



SOCIĀLĀ
DARBA UN
SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS
AUGSTSKOLA
ATTĪSTĪBA

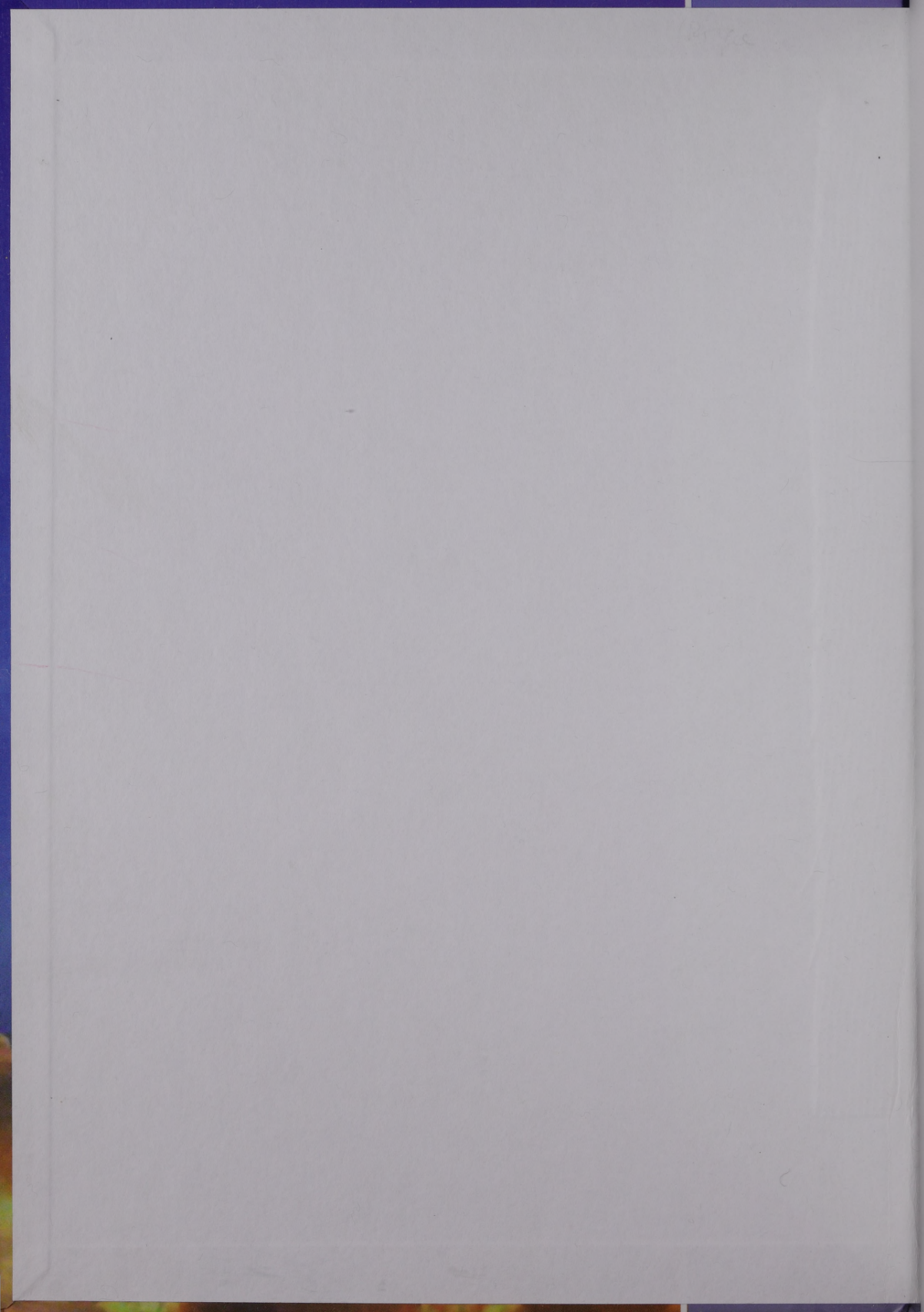
DZĪVES JAUTĀJUMI

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS PEDAGOĢIJAS
TEORIJA UN PRAKSE



2005

ZINĀTNISKI METODISKS RAKSTU KRĀJUMS







95-3
400

Latvijas Nacionālā
bibliotēka

L
36

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS AUGSTSKOLA
"ATTĪSTĪBA"



DZĪVES JAUTĀJUMI

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS TEORIJA
UN PRAKSE

ZINĀTNISKI METODISKS
RAKSTU KRĀJUMS

X

RĪGA
2005

0305064052

Zinātniski metodiskais rakstu krājums ir sagatavots Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolā "Attīstība", izmantojot augstskolas un ārzemju partneraugstskolu mācību spēku, sociālā darba un sociālās pedagoģijas speciālistu zinātniski pētnieciskā darba rezultātus.

- Viršredaktore: **Lidija Šilņeva**, prof., Dr. paed.
- Redkolēģija: **Raimonds Inne**, zinātniskais redaktors, Dr. paed.
Marks Rodžerss, prof., Dr. soc. darba (ASV)
Aina Vilciņa, prof., Dr. paed.
Taimi Tulva, prof., Dr. phil. (Igaunija)
- Recenzents: **Oskars Zīds**, prof., Dr. paed., Latvijas Universitāte
- Tulkojumi: *Teika Lapsa*
- Korektore: *Inta Jansone*
- Vāka noformējums: *Alvis Inne*
- Tehniskā redaktore: *Aelita Pāvuliņa*

DZĪVES JAUTĀJUMI X

Darba autortiesības ir aizsargātas saskaņā ar LR likumu "Par autortiesībām un blakustiesībām". Darba pārpublicēšana jebkurā drukātā vai elektroniskā formā, kopumā vai daļām, tā izdošana, izplatīšana masu saziņas līdzekļos, kā arī kopēšana ir stingri aizliegta bez autoru rakstiskas piekrišanas.

Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība".
LV - 1007, Rīgā, Eiženijas ielā 1

Iespiests tipogrāfijā JUMI
Lienes ielā 19, Rīgā

ISBN 9984-9842-0-6

© Sociālā darba un sociālās
pedagoģijas augstskola
"Attīstība", 2005

SATURS

Table of contents	5
Priekšvārds	7

SOCIĀLĀ DARBA METODOĻĪJA UN METODIKA

Lenarts Naigrens, Haluks Soidans. Sociālā darba pētniecība un tā atkarība no prakses	10
Evija Sedvalde. Kopienas darbs kā sociālā darba metode ar personu grupām un sabiedrību	25
Elizabete Pefere Talbota. Kompleksa lēmumu pieņemšana: bērna drošība kā prioritāte ģimenes atkalapvienošanās procesā	42
Aina Vilciņa. Nosacīti notiesāto pusaudžu uzvedības korekcija	54
Vīta Roga. Dažādības respektēšana kā sensitīva sociālā darba sastāvdaļa	66
Galina Grigoroviča, Liliņa Laicāne. Reliģija kā resurss sociālajā darbā	74
Dagnija Briede. Komandas darba modeļi	91

SOCIĀLO INSTITŪCIJU VADĪBA

Lidija Šilņeva. Sociālo programmu rezultātu sasniegšana un mērīšana	112
Maruta Pavasare, Agris Veidemanis. Kvalitātes vadības principi kvalitātes sistēmu skatījumā	131
Natālija Bolbāte. Cilvēkresursu vadība – efektīvas kvalitātes vadības sistēmas priekšnoteikums	152
Sandra Darkēvica, Iveta Purne. Sociālo institūciju vadītāja personīgā pilnveidošanās	176
Sandra Darkēvica, Iveta Purne. Vadīšanas garīgā dimensija	199

SOCIĀLĀS PROBLĒMAS MŪSDIENU GLOBALIZĀCIJAS APSTĀKĻOS

Volfgangš Bergs. Jauni pienākumi – jauns statuss? Sociālais darbs Vācijā	224
Gunilla Ekberga. Prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības profilakses labākā prakse	239
Elizabete Pefere Talbota, Liesma Ose. Cilvēku tirdzniecība: ASV kā mērķa valsts specifika	271

Līga Rāviņa, Marsella Sitenkova. Cilvēku tirdzniecības apkarošana	283
Zigrīda Goša. Bērnu nabadzība un tās sociālas sekas Latvijā	301
Airīta Brenča, Linda Majore. Datoratkarība kā sociāla problēma skolas vecuma bērniem	317

TERAPEITISKĀS METODES SOCIĀLĀ DARBA PRAKSĒ

Ēstere Zemīte. Smilšu attēlu veidošana smilšu kastē kā viena no sociālā pedagoga metodēm darbā ar skolēniem	334
Elizabete Pefere Talbota. Spēļu terapija: klīniskais atbalsts audžuģimenē ievietotiem bērniem	347
Liene Erele, Linda Vilde, Ingūna Zirne, Vita Roga. Dramaturģiskā pieeja sociālā pedagoga darbībā	360
Jekaterina V.Škurkina. Alkoholisma ārstēšanas vēsture ASV un alkoholisma rašanās modeļi	370
Autori	378
Summary	380

TABLE OF CONTENT

Table of contents	5
Foreward	7

METODOLOGY AND METHODICS OF SOCIAL WORK

Lennart Nygren, Haluk Soydan. Social work research and its dependence on practice	10
Evija Sedvalde. Community work as a method of social work with groups of persons and society	25
Elizabeth Peffer Talbot. Complex Decision-Making: Making Child Safety a Priority in Family Reunification.....	42
Aina Vilciņa. Correction of adolescents behaviour having received suspended sentence	54
Vita Roga. Respect to diference as an element of sensitive social work	66
Galina Grigoroviča, Lilita Laicāne. Religion as a resource in social work	74
Dagnija Briede. Models of team work	91

MANAGEMENT OF SOCIAL INSTITUTIONS

Lidija Šilņeva. Achieving and measuring the results of social programs.....	112
Maruta Pavasare, Agris Veidemanis. Principles of quality management in the perspective of quality systems	131
Natālija Bolbate. Human resource management – prerequisite of efficient quality management	152
Sandra Darkēvica, Iveta Purne. Personal improvement of manager of social institution	176
Sandra Darkēvica, Iveta Purne. Spiritual dimension of management	199

SOCIAL PROBLEMS IN SITUATION OF GLOBALISATION

Wolfgang Berg. New duties – new status? Social work in Germany	224
Gunnilla Ekberg. Best practices for prevention of prostitution and trafficking in human beings	239

Elizabeth Peffer Talbot, Liesma Ose. Human trafficking: The specifics of USA as target country	271
Līga Rāviņa, Marsella Sitenkova. Struggling against human trafficking	283
Zigrīda Goša. Poverty of children and its social consequences in Latvia	301
Airita Brenča, Linda Majore. Computer dependence as a social problem of children of school age	317

THERAPEUTICAL METHODS IN PRACTICE OF SOCIAL WORK

Ēstere Zemīte. Creation of sand images in the sand-box as one of social pedagogue's methods in work with schoolchildren	334
Ekaterina V.Shkurkin. History of Alcoholism Treatment in the United States of America and Alcoholism Causal Models	347
Elizabeth Peffer Talbot. Play therapy: A clinical support for children in foster care	360
Liene Erele, Linda Vilde, Ingūna Zirne, Vita Roga. Dramaturgy approach in the performance of social pedagogue	370
Authors	378
Summary	380

PRIEKŠVārds

Profesionāla saruna desmito gadu

Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas "Attīstība" kopš 1995. gada izdotā zinātniski metodiskā rakstu krājuma "Dzīves jautājumi. Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse" desmitās jubilejas reizē atļausos līdzās zinātniskajam korektumam emocionāli atgādināt to, ko ir atzinis jau Aristotelis – cilvēks ārpus sabiedrības ir vai nu Dievs, vai nu zvērs. Un tieši tāpēc, ka mums, cilvēkiem, nav jābūt ārpus sabiedrības, pastāv sociālais darbs, kas daudziem palīdz atbildēt uz dažādiem dzīves jautājumiem un noturēties vai atkal iekļauties cilvēku kopumā.

Zinātnisko rakstu jau desmitā sējuma iznākšana ir viena no pazīmēm tam, ka attīstās arī sociālā darba izglītība un sociālā darba prakse, kuras pamatā ir zinātniskās un teorētiskās domas attīstība. Īsi atskatoties uz krājuma tapšanas vēsturi, ir jāsecina, ka tas ar gadiem ir kļuvis ne tikai biežāks, bet arī iesaistījis šajā profesionālajā sarunā, arvien jaunus dalībniekus no vietējo un ārzemju mācītspēku, praktiķu, pētnieku vidus. Kopīgiem pūļiem sociālais darbs ticis virzīts gan kā profesija, gan kā cilvēciska misija, gan kā Latvijā jauna zinātnes joma. Zīmīgi, ka vienā no pirmajiem sējumiem temats par zinātniskās pētniecības darba nozīmi sociālo darbinieku un sociālo pedagoģu izglītošanā ticis apskatīts ar tādu kā pierādīšanas, pārliecināšanas ievirzi, jo tas, kas šobrīd jau ir pats par sevi saprotams, pirms desmit gadiem daudziem tāds vis nešķīta. Un arī tāpēc ir bijusi nepieciešama šī profesionālā saruna, lai pasaulē apmēram simts gadus senas profesijas un vairākus gadu desmitus attīstījušās zinātņu nozares aksiomas daudz īsākā laikā palīdzētu saprast un pieņemt tepat Latvijā.

