļu, lai smagās dzīves situācijās atšķirīgas grupas pašas spētu meklēt problēmu risinājumu? Latvijas iedzīvotāji vairākkārt ir pierādījuši, ka spēj būt vienoti, atbalstoši un izprotoši, ja līdzilvēkiem klājas grūti, piemēram, ja kādam ir nodegusi māja, gājusi bojā iedzīve. Bet vai mēs esam spējīgi palīdzēt cits citam izkļūt no ilgstošas nabadzības situācijas, iesaistīties uzņēmējdarbībā? Kā mācīties savstarpēju uzticību?³

Sociālo attiecību veidošana, sadarbības attīstība, inovatīvu metožu izmantošana sociālajā darbā ar mazaizsargātām grupām ir uzmanības centrā vairākos starptautiskos pētnieciskos projektos, kuros līdzdarbojušies sociāla darba programmas docētāji un studējošie. Tie ir projekti par sociālā darba studiju organizēšanu dažādu Eiropas valstu augstskolās (CJSW), par sociālām inovācijām aktīvas un veselīgas novecošanas veicināšanā (SiforAge), kā arī inovatīvu sociālā darba metožu izmantošanu bijušo dzimumnoziedznieku reintegrācijai sabiedrībā (Circles 4EU).

ES 7. ietvarprogrammas projekts SiforAge jeb “Sociālās inovācijas aktīvai un veselīgai novecošanai” paredz pētīt aktīvas un veselīgas novecošanas perspektīvas sabiedrības ilgtspējīgas attīstības ietvarā un dzīves cikla kontekstā. To cilvēku skaits, kuri ir vecāki par 60 gadiem, Eiropā 2020. gadā pirmo reizi būs lielāks nekā to cilvēku skaits, kuri ir jaunāki par 25 gadiem. Eiropā strauji pieaug iedzīvotāju īpatsvars vecumā grupā 65+, kā arī 85+ (2. attēls). Tas rada nepieciešamību veicināt pozitīvu skatījumu uz vecumu un pārskatīt priekšstatus par vecumu kā neizbēgamu vientulību, atkarību un nespēju.



2. attēls. Paredzamās paaudžu proporciju izmaiņas Eiropā 2020. gadā.

Avots: http://ec.europa.eu/economy_finance/explained/hot_economic_topics/ageing_and_welfare/index_lv.htm

ES veicina tādu novecošanu, kurā tiek saglabāta veselība un cieņa, skatot vecumu kā iespēju, nevis apgrūtinājumu. Projekta ietvaros tiek apzinātas inovatīvās prakses atšķirīgās ES valstīs, kas ļauj uzlabot senioru dzīves kvalitāti un stiprināt starppaaudžu mijiedarbību. Sabiedrības novecošanās ir jāskatās plašākā cilvēka dzīves cikla kontekstā un

aktīvā novecošana paredz tradicionālās paradigmas maiņu, uzlabojot veselības un aktivitātes iespējas senioriem, pretojoties dominējošiem priekšstatiem par senioru iespēju ierobežotību, par spīti gadu skaitam.

“Circles4EU” jeb “Apļi atbalstam un atbildīgumam” ir pragmatiska, ētiska un efektīva pieeja dzimumnoziedznieku reintegrācijai sabiedrībā. Šī pieeja aptver gan rūpes par sabiedrības drošību un cietušo aizsardzību, gan atzīst un nodrošina likumpārkāpēja pamattiesības un vajadzības, sniedzot atbalstu un veicinot likumpārkāpēja atbildīgumu. Apļi nozīmē kopienas iesaistīšanu sabiedrības drošības veicināšanā — brīvprātīgie veido Apļi, kuras centrā ir dzimumnoziedzumu/us izdarījusi persona, kas atgriežas sabiedrībā un kuras apdraudējums sabiedrībai ir potenciāli augsts. Brīvprātīgie un likumpārkāpējs, kas tiek saukts par ‘galveno dalībnieku’, kopā veido ‘iekšējo apli’. Šis Aplis regulāri tiekas un:

- sniedz atbalstu galvenajam dalībniekam, mazinot sociālo izolētību, palīdzot risināt ikdienas problēmas un veicinot sociāli pieņemamas uzvedības nostiprināšanos;
- īsteno galvenā dalībnieka sociālo kontroli, aktīvi rīkojoties sabiedrības apdraudējuma pieauguma gadījumos;
- uztur sasniegtās pozitīvās pārmaiņas, veicinot galvenā dalībnieka atbildīgumu un nostiprinot sasniegtos terapijas mērķus.

Papildus iekšējam aplim projekta ietvaros darbojas arī ārējais aplis, kuru veido iesaistīto pušu pārstāvji — speciālisti, kuri sniedz nepieciešamo atbalstu saskarsmes un veselības problēmu, resursu trūkuma un citos gadījumos. LU SZF mācībspēki un studenti līdzdarbojās gan projekta izpēti, metodoloģiskās un praktiskās sagatavošanas, gan īstenošanas gaitā.

Sociālā darba studiju tradīcijas turpina gan maģistra, gan promocijas darbu autori, izvēloties izpēti tēmas, kuras ir zinātniski nozīmīgas un saistītas ar praktiski risināmiem sociālā darba prakses jautājumiem. Savu promocijas darbu “Riska novērtējums kā noziedzīga nodarījuma recidīva prognoze” jau aizstāvējis Anvars Zavackis. Pētījumā ir veikta recidīva noziedzību ietekmējošo faktoru izvērtēšana, veidoti modeļi recidīva prognozēšanai un padziļināti analizētas riska novērtēšanas prakses. Tas atklāj daudzveidīgu, arī konfliktējošu zināšanu un priekšstatu par risku līdzāspastāvēšanu, kuri ietekmē to, kā risks tiek novērtēts un vadīts. Viņa izstrādātais riska novērtējuma modelis izmantojams arī darbā ar citām klientu grupām sociālajā darbā, īpaši nebrīvprātīgajiem (t.sk., obligātajiem) klientiem.

Maģistra grādu sociālajā darbā ar labiem panākumiem 2014. gadā aizstāvējušas Agita Pleiko, Ilze Tālberga un Iveta Viļumsona, pievērsoties jautājumiem par nevalstisko organizāciju resursiem, veicot sociālo darbu ar kopienas, bijušo ieslodzīto nodarbinātības problēmu risinājumu un dzīves kvalitātes konstruēšanu ilgstošo sociālā darba klientu dzīvesstāstos. Īpaši jāizceļ Ligatnes novada Sociālā dienesta vadītājas veiktais pētījums par biogrāfisko metožu pielietojumu ilgstošo sociālā dienesta klientu dzīves kvalitātes konstruēšanā, kas pamatoja nepieciešamību plašāk izmantot dzīvesstāstu pieeju smagu, ilgstošu sociālo problēmu risinājumā. ●

³ Bela, B. (red.). Latvija. Pārskats par Tautas attīstību 2012/2013. Rīga: LU SPPI, 2013.

IRĪNA VEREŠČAGINA
Liepājas Universitātes lektore

LIEPĀJAS UNIVERSITĀTES SEŠPADSMIT GADU PIEREDZE ILGTSPĒJĪGAI PROFESIONĀLA SOCIĀLĀ DARBA ATTĪSTĪBAI



Liepājas Universitāte (turpmāk tekstā — LiepU) statusu ieguva 2008. gada 16. jūlijā. Pašlaik tā ir lielākā augstskola Kurzemē, kurā iespējams studēt vairāk nekā četrdesmit studiju programmās un apgūt **sociālo labklājību**.

Sociālās labklājības jomas studiju programmu attīstība sešpadsmit gados. Šodienas pasaule ir strauji mainīga — globalizācija (ekonomikas, darba tirgus, kultūras vides), sociālās pārmaiņas (sabiedrības novecošanās, dzimstības mazināšanās, migrācija), tehnoloģiju attīstība, darba tirgus prasību pārmaiņas (zināšanu ekonomika) rada būtiskus izaicinājumus valstīm visā pasaulē. Valsts sociāli ekonomiskā attīstība lielā mērā ir atkarīga no tās cilvēkkapitāla — sabiedrības un valsts ilgtspējīgas attīstības iespējas nākotnē ir tieša veidā atkarīga no izglītības kvalitātes un konkurētspējas šodien.

Tieši sociālās attīstības veidošanās pēc Latvijas neatkarības atgūšanas noteica nepieciešamību jaunu profesiju attīstībai, studiju programmu veidošanai un attīstībai veselības, sociālā darba un sociālās labklājības jomā.

Kā veidojušās un attīstījušās sociālās jomas studiju programmas, kāds ceļš ir noiets? Kāda ir sešpadsmit gadu pieredze ilgtspējīgai profesionāla sociālā darba attīstībai?

Pētot gan Latvijas, gan dažādu valstu studiju programmas, tika izveidota četrgadīgā profesionālā bakalaura studiju programma “Sociālais darbinieks” — pilna laika un nepilna laika studējošiem. Jāatzīmē, ka tajā laikā Liepājas universitātē jau bija izveidota bakalaura studiju programma “Sociālais pedagogs”. Veidojot jauno programmu, īpaši svarīgi bija skaidri nodalīt sociālo darbu no sociālas pedagogijas. Pirmie studenti jaunizveidotajā programmā tika uzņemti 1999. mācību gadā.

Sociālais darbs ir profesionāla darbība, kas palīdz indivīdiem, grupām, ģimenēm organizācijām un kopienām atjaunot vai stiprināt viņu spējas sociālai funkcionēšanai un radīt sociālus apstākļus atbilstoši viņu mērķiem. Sociālais darbs nodrošina humānus un efektīvus sociālos pakalpojumus indivīdiem, ģimenēm, grupām, kopienām un sabiedrībai, lai uzlabotu sociālo funkcionēšanu un dzīves kvalitāti. Šī ir tikai viena no daudzajām piedāvātajām definīcijām, kas raksturo sociālo darbu. Sociālā darba definīcijās parasti ir uzsvērtā sociālā darba profesionālā puse, kaut arī daudzi sociālā darba teorētiķi un praktiķi neatbalsta sociālā darba profesionalizēšanu — zināšanu kontroli un varas iegūšanu. Sociālā darba veikšanai ir nepieciešamas plašas zināšanas,

kas ir aizgūtas no daudzām zinātnēm, piemēram, socioloģijas, psiholoģijas, ekonomikas, politikas zinātnes, antropoloģijas, filozofijas (ētikas), vadības zinātnes, tiesību zinātnes, pedagogijas un medicīnas.

Latvijas sociālā darbinieka profesijas standartā ir doti sociālā darbinieka pienākumi, kuri raksturo galvenos sociālā darba uzdevumus — tie ir:

- sociālās problēmas identificēšana, definēšana un specifikēšana;
- problēmas risinājuma alternatīvu radīšana;
- sociālā gadījuma intervence, sociālo problēmu risināšana, resursu apzināšana un piesaistīšana;
- kopienas attīstības, sociālo pakalpojumu pieejamības un atbilstības kopienas locekļu vajadzībām veicināšana;
- sociālās politikas izstrādes attīstības un īstenošanas valsts pilnveidošana;
- sniegto pakalpojumu efektivitātes novērtēšana;
- supervīzijas prakses veidošana;
- regulāra profesionālās kvalifikācijas celšana.

Sociālā darbinieka pienākumi un uzdevumi atspoguļo loģisku problēmas risināšanas struktūru. Lai veiktu visus šos daudzus uzdevumus, sociālajam darbiniekam ir jābūt ļoti pacietīgam, saprotošam, apveltītam ar labām organizēšanas spējām un ar loģisku, reālu domāšanu, lai spētu katrai situācijai (kopā ar klientu) rast vispiemērotāko risinājuma variantu, jābūt kompetentam speciālistam.

Lai apgūtu sociālajam darba nepieciešamās zināšanas, prasmes un iemaņas, kā arī būtu integrētas citas zinātņu jomas, kas atbilstu Latvijas un Eiropas Savienības izvirzītajām prasībām sociālā darba izglītībai, studiju programma “Sociālais darbinieks” veidota pēc moduļu principa. Ir vispārīzglītojošie studiju kursi, pieci moduļi un tiem pakārtotie submoduļi: “Cilvēka dzīves cikli”, “Profesionālā attīstība” (ievads sociālajā darbā, sociālā darba process, sociālā darba vadība, sociālā darbinieka profesionālā identitāte), “Sociālā darba prakse” (1., 2., 3., 4. studiju gadā), “Cilvēks un sabiedrība” (sociālās sistēmas, sociālā vide, cilvēka uzvedība, ģimene kā sociāla institūcija), “Pētniecība sociālajā darbā”, brīvās izvēles kursi. Studiju programmā iekļauto studiju kursu saturs nodrošina iespējas:

- apgūt sociālajā darbā izmantojamās teorijas un metodes, veicinot sociālajam darbiniekam nepieciešamo diagnostisko, metodisko, sociālo, analītisko u.c. prasmju veidošanos;
- veidot priekšstatus par sociālā darba modeļiem Latvijā un pasaulē, tādējādi ļaujot skatīt sabiedrības un individa mijiedarbību sociālo problēmu kontekstā; attīstīt profesionālās iemaņas diferencētas prakses laikā;
- aktivizēt zinātniski pētniecisko darbu, integrējot dažādu zinātņu teorētiskās nostādnes sociālā darba praksē un iegūtos pētījuma rezultātus apkopojot profesionālā bakalaura darbā vai maģistra darbā, to prezentējot ne tikai docētājiem, bet arī potenciālajiem darba devējiem — sociālo institūciju vadītājiem.

Laika gaitā tika izveidotas arī pirmā līmeņa studiju programmas — “Sociālais aprūpētājs”, “Sociālais rehabilitētājs”, “Sociālās palīdzības organizators”, kā to paredzēja profesijas

standarts un likums "Par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību" (2002. g.). Domājot par sociālo darbinieku tālākizglītību, profesionālās izglītības kvalifikācijas pilnveidošanu, tika izveidota profesionālā maģistra studiju programma "Sociālais darbs".

Maģistra programmas mērķis ir nodrošināt kvalificētiem sociālā darba speciālistiem profesionālā maģistra grāda iegūšanu, lai nodrošinātu nepārtrauktās mūžizglītības īstenošanas iespējas un sekmētu sociālās sfēras darbinieku profesionalitātes celšanu. Programmas ietvarā tiek papildinātas zināšanas par sociālo problēmu rašanās cēloņiem un attīstību, skatot sabiedrības un indivīda mijiedarbību sociālo problēmu kontekstā; pilnveidotas profesionālās un pētnieciskās prasmes; izstrādāts maģistra darbs, veicot patstāvīgu zinātniski pētniecisko darbību atbilstoši izvēlētajā pētījuma tēmas kontekstam un integrējot dažādu zinātņu teorētiskās nostādnes sociālā darba praksē.

Ņemot vērā sociālās labklājības jomas attīstību, šajā studiju gadā iespējams studēt jaunā divgadīgā maģistra studiju programmā "Sociālā labklājība" ar trim apakšvirzieniem — Sociālā uzņēmuma vadītājs, Bērnu aprūpes un rehabilitācijas iestādes vadītājs, Pieaugušo aprūpes un rehabilitācijas iestādes vadītājs. Pēc maģistra grāda un kvalifikācijas ieguves var strādāt sociālās labklājības jomā vai turpināt izglītību LiepU doktora studiju programmā vai citā augstskolā Latvijā, vai ārzemēs. Šobrīd Liepājas Universitātē ir nodrošināta iespēja apgūt visu profesionālo līmeņu studiju programmas sociālās labklājības jomā.

Teorijas un prakses vienotība. Ilgtspējīgai profesionāla sociālā darba attīstībai svarīga nozīme ir teorijas un prakses vienotībai kopveseluma pieejā, kas ir balstīta uz zinātniskām atziņām. Sistemātiski pilnveidota prakses programma, nosakot reālus un skaidrus mērķus, lai studenti maksimāli varētu iepazīt un izprast sociālā darba būtību dažādās valstīs, pašvaldības sociālās institūcijās un nevalstiskās organizācijās. Prakses ir paredzētas katrā studiju gadā ar konkrētu mērķi un uzdevumiem, ievērojot prakses pēctecības principu. Prakses semināros studenti dalās ar iespaidiem un praksē pārdzīvoto, pārrunā neskaidro, diskutē par sociālā darba prakses nozīmi viņu profesionālajā izaugsmē. Laba sadarbība studentu prakses vietu nodrošināšanai ir ar Liepājas pilsētas Domes Sociālo dienestu, Kuldīgas, Talsu, Saldus, Ventspils u.c. novadu Sociālajiem dienestiem.

Stratēģiskā attīstība ir vērsta uz daudzpusīgas sociālā darbinieku izglītības nodrošināšanu, tās pilnveidošanu mūsdienu sociālam darbiniekam nepieciešamās kompetences celšanai. Veidojot un attīstot sociālās labklājības jomas studiju programmas, svarīga loma ir docētāju kolektīvam, gan akadēmiskam personālam, gan pieaicinātiem profesionāliem sociāliem darbiniekiem, gan vieslektoriem no citām valstīm — Vācijas, Norvēģijas, Dānijas, Lietuvas, Austrālijas, Portugāles.

Zinātniskā un pētnieciskā darbība. Docētāju pētījumu tematika un pētnieciskās darbības virzieni atklāj valsts un reģiona aktuālās problēmas sociālās labklājības jomā, piemēram, izglītības un audzināšanas problēmas mainīgajā sabiedrībā, personības pašrealizācijas būtība, tās veidi; atstumto bērnu pašizjūtas pedagoģiski psiholoģiskie aspekti; jauniešu sociālās atstumtības mazināšanas raksturojums pašvaldībās; bērnu socializācijas problēmas kā izaicinājums sabiedrībai u.c. Pētījumi tiek veikti Izglītības zinātņu institūta Sociālā darba studiju un pētniecības centrā u.c. Pētījumu rezultāti apkopoti un publicēti. Gan studentiem, gan mācībspēkiem

ir iespējas pilnveidot savas prasmes un apgūt papildu zināšanas, iesaistoties dažādās starptautiskās programmās, piedalīties starptautiskās konferencēs, projektos.

Pasniedzēji piedalījušies ES Projektā "Līdzdalības un pakalpojuma uzlabošana vardarbībā cietušo 0–36 mēnešu veco bērnu sociālajā rehabilitācijā". Projekta ietvaros tika vadīti semināri un supervīzijas *Minhenes funkcionālās attīstības diagnostika (Pirmais dzīves gads)* 7 NVO (Ventspils, Talsu, Zantes, Dobeles, Allažu, Valmieras un Rugāju krīžu centros) rehabilitācijas/krīžu centru speciālistiem (mediķiem, sociālajiem darbiniekiem, audzinātajiem, u.c.) par 0–12 mēnešu vecu bērnu attīstības novērtēšanu.

ESF projekts "Atbalsta programmu izstrāde un īstenošana sociālās atstumtības riskam pakļauto jauniešu atbalsta sistēmas izveidei". Projekta aktivitāte ir saistībā ar augstskolu darbību un studiju programmu izvērtēšanu iekļaujošās izglītības kontekstā.

Docētāji kopā ar studentiem piedalījās ERASMUS "Intensīvā Programma", kuras mērķis ir bagātināt dažādu Eiropas valstu augstskolu partnerattiecības, veicinot daudzpusēju sadarbību starp augstākās izglītības iestāžu mācībspēkiem un studentiem, nodrošinot efektīvu apmaiņu ar zināšanām, pieredzi un praksi, kas prasa personīgo mijiedarbību. Mijiedarbība starp dalībniekiem ir balstīta informācijas tehnoloģiju izmantošanā. Izveidota IP mājas lapa, lai veicinātu pētniecisko materiālu glabāšanu, izplatīšanu un apmaiņu. Ir novadītas lekcijas un semināri, izstrādāti pētniecībā balstīti turpmākajā profesionālajā darbībā izmantojami materiāli.

ES, Leonardo da Vinči (2009-1-GR1-LEO 05-01855) Starptautiski pētnieciskais projekts RELAIS Plus (7 dalībvalstis, vadošā valsts – Grieķija) "Sociālo darbinieku, kas strādā ar novārtā atstātiem bērniem, pusaudžiem un veciem cilvēkiem, profesionālo vajadzību diagnosticēšana un novērtēšana", 2009.–2012. Projekta ietvarā, ir izstrādāti mācību metodiskie materiāli un filma.

Izglītības zinātņu institūta Sociālā darba studiju un pētniecības centra viena no pētījumu tēmām ir sociālo darbinieku profesionālās kompetences pilnveide ilgtspējības aspektā. Ir notikušas septiņas sociālā darba konferences, kurās ir liela atsauce no praktiķu puses. Pirmā konference notika 2007. gadā. Jautājumu loks konferencēs ir ļoti daudzveidīgs, taču visvairāk sociālā darba speciālistus interesē sociālā politika un aktualitātes sociālās likumdošanas jomā Latvijā. Galvenie referenti ir Labklājības ministrijas pārstāvji, kā arī Saeimas deputāte Aija Barča, sociālo institūciju pārstāvji, speciālisti un sadarbības partneri.

Sadarbība. Sadarbība notiek ar nozares praktiķiem, sociālajām institūcijām (darba devējiem), sociālā darba studiju programmām Latvijā un ārvalstīs. Starptautisko programmu ietvaros mūsu studenti studējuši vai mācību praksi veikuši Norvēģijā, Dānijā, Vācijā, Portugālē, Somijā, Lietuvā. Savukārt Liepājas Universitātē tāpat tika uzņemti citu valstu viesstudenti gan studijās, gan profesionālās prakses veikšana. Erasmus studentu studiju mobilitātē sociālās labklājības jomā ir noslēgti sadarbības līgumi ar Lillebeltes Universitātes koledžu (Dānija), Bergenas Universitātes koledžu (Norvēģija), Limburgas Katoļu Universitātes koledžu (Beļģija), Klaipēdas Valsts koledžu (Lietuva), Utenas Lietišķo zinātņu Universitāti (Lietuva), Svētā Kirila un Svētā Metodija Universitāti Veļiko Tarnovo (Bulgārija).

Erasmus docētāju/darbinieku mobilitātes ietvaros ir noslēgti sadarbības līgumi ar Lillebeltes Universitātes koledžu (Dānija), Valsts Augstākās profesionālās izglītības skolu

Elblongā (Polija), Klaipēdas Universitāti (Lietuva), Bergenas Universitātes koledžu (Norvēģija), Viļņas Universitāti (Lietuva), Granādas Universitāti (Spānija).

Studentu pārdomas. “Kopumā savas zināšanas par sociālo darbu, par sociālo darbinieku uzdevumiem problēmu risināšanā šā kursa apguves laikā esmu tikai padziļinājis — esmu sākusis apgūt nepieciešamos terminus, lai vēlāk varētu darboties profesionāli, kā arī esmu guvusi apstiprinājumu jau agrāk man zināmām lietām — par sociālā darba izcelšanos (vēsturi), par tā attīstību, par to, ka pastāv daudzas sociālā darba teorijas, kuras ir ne tikai izziņai, bet arī reāli pielieto sociālā darbā ar klientiem”. — “Izvēloties studēt

profesiju “sociālais darbinieks” sākotnēji domāju, ka šī ir samērā šaura specialitāte, bet izrādās, ka tas tā nav, jo es pati varu izvēlēties, tieši kurā nozarē vēlos specializēties — vai tas būs sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērniem, sociālais darbinieks darbam ar minoritātēm, sociālais darbinieks darbam ar personām ar atkarības problēmām, sociālais darbinieks darbam ar personām brīvības atņemšanas iestādēs un personām, kuras atbrīvotas no šīm iestādēm, sociālais darbinieks darbam ar personām ar speciālām vajadzībām vai sociālais darbinieks darbam ar klientiem ārstniecības iestādēs — izvēle ir jāizdara mums pašiem — studentiem — topošajiem speciālistiem.”

SOCIĀLĀ PARTNERĪBA UN SINERĢIJA JAUNU RISINĀJUMU MEKLĒJUMOS

PAŠVALDĪBU PIEREDZE

AIVARS LĀCARUS

LPS Veselības un sociālo jautājumu komitejas priekšsēdētājs

SOCIĀLĀ DARBA ATTĪSTĪBAS ATSLĒGAS VĀRDI — “AKTIVITĀTE UN SADARBĪBA”

KOPŠ neatkarības atgūšanas, sociālais darbs ir bijis nozīmīgs balsts visiem valstī notiekošajiem procesiem. Manuprāt, sociālo darbinieku ietekme, loma un efektivitāte šodien vēl nav pienācīgi novērtēta, jo “krīzes” gadu laikā “sakārtoti” un dienas gaismā izvilkti ļoti daudzi sāpīgi jautājumi, kas bija tiešas sekas valstī notiekošajiem procesiem kopumā. Darba visiem būs vēl ļoti daudz — arī uz priekšdienām, jo sociālais darbs kopš neatkarības laika ļāva apzināt daudzu tūkstošu Latvijas iedzīvotāju vajadzības un sadzīvisko realitāti, ar ko mums šodien un turpmākajos gados būs jāreķinās. Bija laiki, kad cilvēkus invaliditātes krēsls mēs redzējām ielās reizi pusgadā. Par cilvēkiem ar mentālām jeb garīga rakstura problēmām runāja vēl retāk, bet jēdzieni “nabadzība” un “trūkums” — neeksistēja. Cilvēki ar atkarības problēmām vai nabagi bija “nevēlami” un neredzami. Tomēr līdz ar sociālo darbinieku paveikto, kas savā veidā tomēr ir pielīdzināms “misijai”, uzdrošinos teikt, ka mainījusies sabiedrības kopējā attieksme pret cilvēku vajadzībām, un kas būtiski — izpratne, ka atbalstāma gan finansiāla valsts palīdzība, gan speciālas programmas cilvēkiem, kas kaut kādu dzīves apstākļu dēļ ir nokļuvuši grūtdienu statusā.

Paveroties uz sociālo dienestu darbinieku lomu caur laiku lokiem, manuprāt, īstas ugunsgrābības sociālais dienests piedzīvoja ekonomiskās “krīzes laikā”, kas Latviju skāra 2008. gada rudenī. Toreiz valsti no sociāliem nemieriem glāba saprātīgi pieņemti lēmumi un kompleksi atbalsta pasākumi cilvēkiem, kuri palika bez darba un jebkādam iztikas iespējam. Sava loma bija atsevišķām programmām, kas tika finansētas no Eiropas Savienības (ES) struktūrfondiem ar nelielu valsts līdzfinansējuma daļu, piemēram, visiem zināmā “simtlatnieku” programma. Protams, lielākais finanšu slogs un atbildība par saviem pagasta un pilsētas iedzīvotājiem gulās uz pašvaldībām, iesitot krietnus robus katrā budžetā. Tolaik pieprasījums uz budžeta apjomu palielinājās, nelaimē nonākušajiem cilvēkiem vajadzīgo pakalpojumu klāsts bija jāizvērs, inflācija pieauga, bet darba nebija un pabalstu apjoms saruka! Tā dēvētā “simtlatnieku” programma radīja cilvēkiem iespēju apmierināt pamatvajadzības, un kaut kādā mērā atbalstīja iesaistītos cilvēkus un viņu ģimenes, jo tādējādi varēja gūt oficiālus ienākumus un pamatu iztikšanai. Tas bija ļoti humāni, bet tajā pašā laikā vienmēr pastāvēja otra spoguļa puse, cik šie pasāku-

mi bija ilglaicīgi? Vērojot notikušo, arī manī joprojām ir duāla attieksme un izpratne. Tolaik tie bija esošai situācijai adekvāti un nepieciešami pasākumi, bet šodien jāsecina, ka daudz ko ar negatīvu piesitienu nāksies “labor”. Tas attiecas uz atsevišķiem iedzīvotāju slāņiem un sociālajām grupām. Tē nav runa un iebildumi par reālām cilvēku vajadzībām, bet vēlmēm un lūgumiem pašvaldībām pieprasījuma formā: “Man pienākas”! Katram sāp, katram ir grūti un katrs nedienās nonākušais pagērē palīdzību. Domāju, ka tieši kritēriji un katras situācijas individuālais izvērtējums būs sociālo darbinieku un arī pašvaldību nākamais uzdevums sociālās jomas darbības spektrā.

Savukārt sociālajiem darbiniekiem šajā ekonomiskās krīzes laikā bija jāstrādā vairāk nekā jebkad. Varu uzteikt un apbrīnot to sociālo darbinieku veikumu, kas šo smago ekonomisko satricinājumu laikā izdzīvoja caur sevi to emocionālo spriedzi, kad sociālā dienesta durvis no rīta līdz vakaram ik dienu vēra iedzīvotāji, kuriem sirdi un maku spieda sava bēda, sava vajadzība. Iespējams, ka liels atbalsts emocionālajā ziņā tajā laikā bija *supervīzījam* sociālajiem darbiniekiem, kas viņiem palīdzēja profesionāli un emocionāli “nesadegt”. Toties tā bija vērtīga mācību stunda, kas ļāva daudziem sociālā dienesta darbiniekiem pacelt savu “profesionālo latīņu” un kvalifikāciju.

Jāveicina cilvēku izpratne par atbildību pret savu veselību. Savukārt, runājot par sociālās drošības tīkla nodrošināšanas pasākumu kopumu, jāatskatās arī uz krīzes izraisītām sekām, kad cilvēki taupības nolūkos atteicās no ārstu apmeklējumiem un izmeklējumiem. Tāpēc šodien problēmas veselības aprūpes jomā diemžēl jāskata arī no sociāla rakstura aspekta. Manī raisa bažas tā sabiedrības daļa, kurai ir nepieciešama ļoti nopietna medicīniskā palīdzība un kurai nepieciešami lieli finanšu līdzekļi. Es runāju par cilvēkiem, kuriem ir konstatētas onkoloģiskas saslimšanas, un kuriem ir nepieciešama sociālā aprūpe. Reālā situācija liecina, — kaites tiek atklātas stipri par vēlu. Attieksme pret savu veselību līdz pēdējam tiek novilcināta, bet kāds jau vienmēr būs vainīgs. Ārsts vai aprūpes sistēma. Viegļāk vainot citus, nevis laikus doties pie daktera, tāda ir patiesība. Es iestājos par to, ka ir jāveicina cilvēku izpratne par atbildību pret savu veselību. Veselības ministrijai ir jau zināmas iestrādes attiecībā uz šo problemātisko jautājumu risināšanu un veselības sistēmas sakārtošanu. Mana pārliecība, ka veselības aprūpe nav atraujama no tā, kāds veselības

līmenis ir mūsu valstī. Diemžēl ieguldījums un lielas izmaksas veselības aprūpē, ko “bagātās valstis” var atļauties, mums nav pa kabatai. Arī šajā jomā sociālie darbinieki varētu klientiem skaidrot ne tikai par atbalsta pasākumiem, bet profilaktiski par veselības nozīmi un valstī sniegtām iespējām.

Mūsu prioritāte ir bērni, izglītība un medicīna. Ja runā par sociālo palīdzību Latvijas Eiropas Savienības (ES) prezidentūras ietvaros, tika daudz diskutēts par sociālās politikas attīstību Eiropā. Labklājības ministrija (LM) organizēja konferenci par *deinstitucionālizāciju* jeb sabiedrībā balstītu pakalpojumu piedāvāšanu, kurā tika nodefinēts, ka vislielākā palīdzība ir nepieciešam bērniem un visvairāk bērniem ar īpašām vajadzībām. Tā ir sabiedrības daļa, kas nespēj par sevi parūpēties. Tie būs mērķēti pakalpojumi arī cilvēkiem ar īpašām vajadzībām (t.sk., garīga rakstura problēmām). Tomēr es saskatu, ka sociālajiem darbiniekiem būs vēl viena prioritāra mērķgrupa — veci ļaudis, kuru veselības stāvoklis neatgriezeniski pasliktināsies, kuri nespēs par sevi parūpēties, kuru materiālais un veselības stāvoklis būs kritisks.

Ļoti svarīga loma turpmāk būs sabiedrības izpratnes veidošanai par *deinstitucionālizācijas* procesu kopumā. Šeit iederēsies prakses piemēri, ka cilvēki ar īpašām vajadzībām dzīvo mums līdzās un viņiem tas izdodas.

Sabiedrībā būtu jāsaprot, ka liela daļa cilvēku ar mentālām problēmām jau dzīvo starp mums, ir adaptējušies un normāli iekļaujas sabiedrībā. Tas arī būs jautājums par iesīkstējušu stereotipu un mītu maiņu. Mums jāmaina sava attieksme un vērtību izpratne!

Profesionāls sociālais darbinieks nerodas vienā dienā. Kopumā šodien mēs runājam par sociālo dienestu ar profesionāļiem, kuriem ir atbilstoša izglītība un profesionālā pieredze. Sociālā dienesta darbinieki šo daudzo gadu laikā ir smēlušies drosmi, pieredzi un izglītību. Protams, profesionālā izglītība ir valsts prioritāte un uzdevums. Tajā pašā laikā pašvaldības ir atbalstījušas un atbalsta sociālo darbinieku profesionālo izaugsmi. Sociālā dienesta darbinieks nerodas vienā dienā. Profesionāls atbalsts un palīdzība sociālo problēmu risināšanā un jaunu iespēju atrašana balstās uz dziļu sociālo norišu iepazīšanu. Piekritu, tā ir salīdzinoši jauna profesija, tomēr pašvaldību teritorijās ir ļoti labi šīs jomas darbinieki, kuri strādā skolās, slimnīcās vai citur un kuri varētu veikt sociālo darbu, jo pēc būtības šo profesiju pārstāvju darbs jau ir ar sociālā darba

ievirzi un mērķēts konkrētām sociālām grupām. Iespējams, ka būtu laiks runāt par valsts sniegtu atbalstu iespējai pārkvalificēties sociālā darba veikšanai. Iespējams, tās varētu būt speciālas ievirzes programmas, piemēram, pedagogiem, kas strādā ar bērniem ar īpašām vajadzībām. Profesiju klasifikatorā mums ir daudzas profesijas, kas ir ļoti tuvas sociālā darba tēmai un kurās speciālisti strādā ar specifiskām mērķgrupām. Kaut kādā līmenī šie darbinieki ir pat zinošāki no praktiskās darba pieredzes raugoties, nekā atsevišķi sociālie darbinieki. Es saskatu šajā idejā labu sadarbības augsni sociālo darbinieku izglītošanai ar augstskolām vai citām apmācību iestādēm, arī privāto sektoru (piemēram, mūžizglītības apmācībā), kas sagatavotu šādu “pārkvalifikācijas” programmu, pārskatot un sagatavojot jaunas apmācību programmas un pēc tam izsniegtu atbilstošu dokumentu.