Kā mēs, krājuma veidotāji un sociālā darba zinātniskās, teorētiskās domas attīstītāji, attiecamies pret dzīves jautājumiem? Ne gluži tā, ka mēs zinātu vienīgās pareizās atbildes uz tiem. Bet to gan vienmēr uzsveram, ka būtisks priekšnoteikums sociālo problēmu sekmīgā risināšanā ir padziļināta izpratne par sabiedrību un tajā notiekošajiem procesiem, tas dod jaunas idejas un ierosmes praktiskajai profesionālajai darbībai. Un tā profesionālā sarunā rodas arī jaunas atbildes.

Krājuma virsredaktore Lidija Šilņeva, prof., Dr.paed.

Professione sociale e gruppo
Praksis

117

Sociologia della professione
Praksis

Professione sociale e gruppo
Praksis

SOCIĀLĀ DARBA METODOLOĢIJA UN METODIKA

Metodika ir zinātniski pamatota darbības sistēma, kas nodrošina efektīvu darbu ar cilvēkiem. Tās mērķis ir nodrošināt darbiniekus ar nepieciešamajiem zinātniskajiem pamatiem un metodiskajiem rīkiem, lai viņi varētu efektīvi veikt savu darbu. Metodika ir cieši saistīta ar metodoloģiju, kas nodrošina darbiniekus ar nepieciešamajiem zinātniskajiem pamatiem un metodiskajiem rīkiem, lai viņi varētu efektīvi veikt savu darbu.

Metodika ir zinātniski pamatota darbības sistēma, kas nodrošina efektīvu darbu ar cilvēkiem. Tās mērķis ir nodrošināt darbiniekus ar nepieciešamajiem zinātniskajiem pamatiem un metodiskajiem rīkiem, lai viņi varētu efektīvi veikt savu darbu. Metodika ir cieši saistīta ar metodoloģiju, kas nodrošina darbiniekus ar nepieciešamajiem zinātniskajiem pamatiem un metodiskajiem rīkiem, lai viņi varētu efektīvi veikt savu darbu.

Pirmais pesimistiskais uzskats – sociālais darbs kā māksla

Pirmie pesimistiskie uzskati ir balstīti uz būtiskiem pieņēmumiem. Sociālais darbs tiek pielīdzināts aktivitātei, kas nav un nevar būt balstīta uz grāmatu zināšanām. Šīs aktivitātes panākumi ir atkarīgi no personiskā talanta, ko var iemācīties, darot un atdarinot pieredzējušus sociālos darbiniekus. No šā viedokļa sociālā darba būtība bieži vien tiek formulēta kā māksla. Kā šī virziena piemēru var minēt Goldšteinu (9), kurš raksta, ka sociālajam darbam ir tendence uzkrāt teorijas, kuras ir svešas misijai "kalpot cilvēcei", un ka sociālais darbs tiek ievilināts ar zinātnisko metožu solījumiem, novēršoties no prakses gudrības pamatiem. Goldšteins nav vienīgais, kurš iztaujāja, vai zinātne var īpaši izskaidrot sociālā darba prakses intuitīvos aspektus (5; 26), un sociālais darbs bieži vien tiek attēlots kā māksla (Rerners (*Rearner*)). (23)

Viena no mākslas virziena sekām ir tā, ka sociālais darbs kā zināšanu ģenerētājs ir ļoti ierobežots. Sociālā darba pamatus nevar attēlot un analizēt zinātniski. Šis virziens ir skeptisks pret sociālā darba pētījumu iespējamību.

Otrais pesimistiskais uzskats – teorijas un metodoloģijas vājās puses

Izskanējusi arī akadēmiķu, galvenokārt sociālo zinātnieku kritika par mūsdienu sociālā darba pētījumiem, kuriem ir vājās vietas gan teorijā, gan pētījumu metodēs. Šī kritika skar arī sociālā darba izglītības programmas (no bakalaura un maģistrantūras līdz pat doktorantūras programmām), kas nav pietiekami zinātniskas. Freizers u.c. (6) izanalizējuši sociālo darbinieku rakstus 10 lielākajos žurnālos 1985.-1988.gadā un secinājuši:

"Kopsavilkumā parādās neliels zināšanu kopums, kas balstīts uz sistemātiskiem profesijā neizmantojamiem iztirzājumiem (..), atklājumi rosina uz to, ka nevienam sistemātiskās metodoloģijas veidam zināšanu paaudzē nav plaši izplatīta pielietojuma. Šīs nesistemātiskās pieejas kalpo arī kā nozīmīgs inovācijas un radošās darbības avots, vienlaikus radot riska situāciju, jo var izveidoties jauna kritikas paaudze, kas līdzīga Fleksnera aprakstītajai."

Lai gan Freizers u.c. tika nokritizēti par pārāgriem secinājumiem (34), "zināšanu kopuma" trūkuma problēma palika neatrisināta. Saskaņā ar Veikfeldu un Hepvorsu un Larsenu (32; 10) mēģinājumi radīt vispārīgu sociālā darba teoriju, piemēram, ekosistēmas teoriju, cieta neveiksmi, un Meinerts u.c. (15, 13) šo jautājumu uztvēra kā "kritisku": "Kritiskais jautājums sociālajam darbam ir precizēt tā jomu un misiju un izstrādāt prakses teoriju atbilstoši šiem kritērijiem."

Gambrila identificēja tādus sociālā darba pētniecības šķēršļus kā atšķirīgas zināšanu definīcijas, izpratnes trūkums par zinātni, kā arī zinātnes nepareiza interpretācija un vilinājums pēc teorijas. (8) Viņa norādīja arī uz citiem šķēršļiem, kas ietver zinātnes patoloģiju izplatību, atšķirīgus mērķus un unikālas zināšanu bāzes meklējumus. Vēlāk Houvs (11, 29) konstatēja: "Lai arī daudz cilvēku bija devušies sociālā darba uzdevuma meklējumos, secinājums (..) ir tāds, ka tas nemaz neeksistē."

Pēdējais šī pesimisma piemērs ir visaptverošākā sociālā darba zināšanu bāzes analīze 1991.gadā ar nosaukumu "Uzdevuma ietekme uz sociālā darba pētniecību", kurā konstatēts, ka sociālā darba pētniecībā ir iestājusies krīze. Uzdevuma ietekmes ziņojums ietvēra 21 pētījumu no žurnālu rakstiem, mācību kursu konspektu analīzi, akadēmiskā personāla autobiogrāfijas izpēti u.c. Šis ziņojums parādīja, ka pārāk maz tiek veikti pētījumi un esošie pētījumi neatbilst profesijai nepieciešamajām zināšanām un sabiedrības vajadzībām pēc kompleksu problēmu risināšanas. Sociālā darba pētījumi atpalika no citām profesijām pamata un praktisko pētījumu izteiksmē. (14)

Optimisma gars

Optimistiskos uzskatus var iedalīt trijos veidos. Viena optimistisko uzskatu grupa cerības liek uz iespējamību lietot daudz un dažādas pieejamās teorijas, neizstrādājot vienu sociālā darba pamatteoriju. Šajā virzienā sociālā darba teorijas ietver teorijas no citām zinātnes nozarēm un prakses modeļiem, piemēram, geštalterapija, feministu prakse, attīstības vai krīzes intervence, kognitīvās terapijas u.c. Tērnera pārskatā identificēts "prakses modeļu" saraksts ar 22 dažādiem modeļiem, kas salīdzināti ar 14 modeļiem 12 gadus agrāk. (9, 41) Faktiski ļoti daudzas mācību grāmatas ir šādi sakārtotas – tiek prezentēti modeļi pēc modeļiem un secināts, ka sociālajam darbiniekam ir jābūt eklektiskam, jāspēj savienot neskaitāmus teorētiskos virzienus, lai vislabāk palīdzētu klientam.

Otrs optimisma veids ir saistīts ar iespēju vai nu saprast sociālā darba mākslinieciskos aspektus zinātniski, vai/un noteikt tos kā citas eklektiskas konstrukcijas sastāvdaļu. Pirmo variantu visvairāk aizstāv tie, kuri uzskata, ka Šona reflektīvā praktiķa paradigma sniedz labu sociālā darba būtības attēlu. (25) Reflektīvais praktiķis ir jēdziens, kur teorija, pagātnes pieredze un intuīcija ir integrēta zināšanās, kuras tiek izmantotas praksē. (19, 20) Goldšteins uzsver "prakses gudrību" kā kaut ko līdzīgu izteikumam "sociālā darba prakse ir mūžīgi mainīgās un kompleksās teorijas, analoga, gudrības un mākslas sajaukums". (5, 41)

SOCIĀLĀ DARBA PĒTNIECĪBA UN TĀS ATKARĪBA NO PRAKSES

Lenarts Naigrens, Haluks Soidans (Lennart Nygren, Haluk Soydan)

Sociālā darba pētniecības māksla norāda uz ievērojamām grūtībām zinātnes nozares pamatos. Šī raksta mērķis ir veicināt diskusiju par sociālā darba pētniecības kā zinātniskās aktivitātes veidu. Šīs diskusijas aizsākās līdz ar zinātnes filozofiju, ko iestrādāja reālistu pieeja. Ir pierādīts, ka zināšanas primāri tiek iegūtas, mēģinot mainīt sociālo realitāti un komunicējoties ar citiem cilvēkiem. Zināšanas tiek atzītas arī, ja cilvēkam ir izpratne, kā to darīt. Sociālā darba zināšanu raksturu var izprast no reālistu pieejas radītajām atsauksmēm. Sociālā darba ideju vēsture parāda, cik svarīga ir izpratne par sociālā darba teorijas un prakses mijiedarbību. Šajā rakstā autori mēģina norobežot sociālā darba pētniecības provizoriskās robežas, kur parādīts sociālā darba pētniecības modelis.

Atslēgas vārdi: sociālā darba pētniecība, reālistu pieeja, teorija un prakse, ideju vēsture

ievadam

Sociālā darba pētniecība norāda uz sociālā darba zināšanu ģenerēšanas grūtībām. Citu nozaru pētnieki ievāc ziņas par sociālā darba pētniecības robežām, tā būtību un identitāti. Iekšēji jeb sociālā darba teorijas un prakses ietvarā daži ir izbrīnīti par sociālā darba specifiku. Šīs divas perspektīvas sociālā darba pētniecības pamatā ir neatdalāmi saistītas kā medaļas divas puses. Mūsaprāt, izpratne par sociālā darba teorijas un prakses attiecībām ir galvenais, lai izprastu sociālo darbu kā zinātnes nozari ar savām tiesībām. Galvenais šī raksta mērķis ir veicināt diskusijas par teorijas un prakses saistību sociālā darba pētniecībā. Vēl specifiskāk – mūsu mērķis ir diskutēt par to, ko mēs saprotam ar sociālā darba pētījuma atkarību no prakses.

Kā jau norādīts ievadā, mēs aplūkojam sociālo darbu teorijas un prakses izteiksmē, t.i., kā divus saistītus elementus. Mēs saprotam, ka šie divi elementi ir nepieciešami sociālā darba būtības veidošanai un ir savstarpēji atkarīgi. Mēs apzināmies, ka sociālo darbu izprot un praktizē dažādi un vairākos globāli attīstītos kontekstos. Ņemot vērā mūsu profesionālo un kontekstuālo pamatu, gan mūsu argumenti, gan empīriskie materiāli var ietvert arī Eiropā izveidojušos uzskatus.

Novērtējot nedaudz nospiedošo stāvokli šajā specifiskajā jomā, mēs piedāvājam divus veidus, kā, mūsaprāt, iespējams atrisināt sociālā

darba pētniecības krīzi. Pirmkārt, mēs pierādām, ka ir nepieciešama zinātnes filozofija, kas ietver teoriju un praksi, balstoties uz pieņēmumu, ka sociālais darbs būtībā ir profesionāla aktivitāte. Mūsaprāt, reālistu pieeja var darboties kā filozofija, un mēs pierādām, ka zināšanas primāri apgūst, mēģinot mainīt sociālo realitāti un komunicējoties ar citiem cilvēkiem. Otrkārt, ir arī skaidra nepieciešamība noformulēt sociālā darba robežas, radot jaunas zināšanas, nevis reizi pa visām reizēm noteikt konkrētu uzdevumu. Citiem vārdiem sakot, mums ir jāidentificē iespējamās rīcības jomas un jāizveido uzticams priekšstats, kā ģenerēt zināšanas attiecībā uz šīm jomām. Mēs mēģinām izstrādāt argumentus, pamatojoties uz sociālā darba ideju vēsturi un sociālā darba zināšanu jomu loģiskiem modeļiem vai dizainu.

Pētniecības situācija

Līdz ar profesionalizāciju pieaug to valstu skaits, kurās veido sociālā darba pētniecības institūtus. Tie galvenokārt ir universitāšu vai citu augstākās izglītības iestāžu sastāvdaļa. Cik mums zināms, neviena no valstīm nav devusies pretējā virzienā: likvidējusi esošos pētniecības institūtus vai integrējusi tos citās zinātnes nozarēs. Tas nozīmē, ka pētniecība aizvien vairāk tiek uzskatīta par nemainīgu sociālā darba aspektu. Tomēr ir vairākas problēmas sociālā darba pētniecības un sociālā darba prakses saistības ziņā.

Ir radušies šādi jautājumi: kurš var veikt sociālā darba pētījumus un kam šie pētījumi ir nepieciešami? Ir arī pretrunīgi pieņēmumi par to, uz ko ir jāvērs uzmanība šajos pētījumos un kurš izlems, kādi pētījuma resursi ir jāizmanto. Daudzas šīs pretrunas tiek skaidrotas ar saspīlējumu, kas radies starp teoriju un praksi: pētījumiem ir piešķirta teorijas loma, savukārt prakse ir tā, ko sociālais darbinieks veic ar saviem klientiem.