Sociālā darba sinerģija — sadarbībā. Mēs zinām, ka sociālais darbs ir profesija, kas iestājas par cilvēka cienīgu dzīvi un labklājību. Šo profesiju raksturo sociālās pārmaiņas, attīstība, sociālā saliedētība un iespējas. Tagad ir modīgi teikt un runāt par “dzīves kvalitātes” veidošanu. Jāteic, ka sociālajā jomā kopš krīzes laikiem ir krietni palielinājies iedzīvotājiem pieejamo pakalpojumu klāsts. Pēdējo gadu laikā apzinātas iedzīvotāju vajadzības un apmierinātas pamatprasības, tomēr es redzu, ka sociālajam darbam būtu jāvirzās uz jaunu attīstības līmeni — tā nākamais atslēgas vārds būs “aktivitāte”. Es domāju, ka sociālajiem darbiniekiem kopā ar citiem sabiedrības locekļiem vēl aktīvāk jārikojas, jāatrod un jāprot uzrunāt tie cilvēki, kuriem ir nepieciešama palīdzība, bet kuri pēc šīs palīdzības nevēršas. Nav izslēgts, ka viņi ir iegrimuši apātijā, nevēlas pārmaiņas, netic labākai dzīvei un viņus grūti sasniegt. Tad tieši sociālajiem darbiniekiem vēl aktīvāk būs jāveic savs tiešais darbs, iesaistot sabiedrību, lai sasniegtu šos sociālos slāņus, kuriem ir nepieciešama palīdzība.

Mēs visi esam cilvēki, savu reizi katram ir sava labā diena, bet reizēm piemeklē nestunda. Taisnīgums, iejūtība un cilvēcīga attieksme pret klientu ir tas, ko vēlas saņemt cilvēki, vērsties sociālajā dienestā. Es ceru, ka sirdī īstens sociālais darbinieks izjūt patiesu gandarījumu par savu darbu un ceru, ka cilvēki reiz spēs viņiem tā vienkārši un nesavtīgi pateikt par darbu: “Mēs Jūs mīlam”!

Lai Jums viss izdodas un piepildās! Veiksmi! ●



INETA ZĪRIŅA
Eiropas veselības veicināšanas asociācijas EuroHealthNet valdes locekle, SLA “Rīgas veselības centrs” valdes priekšsēdētāja

VESELĪBAS VEICINĀŠANAS UN SOCIĀLA DARBA MIJEDARBĪBA

VESELĪGAM DZĪVESVEIDAM ir būtiska loma ikviena cilvēka dzīves kvalitātes nodrošināšanā, tajā skaitā veselības saglabāšanā un uzlabošanā. To mūsdienās, manuprāt, ir sapratis ikviens — sākot no skolnieka līdz pensionāram. Veselības veicināšana ir atzīta par prioritāti ļoti daudzos valsts politikas un plānošanas dokumentos. Taču kā tas ir reālajā dzīvē un praktiski? Vai dzīvot veselīgi ir vienkārši? Vai valsts ir radījusi apstākļus, lai veselīgākā izvēle būtu arī vieglākā?

Politikas dokumentos esam definējuši, ka veselība ir viena no pamatvērtībām un ikvienam iedzīvotājam mūsu valstī

būtu jābūt vienlīdzīgām iespējām saņemt veselības aprūpes un profilakses pakalpojumus, kā arī īstenot savu veselības potenciālu pilnā apjomā.

Veselības veicināšanas galvenie darbības virzieni ir:

- dzīvesveida, paradumu un vides apstākļu izmaiņu veicinošu izglītojošo un sociālo komunikāciju aktivitāšu īstenošana, kuru mērķis ir ikvienam rast iespēju nodrošināt veselīgus apstākļus, dzīvesveidu, paradumus un vidi;
- veselības aprūpes dienestu pārorientācija, liekot uzsvāru uz veselības veicināšanu un slimību profilaksi;
- starpnozaru sadarbība efektīvākai veselības veicināšanas aktivitāšu īstenošanai;
- valsts politikas ietekmes uz veselību izvērtēšana;
- darbs ar sociālu risku grupām un nevienlīdzību mazināšana sabiedrībā.

Mūsu veselību ietekmē ļoti daudzi un dažādi faktori — dzīvesveids, izglītība, iedzimtība, vide, kurā dzīvojam ▶

un strādājam, kā arī iespējas saņemt kvalitatīvus veselības aprūpes pakalpojumus. Taču tikai nelielu daļu no tiem var ietekmēt veselības aprūpes sistēma. Lielākā daļa hronisko slimību ietekmējošie riska faktori nav pakļauti veselības nozares kontrolei. Tāpēc nepieciešama multisektorāla nozaru sadarbība, radot attiecīgu vidi, lai veselīga izvēle šķistu labākā un vieglākā iespēja indivīdiem, ģimenēm un visiem sabiedrības locekļiem.

Ņemot vērā to, ka nevienlīdzība veselības jomā ir viena no mūsdienu lielākajām sociālajām, ekonomiskajām un politiskajām problēmām gan Eiropā, gan pasaulē, nevienlīdzības mazināšana visās jomās ir viens no prioritārajiem mērķiem līdz 2020. gadam.

Latvijā, tāpat kā daudzās citās valstīs, cilvēkiem ar zemiem ienākumiem un zemu izglītību ir sliktāka veselība, sliktāka piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem un īsāks paredzamais mūža ilgums, salīdzinot ar cilvēkiem ar augstākiem ienākumiem un augstāku izglītību (Sabiedrības veselības stratēģija 2011.—2017. gadam). Detalizētie dati par veselības sociāli ekonomiskajām atšķirībām Latvijā nav pieejami, taču neseno veikts pārskats par 13 Eiropas valstīm, kas rāda, ka veselības sociāli ekonomiskās atšķirības pārejās Baltijas valstīs, ir lielākas, salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, un veselības nevienlīdzība šajās valstīs ir izteikti pieaugusi pēdējo divu desmitgažu laikā. Ir veikti aprēķini, ka līdz 2050. gadam iedzīvotāju skaits, kuriem ir 65 gadi un vairāk, Eiropā būs dubultojies un tiem, kuriem ir 75 gadi, pat trīskāršojies. Arī Latvijā šī situācija ir līdzīga, jo mūsu sabiedrība noveco. Tas nenovēršami nākotnē būs saistīts gan ar veselības aprūpes, gan sociālās aprūpes pakalpojumu pieprasījuma pieaugumu un sociālo darbinieku lomas pieaugumu. Būs nepieciešami gan papildu darbinieki, gan sociālo pakalpojumu klāsta paplašināšana, attīstot pakalpojumus tieši dzīvesvietā un pašvaldībā. Būtiska loma iedzīvotāju aprūpē būs veselības veicināšanas pakalpojumiem, jo tie ir ekonomiski daudz efektīvāki par specializētiem un dārgiem veselības aprūpes pakalpojumiem. Lai risinātu šos jautājumus, ir nepieciešama jauna pieeja. Šobrīd lielākajā daļā gadījumu veselības aprūpes un sociālās aprūpes pakalpojumi ir nodalīti un persona, kurai tie ir nepieciešami tos saņem no vairākām institūcijām un speciālistiem. Būtu nepieciešams attīstīt sociālo un veselības aprūpes pakalpojumu integrāciju. Diemžēl šā brīža realitāte ir tāda, ka veselības aprūpes speciālisti parasti ir ļoti noslogoti ar ārstniecības pakalpojumu sniegšanu un ne vienmēr ir gatavi profesionāli iesaistīties iedzīvotāju veselības veicināšanā un slimību profilaksē.

Veselības veicināšanas pasākumi mūsdienās jau sen vairs nav tikai tradicionālie izglītības pasākumi un informācijas materiāli par to, kā saglabāt un veicināt veselību un novērst saslimšanas. Veselības veicināšana ir pasākumu komplekss, kas ietver sevī ne tikai informāciju un izglītojošus pasākumus, bet arī veselību veicinošas un atbalstošas vides veidošanu, nevienlīdzības mazināšanu, lai visiem būtu vienādas iespējas saņemt veselības un sociālās aprūpes pakalpojumus. Ļoti būtiska ir šo pakalpojumu optimizācija, lai tos varētu saņemt laicīgi un pēc iespējas tuvāk savai dzīvesvietai. Jebkurai valsts un pašvaldību īstenotai politikai jābūt vērstai uz to, lai uzlabotu un veicinātu iedzīvotāju veselību. Veselības veicināšanas pasākumi un informācija par to, ko attiecīgā dzīves periodā un situācijā varētu darīt, lai uzlabotu veselību vai sadzīvotu ar esošo veselības stāvokli, noteikti varētu tikt saņemti no sociālā darbinieka, iesaistot šajā pasākumu kompleksā arī klienta tuviniekus. Šāda prakse un pozitīvi piemēri ir sastopami jau daudzās pasaules valstīs, kur vietējās

pašvaldības veido veselības veicināšanas programmas sociālā riska grupām un veciem cilvēkiem, iesaistot šajā darbā sociālās aprūpes darbiniekus un nevalstisko organizāciju pārstāvjus. Sociālais darbinieks, sadarbojoties ar saviem klientiem, ir iepazinies ar sadzīves apstākļiem un situāciju ģimenē, zina galvenos riska faktorus klienta veselībai, līdz ar to viņam ir lielas iespējas arī ieteikt savam klientam pasākumus, kas varētu uzlabot dzīves kvalitāti. Tie ietver ne tikai informāciju par klienta tiesībām saņemt veselības aprūpes pakalpojumus, bet arī ieteikumus, ko varētu mainīt vai uzlabot dzīvesvietā un sadzīves paradumos (kritienu un traumu profilakse, drošas vides iekārtošana, veselīga uztura ieteikumi utt.).

Ļoti būtiski ir tas, ka sociālais darbinieks sadarbojas ar savu klientu ilgtermiņā un var palīdzēt apzināt vajadzības un nepieciešamos pakalpojumus, kā arī plānot pakalpojumus, kas varētu būt nepieciešami ilgtermiņā. Lielākajai daļai no sociālā dienesta klientiem ir kompleksas vajadzības un problēmas, kuras nepieciešamas risināt, iesaistot gan veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējus, gan sociālo aprūpes dienestu. Ja šie dienesti sadarbojas efektīvi, tad ir iespējas novērst pakalpojumu sniedzēju dublēšanos, klienta apjukumu, pakalpojumu saņemšanas aizkavēšanos un daudz efektīvāku valsts un pašvaldību līdzekļu izlietojumu. Ne vienmēr, piemēram, veciem cilvēkiem ir nepieciešami veselības aprūpes pakalpojumi, bieži vien tie ir dažādi sadzīviski uzlabojumi vai sociālie pakalpojumi, kurus tie var saņemt savā dzīvesvietā vai pašvaldības sociālās aprūpes iestādēs vai izmantojot nevalstisko organizāciju pakalpojumus. Dažreiz tas varbūt ir tikai psiholoģiskais atbalsts, vienkārša saruna ar sociālo darbinieku vai domu biedriem. Šobrīd mūsu valstī aktīvi darbojas daudzas nevalstiskās organizācijas, kas vietējā pašvaldību līmenī aktīvi iesaistās veselības veicināšanas pasākumu organizēšanā un sociālo problēmu risinājumā. Nevalstiskās organizācijas var kļūt par efektīvu sadarbības partneri darbā ar sociāli neaizsargātajām iedzīvotāju grupām, kas īsteno dažādus projektus un programmas, lai uzlabotu veselību, sniegtu zināšanas un iemaņas dažādām iedzīvotāju kategorijām. Visbiežāk šo organizāciju darbā iesaistās tie sabiedrības pārstāvji, kuri arī ikdienā ir sadzīviski aktīvi. Taču kā šajos pasākumos un programmās lai iesaista tos cilvēkus, kas ir vientuļi, ierāvušies sevi, kam ir dažādas veselības, atkarības vai sociālās problēmas? Šeit noteikti būtiska loma ir sociālajam darbiniekam, kurš ikdienā sadarbojas ar sava novada iedzīvotājiem. Sociālajam darbiniekam būtu jāsadarbības ar ģimenes ārstiem, kuru pacienti ir šie "grūti sasniedzamie" klienti. Bieži vien gados veci vai vientuļi pacienti paši nevērsas pēc palīdzības sociālajā dienestā, taču veselības problēmu dēļ apmeklē savu ģimenes ārstu. Līdz ar to vietējā pašvaldību līmenī šādam komandas darbam — ģimenes ārsts, sociālais darbinieks un klienta tuvinieki — ir būtiska nozīme klienta veselības problēmu un sociālo vajadzību noteikšanā.

Veselības veicināšanas nozīme sociālā darbinieka ikdienā tikai pieaugs un būtu nepieciešams izvērtēt arī veselības veicināšanas programmu apjomu sociālo darbinieku apmācības programmās. Sociāliem darbiniekiem ir ļoti būtiska loma sabiedrības veselības uzlabošanā, īpaši darbā ar senioriem un sociālā riska grupas pārstāvjiem.

Veselības veicināšanas saturs mūsdienās ir būtiski paplašinājies un veicināt veselību nozīmē ne tikai sniegt zināšanas un veidot iemaņas kā dzīvot veselīgi, bet arī radīt apstākļus, lai veselību saglabātu, spētu sadzīvot ar esošajām saslimšanām, veidotu atbalsta vidi un radītu iespējas izmantot visus pakalpojumus, kas nepieciešami, lai cilvēks dzīvotu kvalitatīvu un laimīgu dzīvi. ●



SOCIĀLĀ PALĪDZĪBA — DAUDZ VAIRĀK NEKĀ TIKAI PABALSTU DALĪŠANA

GUNĀRS ANŠIŅŠ

Liepājas pilsētas domes priekšsēdētāja vietnieks pilsētas attīstības un sadarbības jautājumos

Sociālais darbs mūsu valstī ir veidojies un attīstījies līdz ar pašvaldību veidošanos. Liepājas Sociālais dienests tikko atzīmēja 20 gadu jubileju, un šā dienesta vēsture labi atspoguļo visas valsts sociālā darba vēsturi pašvaldībās — no dažiem sociālās palīdzības pabalstu veidiem un milzīgi garām rindām līdz sazarotai, mūsdienīgai profesionālai sociālo pakalpojumu sistēmai šodien.

ŠODIEN tieši sociālajam darbam būtu jāpiešķir lielāka nozīme, jo līdz šim cilvēki Sociālo dienestu uztvēruši vairāk kā pabalstu dalītāju iestādi. Bet būtībā tas ir vienīgais stabils un uzticamais balsts, pie kā cilvēks var vērsties tajos brīžos, kad tas savā dzīvē piedzīvo vislielākās krīzes. Mums Liepājā ir trīspadsmit sociālās institūcijas, vairāk nekā divdesmit veidu sociālie pabalsti, divdesmit divi sociālie pakalpojumi. Nemitīgi domājam arī par jaunu pakalpojumu ieviešanu.

Sociālais dienests un tā darbinieki ir liels atbalsts pašvaldībai dažādos krīzes laikos, jo uz saviem pleciem iznes lielāko darba spriedzi. Pēdējos gados Liepājā esam gājuši caur dažādām krīzēm — globālā ekonomikas krīze, “Liepājas metalurģa” bankrots, tagad arī Krievijas ierobežojumi importam... Daudzējādā ziņā šīm krīzēm esam tikuši pāri tieši ar Sociālā dienesta darbinieku neatlaidīgu un pašaieliedzīgu darbu.

Esmu lepins, ka vairākās jomās sociālo pakalpojumu sniegšanā esam bijuši vieni no pirmajiem Latvijā. Piemēram, pirmās pieturas aģentūru jeb Sociālā dienesta klientu pieņemšanas punktu izveide katrā Liepājas namu pārvaldē. Šobrīd darbojas divi klientu pieņemšanas punkti attālākajos pilsētas mikrorajonos — Karostā un Ziemeļu priekšpilsētā. Tas nozīmē sociālās palīdzības un sociālā darba pieejamību turpat blakus dzīvesvietā, nemērojot ceļu uz pilsētas centru. Un cilvēki to ir novērtējuši.

Tāpat, veicinot cilvēku ar īpašām vajadzībām integrāciju sabiedrībā, esam soli priekšā citiem universālā dizaina veiktīgā pielietojumā gan pilsētas ielās un ēkās, gan uz veloceļa, pludmalē un citviet. Pateicoties Saeimas deputātes un ilggadējās Sociālā dienesta direktores Aijas Barčas atbalstam un izpratnei, varu teikt, ka mūsu Sociālā dienesta darbiniekiem arī ikdienā ir pieejama iespēja risināt problēmjautājumus visaugstākajā līmenī un tikt sadzirdētiem.

Ikvienam pašvaldības deputātam ir jātur roka uz pulsa jautājumos par sociālo politiku, jāstrādā ar cilvēkiem, jāpieņem lēmumi viņu interesēs, tādēļ šajā ziņā vienmēr cenšos vadīties pēc galvenā uzdevuma un mērķa — lai sociālā palīdzība nonāktu līdz tiem, kuriem tā patiešām ir vajadzīga.

Tajā pašā laikā daudz domājam par to, lai neveidotos atkarība no sociālās palīdzības un pabalsts nekļūtu par regulāru ienākumu avotu vai pašsaprotamu papildinājumu aploksnē saņemtajai algai. Pabalsta mērķis ir īslaicīga palīdzība izklūšanai no krīzes dziļākā punkta, tādēļ pašvaldības līmeni daudz domājam, kā stimulēt cilvēku arī pašam kaut ko darīt savā labā, veicot līdzdarbības pasākumus.

Ekonomisko satricinājumu laikā cilvēkiem tiek sniegti daudz dažādi atbalsta pakalpojumi un palīdzīga roka no valsts un pašvaldības. Bet mainās sabiedrība, mainās cilvēki, arī vērtības, tāpēc domāju, ka turpmākajos gados sociālo pakalpojumu sistēma piedzīvos zināmas pārmaiņas. Sistēmā būtu vairāk jāievieš darbinieku specializācija ar klientu grupām, no kurām katrai ir sava specifika. Prioritāri vienmēr būs ģimenes ar bērniem, bezdarbnieki, taču nedrīkstam aizmirst arī tos cilvēkus, kuri strādā, bet nenopelna tik daudz, lai spētu uzturēt ģimeni. Viena no prioritārām grupām vienmēr būs cilvēki ar īpašām vajadzībām un viņu asistenti, kā arī mūsu seniori.

Sabiedrību tuvākajā laikā sagaida arī pārmaiņas, kas saistītas ar deinstitucionalizāciju, kas uzlikts lielu papildu atbildību, galvenokārt mūsu sociālā darba veicējiem. Tāpat nākotnē būs jāstrādā arī ar jaunām mērķa grupām — mūsu reemigrējušiem pilsoņiem un tiem, kas vēl tikai gatavojas doties prom. Mums būtu jābūt gataviem arī darbam ar bēgļiem, kuriem varētu būt pavisam atšķirīgas prasības un pieeja.

Man gribētos apgalvot, ka sociālais darbs ir unikāla un īpaša profesija, tā ir viena no daudzpusīgākajām, radošākajām un interesantākajām profesijām! Sociālajiem darbiniekiem katru dienu ir jāveic mazs brīnumdarbs. Lai to paveiktu, ir vajadzīga gan pacietība un pretimnākšana, gan arī liela mīlestība. Šajā darbā galvenais ir personīgs aicinājums! Aicinājums palīdzēt, aicinājums attīstīties un aicinājums mainīties, nemitīgi stiprināt sevi un citus. Bet šajā darbā ir arī unikāla iespēja justies gandarītiem, redzot, ka cilvēkam, kuram esat padevuši palīdzīgu roku, ir izdevies atkal nostāties uz savām kājām un doties tālāk dzīvē. Es ļoti ceru, ka šie labie darbi neļauj nolaist rokas. ●



BAIBA MELDERE

Latvijas Bāriņtiesu darbinieku asociācijas valdes priekšsēdētāja

BĀRIŅTIESU INSTITŪTA NOZĪME LATVIJĀ

BĀRIŅTIESAS ir pašvaldības izveidotas iestādes, un to galvenais uzdevums ir bērnu un citu rīcībnespējīgo personu personisko un mantisko interešu aizsardzība. Šobrīd Latvijā darbojas 146 pašvaldību izveidotas aizbildnības un aizgādņi-

bas iestādes. Deviņpadsmit darbības gados katrai pilsētas un novada bāriņtiesai ir sava vēsture, kurā ik dienu tiek ierakstīti arvien jauni un jauni stāsti, prieks par katru bērnu, kam esam varējuši palīdzēt, gandarījums par to, ko darām. Bāriņtiesas pa šiem gadiem pilnībā ir attaisnojušas savu virsuzdevumu — nodrošināt bārenim un bez vecāku gādības palikušam bērnam alternatīvu — rast ģimeni un mājas, ja ne pie savējiem, tad svešiem ļaudīm, kas ir gatavi dot pajumti un savu sirds siltumu. To esam darījuši ciešā “radniecībā” ar sociāliem darbiniekiem, kas ir mūsu tuvākie sadarbības partneri, domubiedri un komandas cilvēki. Manuprāt, kopā esam uzbūvējuši varenu ģimenes māju, un atliek tikai turpināt to apdzīvot, labiekārtot un strādāt ar patiesu misijas apziņu un

vēlmi palīdzēt. Šobrīd varu droši apgalvot, ka uzkrātā darba pieredze, profesionālās prasmes un komandas darbs radījis veselu bērnu tiesību aizsardzības sistēmu, kuru atliek vien pilnveidot un attīstīt.

Galvenie uzdevumi un stratēģija ilgtermiņam. Uzdevumi jau patiesībā nemainās, mainās tikai izpratne par lietām, spēja mācīties un pieņemt jaunus risinājumus ar profesionālu pieeju, izvērtējot katru gadījumu un situāciju individuāli. Bērnam vissvarīgākā ir ģimene — sajūta, ka esi vajadzīgs un mīlēts. Latvijā pēdējos gados pieaudzis audžuģimeņu skaits, lai arī tas, diemžēl, vēl arvien ir nepietiekams. Tās ir gatavas palīdzēt bez vecāku gādības palikušam bērnam, gatavas mācīt izpratni par ģimeni, māju, brāļu un māsu sajūtu. Kopā ar sociāliem darbiniekiem vienmēr jārod ceļš uz mājām, pie savējiem, jāmača pašam bērnam būt redzīgam, vērtēt apkārt notiekošo un nekaunēties lūgt palīdzību, kad tas ir nepieciešams, kad kāds dara pāri. Lielais virsuzdevums paliek nemainīgs — katram bērnam ģimeni un mājas.

Raugoties nākotnē, ir viena vēlēšanās, lai ikviens bērns Latvijā ir svarīgs, lai viņš, izaudzis liels, var lepoties ar savu piederību Latvijai, lai ģimenes jūt atbildību par saviem bērniem, bet bērni ar sirsnību gādā par saviem vecākiem. Tas iespējams tikai abām pusēm atbildīgi izturoties pret vērtībām, ko sauc par mājām un ģimeni.

Ilgtermiņā jāattīsta arvien jauni sociālie pakalpojumi un to pieejamība ikvienā pašvaldībā, pašam pakalpojuma saņēmējam līdzdarbojoties, uz klausot, sadzirdot un izvērtējot, kā arī risinot savu problēmu, negaidot brīdi, kad palīdzība tiek saņemta novēloti. Institūcijām jādarbojas un jāsadarbojas saskaņoti, nemeklējot “vainīgo”, bet darbu darot vienvirzienā, vērstu uz pozitīvu rezultātu. Bāriņtiesai un sociālam dienestam pašvaldībā jābūt lieliskiem sadarbības partneriem, jāanalizē paveiktais, jāizvirza aizvien jauni uzdevumi bērnu un ģimeņu situācijas uzlabošanai un operatīvas palīdzības saņemšanai. Svarīgākais institūciju sadarbībā problēmsituācijas risināšanā ir izvirzīt vienotus mērķus, savlaicīgi, koordinēti un regulāri sadarboties ar citām institūcijām.

Pakalpojumu saņēmēja un sabiedrības attieksme. Sociālo pakalpojumu saņēmēji ir dažādi. No klaji nekaunīgiem — man pienākas, līdz pazemīgi atturīgiem — man neko nevajag, es nevienam neko nelūgšu. Iepriecina tie, kuri, sapratuši savu problēmsituāciju, paši vērsas pēc palīdzības un grib kaut ko savā dzīvē mainīt, grib nenodarīt pāri savējiem, atbrīvoties no savām “atkarībām” un mainīt attieksmi pret dzīvi un līdzcīvēkiem.

Bāriņtiesas diezin vai kādreiz būs klienta mīlētas un cie-

nītas iestādes, jo tās vienmēr ērti var vainot par to, ka tās redz tikai viņa, ne kaimiņa problēmas, ka klientam vienmēr būs attaisnojums vardarbībai ģimenē, alkoholismam, ilgstošai bezdarbībai, haosam un netīrībai, kurā aug un mitinās pašu bērni.

Bāriņtiesas šobrīd izdzīvo smagu posmu sevis pierādīšanai un darbības apliecināšanai, jo sabiedrības uztveri bieži vien veido masu mediji, kuri vienpusīgi uzklauša un attaino kārtējo notikumu no kādas “ģimenes” dzīves krīzes. Lai gan ikviena bāriņtiesa ir rikojusies bērna vislabāko interešu vadīta, tā nereti sabiedrības acīs paliek nesaprasta, nosodīta un nopulgota. Tad, kad bāriņtiesas lēmums tiek pārsūdzēts augstākā tiesu instancē, lielākoties tas tiek atstāts spēkā un atzīts par likumīgu, bet to jau vairs neviens nemēģina atspoguļot. Tā veidojas šis ačgārnais priekšstats par bāriņtiesas sūtību un būtību. Mediji meklē atsevišķus “kliedzošus” gadījumus, līdz ar to iejaucoties bāriņtiesu darbā, bet bāriņtiesas nespēj sevi aizstāvēt, jo strādā ar ierobežotas pieejamības informāciju, kas medijiem nav izpaužama, rezultātā bieži vien sabiedrības acīs nespējam sevi pasargāt no publiskiem apmelojumiem.

Latvijas bāriņtiesās strādā gudri, zinoši un atsaucīgi kolēģi, kuri ir gatavi savas zināšanas papildināt un uzkrāt pieredzi, jo katrs gadījums ir īpaša mācību stunda. Šie cilvēki lepojas, ka savu dzīvi veltījuši visneaizsargātākai iedzīvotāju daļai — bērniem un rīcībnespējīgām personām, kā arī turpinās to darīt turpmāk, lai cik spriedzes, negāciju vai neizpratnes pilns būs viņu darbs.

Perspektīvas sadarbībai pašvaldības ietvaros. Pašvaldība ir labs resurss, atbalstot aizbildņus, audžuģimenes, aizgādņus gan materiāli, gan psiholoģiski, gan kursu un semināru veidā. Starpinstitucionālās sanāksmes uz vietas pašvaldībā, kā arī izveidotās Bērnu tiesību aizsardzības komisijas apvieno speciālistus, kuri kopīgi izdiskutē problēmsituācijas, analizē tās un meklē vislabākos risinājumus. Noteicošā loma šeit ir sociāliem darbiniekiem, to spējai un ieinteresētībai koordinēt starpprofesionālu komandu un stratēģiski meklēt risinājumus arvien jauniem pakalpojumiem pašvaldībā. Tas ilgtermiņā varētu samazināt augstu risku iespējamību, kuru rezultātā nebūtu jāpieņem lēmumi par aizgādības tiesību pārtraukšanu vecākiem.

Esmu pārliecināta, ka valsts un sabiedrība kļūst arvien zinošāka un redzošāka, tā prātīs gan palīdzēt, gan vērtēt līdzcīvēku rīcību, kā arī objektīvi izprast institūciju nozīmi, kuras gatavas palīdzēt, motivēt, nodrošināt ar pakalpojumu un pieņemt visobjektīvāko lēmumu bērnu un rīcībnespējīgo personu vislabākajās interesēs. ●

VIKTORIJA KOZLOVSKA

Daugavpils jaunatnes lietu speciāliste

Tūrisma kluba “Sniegpulkstenīte” projektu

vadītāja

JAUNIEŠU LĪDZDALĪBA

LĪDZDALĪBA ir simbols cilvēku kopumam, kuriem rūp, kas notiek apkārt, kuri ir gatavi rīkoties, lai veicinātu kopējo sabiedrības labklājību un apkārtējās vides kvalitātes uzlabošanu. Jauniešu līdzdalība ir process, kurā galvenā mērķauditorija ir jaunieši, kas piedalās un ietekmē to, kas viņus interesē un ir būtisks tieši viņiem. Jauniešu līdzdalības aktivitāšu īstenošanai ir vajadzīgs kāds, kas piedāvā līdzdarboties un izskaidro līdzdalības iespējas, motivē jauniešus izmantot šīs iespējas. Jauniešu līdzdalība jaunatnes politikas īstenošanā pašvaldībās tiek īstenota, iesaistoties neformālās izglītības iegūšanā, veicot brīvprātīgo darbu, darbojoties izglītības iestāžu pašpārvaldēs, izstrādājot un īstenojot projektus un iniciatīvas, piedaloties jaunatnes organizāciju un citu biedrību

Jaunatnes politikas koordinācija nosaka iesaistīto personu sadarbību, darbības saskaņotību, izpratni par jaunatni, atbalstu darbam ar jaunatni īstenošanai pašvaldībās, jauniešu informētību un starptautisko sadarbību. Jauniešu līdzdalība un brīvā laika lietderīga izmantošana ietver sevī līdzdalību lēmumu pieņemšanā, dalību jaunatnes organizācijās, jauniešu brīvprātīgo darbu, jauniešu iesaistīšanos fiziskajās aktivitātēs, sportā un kultūras dzīvē. Latvijas jaunatnes politikas koordinējošā institūcija ir Izglītības un zinātnes ministrija.

darbībā, kā arī iesaistoties jaunatnes politiku ietekmējošu valsts un pašvaldību lēmumu pieņemšanas procesos, iesaistoties citās aktivitātēs, kas ir vērstas uz jauniešu līdzdalības veicināšanu jaunatnes politikas izstrādē un īstenošanā.

Par spīti tam, ka jauniešu līdzdalība galvenokārt attiecas uz viņiem pašiem, ieguvēji ir daudz plašāks cilvēku loks. Jauniešu līdzdalības radītie ieguvumi ir iespējas:

- pavadīt brīvo laiku jēgpilnā un interesantā veidā un drošā vidē;
- iegūt jaunas prasmes un zināšanas, gūt pieredzi;
- būt kopā un mācīties citam no cita;
- mācīties izteikties, šādā veidā paaugstinot pašvērtējumu un pašapziņu, uzlabojot attieksmi pret apkārtējiem;
- vienoties un diskutēt par to, ko jaunieši vēlas sasniegt un uzlabot;
- veidot piederības sajūtu un saikni ar vietējo sabiedrību;
- nodrošināt ilgtspējīgas pārmaiņas un veicināt diskusiju par vietējās sabiedrības nākotni;
- veicināt demokrātiju un pilsoniskas sabiedrības veidošanu.

Jaunieši vēlas aktīvāk un vairāk iesaistīties sabiedrības dzīvē, lai viņu viedokļi par dažādām tēmām tiktu uzklauti.

Šī vēlme piedalīties ir telpa izpausmei dažādos līmeņos — gan vietējā, gan starptautiskā. Tā jāveic vairākos veidos — aktīvi un ar pārstāvja palīdzību — un tas nedrīkst izslēgt jebkāda veida saistības, vai tas būtu vienreizējs vai patstāvīgs, spontāns vai organizēts. Turklāt šī iesaistīšanās nevar tikt attiecināta tikai uz vienu konsultāciju un, protams, ne ar sabiedriskās domas aptaujām. Ir jāiekļauj jauni cilvēki lēmumu pieņemšanas procesā. Līdzdalība jāveicina bez izņēmuma, kas nozīmē, atvieglot tiem, kam ir vislielākās grūtības, nodrošināt labāku piekļuvi esošajām struktūrām ar jauniešiem, kuri nav organizāciju biedri.

Formālie līdzdalības veidi, kas nostiprināti Latvijas tiesību aktos un ko organizē valsts vai pašvaldības institūcijas ir jauniešu pašpārvaldes, jauniešu domes, konsultatīvās padomes/komisijas, jauniešu forumi, dalība vēlēšanās un referendumos, dalība sabiedriskajās apspriešanās, brīvprātīgais darbs, dalība politiķu sēdēs, dalība nevalstiskās organizācijās.

Jaunatnes organizācijas ir viena no jauniešu aktīvas līdzdalības iespējām. Informācija par jaunatnes organizācijām un par to darbības virzieniem jauniešiem ir pieejama, piemēram, portālā www.jaunatneslietas.lv, kur ir iekļauts aktīvo jaunatnes organizāciju saraksts.

Darbā ar jaunatni tiek izmantotas daudzas neformālās izglītības metodes un dažādi sociālas iekļaušanas instrumenti, lai veicinātu jauniešu sociālo integrāciju un attīstītu iemaņas, kā arī pilnveidotu jauniešu brīvo laiku. Ir svarīgi sniegt jauniešiem ne tikai finansiālo atbalstu aktivitātēm, bet atbalstīt viņus intelektuāli, iedrošināt uzdrīkstēties īstenot savas idejas un vēlmes.

Neformālie līdzdalības veidi ir daudz brīvāki un elastīgāki gan formas, gan satura ziņā. Izmantojot neformālās līdzdalības veidus, ir iespējas radīt brīvāku un neformālāku dialogu ar lēmumu pieņēmējiem un sabiedrību. Nereti neformālajiem līdzdalības veidiem ir daudz lielāka ietekme, jo jaunieši var izpaust savu viedokli tā, kā vēlas, un uzskata to par nepieciešamu. Neformālie līdzdalības veidi, kas īstenojas kā neformāls dialogs ar lēmuma pieņēmējiem un sabiedrību, ir neformālas tikšanās ar politiķiem (piemēram, “Kafija ar politiķiem”, “Saldējums ar lielajiem”, “IdejuTalka”), viedokļu paušana sociālos medijos, foto, video, teātra un cita radošo metožu izmantošana, publiskas akcijas un kampaņas.