Šķiet, ka ir divi pesimisma iemesli, kas saistīti ar sociālā darba pētniecības un sociālā darba prakses attiecību lomu. Šie divi iemesli, iespējams, ietver neatbilstību un nespēju izstrādāt sociālā darba pētījumus. Vai nu pētījumos nespēj uztvert un iegūt zināšanas par sociālā darba prakses komplicētību un tās māksliniecisko dvēseli, vai pētījumu vājās un neatbilstīgās teorētiskās bāzes dēļ tiem trūkst kvalitātes, tādējādi pētījumiem ir maza vērtība zināšanu ģenerēšanai. Nākamajās sadaļās kā piemērus sniegsim divus pesimistiskus uzskatus par sociālā darba pētījumiem, kas balstīti uz ideju par teorijas un prakses atšķirīgajām pasaulēm. Tiem pievienoti mūsu optimistiskie uzskati un daudzi integrēti viedokļi, kas vēlāk mūs noved pie kritiskā reālisma un konceptuālās plānošanas kā veidiem, lai izprastu sociālo darbu kā zināšanu ģenerēšanu.

Ir arī trešais optimisma veids, kas galvenokārt balstās uz dažu, bet spēcīgu sociālā darba pētniecības departamentu koncentrāciju vienā elitārā pētniecības institūciju grupā. (14, 380)

"Koncentrējot pētījuma aktivitātes uz izvēlētām pamata pētījuma problēmām doktora disertācijas izstrādes procesā, tiks novērsta sadrumstalotība un maksimizēta zinātnieku pūliņu efektivitāte. Turklāt, koordinējot zinātnieku centienus, tiks gūts sinerģisks labums, iegūstot aizraušīgas izglītojamo komandas, kam ir līdzīgas saistības un prasmes."

Ieteikums parāda nesakrītību starp praktiķu izglītību un zināšanu attīstību. Autori argumentē: "Ja tev ir zināšanu bāze, tā ļauj attīstīt speciālās zināšanas. Turklāt zinātniskos pētījumos tiek ņemta vērā sabiedrības atbildība par profesionāļu praktiķu kompetenci un ietekmīgumu."

Pārsteidzoši, cik daudz tiek diskutēts par teorijas un prakses plaisu. Lielākā daļa argumentu ir vai nu par teoriju, vai par praksi. Tomēr ir arī citi mēģinājumi pārvarēt šo plaisu, ne tikai tie, ko vēlamies šajā rakstā pateikt. Peins uzsver sociālā darba mijiedarbīgo dabu. (20, 21-22) Viņš raksta: "Esmu pierādījis, ka sociālais darbs pats par sevi ir mijiedarbīgs, jo tas atbilst klientu prasībām par pakalpojumiem, ko ietekmē sociālie darbinieki. Arī teorētiskās bāzes attīstīšana to atspoguļo, jo teorijas tiek noraidītas vai grozītas, ja tās neatbilst faktiskajām prasībām. Turpinot iesākto, teorija ir jāizstrādā, atbildot uz klientu prasībām dienestiem un sociālajiem darbiniekiem, kuri ietekmē teorētisko ideju interpretāciju un akceptēšanu (...). Savukārt veidojot mūsdienu sociālā darba teoriju, ir jāņem vērā tas, kā gan klienti, gan sociālie darbinieki un sabiedriskā vide veido mūsdienu sabiedrības realitāti."

Sociālā darba pētījumi Zviedrijā - augošs pesimisms?

Zviedrijā sociālā darba pētniecība kā zinātnisku pētījumu nozare izveidojās pirms 20 gadiem. Tika gaidīts, ka jaunā zinātnes nozare "atrisinās" mūsdienu sociālās problēmas, un īpaši tika uzsvērtā izmantojamu zināšanu ģenerēšana. Četri universitātes pētniecības departamenti no 80.gadu sākuma līdz 1995.gada novembrim izstrādāja 61 doktora disertāciju. Nesenās šo disertāciju analīzes parādīja, ka pētījumi ir ļoti dažādi, tie koncentrēti uz daudzām problēmu grupām, un pētījumu mērķi lielākoties ir kvalitatīvi. (4) Sociālā darba departamentu izdevumi, to skaitā gan doktora disertācijas, gan citi pētījumi, parāda, ka bieži vien pētījumu joma ir bērnu labklājība, sociālie pakalpojumi un sociālā politika, turpretim, piemēram, pētījuma metodes sociālā darba pētniekiem šķiet ne sevišķi interesantas. (16)

Šis pārskats parādīja arī to, ka pētniecības nozare, šķiet, aizpilda milzīgu plaisu. Līdz ar sociālo pakalpojumu paplašināšanos radās gandrīz neierobežotas jaunas pētījumu jomas. Taču, dziļāk ielūkojoties pētījumos, kas veikti līdz šim brīdim sociālā darba vārdā, atklājās, ka šajā jomā nav skaidras struktūras. Gadījumu pētījumu (institūciju, kopienu u.c. pētījumi) pārsvars, pētījumi par noteiktām problēmu grupām un kvalitatīvie apraksti rada priekšstatu par kaut kādām neskaidrībām. Vai tiešām pētījumu uzdevumu ir tik daudz un dažādi, ka ir gandrīz neiespējami identificēt norobežotu jomu, tādējādi radot manāmu zināšanu kopumu?

Mums radies iespaids, ka sociālā darba pētniecības departamentus samērā labvēlīgi uztver universitātēs un kritika neizskan tik daudz no konkurējošajām zinātnes nozarēm, cik to rada acīmredzamais iekšējais konflikts. Sociālais darbs ietver gan praksi un izglītību, gan pētniecību, un pētniecības lomu var apšaubīt gan izglītotāji, gan praktiķi. Arī šeit ir plaša starp universitātes pētījumiem un uz praksi balstītiem pētījumiem.

Nilsons un Sanesons atklāja, ka pētījumus ar kritisko un attālināto lomu sociālā darba administratori sāka uztvert kā "vēl vienu ienaidnieku". (17) Sociālā darba pētījumus kritizē par to nelietderību praksē un par to, ka pētījumiem, par spīti visiem kvalitatīvajiem, pamatīgajiem gadījumu pētījumiem, nav izdevies konceptualizēt sociālo darbu. Izskanējusi arī kritika par pētnieku intereses trūkumu par sociālā darba ietekmi uz klientu dzīvi. Ņemot to vērā, sociālā darba pētniecībai nav izdevies izveidot nekādas sistemātiskās zināšanas, lai novērtētu sociālā darba metožu rezultātu. (31, 224)

Citiem vārdiem sakot, atpazīstam starptautiskās diskusijas par sociālā darba zināšanu bāzi arī Zviedrijā. Tas ir nepārprotami skaidrs, ja apskatām 10 gadu laikā radušos kritiku. Šīs zinātnes nozares nākotne joprojām ir nestabila, un mēs ticam, ka dažas no starptautiskajā literatūrā minētajām problēmām var novērst, ja pieņemsim, ka sociālā darba pētījumi ir zināšanas, kas izraisa darbību un kam ir grūti gūt panākumus, ja tajos nav ieintegrēta ideja par pētniecības procesa īpašo praksi.

Reālistu pieeja

Reālistu pieeja kā sociālās zinātnes filozofija un metode piedāvā jaunu virzienu sociālā darba grūtību kā zinātniskas nozares risināšanai.

Reālistu zināšanu filozofija ir izstrādāta prestatāt vai mijiedarbojoties ar vairākām sociālo zinātņu filozofijām. (2; 12; 24) Ir bijuši arī mēģinājumi formulēt šīs filozofijas metodoloģisko ietvaru. (13; 24)

Pirms norādīsim tiešo šīs pieejas saistību ar sociālā darba pētījumiem, mēs vēlētos atkārtot dažus izteiktos galvenos elementus. (24)

Sākumpunkts ir tas, ka sociālā realitāte pastāv neatkarīgi no mūsu zināšanām par to. Zināšanas, kas mums ir par sociālo realitāti, ir teoriju pārpilnas. Notikumi, objekti un struktūra veido dažādotu un stratificētu sociālo realitāti, un tie spēj radīt notikumus. Sociālās zinātnes uzdevums ir saprast un interpretēt sociālo fenomenu nozīmi, ņemot vērā, ka tā ir atkarīga no koncepcijas.

Reālistu pieeja kritiski izturas pret ideju, ka zināšanas par pasauli tiek ģenerētas tikai caur apcerēm un novērojumiem. Saiers pierāda, ka "zināšanas tiek primāri iegūtas aktivitātēs – gan mēģinot mainīt vidi (ar darbību), gan saskarsmē ar cilvēkiem, izmantojot kopējos resursus, jo sevišķi valodu". (24, 13–14) Darbs tiek definēts kā:

"Jebkura cilvēka aktivitāte, kuras mērķis ir pārveidot, izmainīt, virzīt vai ietekmēt jebkuru no dabas sastāvdaļām neatkarīgi no tā, vai tā ir neskarta daba vai daba, kas jau ir plaši pārveidota: t.i., vai nu tur ir izrakteņu ieguve, vai transports, vai transportlīdzekļu ražošana un izmantošana, vai arī pasta pakalpojumi." (24, 17)

Koncepcijas ir izstrādātas un izmantotas, ne tikai pasauli novērojot un pārstāvot, bet arī tajā darbojoties; veidojot un darot, runājot, rakstot, klausoties un lasot; vadot organizācijas un tajās strādājot, programmējot datorus, gatavojot ēst, mācot bērnus, šķirojot pastu utt. (...) Konceptuālās sistēmas attiecas ne tikai uz to, ko mēs (domājam, ka varam) iegaumējam, bet arī uz to, ko mēs varam izdarīt un kā mēs to izdarām. Turklāt būtu saprātīgi par zināšanām nedomāt kā par mēģinājumu "pārstāvēt" vai "atspoguļot" pasauli kā fotoattēlā. Labākā analogija varētu būt karte vai recepte, vai rokasgrāmata, kas ir līdzeklis, ar ko mēs pasaulē varam darboties vai tikt galā ar notikumiem. (24, 59)

Vadoties pēc reālistu pieejas, prakse ir kā saite starp zināšanām un pasauli. Nosakot atšķirības starp domu un objektu saistību un saistību starp praksi un tās objektiem, Saiers ir izmantojis Čārlza Teilora metaforu:

"Mēs varam novilkst precīzu līniju starp sevi un objekta *attēlu*, nevis starp sevi un to, ko *darām* ar šo objektu. Tas līdzinātos ieteikumam koncentrēties uz to, kam cilvēks tic, piemēram, koncentrēties uz futbolu, pat ja spēle pašlaik nenotiek acu priekšā. Savukārt, ja šādā situācijā mums būtu jākoncentrējas uz futbola spēlēšanu, šāds ieteikums šķīstu absurds. Spēle nevar notikt bez objekta: tā ietver objektu." (24, 48)

Galvenais aspekts, kas ir būtisks reālistu pieejā attiecībā uz sociālo darbu kā zinātnes pētniecības nozari un profesiju, ir tas, ka pieredzes un zināšanu pārbaude ir zināšanu attīstības pamatprincips. Mūsu praksi virza mūsu priekšstats par to, kāda ir realitāte, tas virza arī mūsu vēlmi un mērķi noteiktā veidā ietekmēt sociālo realitāti. Mēs varam arī veikt novērojumus un konstatēt, vai esam vai neesam sasnieguši mērķi

ietekmēt un mainīt sociālo realitāti. Mūsu darbības un rīcības atgriezeniskā saite ir pierādījums, kā pieredze un zināšanas strādā saskaņā ar mūsu mērķiem. Šo procesu saprot kā mūsu zināšanu "praktisko atbilstību". Praktiskā atbilstība ir svarīga sociālā darba profesijai, un tā ir svarīga attiecībā uz sociālā darbinieka priekšstatu par sociālo realitāti un viņa mērķi to mainīt. Tomēr praktiskā atbilstība ir relatīva, un tas nav patiesības kritērijs.

Tagad mēs vēlētos sasaistīt dažus reālistu pieņēmumus ar sociālā darba pētniecības specifisko būtību. Pirms tam būtu saprātīgi apkopot visu teikto. Ir pierādīts, ka zināšanas un prakse iet roku rokā. Zināšanas tiek ģenerētas darbojoties. Mēs tās ģenerējam, darbojoties sociālajā vidē. Mēs paredzam mainīt sociālo realitāti, izmantojot zināšanas.

Mūsu apgalvojums ir: sociālais darbs kā praktiska (profesionāla) darbība un akadēmiskā disciplīna vienlaikus integrē zināšanas un praksi. Sociālajā darbā teorija un prakse iet roku rokā. Sociālā darba profesijā pieredzes un zināšanu praktiskā atbilstība ir tūlītējā saistībā ar sociālā darba pētniecības un zināšanu attīstību. Lai atzītu šo sociālā darba aspektu, sociālā darba pētniecība un sociālā realitāte ir jākonceptualizē saskaņā ar reālistu pieeju. Pēc tam to var pierādīt ar to, ka sociālā darba pētījumiem ir sociāls raksturs, t.i., sociālā darba pētījumi ir tieši atkarīgi no sociālā darba prakses. Šis sociālā darba pētniecības aspekts atšķir sociālo darbu no citām zinātnes nozarēm, kurās trūkst prakses. Tādējādi ir iespējams pierādīt, ka sociālais darbs ir vairāk līdzīgs medicīnai nekā, piemēram, socioloģijai, jo medicīnai ir spēcīgi izteikta institucionalizētā prakse, bet socioloģijai tādas trūkst.

Atkarība no prakses ideju vēsturē

Sociālā darba pētniecības ciešo saistību ar sociālā darba praksi var saskatīt sociālo zinātņu ideju vēstures kontekstā. (28) Ideju vēsturē ir divas galvenās tendences par sociālā darba attīstības izpratni – virziens no teorijas uz praksi un no prakses uz teoriju. No teorijas uz praksi – tas nozīmē, ka pētījumu rezultāti un teorētiskās zināšanas nosaka sociālā darba prakses izveidi neatkarīgi no tā, vai pētījumi ir cēlušies no reālas profesionālās darbības vai sociālās politikas prioritātēm, vai tikai no teorētiskiem (iekšējiem zinātniskiem) jautājumiem. No prakses uz teoriju – tas nozīmē, ka sociālā darba prakse ir viņa pamats un tā nosaka teorētisku zināšanu nepieciešamību un meklējumus. Prakse ir teorētisko zināšanu pirmavots.

19.gadsimta ideju vēsture parāda, ka šīs tendences ir bijušas daļēji savītas, jo tradīcijas ir radušās no prakses un teorētiskais pamatojums ir veidots, balstoties uz teorētiskajiem darbiem, kas radīti citās darbības

jomās. Ideju vēsturē sociālā darba un sociālo pārmaiņu rīcības tendenci "no teorijas uz praksi" var pētīt tās šaurākajā vai plašākajā nozīmē. Veicot pētījumu tā šaurākajā nozīmē, tas ir virzīts tieši uz sociālo pārmaiņu radīšanu. Šis pētījuma veids, ko varētu apzīmēt kā sociālo pārmaiņu pētījumu, parasti tiek izmantots, veidojot praktiskus pētījumus, piemēram, sociālās politikas vai psihosociālā darba pētījumi. Veicot pētījumu tā plašākajā nozīmē, īstenojot pieeju "no teorijas uz praksi", tiek izmantota sabiedrības analīze un sabiedrības teorijas, turklāt sociālo pārmaiņu faktoru grupa tiek izmantota, lai raksturotu sabiedrības mainīgo dabu. Šie pētījumi galvenokārt ir teorētiski, un, lai gan tie nav veidoti tieši sociālo pārmaiņu veicināšanai, tos var izmantot arī šādam mērķim.

Sociālo pārmaiņu veicināšana ir bijis integrēts sociālā darba elements. Faktiski tendencē "no prakses uz teoriju" sociālais darbs tiek aplūkots kā sociālās rīcības veids. Sociālo pārmaiņu veicināšanā primāra ir prakse un zināšanas. Saskaņā ar šo tendenci sociālais darbs parādās galvenokārt kā praktiska aktivitāte, kuras galvenais mērķis ir palīdzēt cilvēkiem, kā arī sociālas problēmas. Šajā kontekstā sociālā rīcība ir integrēta sociālajā darbā. Šāda parādība ir novērojama arī sociālā darba kā teorētiskas zinātnes nozares uzbūvē. Kad zinātnes nozares saturs ir noformulēts profesora amata aprakstā, tajā ir integrēts sociālās rīcības elements: "Pētījumi, ko vada profesors, jāorganizē tā, lai to rezultātus varētu pārvērst praktiskā sociālajā darbā," teikts Stokholmas universitātē izsludinātajā konkursā.

Neatkarīgi no tā, no kura ideju vēstures virziena mēs sākam, šķiet, ka zināšanu un pētījumu izstrādi raksturo sociālās rīcības tuvums. Sociālā rīcība parasti ietver sociālā darba teoriju, un sociālā darba teorija parasti ietver rīcību. Kā jau norādīts, sociālais darbs kā profesionāla aktivitāte un teorētiskās zinātnes nozare vienlaikus integrē zināšanas un praksi.

Īsi sakot, sociālā darba ideju vēsture ilustrē teorijas un prakses ciešo saistību sociālajā darbā un sociālā darba pētniecībā. Mēs redzam arī to, ka šī vēsturiskā attīstība ilustrē reālistu apgalvojumu, ka teorija un prakse iet roku rokā, tādējādi atzīstot šo divu elementu mijiedarbību.

Rīcība un zināšanas sociālajā darbā – noteicošā situācija un iespējamie konteksti

Reālistu pieejas iesaistīšana, kā jau parādīts, jāapvieno ar ideju par to, kāds ir zināšanu objekts, t.i., ko mēs uzskatām, kādas ir sociālā darba galvenās īpašības un konteksts, kurā sociālais darbs ir aktīvs. Citādi formulējot – uz ko ir koncentrēta uzmanība un kādas ir aktivitātes

robežas. Mēs drīzāk meklējam saistību, kā sociālais darbs tiek veidots laikā un telpā un kā "noteicošo situāciju" var attēlot kā aktivitāti, piesaistot vismaz vienu sociālo darbinieku un vismaz vienu klientu¹. Šī aktivitāte ir saistīta ar nevēlamas sociālās situācijas novērtējumu: nevēlama klientam vai sabiedrībai, vai abiem. Sociāla situācija ir situācija, kurā ir attiecības starp dzīvām būtnēm. Sociālā darba intervence šādās nevēlamās sociālās situācijās ir gan zināšanu veidošana, gan process noteiktā sociālā kontekstā. Zināšanas tiek ģenerētas gan ar, gan caur aktivitāti, ko var izteikt dažādos līmeņos, taču galvenais: sociālā darba aktivitātes teoriju nevar veidot bez aktivitātes, un sociālā darba pētījumos tā vai citādi šī aktivitāte ir jāietver. Šis priekšlikums nepieļauj ideju, ka persona, kam ir filozofijas zinātņu doktora grāds sociālajās zinātnēs, varētu uzreiz strādāt sociālā darba pētniecībā, vai arī persona, kam ir sociālā darbinieka grāds, vienmēr veic profesionālu darbību, kas tiek uzskatīta par sociālo darbu.

Mēs uzskatām, ka sociālā darba pētījumos uzmanību var koncentrēt uz attiecībām starp sociālajiem darbiniekiem un klientiem, taču jāņem vērā arī šo situāciju konteksts un apstākļi. Mūsu izpratne ir tāda – šī duālā norma, kurā gan situācija, gan tās sociālais konteksts ir neatdalāmi kā sociālā darba pētniecības objekti, un uz to mēs vēlamies pretendēt kā uz unikālu un būtisku jomu sociālajā darbā kā zinātnes nozarē. Tas nodrošina pieejamību citām zinātnes nozarēm, piemēram, psiholoģijai un socioloģijai, lai ietvertu tās sociālā darba pētniecībā. Sociālā darba zinātnes nozarei tā nav problēma – citām zinātnes nozarēm ir savas noteicošās jomas, taču vienmēr ir aspekti, kas pārklājas, noteicošā joma nerada striktas un nelaužamas robežas starp zinātņu nozarēm. Nākamajā sadaļā ir sniegts struktūras veids, kā noteicošo situāciju var pētīt dažādos kontekstos un ar dažādiem zināšanu līmeņiem (izstrādāts pēc Naigrena un Bjorjesona), taču ir bezgalīgas tās variācijas iespējas. (18; 3)

Sociālā darba zināšanu dizains

Dizaina ideja papildina bieži dzirdamo atziņu, ka sociālā darba pētniecība ir unikāla. 1.tabulas vertikālajā ailē ir attēlota zināšanu dažādo līmeņu struktūra. To var aprakstīt kā virzīšanos no konkrētā uz abstraktā. Praktiskā aktivitāte (prakse) rada tādas zināšanas, ko var izmantot citās līdzīgās situācijās. Bieži vien šīs zināšanas nav dokumentētas un, iespējams, nav pat vārdiski izteiktas. Pētījuma uzdevums varētu būt šo zināšanu, vismaz to skaidri izteikto daļu,

¹ Vārdu "klients" mēs lietojam kā abstraktu jēdzienu, aptverot visus cilvēkus, kuri ir nelabvēlīgā situācijā vai ir pakļauti šādās situācijas riskam.

sistematizēšana. Šāda sistematizēšana noved mūs pie augstākiem zināšanu līmeņiem, jo katrai sistematizēšanai ir jābalstās uz jau esošo priekšstatu struktūru. Praktiskais pētījums ietver daudz šāda veida zināšanu, kad jau esošās teorijas un izstrādātās metodes kalpo kā "līdzekļi", lai iegūtu zināšanas no prakses. Nākamais līmenis nozīmē, ka no prakses vienmēr nevar paņemt atziņas ar esošām teorijām un metodēm. Sociālā darba aktivitātes pieprasa unikālu konceptu un iespējami specifiskāku teoriju attīstību. Augstākais zināšanu līmenis atrodas ārpus sociālā darba producētajām zināšanām.

Horizontālajā ailē ir attēlota sociālā darba aktivitāšu (prakses) būtība, ko teorētiski var uzskatīt par vienu veselumu, kā attiecības starp sociālo darbinieku un "klientu". Tomēr tā ir abstrahēšanās, praksē ir grūti izprast šādu "tīru" dizainu, kur situācijas būtību var skatīt kā no vides atbīvotu. Vienmēr ir konteksts, kurā atklājas situācijas būtība, un tas ir ietverts pārējās ailēs (skat. 1.tabulu).

1.tabula

Sociālā darba zināšanu dizains

Zināšanu līmenis	Iespējamais pētījuma fokuss					
Zināšanu attiecības ar realitāti (epistemio-loģiskais aspekts)	*	*	*	*	*	*
Koncepciju un teoriju ģenerēšana	*	*	*	*	*	*
Lietišķās zinātnes	*	*	*	*	*	*
Prakse - noteikta aktivitāte, iekļaujot sociālā darba dimensijas						
Iesaistītās puses un jomas	Sociālo darbinieku attiecības ar klientu - noteicošā situācija	tīklojumi, ģimenes un līdzcilvēki	organizācijas	sociālās politikas sistēma	sabiedrības procesi	globālie procesi

Mūsaprāt, ir svarīgi uzsvērt, ka sociālā darba pētniecība nav ieinteresēta kontekstā kā tādā, bet gan noteiktas situācijas kontekstā.

Nav svarīgi, vai sociālā darba pētnieka mērķis ir teorētiskais, konceptuālais vai praktiskais līmenis, vai viņa mērķis ir organizatoriskā vai globālā līmenī, jābūt pēc iespējas būtiskākai (tipiskākai) sociālajai situācijai, kas patiesi ir prakses esence.

Dizains sociālā darba pētniecībā dod atvērtu jomu, tajā pašā laikā fokusējot to uz svarīgāko: būtisku situāciju, un tādējādi praktiskā aktivitāte (prakse) ir ietverta visās dimensijās. Ir svarīgi akcentēt arī trešo dimensiju, kas nav ietverta dizainā, proti, laiku. Sociālā darba pētījumā var pētīt visas dimensijas kā procesus vai arī vēsturiski, bet būtiskās prakses situācijai ir jābūt kā starmetim.

Nobeigums

Mēs uzskatām, ka ir labākas vai sliktākas koncepcijas par to, kā zināšanas ir saistītas ar praksi, un ka kritiskā reālistu pieeja, koncentrējoties uz integrēto teoriju un prakses virzienu, labi saskan ar sociālā darba ideju pamatā kā praktisku aktivitāti. Tomēr reālistu pieeja nevar pastāvēt viena. Esam pievienojuši pētījuma dizainu, kurā sociālā darba pētniecība ir prezentēta divos veidos. Viens veids identificē ideju par noteicošo aktivitāti, abstraktā izteiksmē ietverot sociālos darbiniekus un klientus. Otrs veids nodrošina sociālā darba pētniecības pieejamību noteiktu teoriju ģenerēšanai pretstatā tiem, kuri sociālā darba pētniecību definē kā pilnībā praktisku zinātņi.

Tomēr tas nav pretrunā ar hipotēzi, ka sociālais darbs kā zinātnes pētniecības nozare ir sociāls un politisks veidojums. Zviedrijā politiskais aspekts ir acīmredzams, ņemot vērā, ka lēmums par sociālā darba skolu integrēšanu universitātēs bija administratīvs un politisks lēmums, nevis specializācijas procesu ietekme uz vecākajām zinātņu disciplinām. No šī viedokļa raugoties, meklējumi pēc "zināšanu kopuma" vai nozīmīgām noteicošām situācijām ir drīzāk nenozīmīgi. Tomēr, kopš sociālā darba pētniecība ir starptautiski atzīta, un tā pastāv jau vairākus gadu desmitus, kā to parāda debates ASV, vēl var strīdēties par to, vai sociālā darba pētniecība ir sasniegusi zinātniskās nozares statusu.

Cīņa, lai sociālā darba pētniecība tiktu atzīta, nav vienreizēja. Visas sociālās zinātnes vairāk vai mazāk pazīst šo pašu problēmu. Zviedrijā, piemēram, šī problēma ir novērota pedagoģijā un ģeogrāfijā. Hēgerstrands (*Hägerstrand*) attēlojis nepieciešamību noteikt zinātnes nozares (ģeogrāfijas) noteicošo jomu. "Noteicošā joma sastāv no vienreizēja ieguldījuma zināšanu attīstībā, kuru ietver pētījuma tradīcija." (7, 144) Fridjonsdotira pārlicina par zinātnes nozares vērtību, lai

identificētu galveno mērķi, un uzsver, ka skaidrs iekšējais teorētiskais mērķis var novest pie veiksmīgas attīstības tad, kad zinātnes nozare ir specializējusies un kļuvusi daudz atšķirīgāka. Bet, ja zinātnes nozarei nav salīdzinoši spēcīgas iekšējās teorētiskās būtības, tās dažādība var novest pie sadrumstalotības un arī pie "zinātniskās nozares sabrukuma". (7, 146-147)

Šajā rakstā argumentēti divi galvenie pamatfaktori, kas ir izšķiroši sociālā darba pētniecības attīstībā. Mums ir nepieciešams perspektīva, kā iegūt zināšanas par sociālā darba praksi, un mums ir jābūt priekšstatam, uz ko koncentrēties šajā zināšanu ģenerēšanā. Reālistu pieeja un sociālā darba prakses jomu dizains varētu būt auglīga kombinācija.