Jauniešu organizētas velobraukšanas sacensības Daugavpilī

Lai apkopotu pieredzi par jauniešu līdzdalības veicināšanu pašvaldības jaunatnes politikas veidošanā, 2012. gadā tika veikts pētījums 24 Latvijas pašvaldībās, jaunatnes centros un jaunatnes organizācijās. Tika secināts, ka jauniešu līdzdalība tiek nodrošināta galvenokārt izmantojot brīvprātīgo darbu, jauniešu iesaisti Jaunatnes lietu konsultatīvās padomes darbībā, kā arī rīkojot tikšanās ar pašvaldības deputātiem. Analizējot kāda veida līdzdalību ārpus savas pašvaldības vai konkrētās organizācijas izmanto pašvaldības jaunieši, tika secināts, ka jaunieši turpina veikt brīvprātīgo darbu, piedalās dažādās sabiedriskajās aktivitātēs, līdzdarbojas skolēnu pašpārvaldēs vai studentu padomēs, jaunatnes organizācijās, piedalās Eiropas Jaunatnes nedēļā, piedalās Jauniešu Saeimā, Jauniešu Domē u.c.

Līdzdarbojoties jaunieši iegūst un pilnveido dažādas kompetences:

- prasmi strādāt komandā
- prasmi formulēt, izteikt un aizstāvēt savu viedokli;
- komunikācijas prasmes;
- sevis prezentēšanas prasmes;
- prasmi organizēt pasākumus u.c.

Uzticot jauniešiem organizēt kādu pasākumu vai iesaistot līdzdarboties, rodas pienākuma apziņa, atbildības sajūta, attīstās plānošanas prasmes, veidojas pilsoniskā apziņa.

Daugavpils pilsētas jauniešu līdzdalība sabiedriskajā dzīvē īsā laika posmā izveidojusi Daugavpili par vienu no Latvijas pilsētām, kurā ir labi attīstīta un plaša brīvprātīgo kustība. Daugavpils jauniešu Jekaterīna Smirnova kļuva par vienu no astoņiem labākajiem Latvijas 2014. gada brīvprātīgajiem. Turklāt, Daugavpils pilsētas domes Jaunatnes departaments aktīvi piedalījās pasākuma “Latvijas Gada brīvprātīgais” sagatavošanā un organizēšanā, koordinējot Latgales reģiona brīvprātīgo dalību pasākumā.

Daugavpils jaunieši gan sniedz atbalstu un līdzdarbojas pilsētas mēroga pasākumos, gan piedalās Jaunatnes departamenta aktivitātēs, gan arī iesaista citus jauniešus brīvprātīgo kustībā, veidojot pozitīvu un jaunu pilsētas tēlu.

Vairākas nevalstiskās organizācijas un pašvaldības iestādes iesaista brīvprātīgos (dažāda vecuma iedzīvotāji) dažāda veida pasākumos, lai popularizētu brīvprātīgo darbu un tā nozīmi aktīvas pilsoniskās sabiedrības un līdzdalības veicināšanā.

Daugavpilī 2013. gadā 382 jaunieši veica brīvprātīgo darbu, savukārt 2014. gadā — jau 664 jaunieši. Jauniešu secinājums — brīvprātīgais darbs sniedz iespēju iegūt bagātīgu pieredzi, attīstīt sociālās prasmes, veicina jauniešu ideju īstenošanu un prasmju attīstību, kā arī paplašina jauniešu sociālos kontaktus un dot iespēju būt sabiedriski aktīviem. ●



LIGITA GINTERE
Jaunpils novada domes
priekšsēdētāja

SOCIĀLAIS DARBS UN JAUNPILS PIEREDZE

JAUNPILS ir neliels novads, kurā dzīvo 2 564 iedzīvotāji. Pašvaldības uzdevums ir sekmīga vietējās pārvaldes darbības nodrošināšana un pakalpojumu sniegšana iedzīvotājiem.

Mūsu novada ilgtspējīgas attīstības stratēģijas moto ir — **Jaunpils novads kā nodrošinātu, sabiedriski un ekonomiski aktīvu un pozitīvi domājošu iedzīvotāju mājas.** Strādājam, lai sekmētu ilgtspējīgu attīstību un uzlabotu Jaunpils iedzīvotāju dzīves kvalitāti.

Mūsdienu modernajā sabiedrībā sociālais darbinieks ir tikpat svarīgs kā pārējo profesiju pārstāvji. Mūsu novada pozitīvā tendence ir tā, ka samazinās trūcīgo personu skaits — iedzīvotāji atsāk darba gaitas, pamazām nostabilizējas ekonomiskā situācija. Sociālie darbinieki iegulda lielu darbu un motivē pabalstu saņēmējus, dažādu problēmu skartus cilvēkus, sekmējot viņu atgriešanos darba tirgū. Šajos gados iedzīvotāji ir sapratuši, ka sociālā darbinieka profesija, sociālais darbs — tas nav tikai “labs cilvēks”. Sociālais darbinieks — tā ir profesija, kurai tāpat kā citiem vajadzīga atbilstoša izglītība, izpratne un prakse. Vienmēr esmu atbalstījusi un mudinājusi sociālos darbiniekus turpināt izglītoties un nekad neapstāties pie sasniegtā.

Katram ir svarīgi, lai ir iespēja gan strādāt, gan atbilstoši savām interesēm pilnvērtīgi pavadīt brīvo laiku. Novada iz-

augsmi veido kopīga iedzīvotāju, uzņēmēju un pašvaldības sadarbība.

Atbalstām savus uzņēmējus, jo svarīga ir katra darbavieta, un strādājam, lai uzlabotu infrastruktūru un sakoptu vidi un tā būtu pievilcīga gan iedzīvotājiem, gan tūristiem.

Pašvaldība veicina un atbalsta iedzīvotāju izrādītās iniciatīvas — darbošanos biedrībās, biedrību projektu īstenošanu, sniedzot līdzfinansējumu. Dienas centra neesamību pašvaldībā aizstāj trīsdesmit dažādu darbības sfēru biedrības, kurās ikviens laipni aicināts atrast, izpaust un attīstīt sevi.

Sociālais dienests organizē un vada motivācijas programmas riska grupas jaunajām māmiņām un bērnu emocionālās audzināšanas kursus, tā ceļot vai nostiprinot viņu pašapziņu, izglītojot un motivējot, lai viņas spētu aprūpēt un audzināt bērnus, kā arī atgriezties darba tirgū. Organizējam “Ģimeņu dienu” — pasākumu vecākiem kopā ar bērniem. Šajos pasākumos redzu, kā ģimenes locekļu kopīga darbošanās tos saliedē, kā viņi atplaukst, un tas sniedz gandarījumu.

Domāju, ka mūsu valstī lielāka uzmanība jāvelta tam, lai mēs kopīgi — vecāki, skolas, sabiedrība — jauniešus sagatavotu pilnvērtīgai dzīvei, lai viņi prastu kopt savas mājas, prastu audzināt bērnus, prastu veiksmīgi atrast sev tīkamu darbu un pilnībā spētu uzņemties atbildību par savu dzīvi.

Savukārt valstiski svarīgi atbalstīt darba devējus, politiku veidot tā, lai cilvēki nodokļus maksātu ar sapratni un viņiem būtu garantija un drošība. Kopīgi jāatgūst spēja savstarpēji uzticēties.

Manuprāt, šobrīd svarīgs uzdevums ir pieņemt un iesaistīties deinstitucionalizācijas procesos, tāpēc novēlu izturību visiem, kas ir iesaistīti šajā darbā.

Lai visi labie nodomi mums kopā izdodas! ●

IVETA BARTKEVIČA

Liepājas Sociālā dienesta vadītāja

“PARASTĀ DZĪVE”

MĒS IKVIENS meklējam arvien jaunas aizrašanās un izrašanās veidus no savas ikdienas, no savas parastās dzīves — vai tie ir ekstrēmi sporta veidi, eksotiski ceļojumi vai nebijuši mākslas pasākumi. Savukārt, deinstitucionalizācijas procesa ietvaros mēs — sociālā jomā strādājošie, esam īpaši izaicināti ieviest principu — nodrošināt iespējami “normālu un parastu dzīvi”. Šajā gadījumā domājot konkrēti par ārpusģimenes aprūpē esošajiem bērniem (kaut viņiem būtu parastās mājas), par bērniem ar funkcionāliem traucējumiem (kaut viņi augtu savā parastajā ģimenē) un par personām ar garīgās attīstības traucējumiem (kaut viņi varētu pieņemt savus personīgus lēmumus un paši uzņemties atbildību par savu ikdienu). Izaicinājums tas ir gan mums — sociālā jomā strādājošiem, gan mūsu klientiem un viņu ģimenēm, gan sabiedrībai kopumā.

Kā nonākt līdz tam, lai invaliditāte nebūtu kā īpašs dzīves gadījums, bet tikai kā signāls, ka, iespējams, kādam nepieciešama palīdzība, lai dzīvotu savu “parasto dzīvi”?

Lai nodrošinātu “parasto dzīvi”, ir ļoti būtiski noteikt katras personas individuālo situāciju: sociālo, psiholoģisko, medicīnisko, juridisko, ekonomisko utt. Tas, protams, ir arī viens no deinstitucionalizācijas plāna īstenošanas izejas punktiem. Tomēr gribu vērst uzmanību, ka vienlaicīgi nepieciešams vērtēt arī vietējā vidē pieejamos atbalstus un resur-

sus (medicīniskie pakalpojumi, darba vietas, mācību iestādes utt.), lai vispār varētu sākt veidot atbalsta sistēmu konkrētajam indivīdam.

Manuprāt, viens no lielākajiem izaicinājumiem šajā procesā ir — kā savienot individuālo pieeju un sabiedrības pieprasītos, nodrošinātos pakalpojumus? Kā panākt, lai nākotnes pasākumi būtu vienlaicīgi individualizēti un tomēr arī sabiedrības vajadzībās formulēti, turklāt vēl saimnieciski nodrošināmi? Tas ir svarīgs izaicinājums gan attiecībā uz konkrēto klientu, gan attiecībā uz gadījumu, kad resursi ir būtiski ierobežoti. Domāju, ka šobrīd prezentētās indikatīvās izmaksas sabiedrībā balstītajiem pakalpojumiem, kā arī finansējuma nodrošināšana pēc 2023. gada, viennozīmīgi ir saistīta ar ierobežotu resursu problēmu. Lai klientam izaicinājums nekļūtu organizatoriskie, profesionālie rāmji, kas katrā nozarē pastāv, un lai mēs tomēr spētu savienot to visu ar saviem saimnieciskajiem rāmjiem, nozīmīgs risinājums varētu būt **sadarbība**.

Protams, sociālais darbs pēc definīcijas ir interdisciplināra profesija. Interdisciplināritāte nav jaunatklājums. Mūsu klientu daudzpusīgās un sarežģītās problēmas vienmēr to ir veicinājušas. Ikdienā mēs sastopamies arī ar izaicinājumu savienot klientu tiesības uz individuālu pieeju un vienlaicīgi iestāžu iejaukšanos noteiktās situācijās, normatīvo aktu

piemērošanu — kam kas pienākas. Deinstitutionalizācijas procesa ietvaros sadarbībai būs jāattīstās vēl izteiktāk. No darbiniekiem tas prasa padziļināt zināšanas un darbošanās kompetences. Tomēr tas jāsaista ne tikai no sociālā jomā strādājošiem. Lai nonāktu pie klienta patiesās realitātes, katras jomas iesaistītajam (gan veselības, izglītības, sociālās utt.), jāredz deinstitutionalizācijas procesa vajadzība un svarīgums. No visiem iesaistītajiem ir jāsaista augsts zināšanu līmenis, abpusēja respektēšana un novērtēšana. Un katrai pusei jāattīsta gan refleksija, gan paškritika. Klientiem deinstitutionalizācijas procesa ietvaros jo īpaši būs nepieciešama rūpīga asistēšana, atbalstīšana, aprūpe, kas nozīmē diferencētu palīdzību ne tikai no sociālā jomā strādājošā speciālista.

Tā kā Liepājā jau daudzus gadus strādā gan grupu dzīvokļi, gan dienas centrs, gan specializētas sociālās mājas, varu teikt, ka vēl viens būtisks izaicinājums darbiniekam ir — kā savienot klienta personīgo dzīves stilu ar vispārējo iekšējo grupas (iestādes) kārtību. Ko darīt, ja, balstoties uz klienta specifiskām vajadzībām (piemēram, intimitāte, drošība, komunikācija), esam veicinājuši individualizācijas procesu, bet tam pretī stājas grupas specifiskie uzstādījumi un kopīgās vajadzības par drošību, sadarbību utt.? Darbinieku uzdevums šeit ir atrast līdzsvaru starp abiem un savienot visu vajadzības, kas nozīmē ielikt vajadzības noteiktos rāmjos. No vienas puses tas prasa no darbinieka lielu respektu pret klientu, no otras — iekļaušanos klienta vēlmēs un uzvedības veidā. Turklāt, to darot, neizbēgami jāievēro arī saimnieciskie un ekonomiskie rāmji.

Cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem nereti ir savs īpašs saziņas, kā arī fiziskās un sociālās uzvedības veids, kas pieprasa īpašu veselības aprūpi, līdz ar to aprūpe un asistēšana, ko var sniegt sociālā joma, šajā aspektā nonāk pie savām robežām.

No mūsu līdzšinējās pieredzes redzam vairākus būtiskus riskus:

- klientam nepieciešama ilglaicīga klīniska palīdzība vai pieskatīšana;
- klients rada ievērojamus draudus citiem vai pats sev;
- klients ir ar atkarību saslimšanu, kur vajadzīga specifiska ārstēšana, rehabilitācija;
- klientam ir uzvedības traucējumi, kas atkarojas un rada neiespējamu harmonisku līdzāspastāvēšanu.

Šādos gadījumos ir jābūt saglabātai iespējai neprasīt no sociālā darbinieka veiksmīgu rehabilitāciju, neprasīt atbildību tikai no pašvaldības par šā cilvēka integrēšanu sabiedrībā, bet nodrošināt nepieciešamo atbalstu klientam arī ārpus sociālās jomas.

Deinstitutionalizācijas procesa mērķis, neatkarīgi no invaliditātes smaguma, ir klienta spēja daudzās dzīves jomās pieņemt savus lēmumus, piedalīties lēmumu pieņemšanas procesā un attīstīt pašnoteikšanos. Tas, ka cilvēkam ar invaliditāti jādzīvo tāpat kā Tev un man — atrasties kādam kaimiņos, izmantojot dažādas brīvā laika iespējas, būt pieņemtam darbā — ir pašsaprotami, tomēr tam vēl jāklūst pašsaprotamam mūsu sabiedrībā. Šis ir lielākais izaicinājums mūsu sabiedrībai un, manuprāt, šeit vēl ir darāms milzīgs darbs. Un ne tikai pašvaldību līmenī...

Attīstīt klientam domu, ka viņš pats sev var palīdzēt, un tādējādi nonākt pie pašnoteikšanās, pašaprūpes un paša atbildības par savu dzīvi, ir mūsu kopējs uzdevums. Problēmas būs, jo deinstitutionalizācijas process ir sarežģīts, mainīgs, dārgs izmaksās un izaicinājumiem bagāts. Tomēr mūsu cerība paliek, ka dzīves kvalitāte augs un mainīsies, kas vienlaicīgi dod iespēju rasties arī lielākam dzīves priekam.

Kaut dzīves kvalitātes augšana, tāpat arī dzīvesprieks būtu arī sociālā jomā strādājošo ikdiena! ●

INA BALGALVE

*Tukuma novada pašvaldības
aģentūras "Tukuma novada
sociālais dienests" direktore*

PAR CILVĒKIEM, DEINSTITUCIONALIZĀCIJU UN "MEŽROZĪTĒM"

Viktors. Viktors pirms četrdesmit sešiem gadiem piedzima sešu bērnu ģimenē, vecāki lietoja alkoholu, tad mēdza plēsties savā starpā. Skolas gadus pavadīja internātā. Saslima armijā, kad piedzīvoja armijas biedra pašnāvību. Saslimšana ir saistīta ir stipriem pārdzīvojumiem. Pēc armijas apprecējies, piedzimis dēls. Jau toreiz Viktors savu slimību ir sajutis kā šķērslī gan attiecībās — sieva, sievasmāte baidījās no lēkmēm, baidījās uzticēt dažādus darbus, gan darba meklējumos — darba devējs slimu cilvēku labāk neņēma darbā, teica, ka nevarot uzticēt. Attiecības ar sievu izjuka. Tad sākās piecpadsmit gadu ilgš periods, kad nebija pastāvīgas dzīvesvietas, tika lietots alkohols un veselība arvien straujāk pasliktinājās. Neizveidotas ir attiecības ar nu jau pilngadīgo dēlu. Satrūkušas attiecības ar māsām un brāļiem. Vientulības un pamestības sajūta. Šo sajūtu pastiprina Viktora bailes, ka viņa saslimšana ir šķērslis jaunu attiecību veidošanai, ka apkārtējie uzskata, ka cilvēkiem ar veselības problēmām nevar uzticēt jebkāda darba pienākumus un viņiem ir nepieciešama nepārtraukta uzraudzība. Arī finansiālais nodrošinājums ir niecīgs — ar pensiju sanāk samaksāt par īri, komunālajiem maksājumiem, medikamentiem, reizēm pietrūkst pat pārtikai.

Ko Viktors gaida no nākotnes — vispirms jau mīlestību, vēlas atrast otru pusīti, vēlas rūpēties par kādu, mīlēt kādu. Vēlas komunicēt ar cilvēkiem — apmeklēt teātrus, koncer-

– Vienkāršība uzliek kroni tavam skaistumam, bet pazemība atklāj tavu dziļo un tiro dvēseli – jūsmeja Rīta vējš.