Mēs ceram, ka šī diskusija sekmēs sociālā darba pētniecības progresu, lai attīstītu noteicošo jomu. Tomēr tas neatrisina pārējās rakstā minētās problēmas. Joprojām ir jārisina jautājums par kritisko nostāju pret sociālo darbu, ko maz izmanto praksē. Dažbrīd liekas "dabiski" izmantot neskaitāmos kvalitatīvos gadījumu pētījumus, lai meklētu koncepcijas un valodu, lai aprakstītu visas sociālā darba prakses dažādās jomas, taču jāturpina izvērtēt, kas sociālā darba praksē darbojas un kas nedarbojas. Kritika, kas norāda uz teorijas un metodoloģijas vājām pusēm šajā zinātnes nozarē, arī ir jārisina, pat ja Zviedrijā šodien sociālā darba pētniecību uztveram kā pieņemamu un kopumā salīdzināmu ar citām zinātnes nozarēm.

Izmantotā literatūra:

1. Abbey A. (1995). Boundaries of social work or social work of boundaries. *Social Service Review* December: 545-562.
2. Bhaskar R. (1978). *A realist theory of science*. Sussex, Harvester Press.
3. Borjeson B. (1984). *Socialt arbete som kunskapsområde* (Social work as an area of knowledge). Umea, Umea universitet, Institutionen for socialt arbete (rapport nr. 24).
4. Dellgran P., Hojer S. (1996). Harda fakta om mjuka data (Hard facts on soft data). *Nordiskt Socialt Arbete* 3: 204-216.
5. England H. (1986). *Social work as art: making sense for good practice*. London, Allen & Unwin.
6. Fraser M., Taylor M.J., Jackson J., O'Jack J. (1991). Social work and science: many ways of knowing? *Social Work Research & Abstracts* 27 (4): 5-15.
7. Fridjonsdottir K., ed. (1990). *Svenska samhällsvetenskaper. Utvecklingslinjer-problem-perspektiv* (Swedish social sciences. Development - problems - perspectives). Stockholm, Carlssons.

8. Gambrill E. (1994). Social work research: priorities and obstacles. *Research on Social Work Practice* 4 (3): 359-388.
9. Goldstein H. (1990). The knowledge base of social work practice: theory, wisdom, analogue or art? *Families in Society* 71: 32-43.
10. Hepworth D., Larsen J (1992). *Direct social work practice: theory and skills*. Pacific Grove, CA, Brooks/Cole.
11. Howe D. (1995). Agency function and social work principles. *British Journal of Social Work* 9 (1): 29-41.
12. Keat R., Urry J. (1975). *Social theory as science*. London, Routledge & Kegan Paul.
13. Layder D. (1993). *New strategies in social research*. Cambridge, Polity Press.
14. Lindsey D., Kirk S.A. (1992). The continuing crisis in social work research. Conundrum or solvable problem? An essay review. *Journal of Social Work Education* 28 (3): 370-382.
15. Meinert R.G., Pardeck J.T., Sullivan W.P., ed. (1994). *Issues in social work. A critical analysis*. Westport CT, Auburn House.
16. Moen E.K. (1995). *Allt som har skrivits i socialt arbete. Forteckning över doctors - och licentiatsuppsatser samt rapporter utgivna vid institutioner för socialt arbete i Sverige*. (Everything that has been written on social work at departments of social work in Sweden). Umeå, FORSA.
17. Nilsson K., Sunesson S. (1988). *Konflikt, kontroll och expertis. Att använda social forskning* (Conflict, control and expertise. Using social research). Lund, Arkiv (Lund Studies in Social Welfare).
18. Nygren L. (1992). Socialt arbete- ett kunskapsområde i förändring (Social work - a changing area of knowledge). *Nord-iskt Socialt Arbete* 1: 45-59.
19. Papell C.P., Skolnik L. (1992). The reflective practitioner: a contemporary paradigm's relevance for social work education. *Journal of Social Work Education* 28 (1): 18-26.
20. Payne M. (1991). *Modern social work theory. A critical introduction*. London, Macmillan.
21. Reamer F. (1993). *The philosophical foundations of social work*. New York, Columbia University Press.
22. Reamer F. ed. (1994). *The foundations of social work knowledge*. New York, Columbia University Press.
23. Reinardy J., Halter A. (1994). Social work in academia - a case study of survival. *Journal of Social Work Education* 30 (3): 300-399.
24. Sayer A. (1984). *Method in social science. A realist approach*. London, Routledge.
25. Schon D.A. (1983). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. New York, Basic Books.
26. Siporin M. (1988). Clinical social work as art form. *Social Casework* 69: 177-183.

27. Souflee F. (1993). A metatheoretical framework for social work practice. *Social work* 38 (3): 317-331.
28. Soydan H. (1993 a). A study of the history of ideas in social work - a theoretical framework. *Scandinavian Journal of Social Welfare* 2: 204-214.
29. Soydan H. (1993 b). *Det sociala arbetets idehistoria* (History of ideas in social work). Lund, Studentlitteratur.
30. Task Force on Social Work Research (1991). *Building social work knowledge for effective services and policies: a plan for research and development*. Austin T.X., Task Force on Social Work Research.
31. Tengvald K. (1995). Behov av resultatorienterad kunskapsutveckling i socialt arbete (The demand for result-oriented development of knowledge in social work). Bilaga 6 till SOU 1995:58 *Kompetens och kunskapsutveckling - om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten*. Stockholm: Fritzes.
32. Wakefield J.C. (1996). Does social work need the eco-systems perspective? 1. Is the perspective clinically useful? *Social Service Review* 70: 1-32.
33. Wakefield J.C. (1996). Does social work need the eco-systems perspective? 2. Does the perspective save social work from incoherence? *Social Service Review* 70: 183-213.
34. Weinberg N. (1992). Social work and science: many ways of knowing? Comment. *Social Work Research and Abstracts* 28 (2): 21-22.

KOPIENAS DARBS KĀ SOCIĀLĀ DARBA METODE AR PERSONU GRUPĀM UN SABIEDRĪBU

Evija Sedvalde

Šajā rakstā lietots jēdziens "kopienas darbs", ko aplūkosim kā sociālā darba praksi mezo līmenī, tātad vietējās pašvaldības līmenī. Sociālais darbs mezo līmenī vērsts uz sociālo pārmaiņu un attīstības veicināšanu kopienā. Tas, kādi sociālie pakalpojumi tiek veidoti, kāda sociālā politika un sociālās attīstības programmas tiek īstenotas pašvaldībās un līdz ar to kāda kopienas darba prakse tiek īstenota sociālajā dienestā, ir atkarīgs no vairākiem faktoriem.

No vienas puses, to ietekmē sociālā darbinieka profesionālā darbība. No otras puses, sociālais darbs nerodas vakuumā, bet gan attīstās konkrētā sabiedrībā un tajā sociālajā politikā, ko definē valsts un pašvaldība. Tas nozīmē, ka sociālā darbinieka vai sociālā dienesta pilnvaras iekoties personu grupu un sabiedrības problēmu risināšanā var atšķirties no tā kopienas darba ideāla, kas analizēts teorētiskajā literatūrā.

Rakstā sniegts teorētisks kopienas darba raksturojums. Veikta arī kopienas darba prakses identificēšana Latvijas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma un Sociālā darbinieka profesijas standarta kontekstā.

Atslēgas vārdi: kopiena, kopienas darbs, sociālā plānošana, kopienas sociālā organizēšana, kopienas attīstība, sociālā akcija, konflikta perspektīva, vienprātība

Ievadam

Raksturojot sociālā darba praksi mezo- un makro līmenī Latvijā, tiek lietoti atšķirīgi termini – mezo- un makroprakse sociālajā darbā, sociālais darbs ar kopienām, sociālais darbs kopienā, kopienas sociālais darbs vai vienkārši kopienas darbs. Jāatzīst, ka līdz šim ir trūcis diskusiju par dažādo terminu interpretācijām. Tas nav pārsteidzoši, jo kopienas, kā arī kopienas darba jēdziens sociālajā darbā Latvijā ienācis līdz ar sociālo darbinieku izglītības attīstību 20.gadsimta 90.gadu sākumā. Turklāt termini "kopiena" un "kopienas darbs" ir tulkojums no angļu valodas "community" un "community work", kas jau angļu valodā ir pretrunīgi un neskaidri. (10) Jēdzienu izpratne kļūst vēl miglaināka, tulkojot citās

valodās, un nebūt nav pašsaprotami, ka tie nozīmē vienu un to pašu dažādās valodās un sociālajos kontekstos. Jēdziens "kopiena" tiek lietots, lai raksturotu gan mazas sociālas vienības, gan lielas starptautiskas organizācijas (13), tāpēc katrā gadījumā tā skaidrojums būs atšķirīgs. Var teikt, ka atkarībā no sociālo vienību lieluma kopienas darbs var kļūt par sociālā darba metodi gan mezo-, gan makroprakses līmenī.

Kopiena un kopienas darbs

Kopiena

Kā jau norādīts, latviešu valodā termins "kopiena" ieviests tulkojumā no angļu "community". Tvelvetrīss (*Twelvetrees*, 2002) norāda, ka jēdzienu "kopiena" attiecina uz cilvēkiem, kas dzīvo noteiktā ģeogrāfiskā teritorijā, vai uz personu grupām ar īpašām vajadzībām. (19) A. Ronbijs (*Ronnby*, 2000) min trīs raksturīgākās kopienas pazīmes:

- 1) cilvēku mijiedarbība;
- 2) kopīgas problēmas;
- 3) kopīgas intereses. (13, 60)

Kā jēdzienu "kopiena" skaidro latviešu valodā? Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā "kopiena" definēta kā cilvēku vai ģimeņu grupa, ko raksturo kopīgas vērtības, intereses, pakalpojumi, institūcijas vai ģeogrāfiskais izvietojums". (8, 99)

Socioloģijas skaidrojošajā vārdnīcā norādīts, ka kopienas jēdziens ietver divējādu sociālo attiecību pretnostatījumu - "Gemeinschaft" (kopiena) un "Gesellschaft" (sabiedrība). "Gemeinschaft" attiecībās uzsvars tiek likts uz emocionālām saitēm un tradīcijām, turpretī "Gesellschaft" saistāms ar tradicionālo sabiedrību pāreju uz moderno sabiedrību, kurā indivīdi ir sociālo grupu locekļi nevis tāpēc, lai stiprinātu emocionālas saites, bet gan tāpēc, ka grupa var palīdzēt indivīda sociālo interešu īstenošanā. (9, 5)

Gan minēto teorētiku sniegtais kopienas skaidrojums, gan jēdziena latviskais skaidrojums sociālā darba terminoloģijas un socioloģijas skaidrojošajā vārdnīcā rāda, ka jēdziena "kopiena" izpratnē jāņem vērā gan ģeogrāfiskais, gan sociālo attiecību aspekts. Fakts, ka cilvēki dzīvo noteiktā ģeogrāfiskā teritorijā un saņem pakalpojumus, veicina kopīgu sociālo interešu, vajadzību un problēmu rašanos. Tāpat problēmu risinājumi ir nozīmīgi visiem vai vismaz daļai kopienas locekļu.

Definīcijas gan nenorāda, cik liela var būt ģeogrāfiskā teritorija. Ar jēdzienu "kopiena" var apzīmēt dažādas cilvēku grupas - iedzīvotājus, biedrības, interešu grupas, "sociālas vienības", kas dzīvo ģeogrāfiskā

teritorijā – mikrorajonā, pilsētas daļā, pašvaldībā, vai sociālas vienības, kurām ir kopīgas intereses, problēmas vai citi nosacījumi sociālās mijiedarbības uzturēšanai. (13, 60)

Kopienas darbs

Līdzīgi kā jēdzienam "community", arī "community work" jeb – latviskajā tulkojumā – kopienas darbam sniegti dažādi skaidrojumi. A.Tvelvetrīss skaidro kopienas darbu kā atbalstu cilvēkiem, lai uzlabotu viņu kopienu, rīkojoties kolektīvi. (19, 1) Turklāt atbalsts jāsniedz sabiedrības sociāli neaizsargātākajām grupām, Tvelvetrīss uzsver, ka grupām pašām jāpiedalās pārmaiņās un ka sabiedrības attīstības priekšnoteikums ir iedzīvotāju līdzdalība. Bez atbalsta kolektīvās rīcības ir pakļautas neveiksmei, it īpaši attiecībā uz sociāli neaizsargātākajām sabiedrības grupām. Kā norāda Tvelvetrīss, kopienas darbu kā metodi var lietot, lai palīdzētu cilvēkiem organizēties un rīkoties savu interešu labad. (19)

P.Turunena (Turunen, 2002), kas pētījusi kopienas darbu ziemeļvalstīs, norāda, ka neatkarīgi no sabiedrības sociāli ekonomiskā un politiskā konteksta kopienas darbam ir vairākas kopīgas pazīmes:

- 1) tas vērst uz vietējo sabiedrību, kurā kopienas darbinieks nosaka problēmas un vajadzības;
- 2) kopienas darbinieks veido kontaktus ar vietējo sabiedrību un citiem interesentiem, lai sāktu rīkoties pārmaiņu veicināšanai kopienā;
- 3) tiek mobilizēti gan materiālie, gan nemateriālie resursi, lai atrisinātu problēmu un panāktu sociālo attīstību;
- 4) ar humānisma un demokrātijas mērķiem tiek veicināta kopienas locekļu apziņas veidošanās, vietējās sabiedrības organizēšanās vai sadarbība un piedalīšanās dažādās aktivitātēs. Tās var aptvert gan līdzdalību pašpalīdzības grupās, gan plānu izstrādāšanā. (18,188)

Arī N.Tomass (Thomas, 1983) piekrīt, ka kopienas darbs nenotiek spontāni. Tā ir plānota intervence, lai stiprinātu un attīstītu kopienu. Viņš uzskata, ka ne visas aktivitātes var saukt par kopienas darbu, un norāda, ka kopienas darbs ir profesija, kas prasa skaidrību par tās funkcijām un lomām. Tomass izšķir divus galvenos principus, lai intervenci varētu definēt kā kopienas darbu.