Izbrīnā Mežaroze pacēla galviņu uz augšu un ielūkojās Rītavēja zeltainajās acīs.

– Ak, jūs esat pirmais, kas ieraudzījāt arī manu dvēseli. Parasti visi apdzied tikai manu skaistumu, bet skaistums taču nav mūžīgs.

– Mūžīga ir tikai mīlestība....

Mežaroze gaidīja savu Rītavēju ar katru dienu kaislīgāk. Ziedi tā ir raisījās vaļā veselīem ķekariem, un cilvēki, kam gadījās iet gar dārza malu, apstājās un iesaucās:

– Nē, cik skaista var būt arī tāda mežaroze!

– Ak dievs, šis ir mans pēdējais zieds, – kādā rītā nopūtās Mežaroze. – Kaut taču Rītavējs atnāktu, kamēr tas vēl nav noziedējis. Kaut gan viņš mīlēs mani arī bez ziediem, jo viņš taču bija pirmais un vienīgais, kas saskatīja manu dvēseli, manu dziļo un tiro dvēseli, – cik skaisti viņš to pateica.

A . Sakse "Mežroze un Rītavējs"

tus. Vēlas atrast pastāvīgu darbu. "Mežrozītēs" — mīlestību, uzticību un uzticēšanos, sapratni un ieinteresētību, atbalstu.

Raimonds. Raimondam abi vecāki jau miruši. Ir brālis tepat Jaunsātos, ar kuri satiekas brīvdienās. Saslima jau pavisam maziņš — kā bija jāiet uz skolu, tā kļuvis slikti un bija jādzīvo pa slimnīcām. Tā arī Raimonds nav pabeidzis gandrīz

nevienu klasi — īsti nav apguvis ne lasītprasmi, ne rakstītprasmi. Bet strādāt vienkāršos darbiņus var — malku saskaldīt, dārzu paravēt un apliet, sniegu notīrīt. Prot gatavot, sevišķi labi padodas izcept kartupeļus. “Mežrozītes” Raimondam ir dalīta istabiņa, Raimondam patīk tajā uzturēt tīrību. Palīdz sakopt gaiteni, virtuvi, ikdienā pats pagatavo sev maltītes. Reizēm Raimondam jāpalīdz atcerēties par medikamentu lietošanu — ja jūtas labi, var arī aizmirst, ka jāiedzer ikdienā lietojamās zāles. Raimonds gribētu vairāk iesaistīties un palīdzēt veikt dažādus mazos darbiņus — saskaldīt malku, apdarīt dārza darbus, bet veselības dēļ ne vienmēr to var izdarīt. Patīk paciemoties pie brāļa, draugiem, bet ir labi, ka ir pašam savs stūrītis, kur ikdienā jūtas kā mājās.

Deinstitucionalizācija. Vārds “deinstitucionalizācija” ir ļoti smags, birokrātisks, nesaprotams cilvēkam. Vienkāršāk būtu teikt — iespēja cilvēkam dzīvot labklājīgu dzīvi savā dzīvesvietā, būt noteicējam un atbildīgam par savu dzīvi.

Tukuma novads, pieņemot valsts pamatnostādnes nākotnes plānošanas periodam, ir domājis par sabiedrībā balstītu pakalpojumu attīstību — iedzīvotājiem ar invaliditāti ir pieejami dienas centri Tukumā un Slampē, aprūpes mājās pakalpojums. Ir noteikti atsevišķi atvieglojumi finansiāla atbalsta saņemšanai — dzīvokļa pabalsti, atlaides sociālajos dzīvokļos, pabalsti veselības aprūpei, atvieglojumi dušas pakalpojumam un zobu protezēšanai. Tukuma novadā aktīvi darbojas nevalstiskās organizācijas — personu ar invaliditāti interešu aizstāvībai, atbalstam, brīvā laika aktivitāšu pieejamībai un sociālo saišu veidošanai.

Tukuma novada sociālā dienesta redzeslokā tomēr nereti nonāk personas ar nelielu invaliditātes pensiju, personas, kuras palikušas bez tuvinieku atbalsta (vecāki miruši, ģimenes nav izveidotas vai izirušas), bez pastāvīgas dzīvesvietas, cilvēki ar ieilgušām, neārstētām kaitēm, kas būtiski ietekmē personas spēju izdzīvot. Nereti sociālais darbinieks, kā vienīgo risinājumu saskatījis — ilgstošo sociālo aprūpi pansionātā. Lai personām ar augstākminētajām grūtībām būtu iespējams palikt par savas dzīves saimniekiem, Tukuma novadā bija nepieciešams ieviest jaunu pakalpojumu, kura stūrakmeņi

ir — dzīvesvieta, atbalsts ikdienas pienākumu veikšanā, atvieglojumi īres un komunālajiem maksājumiem.

“Mežrozītes”. Un tā, 2015. gada 19. jūnijā Sociālo pakalpojumu centrā “Mežrozītes”, Tukuma novada Irlavas pagastā tika atklāts grupu dzīvoklis. Grupu dzīvoklis ir paredzēts personām ar garīga rakstura traucējumiem. Tas ir piemērots cilvēkiem, kuriem ikdienā ir nepieciešams atbalsts, bet kuriem nav nepieciešama ilgstoša aprūpe. Tas paredzēts 7 iedzīvotājiem. Grupu dzīvoklī ir izbūvētas 5 istabas, no kurām divas istabās var dzīvot pa 2 iemītniekiem, bet 3 istabās katrā pa vienu iedzīvotājam. Tajā ir ierīkota virtuve, rehabilitācijas telpa ar izeju uz terasi, dušu telpas un tualetes, kas piemērotas cilvēkiem ar kustību traucējumiem.

Grupu dzīvokļa iedzīvotājiem tiek nodrošināta 24 stundu atbalsts — dienā sociālais rehabilitētājs, bet naktī aprūpētājs. Katram ir sastādīts rehabilitācijas plāns. Personas apgūst un nostiprina ikdienai nepieciešamas prasmes — gatavot ēdienu, iepirkties, ravēt, sevi aprūpēt, u.t.t. Pie sociālā centra “Mežrozītes” kopā ar iedzīvotājiem tiek izveidotas puķu dobes, lai vēlāk tās varētu kopt un ravēt. Tur ir daudz brīvas zemes, ko nākotnē plānots apstrādāt un ierīkot dārzu, siltumnīcu, lai iedzīvotājiem būtu iespēja izaudzēt veselīgus produktus ikdienas vajadzībām. Personām ir iespēja izmantot novada iedzīvotājiem pieejamos pakalpojumus — dienas centra “Saime” Tukumā pakalpojumus, kur ir iespējams saņemt fizioterapeita konsultācijas, kā arī darboties sev tikamās nozarēs, piemēram, galdniecībā un rokdarbos.

Grupu dzīvoklis ir kā starpposms starp sociālās rehabilitācijas institūciju un patstāvīgu dzīvi. Tā mērķis ir cilvēkam nodrošināt mājokli un atbalstu sociālo problēmu risināšanā un veicināt pārmaiņas, kuru rezultātā viņš pēc iespējas ātrāk un labāk apgūtu nepieciešamās iemaņas un prasmes, lai spētu dzīvot patstāvīgi. Par grupu dzīvokļa pakalpojuma saņemšanu tiek slēgts līgums ar Tukuma novada sociālo dienestu. Grupu dzīvokļa pakalpojums iedzīvotājiem tiek sniegts bez maksas, ir jānorēķinās tikai par komunālajiem pakalpojumiem ar atvieglojumiem nosacījumiem (pietuvināti Tukuma novada sociālo dzīvokļu atvieglojumu apjomam). ●

ESMERALDA TĀLE

SOCIĀLĀ PARTNERĪBA, AKTIVITĀTES UN JAUNU RISINĀJUMU MEKLĒJUMI MĀLPILĪ

Uzdevuma izpilde ir liela mīkla. Arī pasaule kopumā un tās vērtības mainās ļoti strauji. Kā tam visam izsekot līdzī un censties nodrošināt ikvienam kvalitatīvus dzīves apstākļus, tāds ir lielais jautājums, uz kuru nav vienkāršas atbildes. Ikviens ir pelnījis, lai tiktu radīti vislabvēlīgākie apstākļi tieši viņa interešu apmierināšanai. Ja varai to izdodas īstenot, tad arī cilvēki ir apmierināti un sociālā palīdzība ir jāsniedz mazam cilvēku skaitam, faktiski tikai tiem, kurus ir piemēklējusi kāda nelaime.

(Mālpils novada domes priekšsēdētājs
Aleksandrs Lielmežs)

VIDZEMĒ — 60 km attālumā no Rīgas, starp divām upēm, atrodas darbīgs, bet neliels novads — Mālpils. Novadā dzīvo vien **3 756** iedzīvotāji, bet sociālo aktivitāšu ziņā gan varētu mēroties spēkiem ar lielām pašvaldībām. Mālpils novada iedzīvotāji ir izveidojuši un darbojas daudzās biedrībās, kas pārstāv dažādas sfēras — mūzizglītību, sportu, aktīvo

atpūtu, rūpējas par kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšanu un cilvēku ar invaliditāti sociālo interģāciju. Tāpat visiem novada iedzīvotājiem ir iespēja iesaistīties daudzajos pašdarbības kolektīvos Mālpils Kultūras centrā, apmeklēt divas novada bibliotēkas, sporta kompleksu, kā arī nepieciešamības gadījumā saņemt sociālo palīdzību un sociālā dienesta pakalpojumus. Piedāvātās aktivitātes iedzīvotājiem izglītībā, kultūrā un sportā ir vai nu bezmaksas, vai iekļaujas vairumam pieejamu cenu amplitūdā. Katra nevalstiskā organizācija, pašvaldības iestāde un struktūra, apkalpojot savu mērķauditoriju, rada daudzveidīgu piedāvājumu visiem novada iedzīvotājiem. Tādējādi katrs var izvēlēties aktivitāti atbilstošu viņa interesēm. Kopumā novadā ir ļoti labvēlīga vide dažādām iedzīvotāju iniciatīvām un biedrību aktivitātei.

Lielu ieguldījumu sociālo aktivitāšu attīstībā un uzplaukumā devis ilggadējais Mālpils novada domes priekšsēdētājs Aleksandrs Lielmežs. Viņš vienmēr uzticējies sava novada iedzīvotājiem un viņu spējai padarīt kvalitatīvāku sociālo vidi un dot nozīmīgu ieguldījumu visas sabiedrības labā. Tāpēc arī daudzās biedrības un iestādes saņem dāsnu materiālu, morālu

un finansiālu pašvaldības atbalstu savu aktivitāšu īstenošanai. Arī novada dome katru gadu atvēl līdzekļus iedzīvotāju iniciatīvu projektiem. Domes aktivitātes un atbalsts ir devis savus augļus — dažādās sociālajās aktivitātēs iesaistīto cilvēku skaits 2015. gadā sastāda **2390** jeb **63%** no visiem novada iedzīvotājiem. Tajā pašā laikā atbalsts sociālo pabalstu veidā 2014. gadā bija nepieciešams vien 93 ģimenēm jeb **214** cilvēkiem (nepilni 6% no novada iedzīvotājiem).

Atbalsts Mālpils novada iedzīvotāju iniciatīvām. Lai veicinātu iedzīvotāju iniciatīvu un iesaistīšanos dzīves kvalitātes uzlabošanā un apkārtējās vides sakārtošanā, 2009. gadā Mālpils novadā aizsākās Nīderlandes fonda KNHM atbalstītā iedzīvotāju iniciatīvu projektu programma “Sabiedrība ar dvēseli”, kas ilga trīs gadus. Pēc tam Mālpils novada dome ir izveidojusi savu līdzīgu programmu “Mēs savam novadam”, lai sabiedriski aktīvajiem iedzīvotājiem būtu iespējas turpināt īstenot savas idejas, kas veltītas novada vides pilnveidošanai. Laika gaitā konkurss ir audzis un pilnveidojies, un šobrīd tas tiek pilnībā finansēts no pašvaldības līdzekļiem. Konkursa galvenais vērtēšanas kritērijs ir iedzīvotāju iniciatīva un ieguldītais darbs.

Sešu gadu laikā no 2009. līdz 2014. gadam apstiprināti un īstenoti 58 iedzīvotāju un sabiedrisko organizāciju projekti (pavisam kopā bija iesniegti 89 pieteikumi). Īpaši iepriecina tas, ka vairākas darba grupas savas pirmās idejas īstenojušas vēl KNHM darbības laikā un tagad turpina iesākt. Šos projektus aktīvi īstenoja 633 aktīvisti, un katru gadu vidēji 2300 iedzīvotāji gūst labumu no šiem projektiem.

Kopējā summā, kas izlietota projektu īstenošanai, 32% sastāda KNHM finansējums, 51% — Mālpils novada domes finansējums un 17% pašu iedzīvotāju līdzfinansējums.

Mālpils novada iedzīvotāju sabiedriskās aktivitātes. Mālpils novadā uz 2015. gada 1. jūniju ir reģistrētas 24 nevalstiskās organizācijas (NVO), no kurām novada teritorijā aktīvi darbojas 9. Vispazīstamākās, aktīvākās un biedru skaita ziņā visbagātākās biedrības ir trīs — “Invalidu un viņu atbalstītāju biedrība “Notici sev!”” (120 biedri), “Mālpils Zivīm” (vairāk kā 100 biedri) un “Mālpils sporta klubs” (53 biedri). Šīs nevalstiskās organizācijas katru gadu veiksmīgi īsteno dažāda apjoma projektus, kuru finansējums saņemts no Eiropas lauksaimniecības fonda lauku attīstībai (ELFLA), Eiropas Sociālā fonda (ESF), Eiropas Zivsaimniecības fonda (EZF), Eiropas Ekonomiskās zonas (EEZ) finanšu instrumenta, Borisa un Ināras Teterevu fonda.

Lielu ieguldījumu iedzīvotāju izglītošanā un aktivitātēs dod biedrība “Mālpils tautskola”, kas darbojas mūžizglītības jomā. Biedrība (dibināta 2001. gadā) ir sabiedriskā labuma organizācija, kas strādā mūžizglītības jomā, veidojot arī starptautiskos kontaktus starp izglītības iestādēm, NVO un citiem sociālajiem partneriem. Biedrības biedri ir Mālpils pašvaldības izglītības un kultūras iestādes: skolas, kultūras centrs, bibliotēka, novada dome, kā arī struktūrvienības: jauniešu iniciatīvas grupa, represēto apvienība. 2006. gada nogalē ir noslēgts līgums ar pašvaldību par mūžizglītības funkciju uzticēšanu biedrībai “Mālpils tautskola”, un līdz ar to biedrība oficiāli ir kļuvusi par pieaugušo izglītības pasākumu organizētāju Mālpils novadā. Ar pašvaldības atbalstu biedrība kopš 2007. gada organizē angļu un vācu valodas kursus, un pēc pieprasījuma arī datora apguves kursus. Katru gadu šajās nodarbībās piedalās ap 40 iedzīvotāju. Savu ieceru īstenošanai biedrība piesaista arī finansējumus no *ELFLA*, *Leonardo da Vinci* programmas, *Grundtvig* programmas, *Comenius Regio* programmas.

Invalidu un viņu atbalstītāju biedrība “Notici sev!” Biedrības darbības mērķi ir sabiedrības un invalidu sociālās integrācijas, saskaņas un labklājības veicināšana; invalidu dzīves kvalitātes uzlabošana sociālajā, garīgajā, izglītības un finansiālajā jomā. Biedrība sabiedrības labā darbojas jau 10 gadus. No 2006. gada biedrībai ir sabiedriskā labuma statuss. Biedrība “Notici sev!” šobrīd īsteno 7 sociālos projektus invalidu un invalidu ģimeņu sociālās un ekonomiskās vienlīdzības veicināšanai. Mālpils novada dome nodrošina telpas šo projektu norisei. Sadarbībā ar NVA ir izveidotas 3 subsidētās darba vietas invalīdiem, kurās 3 jaunieši ar īpašām vajadzībām apgūst pirmās darba prasmes un iemaņas. Viņi mācās būt atbildīgi, apzinīgi pildīt uzticētos pienākumus, ievērot darba režīmu, darboties grupā un veidot cieņpilnas savstarpējās attiecības. Projekta ietvaros notiek radošas aktivitātes — ziepju un sveču liešana, zaļu tēju un herbārija vākšana, kā arī rokdarbu, šūšanas, izšūšanas, nūjošanas, pērļošanas un zīmju valodas darbnīcas. Aktivitātēs ir iespēja iesaistīties ikvienam biedrības biedram, interesentam un novada iedzīvotājam. Darbnieku un aktivitāšu vadītāji ir biedrības biedri, kas ir aizrautīgi sava aroda meistari, kam ir liela darba pieredze un kas ir motivēti strādāt brīvprātīgo darbu un nodod savas prasmes citiem. Kopējs darbs un mācīšanās vienam no otra rada prieku un ceļ biedrības biedru pašapziņu, kas kopumā veicina invalidu sociālo integrāciju, saskaņu, labsajūtu un dzīves kvalitātes uzlabošanu.

Biedrība “Mālpils Zivīm”. Biedrība “Mālpils Zivīm” dibināta 2006. gadā (kopš 2010. gada sabiedriskā labuma organizācijas statuss) ar mērķi organizēties vienā makšķerēšanas un dabas mīļotāju saimē, lai paši uzsāktu sava novada ūdenskrātuvju un upju apsaimniekošanu, ihtio faunas un dabas objektu aizsardzību. Sadarbībā ar Mālpils novada pašvaldību un tās teritorijā esošo nekustamo īpašumu īpašniekiem biedrība ir pārņēmusi apsaimniekošanu Mergupes un Sudas upes posmus.