Pirmais ir brīvprātības princips. Grupas locekļi rīkojas kolektīvi, koordinē un attīsta aktivitātes, kuru mērķis ir iesaistīt plašu sabiedrību.

Otrs princips izvirza prasības kopienas darbiniekam, kuram jāizprot grupas problēmas, jāstrādā ar to cēloņiem, kas ir ārpus grupas, kā arī

jāattīsta grupas sadarbības spēja, jāpaaugstina grupas kompetence un jāstiprina tās locekļu pašapziņa. (16)

Ir būtiski uzsvērt politisko un sociālo aspektu kopienas darbā. Kopienas darba uzmanības centrā nav viena indivīda vai ģimenes problēmas. Kopienas darbs vērš uzmanību uz sabiedrības grupu, kas atrodas līdzīgā situācijā, tās problēmām un to risinājumiem. Piemēram, kopienā nav bērnudārza, jauniešiem nav brīvā laika pavadīšanas iespēju vai nav attīstīta aprūpe mājās u.tml. Paredzams, ka kopienas darba rezultātu ieguvēja būs plašāka sabiedrības daļa.

1.tabula

Kopienas darba definīcijas

Autors	Kopienas darba definīcija
Turunena P. (Turunen)	Kopienas darbs ir vērsts uz vietējo sabiedrību. Kopienas darbinieks nosaka problēmas, veido kontaktus ar vietējo sabiedrību un dažādiem interesentiem, lai sāktu vietējās pārmaiņas un attīstību.
Tvelvetriss A. (Twelvetrees)	Kopienas darbs ir atbalsts vietējai sabiedrībai un, jo īpaši mazāk aizsargātajām grupām uzlabot situāciju, kurā tās ir. Grupas pašas piedalās pārmaiņās un attīsta iemaņas un abpusēju uzticēšanos.
Tomass N. (Thomas)	Kopienas darbs nenotiek spontāni. Tā ir plānota intervence, kuras mērķis ir stiprināt vietējo sabiedrību. Darbs balstās uz brīvprātības principa un grupas locekļi paši to koordinē. Kopienas darbinieks ir atbalsta resurss.

Var teikt, ka kopienas darbs ir jumta jēdziens dažādam darbam, kas veicina vietējo attīstību un pārmaiņas, un kopienas darbā var izdalīt vairākas pazīmes.

Pirmkārt, kopienas darbs ir uz līdzdalību vērsta darba metode. Tas nozīmē, ka intervence jāveic vietējā līmenī ar brīvprātīgu un aktīvu iesaistīto grupu līdzdalību. S.Vālbergs (Wahlberg, 2002) uzsver, ka brīvprātības princips veido atšķirīgas attiecības starp sociālo darbinieku un kopienu un tas nozīmē, ka sociālajam darbiniekam jāmaina perspektīva no "klienta" uz "pilsoni". Lai mainītu nelabvēlīgos nosacījumus un apstākļus, kuros cilvēki dzīvo, sociālajam darbiniekam jāmeklē sadarbība ar pilsoņiem. Indivīds ir vairāk vai mazāk atkarīgs no

sociālā darbinieka, bet pilsoņi var izvēlēties savu ceļu attiecībās ar sociālo darbinieku. Tātad, veicot kopienas darbu, sociālajam darbiniekam nav pašsaprotamas autoritātes attiecībās ar pilsoņiem – ir tikai tā, ko viņš var pierādīt. (21, 117)

Otrkārt, kopienas darbs ir plānota rīcības stratēģija, kuras īstenošanā piedalās viens vai vairāki procesa veicinātāji jeb kopienas darbinieki, kas lieto noteiktas taktikas un metodes, lai apzinātu kopienas problēmas un vajadzības, mobilizētu resursus un veidotu kontaktus gan ar kopienas, gan ar citiem interesentiem problēmas risināšanai.

Kopienas darba stratēģijas

Teorētiskajā literatūrā izšķir vairākas kopienas darba stratēģijas pozitīvu pārmaiņu sākšanai kopienā. Jānorāda, ka, tāpat kā attiecībā uz jēdzieniem “kopiena” un “kopienas darbs”, nav vienprātības par stratēģiju skaitu un to interpretāciju kopienas darbā.

Ronbijs norāda, ka starptautiski pazīstamākās ir četras kopienas darba stratēģijas – a) sociālā plānošana, b) kopienas sociālā organizēšana, c) kopienas attīstība un d) sociālā akcija. (13) Stratēģijām ir virkne apakšstratēģiju, un arī rakstā minētās stratēģijas savstarpēji pārklājas. Termini tulkoti no angļu valodas, un raksta autore nepretendē uz to galīgo tulkojumu latviešu valodā.

Konflikts vai vienprātība

Kopienas darba stratēģijās dominē divas galvenās perspektīvas – konflikta vai vienprātības perspektīva, no kurām tiek analizēta sabiedrība. Tās savukārt ietekmē to, vai kopienas darbu analizējam kā administratīvās pārvaldes mehānismu vai radikālāku pārmaiņu darbu. (21)

Vienprātības perspektīva balstīta pieņēmumā, ka, neraugoties uz varas līdzsvara trūkumu dažādu sabiedrības grupu starpā, sabiedrību vieno kopīgas pamatvērtības. (13) Sabiedrības grupu domstarpības rodas tolerances un sapratnes trūkuma dēļ.

Popls uzskata, ka plurālistiskās teorijas analizē demokrātiju kā varas pārdali starp sabiedrības grupām. Viņš norāda, ka dažādas sabiedrības grupas, pārstāvot savas grupas intereses, daļa varu ar citām sabiedrības grupām. Ja plurālisma princips tiek ievērots, pārvaldes mehānismā ir pārstāvētas ne tikai vienas grupas intereses. Principa īstenošanas priekšnoteikums ir demokrātisko procesu nodrošināšana un politikas veidošana sadarbībā ar dažādām sabiedrības grupām. (10)

Vālbergs saista vienprātības perspektīvu ar sociāli administratīvās sistēmas darbību kopienas darbā. Sociāli administratīvā sistēma cenšas apmierināt dažādu interesentu vajadzības. Grupu interešu līdzsvara trūkums tiek novērsts, administratīvajai un politikajai sistēmai sākot

pārmaiņas "no augšas". Arī problēma un mērķa grupa tiek definēta "no augšas". Problēmu risinājumi tiek meklēti sadarbojoties, un būtiska darba sastāvdaļa ir starpinstitucionālā sadarbība. (20)

Pretstatā vienprātībai sabiedrību var analizēt no konflikta perspektīvas. Konflikta perspektīva kritizē plurālistisko skatījumu uz sabiedrību, jo tas nevērs uzmanību uz netaisnību cēloņiem un nevienlīdzību sabiedrībā.

Konflikta perspektīva daļa sabiedrību divās klasēs. (13) Spēcīgākajām sabiedrības grupām ir pieejami resursi un vara, turpretī vājākās sabiedrības grupas ir spiestas akceptēt esošos noteikumus. Konflikta perspektīva aktualizē sabiedrības neaizsargātāko grupu mobilizēšanos ietekmes palielināšanai un netaisnīgās situācijas maiņai. Tās negaida, kamēr lēmējvara un resursu turētāji pamanīs grupas nelabvēlīgo situāciju, bet organizējas, lai iegūtu kontroli un ietekmi pār resursu pārdali.

Konflikta perspektīva balstīta uz līdzdalību orientētajās stratēģijās kopienas darbā. Aktivitātes tiek sāktas "no apakšas uz augšu", sadarbībā un ar aktīvu grupas līdzdalību.

Viens no radikālākajiem konflikta perspektīvas atbalstītājiem ir S.Alinskis (*Alinsky*, 1989). Viņš uzskata, ka pārmaiņas jāšak sistēmas iekšpusē un balstoties uz esošajiem priekšnoteikumiem. Alinskis pauž viedokli, ka, neņemot vērā laiku un kontekstu, politiskā rīcība balstās noteiktās stratēģijās. Pazīstot stratēģijas un apzinoties konflikta klātbūtni, sistēmu var ietekmēt un mainīt. Viņš uzsver organizatoru nepieciešamību, lai mobilizētu cilvēkus aktīvai līdzdalībai, lai panāktu pārmaiņas sistēmā. (1)

Teorētiskā analīze rāda, ka konflikta vai vienošanās perspektīva noteiktā stratēģijā var būt vairāk vai mazāk dominējoša. Jāpiekrīt J.E.Tropmanam un J.L.Erlīham (*Tropman & Erlich*, 1987), ka abas dimensijas ir nepieciešams sociālo pārmaiņu priekšnoteikums. Visās stratēģijās perspektīva var mainīties no konflikta uz vienprātības perspektīvu. (17) Intervences gaitā var mainīties arī mērķa grupas iesaistīšanas veids un pakāpe, līdz ar to rodas stratēģiju nošķiršanas grūtības.

Sociālā plānošana (*Social planning*)

Sociālā plānošana tiek uzskatīta par administratīvu problēmas risināšanas pieeju, kuras mērķis ir attīstīt dažādu sektoru sadarbību. Sociālā plānošana tiek lietota dažādos sistēmas līmeņos. Kopienas darba praksē sociālā plānošana tiek īstenota sistemātiski, un racionālas diskusijas un kontrolētas pārmaiņas ir modeļa galvenie izejas punkti. Sociālās programmas izstrādā sadarbībā ar dažādām interešu grupām un iestādēm. (13)

Tomass norāda uz sociālās plānošanas politisko perspektīvu. Sociālā plānošana paredz, ka notiek sistemātiska sabiedrības sociālās situācijas, sociālās politikas un sociālo pakalpojumu analīze. Savukārt analīzes rezultāts tiks racionāli konvertēts politiskajos lēmumos, kuri ietvers prioritātes un mērķus, noteiks resursu piesaistīšanu un sociālo pakalpojumu un programmu attīstību. (16)

Tomēr sociālajai plānošanai ir ierobežojumi. Laufers (*Lauffer*, 1987) uzskata, ka sociālās problēmas nevar atrisināt ar racionālām un zinātniskām metodēm, neņemot vērā sabiedrībā esošās atšķirīgās vērtības, intereses un ideoloģijas. Cilvēkiem ir atšķirīgas iespējas aizstāvēt savas intereses un vajadzības, kā arī paust viedokli un ietekmēt lēmumu kādas problēmas risināšanā. Jo lielāki resursi pieejami, jo labāki ir priekšnoteikumi savu interešu un vērtību aizstāvēšanai. Spēcīgāko sabiedrības grupu vērtības var ietekmēt to, kā tiek analizētas un risinātas sabiedrības grupu ar vājākiem resursiem problēmas un vajadzības un kādas plānošanas prioritātes tiek noteiktas. (7)

Sociālajā plānošanā aktīva kopienas locekļu līdzdalība nav obligāts priekšnosacījums, tādējādi sociālā darbinieka loma kļūst reprezentatīva. Viņš darbojas kā kopienas problēmu apzinātājs, analizētājs un eksperts. Sociālā darbinieka uzdevums ir pārstāvēt sabiedrības sociāli neaizsargātāko grupu intereses lēmumu pieņemšanā un politisko prioritāšu noteikšanā.

Tvelvetriiss uzskata, ka sociālā plānošana jāpapildina ar citām kopienas darba stratēģijām. Būtiska kopienas darba sastāvdaļa ir aktīva kopienas locekļu līdzdalība pārmaiņās, tāpēc sociālajā plānošanā jāiekļauj dažādas sabiedrības grupas.

Viņš piedāvā divas sociālās plānošanas pieejas:

- 1) ietekmes modeli, kas ietver apspiesto grupu iesaistīšanu sociālajā plānošanā; pārmaiņu virzītājspēks var būt kopienas darbinieks vai grupa pati;
- 2) pakalpojumu modeli, kurā kopienas darbinieks, organizācija vai institūcija meklē resursus jaunu pakalpojumu attīstībai. (19, 90)

Kopsavilkumā var teikt, ka sociālajā plānošanā uzsvērts "veselā saprāta" koncepts. Tas nozīmē, ka programmas tiek izstrādātas koordinējot, diskutējot, sadarbojoties un lietojot plānošanas teorijas. Šāda pieeja satur ierobežojumus. Ja dažādas sabiedrības grupas un jo īpaši sociāli neaizsargātākās grupas netiek iekļautas savu vajadzību noteikšanā, ir risks, ka plānošanas vadlīnijas noteiks spēcīgāko sabiedrības grupu prioritātes.

Kopienas sociālā organizēšana (*Social organization*)

Kopienas sociālā organizēšana vērsta uz sadarbību starp valsts un pašvaldību sektoru un sabiedriskajām organizācijām vai sabiedrības grupām, lai uzlabotu pakalpojumus kopienā. (13)

P.A.Kurcmans (*Kurzman*, 1985) uzskata, ka šis modelis vērsts uz esošo un jaunu pakalpojumu attīstīšanu sabiedrībā. Viņš uzskata, ka modelis balstīts racionālos risinājumos, kas ir neitrāli un tiek meklēti sadarbībā ar dažādiem interesentiem. (5)

O.Hermansens (*Hermansen*, 1998) analizē kopienas sociālo organizēšanu kā pasākumu kopumu, kas tiek īstenots organizatoriskā līmenī. Modelis ir kā "jumta stratēģija", kuras ietvaros organizācijas ar ekspertu zināšanām attīsta idejas dažādu grupu un indivīdu situācijas uzlabošanai sabiedrībā. Ideju attīstība notiek sadarbībā ar sabiedriskajām organizācijām, lai attīstītu komunikāciju kanālus un iegūtu pēc iespējas plašākas zināšanas par nepieciešamajām pārmaiņām. (2)

Kopienas sociālajā organizēšanā līdzdalības perspektīva ir izteiktāka nekā sociālajā plānošanā. Stratēģija balstās uz patērētāja kā pakalpojuma saņēmēja iesaistīšanu pakalpojuma uzlabošanā. Pakalpojumu sniedzēji ir ieinteresēti attīstīt pakalpojumus, iesaistot patērētājus darbības izvērtēšanā un attīstīšanā.

Kopienas sociālā organizēšana paredz arī dažādu sabiedrības grupu iesaistīšanu sabiedrisko organizāciju darbībā. Līdzdarbojoties organizācijās, sabiedrības grupām rodas lielākas iespējas ietekmēt politiskos lēmumus. Sociālā darbinieka uzdevums ir palīdzēt cilvēkiem organizēties, uzlabot viņu izpratni par problēmām un situāciju. Sociālais darbinieks palīdz cilvēkiem attīstīt stratēģijas, kas vērs sabiedrības uzmanību uz grupas vajadzībām un jautājumiem. (16)

Kopienas attīstība (*Community development*)

Kopienas darbu var īstenot divos līmeņos – kā tiešu darbu ar vietējo sabiedrību vai kā netiešu darbu, ko īsteno reprezentatīvi. (6)

Kopienas attīstība ir kopienas darba modelis, kas tiek praktizēts vietējā līmenī, ģeogrāfiski nelielā teritorijā un ar aktīvu kopienas locekļu līdzdalību. Uzmanība tiek vērsta uz teritorijām, kas visvairāk pakļautas sociālās atstumtības riskam. Ideja par kopienas locekļu organizēšanu kolektīvai rīcībai balstīta priekšstatā par anonimitāti, izolāciju un politisko pasivitāti nabadzīgās kopienās. (15)

Ģeogrāfiskās teritorijas lielums var būt atšķirīgs, un kopienas darbu var īstenot gan mikrorajonā, gan pagastā, gan lielākā pašvaldībā. Akcenti tiek likti uz kopienas locekļu savstarpējo saišu, piederības sajūtu kopienai stiprināšanu, pašpalīdzību un abpusēju atbalstu. S.K.Khinduka (*Khinduka*, 1987) norāda, ka kopienas attīstība nerisina strukturālas

problēmas, un redz ierobežojumus stratēģijā. Stratēģija paredz "miermīlīgu" darbošanos kopā. Cilvēki var izvēlēties psiholoģiskā līmenī, tomēr viņiem nav ekonomiskās kapacitātes savu lēmumu realizācijai. Viņš arī aicina nenovērtēt par zemu kopienas attīstību kā metodi sociālo pakalpojumu attīstībai un uzskata, ka no pašpalīdzības stratēģijas un kopības izjūtas stiprināšanas kopienas attīstība var kļūt par stratēģiju, kas ievirzās uz ekonomisko un politisko perspektīvu. Veicinot kopienas līdzdalību kolektīvās aktivitātēs, kopienā var sasniegt sociālus un politiskus mērķus. (4)

Kopienas attīstības mērķis ir stiprināt tās locekļu kopības izjūtu un demokrātiskos procesus vietējā līmenī. Kopienas attīstība, līdzīgi kā minētās stratēģijas – sociālā plānošana un kopienas sociālā organizēšana, balstīta vienprātības, dialoga un sadarbības pieejā. Nozīmīga ir kopienas līdzdalība pašpalīdzībā, attiecību un sadarbības veidošana starp cilvēkiem un sabiedrības grupām.

Sociālā akcija (*Social action*)

Sociālās rīcības stratēģiju var analizēt no sociālistiski/marksistiskās, feministiskās vai antidiskriminācijas perspektīvas (19), tātad atkarībā no ideoloģijas un skatījuma uz sabiedrību.

Sabiedrībā, kurā ir dažādi viedokļi, sociālais konflikts ir neatņemama dzīves sastāvdaļa. Sociālā akcija tiek uzskatīta par samērā spēcīgu ietekmes attīstīšanas paņēmienu, kas ietver apziņas veidošanu, sabiedrības sociālo un ekonomisko attīstību un pilsonisko nepaklausību kā radikālāko rīcības izpausmi. (16)

J.Rotmans (*Rothman*, 1987) skaidro sociālo akciju kā stratēģiju, kad sabiedrības atstumtākās grupas jāorganizē cīņai par demokrātiju un taisnīgumu. Sabiedrības atstumtākās grupas izvirza prasības lielākām un spēcīgākām sabiedrības grupām. Sociālās akcijas mērķis var būt institucionālu vai politisku izmaiņu panākšana, un to var sākt dažādas sabiedrības grupas – etniskās minoritātes, studentu kustības, arodbiedrības, iedzīvotāju grupas. Cilvēki paši meklē problēmas risinājumu un mēģina to ietekmēt. Arī sociālās akcijas var būt vērstas uz procesu un rezultātu. Aktivitātes, kas paredz rezultāta sasniegšanu, uzsver organizāciju darbības maiņu. Uz procesu vērstās aktivitātes paredz varas palielināšanu ilgtermiņā. (14)

Kā redzams, sociālā akcija ir rīcība, ar kuru ietekmēt varas attiecības. Dažādu sabiedrības grupu intereses konfliktē, un ar sociālās akcijas palīdzību vietējā kopiena var aizstāvēt savas intereses. Stratēģija balstīta izteiktā konflikta perspektīvā.

Kā norāda K.Sunds (*Sundh*, 1999), sociālās akcijas stratēģija galvenokārt attīstīta amerikāņu un angļu teorētiskajā literatūrā par kopienas darbu. Tomēr jāņem vērā sociāli politiskā konteksta atšķirības.

Līdz ar to ASV un Lielbritānijā veiksmīgi lietotās sociālās akcijas stratēģijas nav iesakņojušās, piemēram, Zviedrijas labklājības valsts modelī, kur drīzāk tiek izmantota sabiedrības grupu līdzdalības veicināšana pārmaiņās un attīstībā kā pretstats sociāli administratīvajai perspektīvai. (15)

Konflikta vai vienprātības – tuvuma vai distancēšanās dimensija kopienas darbā

Kopienas darba stratēģiju analīze akcentē divus tā aspektus. Pirmkārt, stratēģijas satur konflikta vai vienprātības un tuvuma vai distancēšanās dimensiju. Otrkārt, stratēģijas parāda mērķa grupas līdzdalības pakāpi. Atkarībā no mērķiem, darbības priekšnoteikumiem un konteksta mērķa grupa var tikt iesaistīta dažādā pakāpē. Piemēram, mērķa grupu var iesaistīt problēmas risināšanā, lai veicinātu grupas patstāvīgu rīcībspēju savu interešu pārstāvēšanā. Taču mērķa grupas iesaistīšana var aprobežoties ar viedokļa uzzināšanu, lai vēlāk to ņemtu vērā, piemēram, izstrādājot attīstības plānus, sociālās programmas vai pakalpojumus un pilnveidojot servisu. Pēdējā gadījumā grupa darbojas kā partnere dialogā ar varas pārstāvjiem un mērķa grupas līdzdalības formas, iespējams, noteiktas jau aktivitāšu sākumā.

2.tabula

Konflikta vai vienprātības – tuvuma vai distancēšanās dimensija kopienas darbā (15)

	Attālums	Tuvums
Vienošanās	Sociālā plānošana Kopienas organizēšana	Kopienas attīstība
Konflikts		Sociālā akcija

Sociālās plānošanas stratēģija rāda, ka uzsvērta risinājumu meklēšana vienošanās un dialoga ceļā. Stratēģiju raksturo distancēšanās no mērķa grupas. Darbības var īstenot bez mērķa grupas aktīvas iesaistīšanas plānošanā. Profesionāļiem un ekspertiem būtu jādarbojas mērķa grupas interesēs, ņemot vērā tās vajadzības un meklējot problēmu risinājumus. Tomēr, lai attīstītu mērķa grupas aktīvu

iesaistīšanu plānošanā, stratēģiju var papildināt ar kopienas attīstību, iesaistot grupu savu vajadzību definēšanā un risinājumu izstrādāšanā.

Arī kopienas sociālā organizēšana ir identificējama kā vienošanās stratēģija, un, īstenojot šo stratēģiju, mērķa grupas iesaistīšanās ir izteiktāka. Kopienas sociālā organizēšana paredz valsts un pašvaldību sektora pakalpojumu organizāciju un sabiedrisko organizāciju sadarbību. Patērētāja perspektīvas klātbūtne kopienas sociālajā organizēšanā uzsvēr mērķa grupas iesaistīšanas nozīmi tajā.

Kopienas attīstību vistiešāk raksturo aktīva kopienas iesaistīšana pārmaiņās. Darbs tiek īstenots "grasroots" (tautas) līmenī, visbiežāk nelielā ģeogrāfiskā teritorijā. Nelielā kopienā sociālās attiecības starp grupas biedriem veidot ir vieglāk nekā lielā kopienā, kur anonimitāte, izolācija un individualizācija ir izteiktāka. Tomēr ģeogrāfiskās teritorijas lielums nav pašsaprotama garantija tam, ka kopienas locekļus izdosies organizēt kolektīvai rīcībai. Līdzdalības pakāpi ietekmē arī līdzšinējās kopienas locekļu sadarbības tradīcijas gan savā starpā, gan ar varas pārstāvjiem. (3) Arī kopienas attīstības stratēģija nav vērsta uz konflikta perspektīvu. Aktivitāšu mērķis nav meklēt netaisnības sabiedrībā, tās vēršas uz grupu pašapziņas stiprināšanu un sadarbības prasmju attīstīšanu.

Sociālā akcija ir vienīgā no trim stratēģijām, kurā uzsvērta konflikta perspektīva un tieša kopienas locekļu iesaistīšanās darbībā. Kopienas darbības mērķis ir ietekmēt resursu pārdali un mainīt lēmumus. Šī stratēģija paredz, ka kopiena jau rīcības sākumā apzinās, kāpēc tā ir nevienlīdzīgā situācijā ar citām sabiedrības grupām, un ir pietiekami spēcīga, lai rīkotos. Tomēr jānorāda, ka arī sociālajā akcijā ir būtiski, lai kopienas spontāni organizētās aktivitātes tiktu atbalstītas un tā saņemtu zināšanas par ieteicamo rīcības taktiku savu interešu pārstāvēšanā. Citādi grupai var neizdoties sasniegt mērķi.

Stratēģijas var papildināt cita citu, un tās var izmantot gan īstermiņa, gan ilgtermiņa mērķu sasniegšanai. Piemēram, var noteikt mērķi – sabiedriskas organizācijas izveidošana, lai veicinātu kopienas līdzdalību sociālajā plānošanā vai pakalpojumu uzlabošanā un attīstīšanā. Kopienas attīstība var būt sākuma stratēģija grupas un kopības izjūtas veidošanai vai kopīgu interešu apzināšanai. Vēlāk, grupas kapacitātei attīstoties un saņemot sociālā darbinieka atbalstu, iespējams, tiek nodibināta sabiedriska organizācija, kas patstāvīgi pārstāv savas intereses vai attīsta līdzdalības modeļus sociālo pakalpojumu un sociālās politikas veidošanā pašvaldībā. Jo saliedētāka un spēcīgāka ir grupa, jo vairāk zināšanu grupas locekļi ieguvuši par rīcības taktiku, jo līdzvērtīgāki partneri viņi ir kļuvuši problēmas risināšanā.

Kopienas darba ietvars Sociālā darbinieka profesijas standartā un Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā

Kopiena – sociālā darbinieka klients

Kā jau minēts raksta sākumā, sociālā darbinieka rīcību ietekmē ne tikai sociālā darbinieka profesionālā kompetence, bet arī likumdošana, kas veido sociālā darba rīcības telpas priekšnoteikumus. Ne mazākā to ietekmē praktiķu un politiķu interpretācija par likumdošanas prasībām. Likumdošanas prasību interpretācija attiecināma arī uz kopienas darbu kā sociālo darbu mezolīmenī vai sociālo darbu ar grupām un sabiedrību. Turpmāk aplūkosim divus normatīvos aktus – Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumu, kas stājies spēkā 2003.gada 1.janvārī, un Sociālā darbinieka profesijas standartu, kas apstiprināts ar izglītības un zinātnes ministra 2002.gada 6.jūnija rīkojumu nr. 351, un tajos identificēsim kopienas darba ietvaru.