Foreļu pavairošana Mergupē

Biedrības galvenās darbības jomas ir zivju resursu saglabāšana un pavairošana, bērnu un jauniešu izglītošana vides jautājumos, makšķerēšanas sporta popularizēšana un tūrisma veicināšana Mālpils novadā.

Biedrība regulāri pavairo esošo karpu, liņu, karūsu populācijas Mālpils centra un Mālpils HES ūdenskrātuvēs, straute foreļu populācija Mergupē, Sudā un Tumsūpē (no jauna ielaistas alatu, zandartu un balto amūru sugas). Jūlijā un augustā biedrība regulāri rīko bērnu un jauniešu 3 dienu nometnes 40–50 bērniem, kurās par lektoriem aicina valstī pazīstamākos vides speciālistus un makšķerēšanas sporta

popularizētājus: M. Olti, E. Simsonu, E. Zveju, U. Nuķi, P. Līderu, K. Poišu u.c.

Biedrībai ir sava mājas lapa www.malpilszivim.lv, biedrības aktivitātes regulāri tiek atspoguļotas TV raidījumu ciklā “Zveja”, “Ar makšķeri”, žurnālā “MMD”, laikrakstos “Mālpils Vēstis”, “Siguldas Vēstis”, biedrība regulāri rīko pludīņu, zemledus, karpu makšķerēšanas (arī starptautiskas) un spīningošanas sacensības.

2013. gadā biedrība ar ES Zivsaimniecības fonda līdzfinansējumu īstenoja projektu, kura rezultātā atklāja kājāmgājēju taku gar Mergupi 6,5 km garumā. Taka pieejama visiem novada iedzīvotājiem un viesiem. Biedrība ir izstrādājusi tūrisma maršrutu, kurā iekļauti Mālpils kultūrvēsturiskie, dabas un izglītības objekti. Maršruta garumā 2014./2015. gadā uzstādīja virziena norādes, karšu un informācijas standus pie nozīmīgākajiem objektiem un izbūvēja gājēju tiltu pār Mergupi.

Biedrība “Mālpils sporta klubs”. Biedrība dibināta 2009. gadā. Jau sesto gadu “Mālpils sporta klubs” organizē fiziskās sagatavotības aktivitātes, treniņus un treniņu nometnes bērniem un jauniešiem, kā arī velo braukšanas sacensības, pludmales volejbola turnīrus vasarā un citas sporta aktivitātes, kurās aicināts iesaistīties ikviens.

Arī “Mālpils sporta klubs” ir ieguvis sabiedriskā labuma statusu, kas atvieglo līdzekļu piesaisti no uzņēmējiem un vietējās pašvaldības. Biedrība ir īstenojusi vairākus projektus, piesaistot Eiropas stuktūrfondu līdzfinansējumu. Mālpilī ir izbūvēta *BMX* trase, iekārtoti volejbola laukumi ar atpūtas vietu, izveidots āra treniņu laukums, uzcelta inventāra noliktava ar ģērbtuvi. Papildus izveidots hokeja laukums ar bortiem un apgaismojumu, kas īstenots Mālpils novada domes mazo projektu ietvaros. Šī infrastruktūra Mālpils novada iedzīvotājiem ir pieejama bez maksas.

Visi projekti īstenoti “Mālpils sporta klubam” sadarbojoties ar Mālpils novada domi, vietējiem uzņēmējiem un Mālpils iedzīvotājiem, kuri aktīvi piedalās talkās. Šie projekti veido jauniešu atbildīgu attieksmi pret darbu un pierāda, cik liela nozīme ir komandai, veidojot lielākus un mazākus pasākumus.

Starptautiskie izglītības projekti — ieguldījums novada iedzīvotāju personības attīstībā. Kopš 1998. gada Mālpils novada iedzīvotājiem ir iespēja iesaistīties visām paaudzēm un iedzīvotāju grupām domātos Eiropas Savienības izglītības programmu projektos (*Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig, Erasmus+*), kurus piedāvā izglītības iestādes, pašvaldība un nevalstiskās organizācijas. Piesakot un īstenojot šos projektus, cenšamies mazināt nevienlīdzību starp lauku un pilsētu

cilvēku iespējām un nodrošināt plašāku pieeju personīgajai, profesionālajai, sociālajai, valodu un kultūras attīstībai ikvienam iedzīvotājam.

Sadarbība ar ārzemju partneriem (attiecīgo nozaru kolēģiem, skolēniem, tematisko grupu dalībniekiem) palīdz iepazīt, saprast un pieņemt citus cilvēkus, spēt sadarboties dažādās situācijās.

Nozīmīgākie skaitļi:

- **683** mālpilieši ir piedalījušies šo projektu pasākumos ārzemēs — **72** partneru organizācijās **25** valstīs;
- **580** ārzemju partneri ir bijuši Mālpilī un strādājuši projektos kopā ar mūsu dalībniekiem;
- jaunākajam projektu dalībniekam ir **4** gadi, vecākajam — **69**.

Aiz katra no šiem skaitļiem ir mūsu novadnieku iegūtās zināšanas, pieredze un prasmes, kas iegūtas piedaloties praksēs ārzemēs, veicot dažādus projektu uzdevumus tepat Mālpilī vai kopā ar partnerskolu skolēniem ārzemēs, piedaloties profesionālās pilnveides pasākumos, svešvalodu un datorzinību kursos, kas ir pieejami visiem novada iedzīvotājiem bez maksas.

Organizējot projektus, domājam par dažādu iestāžu, NVO, paaudžu un sabiedrības grupu sadarbību arī viena un tā paša projekta ietvaros, piemēram, vecmāmiņu kluba “Rezēdas” dalībnieces un dažādu valstu skolēni, bērnudārza bērni un profesionālo skolu audzēkņi no Latvijas un ārzemēm, u.c.

Comenius Regio projektā par lasīšanas veicināšanu iesaistījās vairāki simti cilvēku vietējos pasākumos (tikšanās ar rakstniekiem skolās un bibliotēkās, lasīšanas maratons, rakstnieku muzeju apmeklējumi, Grāmatu svētki u.c.) un 24 mālpilieši piedalījās projekta sanāksmēs Austrijā.

Uzsākot katru projektu, informāciju par tā pasākumiem un iespēju tajā piedalīties publicējam “Mālpils Vēstis” un mājas lapā www.malpils.lv. Visi vietējie pasākumi (apmācību kursi, ekskursijas, izstādes u.c.) ir pieejami bez maksas vai citiem ierobežojumiem. Dalībai starptautiskos pasākumos, protams, ir nepieciešamas svešvalodu zināšanas vismaz iesācēja līmenī, un tās jau kopš 2007. gada bez maksas var iegūt projektu finansētajos svešvalodu kursos. Šo iespēju ir izmantojuši vairāk kā 200 cilvēki.

Tā ka atliek tikai saņemties un pārkāpt pāri mājas sliekšnim, lai izmantotu piedāvātās iespējas mācīties un radoši darboties kopā ar citiem novada iedzīvotājiem un ārzemju viesiem, kā, piemēram, šajā *Grundtvig* programmas projektā “Kultūru migrācija autobiogrāfijās”.

Interesu izglītība — bērnu un jauniešu socializācijas un vērtībizglītības pamats. Ļoti būtiska vieta bērnu un jauniešu izglītošanā Mālpils novadā ir interešu izglītībai. Interesu izglītības programmu piedāvājums ne tikai ietekmē bērnu un jauniešu zināšanas, bet arī prasmes un spējas, tajā skaitā socializēties, pašaplicināt sevi un rast ceļu pašrealizācijai. Interesu izglītība ir arī preventīvais darbs, kas novērš negatīvo tendenču attīstību jaunatnes vidū. Interesu izglītības programmu īstenošanai katru gadu tiek piešķirts valsts finansējums, tomēr tas ir nepietiekams, lai īstenotu daudzveidīgu un pieejamu interešu izglītības programmu klāstu. Mālpils novada pašvaldība, lai katram bērnam un jauniešim būtu iespēja pilnveidot sevi kvalitatīvās, daudzveidīgās, sev interesējošās interešu izglītības jomās, ik gadu piešķir ievērojamus finanšu līdzekļus interešu izglītības programmu realizēšanai. Izglītības iestādēs tiek īstenotas 54 interešu izglītības programmas (valsts



Meistardarbnīcas amata profesiju apguvei Mālpils internātpamatskolā

finansējums — 35%, pašvaldības finansējums — 65%). Bērni un jaunieši apgūst:

- kultūrizglītības programmas (tautiskās dejas, vokālais ansamblis, koris, teātris, vizuālā māksla, netradicionālie rokdarbi, papīra plastika);
- sporta izglītības programmas (sporta spēles, smagatlētika, aerobika, peldēšana, basketbols, tūrisms, sporta dejas);
- tehniskās jaunrades un radošo industriju programmas (tehniskā modelēšana, datorzinības, datorgrafika, datordižains, ēku inženierzinības);
- vides izglītības programmas (Eko zinības, vides izpēte un izzināšana, gidi, floristika);
- jauniešu iniciatīvu programmas (jaunatnes iniciatīvas centrs, jaunieši darbībā);
- citas programmas (projektu darbības, novadpētniecība, žurnālistika, viesu apkalpošana, mājsaimniecība, dizains, auto apmācība).

Mālpils novada pašvaldībā populārākās ir kultūrizglītības un sporta izglītības programmas — izglītības iestādēs darbojas 6 tautisko deju kolektīvi, 3 vokālie ansambļi, 5 sporta spēļu pulciņi, vairāki teātra un vizuālās mākslas pulciņi. Savas prasmes un talantus novada bērni un jaunieši var attīstīt arī profesionālās ievirzes izglītības programmās Mālpils Mūzikas un mākslas skolā. Svarīgi dot ikvienam bērnam un jauniešim iespēju apgūt jaunas prasmes un iemaņas, attīstīt spējas un talantus, būt radošam un aktīvam sabiedrības pārstāvim.

Mālpils Kultūras centrs. Kultūras centrs nodrošina Mālpils novada iedzīvotājiem labvēlīgu vidi radošās daudzveidības attīstībai un sabiedriskajām aktivitātēm.

Pēdējos gados ir palielinājis amatiermākslas kolektīvu skaits no 10 kolektīviem 2008. gadā līdz 14 kolektīviem 2015. gadā. Nākuši klāt tādi kolektīvi kā keramikas studija “Mālpils”, kurā darbojas 18 pieaugušie un 34 bērni, folklo-



*Mālpils deju kolektīvi novada svētkos
2014. gada 9. augustā*

ras kopa “Mālis”, vēl viens senioru ansamblis, jauniešu un bērnu teātra studija “Pilmēness”. Līdz ar to, tās ir jaunas iespējas gan cilvēkiem pilnveidot savas prasmes, gan arī iekļauties un kopīgi veidot daudzveidīgākus kultūras centra pasākumus, kuri piejami visiem novada iedzīvotājiem.

Kopumā amatiermākslas kolektīvos kultūras centrā darbojas apmēram 250 novada iedzīvotāji, no tiem apmēram 190 pieaugušie un 60 bērni un jaunieši. Šiem sociāli aktīvajiem iedzīvotājiem nekad nav nepieciešama sociālā palīdzība, viņi ir aktīvi un darbīgi.

Bez iedzīvotāju līdzdalības tautas mākslas procesā un interešu grupās novadā notiek arī profesionālās mākslas pasākumi — koncerti, akadēmiskās mūzikas koncerti (tradicionālie Kamermūzikas vakari), teātra izrādes gan bērniem, gan pieaugušajiem. Vēl kultūras centrs organizē dažādas mākslas izstādes, ievērojamu cilvēku piemiņas izstādes. Iedzīvotājiem dotas iespējas redzēt labu profesionālu mākslu. ●



KRISTĪNE LIEPIŅA

JAUNS IZAICINĀJUMS, JAUNA PIEREDZE, JAUNAS IESPĒJAS

Mans ceļš uz ASV. Biju vēl studente Rīgas Stradiņa universitātē sociālā darba bakalaura studiju programmā, kad ceturtajā studiju gadā saņēmu piedāvājumu pieteikties apmaksātai praksei un darbam ar bērniem, kuriem ir autisms. Iepazīstoties ar informāciju, atklājās, ka prakse ir ASV, kas šo piedāvājumu padarīja tiešām vilinošu. Aizpildīju pieteikuma anketu un jau pēc divām dienām bija pirmā intervija ar programmas koordinatori, kurā sīkāk iepazīnos ar programmu, sapratu, ko es no tās varu sagaidīt un ko sagaida no manis. Tad sekoja ilga gaidīšana. Lai gan studiju laikā jau biju apgūvusi speciālās pedagogijas un psihiatrijas studiju kursu, kas deva izpratni par konkrēto diagnozi, tomēr sameklēju literatūras kalnus par autismu un ASV. Lasīju un gaidīju. Pēc gada, 2014. gada 24. novembrī tika saņemta galīgā atbilde, ka varu braukt, un jau 28. novembrī ieradās ASV “Anderson center for Autism”, apņēmības pilna mācīties un izbaudīt manas dzīves lielāko piedzīvojumu. “Anderson center for Autism”. Ik gadu 2. aprīlī pasaulē tiek

Šobrīd viņa iziet praksi “Anderson center for Autism” un strādā ar bērniem un jauniešiem ar autismu un autiska spektra traucējumiem.

Centrs atrodas Amerikas Savienotajās Valstīs, aptuveni divu stundu braucienā no Ņujorkas. Kristīne būs viena no retajiem Latvijas sociālajiem darbiniekiem, kas specializējies darbā ar īpašu mērķa grupu — bērni un jaunieši ar autismu. Kristīne šajā centrā ir pavadījusi vairāk kā pusgadu. Daudz kas ir piedzīvots, redzēts un apgūts. Par to, kā Kristīne nokļuva Andersona centrā, par tā darbību, par saviem darba pienākumiem un sadzīvi, par pieredzi un atziņām viņas rakstā.

atzīmēta Autisma atpazīstamības diena. Autisms ir viens no sarežģītākajiem un komplicētākajiem traucējumiem, kas ietekmē bērna vai pieaugušā sociālo mijiedarbību ar pasauli, ietekmē komunikēšanas veidu (var būt apgrūtināta valodas sapratne un arī mutvārdu runa), ietekmē apkārtējās pasaules uztveri un attiecību veidošanu ar apkārtējiem. Personai ar autiskā spektra traucējumiem var būt ierobežojumi iztēlē un elastīgajā domāšanā.

ASV autisms ir ļoti liela problēma. Jaunākie statistikas dati parāda — katrs sešdesmit astotais bērns ir ar autisma spektra traucējumiem. Te jāpiebilst, ka autisms daudz biežāk ir sastopams zēniem nekā meitenēm: katram četrdesmit otrajam puisim ir novērojams autisms. Turpretī statistika par

meitenēm rāda — tikai katrai simtastoņdesmitdevītajai meitei tiek diagnosticēts autisms. [1]

Andersona centrs ir uz personu centrēta nevalstiska organizācija, kas veicina neatkarību un nodrošina aizstāvību bērniem un pieaugušajiem, kuriem ir autisma spektra traucējumi. Centrs piedāvā kvalitatīvas programmas saviem klientiem un nepārtrauktu integrētu atbalsta sistēmu viņu ģimenēm, aizbildņiem un ieinteresētajām personām. Andersona centrs nodrošina piesātinātu un pozitīvu vidi, kas ir veidota, lai veicinātu izaugsmi, patstāvību un sociālo mijiedarbību.

Diagnosticēšanas pakalpojums. Pētījumi ir pierādījuši, ka agrīna problēmas diagnosticēšana var palīdzēt ģimenēm un ārstniecības speciālistiem izvēlēties pareizo ārstēšanas stratēģiju, lai uzlabotu bērna stāvokli.

Autisma diagnosticēšanas izvērtējums ir aptverošs pakalpojums, novērtējot individuālo funkcionēšanu un vajadzības, izmantojot dažādus instrumentus un metodes. Centrā tiek veikta psiholoģiskā un psihiatriskā izvērtēšana, tiek pārbaudīta valoda un runa, tiek veikts funkcionālais uzvedības novērtējums, kā arī ergoterapeita un fizioterapeita izvērtējums.

Apdrošināšana. Andersona centrs ir cīnījies, lai Ņujorkas štatā tiktu pieņemts likums, kas paredz, ka apdrošināšanai jāsedz ar autisma ārstēšanu paredzētos izdevumus. 2012. gada novembrī mērķis tika sasniegts. Tas pavēra ģimenēm iespēju saņemt pakalpojumus, kuri pirms tam apdrošināšanā bija noteikti kā medicīniski nevajadzīgi.

Profesionāli semināri. Centrs piedāvā seminārus ģimenēm, terapeitiem un profesionāļiem, kā arī citām ieinteresētajām personām.

Pakalpojumi skolas teritorijā. Bērniem un pieaugušajiem ar autisma spektra traucējumiem centrs piedāvā konsultēšanu, sociālo prasmju treniņu un atbalstu pārejas posmos visa mūža garumā. Uzņēmējiem, kuri ir ieinteresēti algot personas ar autismu vai, kuri grib uzzināt, kā labāk apkalpot personas ar autisma spektra traucējumiem, tiek organizēti kursi, kā apkalpot šādus cilvēkus un kas ir jāņem vērā, lai cilvēki ar autismu pie viņiem justos komfortabli.

Pakalpojumi bērniem. Autisms nopietni ietekmē to cilvēku dzīvi, kurus tas skar: bērnus, viņu vecākus, citus ģimenes locekļus u.c.. Autisms katru indivīdu ietekmē atšķirīgi. Andersona centra iemītnieki parāda plašu prasmju un spēju loku, tomēr jāatzīmē, ka paralēli tam viņiem ir grūtības mācīties, komunicēt un lielākajai daļai no centra klientiem ir uzvedības problēmas.

Rezidences bērnu programma piedāvā nepārtrauktas un visaptverošas mūžizglītības iespējas, lai nodrošinātu izglītojošas, sociālās, emocionālās un komunikācijas vajadzības katram studentam. Programma ir veidota, lai klienti kļūtu patstāvīgi mājās, skolā un sabiedrībā.

Šo programmu padara īpašu:

- attiecības, kas tiek veidotas ar uzticēšanās palīdzību;
- droša vide, kas atbalsta un bagātina personību;
- liels darbinieku skaits uz vienu studentu;
- aizrautīgs darbs no darbinieku puses;
- atbilstoša vide un ekipējums, u.c. lietas.

Izglītības programma. Izglītības programām tiek uzņemti bērni vecumā līdz divdesmit vienam gadam, kuriem primārā diagnoze ir autisms. Andersona centrs piedāvā pilnu klāstu ar specializētiem pakalpojumiem, kas veidoti, lai bagātinātu bērnu dzīvi. Šī unikālā programma izmanto proaktīvas un atbalstošas stratēģijas, kas palīdz katra studenta izglītības, sociālo, emocionālo un komunikācijas mērķu sasniegšanai, kā rezultātā paaugstinās arī viņu dzīves kvalitāte.

Rezidences programma. Rezidences programma sadarbibā ar izglītības programmu piedāvā bagātīgu klāstu ar specializētiem pakalpojumiem, kā arī drošu, komfortablu un mājīgu vidi, veidotu ar mērķi bagātināt bērnu dzīvi. Šī programma izmanto preventīvas un atbalstošas stratēģijas, lai uzlabotu bērnu dzīves kvalitāti.

Dzīves iemaņu attīstība. Skolas teritorijā esošajā dzīves iemaņu istabā ir izveidota dzīvokļa simulācija, kur studenti strādā, lai attīstītu ikdienas dzīves, ēdiena gatavošanas, mājas uzkopšanas un veļas mazgāšanas iemaņas. Studenti, kuri ir sasnieguši divpadsmit gadu vecumu, piedalās sabiedriskā darba treniņā, kas fokusējas uz individuālo darba uzvedību un iespēju paaugstināšanu pēc vidusskolas.

Pēcskolas aktivitātes. Katra aktivitāte ir veidota ar mērķi, lai mācītu jaunas prasmes, kā arī lai nostiprinātu esošās vai arī — lai radītu jaunas intereses un hobijus. Studenti var izvēlēties no dažādām aktivitātēm, klubiem vai nodarbībām.

Centrs sniedz pakalpojumus arī pieaugušajiem, viņiem tiek nodrošināts dienas centra pakalpojums un rezidenču programma.

Dzīve ASV. Dzīvoju Ņujorkas štatā, divu stundu braucienā uz ziemeļiem no Ņujorkas, netālu no mazas pilsētiņas *Hyde Park*, kas ir zināma kā vieta, kur ir dzīvojis prezidents Rūzvelts ar ģimeni. Mana mājvieta atrodas Andersona centra skolas teritorijā, gandrīz meža vidū. Mājā dzīvojam vienpadsmit meitenes no Eiropas, visas šeit ieradāmies, lai papildinātu zināšanas par autismu un apgūtu jaunas metodes, kā strādāt ar personām, kurām ir autisms.

Pirms uzsāku darbu, apmeklēju divu nedēļu apmācību kursu, kura laikā tika sniegta informācija, kas būs noderīga darba uzsākšanai. Tika stāstīts par to, kas ir autisms, kā strādāt ar bērniem, kuriem ir autisma spektra traucējumi. Apgūvām paš aizsardzības metodes, pirmo medicīnisko palīdzību un dokumentāciju. Šajās divās nedēļās daudz tika runāts arī par riskiem — seksuālo uzmākšanos, konfidencialitātes ievērošanu, dzimumu līdztiesību. Dažādi speciālisti stāstīja par to, kādu darbu viņi veic Andersona centrā un ko viņi sagaida no mums kā jaunajiem speciālistiem. Šīs divas mācību nedēļas bija ļoti intensīvas, jo bija jāapgūst liels informācijas daudzums, bija jāspēj to uztvert angļu valodā, kā arī jāpierod pie laika maiņas un sadzīves (atšķirīga kultūra, savstarpējās attiecības starp cilvēkiem, ēdiens u.c.). Pēc divu nedēļu apmācību kursa tika kārtots eksāmens un varējām sākt strādāt.

Darbs rezidencē. Strādāju vienā no sešpadsmit rezidencēm, kas atrodas skolas teritorijā. Mājas nosaukums ir "*Pine*" (Priede), mājā dzīvo astoņi puīši vecumā no piecpadsmit līdz divdesmit gadiem. Darba diena sākas 14.15 un beidzas 22.15, katrā maiņā man jāstrādā ar diviem bērniem. Mājā dzīvojošie puīši ir ļoti dažādi, daži no viņiem spēj komunicēt, citi spēj izdvest tikai atsevišķas skaņas, ir bērni, kuri lasa grāmatas un spēlē klavieres, bērni, kuri patstāvīgi nevar apmeklēt tualeti. Bet ir viena kopīga lieta — viņi visi ir agresīvi. Katram bērnam atšķirīgs agresivitātes iemesls. Kādam nepatīk, ja tiek pateikts "nē", kāds ir jūtīgs uz trokšņiem un gaismu, vēl kāds nezina citu veidu, kā pateikt — kaut kas nav kārtībā. Visbiežāk agresivitāte ir vēsta tieši uz darbiniekiem. Biežākās agresijas izpausmes ir košana, matu raušana, roku spiešana, skrāpēšana un sišana. Dažiem bērniem ir raksturīga sevis ievainošana vai apkārtējās vides demolēšana.

Lai mazinātu agresivitāti, darbinieki cenšas mazināt apkārtējās vides ietekmi uz studentiem. Ja bērnam nepatīk troksnis, viņš valkā ausiņas, ja nepatīk spilgta gaisma, tiek samazināts apgaismojums. Ja nepalīdz preventīvie pasākumi

un bērns kļūst agresīvs, tad tiek izmantotas pašaizsardzības metodes jeb *SCIP*, ar, kuru palīdzību iespējams pasargāt bērnu no savainošanās, kā arī aizsargāt pašam sevi no traumu iegūšanas.

Tā kā šī ir mana pirmā saskarsme ar personām, kuras ir autismā spektrā, man ir ļoti daudz jāimprovizē un jāeksperimentē, lai atrastu labāko pieeju un metodes, ar kādām strādāt. Katram no bērniem ir viņa individuālie mērķi, kurus sastādījuši uzvedības speciālisti. Mērķi ir visdažādākie — atkritumu iznešana, grīdas mazgāšana, mazgāšanās dušā, brīvā laika aktivitāšu izvēle, drēbju locīšana, tualetes apmeklēšana u.c. Katram bērnam ir savs plāns, kurā ir jāieraksta, cik reizes ir konstatēta konkrētā uzvedība, piemēram, agresivitāte, *PICA* (neēdamu objektu ēšana), *SIB* (sevis ievainojoša uzvedība), bēgšana prom, izvairīšanās no veicamajiem uzdevumiem u.c.

Būtībā mans galvenais uzdevums ir nodrošināt izglītojošas un izklaidējošas aktivitātes bērniem pēc skolas, nodrošināt drošu un atbalstošu vidi, kas palīdzētu bērniem attīstīt viņu esošās vai veidot jaunas iemaņas un prasmes. Savu darbu varu pielīdzināt sociālās rehabilitācijas profesijai, jo viens no uzdevumiem, kā jau minēju, ir uzlabot vai veidot jaunas iemaņas studentiem, kas turpmākajā dzīvē viņiem palīdzētu kļūt patstāvīgiem un uzlabotu viņu dzīves kvalitāti.

Saskarsme ar sociālo darbu. Andersona centrā nav sociālais darbinieks, bet ir gadījuma vadītāji. Ja ir vajadzīgs sociālais darbinieks, tas tiek piesaistīts. Gadījuma vadītāji ir kā advokāti bērniem un pieaugušajiem, kuri ir centra klienti. Viņi ir kā balss, acis un ausis klientu ģimenēm, novērojot individu aprūpi un dzīves kvalitāti. Gadījumu vadīšanas birojs tika izveidots 2003. gadā, jo radās vajadzība pēc struktūrvienības, kas koordinētu informācijas plūsmu starp skolu, rezidencēm, vecākiem un skolas reģionu.

Gadījumu vadītāju galvenie pienākumi ir:

- atrast jaunas mājvietas tiem studentiem, kuri absolvē Andersona izglītības programmu;
- sadarboties ar citām aģentūrām, lai koordinētu skrīningu un novērojuma vizītes, lai uzlabotu pieaugušo novietošanas procesu;

- aktīvi asistēt vecākiem, lai palīdzētu piekļūt pabalstiem un tiesībām, kuri pienākas viņu bērniem.

Gadījuma vadītāji lielas pūles pieliek vecāku izglītošanā un informēšanā, jo viens no viņu mērķiem ir padarīt vecākus neatkarīgus no viņu pakalpojuma. Tādēļ gadījuma vadītāji rīko seminārus un konferences vecākiem, kurus tiek stāstīts par autismu, kā ar to sadzīvot, kur vērsties pēc palīdzības, kā arī tiek parādīti veiksmes stāsti. Vecāki pie gadījuma vadītājiem visbiežāk griežas tad, ja nav bijusi veiksmīga komunikācija ar skolu vai rezidenču programmu vadītājiem un darbiniekiem. Šādās situācijās gadījuma vadītājs ir kā starppersona, kas palīdz atrisināt problēmu. Bet pēc gadījuma vadītāja teiktā, šādas situācijas gadās reti.

Pēc tikšanās ar gadījuma vadītāju, radās iespaids, ka galvenokārt viņa birojs veic darbu ar dokumentiem, organizējot seminārus, rakstot novērtējumus par bērniem un tā ir tikai maza daļa no viņa laika, ko aizņem tiešais darbs ar ģimeni.

Pārdomas. Līdzšinējā pieredze ASV ir bijusi ar lielu pluss zīmi. Tā kā pirms tam man nav bijusi nekāda saskarsme ar autismu, tad šeit man ir lieliska iespēja to redzēt visdažādākajās formās. Katru dienu varu trenēt savas empātijas spējas, kreativitāti un spēju pielāgoties situācijai. Šā pusgada laikā esmu atklājusi sevī ļoti daudz jauna, kas palīdzēs turpmākajā darbā sociālā darba jomā. Tā kā Latvijā darbs ar personām, kurām ir autismā spektra traucējumi, atrodas tikai sākumposmā, cenšos apgūt un redzēt pēc iespējas vairāk, lai šīs zināšanas, atgriežoties Latvijā, varētu nodot tālāk, kā arī attīstīt darbu un pakalpojumus personām ar autiska spektra traucējumiem. ●

LITERATŪRA

- Autism speaks: <https://www.autismspeaks.org/what-autism>
<http://www.autisms.lv/index.php/lv/jaunumi/34-10-soli-ikdienai-berniem-ar-autiska-spektra-traucejumiem>
Anderson center for Autism: <http://www.andersoncenterforautism.org/>

SUMMARY

PUBLICATION 'ONE CAN BE IDENTIFIED BY WORK -2' KNOWLEDGE TRANSFER TO SOCIAL WORK PRACTICE

The most accurate description of the leitmotif and motto of this publication is rendered by the international definition accepted at Melbourne in 2014: 'Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing'. The publication incites negotiation on the professional capital into the social work sector, calls for openness to perceive new impulses in critical and creative social work practice and social work education. This is a challenge – 'more social work in the social work profession'.

The publication consists of the introduction and three chapters. In the introduction Lolita Vilka, Associate Professor of the Riga Stradins University (RSU), analyzes the social and professional capital significance in the social work sector. Whereas Jānis Gardovskis, Rector of the Riga Stradins University, emphasizes that social welfare is an important field of education and research of the RSU as the University of Human Study.

The first chapter *Social Policy and Social Work* is dedicated to the urgency of social policy in 2015, as well as renders analysis of the social work importance, development and problems of social justice in Latvia. As it is highlighted in the chapter the social work quality improvement, ensuring of availability, efficiency enhancement and sustainable development of the social work sector are the most significant vectors planned for the social work development for the next ten years. An included into the chapter article of the Riga municipality on the evaluation of the social work practice concerning orphans and children left without parental care in the city of Riga can serve as a real practical example in the evaluation of the social work effectiveness.

The second chapter of the publication *Knowledge Transfer and Innovations in Social Work* consists of three subchapters: General Theory, Researches and Study Novelty.

The subchapter *General Theory* is dedicated to new trajectories in the development of the social work profession worldwide. Far and wide, there is a reasonable necessity in integrated approach to social work education, emphasizing the importance of the educators' role, their academic growth and development in the high quality teaching process, the importance of the relationships between the teaching staff and student's promoting the creative study environment. Ditto, the subchapter expands the issue on mediation opportunities in social work.

The subchapter *Researches* renders a scientific analysis of various professional activities of a social worker and professional aspects – social worker's professional ethics, safety risks in social work profession, social work efficiency evaluation and measurement methods. The subchapter renders description of deinstitutionalization as an opportunity for adults

with mental disorders to live an independent life. Various articles are inserted in the subchapter as interesting innovation examples in social work development: on mechanotherapy opportunities in professional rehabilitation, on application of arts therapy in team work with people with predictable disabilities, on universal design and environmental accessibility in the town of Jurmala.

The subchapter *Study Novelty* offers articles on modern solutions to social problems in the study process, innovations in social work profession and in research, as well as articles dedicated to sixteen-year experience of Liepāja University in sustainable professional social work development.

The third chapter of the publication *Social Partnership and Synergy in Searching for New Solutions* is focused on evaluation of experience of local governments. The representatives of local governments have stressed that the key words of social work development are 'activity' and 'cooperation', that social help includes much more than just sharing benefits. In the chapter much attention is devoted to health promotion and social work interaction, importance of the family court institution in Latvia, participation of young people, who are ready to act to promote social welfare and environmental quality improvement. This chapter renders description of the deinstitutionalization significance, of a new view of social work and its boundary displacement, also here the representatives of local governments share their experience. The readers' attention might be captured also by an article of a student of RSU master's degree program Kristīne Liepiņa, where she tells of her practice at Anderson Center for Autisms, USA.

Yet it is worth noting that two very important events of the year 2015 are highlighted in the publication – signing of a tripartite cooperation agreement between the Ministry of Welfare, the Latvian Association of Local and Regional Governments and Riga Stradins University, as well as election of a lecturer of the RSU Department of Welfare and Social Work Marika Smirnova to the Executive Committee of the European Association of Schools of Social Work.

RĪGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTE (RSU)

LATVIJAS UNIVERSITĀTE (LU)

BALTIJAS STARPTAUTISKĀ AKADĒMIJA (BSA)

LATVIJAS KRISTĪGĀ AKADĒMIJA

LIEPĀJAS UNIVERSITĀTE (LIEPU)

RĒZEKNES AUGSTSKOLA (RA)

LU P. STRADIŅA MEDICĪNAS KOLEDŽA

Žurnāla redkolēģija

Dr.phil., RSU Labklājības un sociālā darba katedras vadītāja, asoc.prof. **Lolita Vilka** – redkolēģijas vadītāja

RSU Labklājības un sociālā darba katedras speciāliste mācību jautājumos **Anita Ābele**

Latvijas Pašvaldību Savienības priekšsēdis **Andris Jaunsleinis**

LR Labklājības ministrijas Sabiedrisko attiecību speciāliste **Iveta Kancēna**

RSU Labklājības un sociālā darba katedras lektore **Ilvija Razgale**

Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienības valdes priekšsēdētāja **Ilze Rudzīte**

LR Labklājības ministrijas Sociālās iekļaušanas un sociālā darba politikas departamenta direktores vietniece **Ilze Skrodele-Dubrovskā**

Medicīnas izglītības tehnoloģiju centra biroja vadītāja **Andreta Slavinskā**

RSU Labklājības un sociālā darba katedras lektore **Marika Smirnova**

RSU Labklājības un sociālā darba katedras metodiķe **Dagnija Staķe**

Zinātniskais redaktors

Dr.phil., RSU Labklājības un sociālā darba katedras asoc. prof. **Andris Vilks**

Literārais redaktors

Pēteris Jankavs

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 sociāla darba attīstība pašvaldībās”

Pārpublicēšanas gadījumā atsauce uz izdevumu “Zināšanu pārnese sociālā darba praksē: var pazīt pēc darbiem” obligāta.

ISBN 978-9934-8536-3-0



**“LATVIJAS SOCIĀLĀ DARBA IZGLĪTOTĀJU,
SOCIĀLO DARBINIEKU UN SPECIĀLISTU 2. FORUMS”**

2015. GADA 17. SEPTEMBRĪ
RĪGĀ, LATVIJAS NACIONĀLAJĀ BIBLIOTĒKĀ