Sociālā darba intervences līmeņus var atpazīt Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1.pantā, kurā sociālais darbs ir definēts kā *“profesionāla darbība, strādājot ar personām, ģimenēm, personu grupām vai sabiedrību kopumā, lai veicinātu vai atjaunotu viņu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radītu šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus”*. (12)

Redzams, ka likumā paredzēts sociālais darbs ne tikai ar indivīdu un ģimeni, bet arī ar personu grupu vai sabiedrību kopumā. Rodas jautājums – vai kopiena ir sociālā darbinieka klients un intervences objekts? “Kopienas” jēdziena skaidrojums parāda, ka tās var būt dažādas cilvēku grupas – iedzīvotāji, biedrības un citas sociālas vienības. (13)

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1.pantā klients definēts kā persona, kas saņem sociālo pakalpojumu vai sociālo palīdzību. Iespējams, klienta perspektīva būtu jāpaplašina no indivīda uz personu grupu vai sabiedrību kopumā.

Indivīda kā klienta pienākums ir iesaistīties savas problēmas risināšanā, un to nosaka likuma 5. un 7.pants, turpretim personu grupai un sabiedrībai līdzdalību nevar noteikt kā pienākumu, to var tikai veicināt. Kā norāda Vālbergs, personu grupa un sabiedrība var izdarīt savu pilsonisko izvēli par sociālā darbinieka centieniem iesaistīt personu grupu un sabiedrību sociālo pārmaiņu radīšanā. (21)

Tas nozīmē, ka sociālajam darbiniekam jālieto personu grupas un sabiedrības līdzdalības veicināšanas formas, kas atšķiras no indivīda līdzdalības veicināšanas savas problēmas risināšanā.

Kopienas darbs – sociālā darbinieka pienākums un uzdevums

Ja pieņemam, ka sociālo darbu ar personu grupu un sabiedrību var raksturot kā kopienas darbu, uzmanība tiek vērsta uz sabiedrības grupu, kas atrodas līdzīgā situācijā, problēmām un to risinājumiem. (16) Problēmu risināšanai jāmobilizē dažādi resursi – gan materiālie, gan cilvēkresursi, ieskaitot pašas personu grupas un sabiedrības līdzdalību. Kā norāda Turunena, līdzdalība var aptvert dažādas aktivitātes – no pašpalīdzības grupām un piedalīšanās attīstības plānu izstrādē. Kopienas darbā ir būtiski, lai sociālās pārmaiņas sabiedrībā tiktu panāktas ar personu grupu un sabiedrības aktīvu līdzdalību. (18)

Personu grupas un sabiedrības līdzdalība, apziņas paaugstināšana uzsvērta Sociālā darbinieka profesijas standartā. Saskaņā ar to viens no sociālā darbinieka pienākumiem ir kopienas attīstības, sociālo pakalpojumu pieejamības un atbilstības kopienas locekļu vajadzībām veicināšana.

Pildot šo pienākumu, sociālā darbinieka uzdevumi ir:

- 1) veikt kopienas piedāvāto sociālo pakalpojumu ekspertīzi un novērtēt sociālo institūciju darbību;
- 2) izstrādāt un realizēt plānu kopienas sociālās attīstības veicināšanai;
- 3) prognozēt kopienas sociālo tīklojumu;
- 4) sekmēt kopienas iedzīvotāju (t.s. lokālo grupu) līdzdalību sociālās politikas veidošanā un pašpalīdzības programmu attīstību;
- 5) paaugstināt kopienas sociālo kompetenci;
- 6) koordinēt kopienas sociālo institūciju pakalpojumus (t.sk. sociālās aprūpes, sociālās palīdzības, sociālās rehabilitācijas u.c.), piemērojot tos iedzīvotāju sociālajam stāvoklim;
- 7) veicināt sociālo pakalpojumu pieejamību, sekmējot sociālās infrastruktūras attīstību;
- 8) nodrošināt starpinstitūciju sadarbību konkrēto pašvaldības sociālo problēmu risināšanā;
- 9) praktizēt vai līdzdarboties konkrētu sociālo projektu, programmu izstrādē, vadīšanā un novērtēšanā, piesaistot finansiālos resursus sociālo problēmu risināšanai un sociālo institūciju tīkla attīstīšanai, balstoties uz kopienas iedzīvotāju sociālajām vajadzībām;
- 10) veikt sociālo projektu un programmu monitoringu. (11)

Sociālā darbinieka profesijas standartā atspoguļojas kopienas darba teorētiskais ideāls un parādās gan sociāli administratīvā, gan cilvēku līdzdalības veicināšanas pieeja. Tādi sociālā darbinieka pienākumi kā kopienas attīstība, sociālo pakalpojumu pieejamības un

atbilstības kopienas locekļu vajadzībām veicināšana, iedzīvotāju līdzdalība sociālās politikas un pašpalīdzības programmu attīstīšanā paredz, ka sociālajam darbiniekam būtu jābūt zināšanām par dažādām kopienas darba stratēģijām. Jānorāda arī, ka Sociālā darbinieka profesijas standarts ir sociālā darbinieka izglītības programmu pamats. Tātad var teikt, ka, izglītojot sociālos darbiniekus, viņi iegūst zināšanas par kopienas darbu kā sociālo darbu mezo- un makrolīmenī.

Kopienas darba perspektīvu var identificēt arī Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā. Likuma 45.pantā ir noteikti sociālā darbinieka uzdevumi, kuros var atpazīt kopienas darba pieeju. Piemēram, sociālais darbinieks piesaista sociālekonomiskos resursus un attiecīgos sociālos pakalpojumus personas vai personu grupas sociālo problēmu risināšanai. (12) Tomēr, tāpat kā indivīda līmenī nevar atrisināt problēmu bez paša indivīda piedalīšanās, risinot problēmas personu grupas vai sabiedrības līmenī, to vislabāk darīt ar mērķa grupas līdzdalību.

Sociālā dienesta uzdevumi un kopienas darba perspektīva

Aplūkojot Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 11.pantā noteiktos sociālā dienesta uzdevumus, tajos ir paredzēta problēmu risināšana personu grupas vai sabiedrības līmenī. Sociālā dienesta uzdevumi ietver sociālo pakalpojumu koncepciju, mērķprogrammu un priekšlikumu jauniem pakalpojumiem izstrādi un ieviešanu, sociālā dienesta administrēto un pašvaldības finansēto sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības kvalitātes novērtēšanu. Tādējādi likumā noteiktie sociālā dienesta uzdevumi iekļauj sociālās plānošanas un kopienas organizācijas teorētisko pieeju, kurai raksturīga sociālās situācijas un sociālās politikas analīze, sociālo pakalpojumu un programmu attīstība. (7) No teorētiskā viedokļa, likums manifestē sociāli administratīvo pieeju sociālo problēmu risināšanā, taču tajā pietrūkst personu grupu un sabiedrības līdzdalības veicināšanas ietvara pozitīvu sociālo pārmaiņu sasniegšanā.

Lai sociālais darbinieks gūtu skaidru un legatīvu pamatu sabiedrības iesaistīšanai kopīgu problēmu risināšanā un sociālo pārmaiņu sasniegšanā, personu grupas un sabiedrības līdzdalības veicināšanu varētu iekļaut likumā noteiktajos sociālā dienesta uzdevumos. Kopienas darbs iegūtu skaidrāku vietu sociālā dienesta darbībā kā plānota rīcības stratēģija, kas balstīta uz aktīvu iesaistīto grupu līdzdalību.

Nobeigums

Gan Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, gan Sociālā darbinieka profesijas standartā var identificēt kopienas darba ietvaru.

Veicot sociālo darbu, lai atjaunotu personu grupas un sabiedrības sociālās funkcionēšanas spējas, likumā noteiktā sociālā darba rīcības telpa balstīta uz sociāli administratīvo pieeju. Sociālā dienesta uzdevumos iekļauta starpinstitucionālās sadarbības nozīme sociālo pakalpojumu un programmu attīstības koncepciju izstrādē. Sociālo grupu vajadzības definē eksperti un politiskās sistēmas veidotāji. Klienta definīcija likumā vērsta uz indivīdu kā sociālā darba intervences objektu, tādējādi līdzdalību problēmas noteikšanā un risināšanā var attiecināt uz klientu – indivīdu, nevis uz personu grupu vai sabiedrību.

Sociālā darbinieka profesijas standartā noteiktas arī sociālā darbinieka prasmes stimulēt un mobilizēt kopienas locekļus veidot interešu, ietekmes vai darbības grupas un nodrošināt viņu savstarpējo atbalstu, līdzdalību problēmu risināšanā.

Tomēr jautājums par sociālā darbinieka kompetences un darbības robežām ir aktuāls arī šoreiz. Vai, piemēram, konflikta perspektīva ir iespējama sociālā darba praksē Latvijā? Ņemot vērā to, ka Sociālo pakalpojumu un palīdzības likums neietver sabiedrības grupu līdzdalības veicināšanu sociālo pārmaiņu īstenošanā, ir grūti identificēt sociālās akcijas leģitimitāti kā kopienas darba stratēģiju sociālā dienesta uzdevumos.

No vienas puses, sociālajam darbam, balstoties uz humānisma un demokrātijas vērtībām, būtu jāstiprina kopienas locekļu apziņa, lai mainītu situāciju un ietekmētu problēmas risinājumu. No otras puses, cik tālu sociālais darbinieks var būt aktīvs kopienas interešu pārstāvis, aizstāvis un lēmumu ietekmētājs, ja viņš pats darbojas sistēmas noteiktajos ietvaros, pilda noteiktas funkcijas? Palīdzība cilvēkiem organizēties, definēt savas vajadzības un ietekmēt lēmumus par to risināšanu var izraisīt konfliktu gan ar profesionāļiem, gan ar politiķiem. Kurā pusē nostāties sociālajam darbiniekam, cik tālu sniedzas sociālā darbinieka kompetences un pilnvaru robežas, un kad tās sāk robežoties ar politisku rīcību?

Kā redzams, kopienas darbs prasa īpašas zināšanas, prasmes, skaidrību par lomām un funkcijām. Sociālajos dienestos būtu jābūt ne vien sociālajiem darbiniekiem, kas strādā ar indivīdu, ģimenēm un bērniem, bet arī darbiniekiem, kas strādā kopienas darbu. Likums atstāj lielas interpretācijas iespējas par to, kāda kopienas darba prakse jāattīsta konkrētā pašvaldībā. Tas var būt viens no faktoriem, kas ietekmē, kādi resursi tiek atvēlēti kopienas darbam un kāda ir kopienas

darba vieta sociālajā dienestā/pašvaldībā attiecībā pret sociālo darbu ar individu.

Izmantotā literatūra:

1. Alinsky, S. (1989). *Rules for Radicals: a Practical Primer for Realistic Radicals*. New York: Vintage Book.
2. Hermansen, O. (1998). Social Work in Community In: Shilneva L. & Sundby R. (ed.), *Questions of Life*. pp. 34-44. Rīga: SDSPA Attīstība.
3. Indriksone, A. (2003). *Non-governmental Organisations – Partners in Local Development*. Rīga: The Soros Foundation Latvia.
4. Khinduka, S.K. (1987). Community Development: Potentials and Limitations In: Fred M. Cox, John L., Erlich, Jack Rothman, John E. Tropman (ed.), *Strategies of Community Organization*. pp. 351-353. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.
5. Kurzman, P.A. (1985). Program Development and Service Coordination as Component of Community Practice In: Taylor H. & Roberts W. (ed.), *Theory and Practice of Community Social Work*. pp. 95-124. New York: Columbia University Press.
6. Lappin, B. (1985). Community Development: Beginnings in Social Work Enabling In: Taylor H. & Roberts W. (ed.), *Theory and Practice of Community Social Work*. pp. 59-94. New York. Columbia University Press.
7. Lauffer, A. (1987). Social Planners and Social Planning in the U.S. In: Fred M. Cox, John L. Erlich, Jack Rothman, John E. Tropman (ed.), *Strategies of Community Organization*. pp. 311-326. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.
8. *Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca*. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2000.
9. *Socioloģijas skaidrojošā vārdnīca*. – Rīga: LU Socioloģijas katedra, 1997.
10. Popple, K. (1995). *Analysing Community Work its Theory and Practice*. Buckingham: Open University Press.
11. *PS 0079: Sociālā darbinieka profesijas standarts*. Izglītības un zinātnes ministrijas lēmums nr. 351, apstiprināts 2002.g. 6.jūnijā Rīgā.
12. *Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums*. Apstiprināts Saeimā 2002.g. 31.oktobrī.
13. Ronnby, A. (2000). Grupporganisering för handling i: Sundh & Päivi (red.), *Social mobilisering: Om samhällsarbete i Sverige*. s. 48-84. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
14. Rothman J. (1987). Models of Community Organization and Macro Practice Perspectives: Their Mixing and Phasing In: Fred M. Cox, John L. Erlich, Jack Rothman, John E. Tropman (ed.), *Strategies of*

- Community Organization. pp. 3-26. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.
15. Sundh K. (1999). *Socielltjänstens strukturinriktade arbete: Utveckling, möjligheter och hinder*. Rapport i socialt arbete nr. 92. Stockholms Universitet: Institution för socialt arbete.
 16. Thomas, N. (1983). *The Making of Community Work*. London: Georg Allen & Publishers.
 17. Tropman, J.E., Erlich, J.L. (1987). Introduction In: Fred M. Cox, John L. Erlich, Jack Rothman, John E. Tropman (ed.), *Strategies of Community Organization*. pp. 257-270. Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc.
 18. Turunen, P (2001). Att återuppta samhällsarbete i Norden i: Walldin Weihe H.J. (red.), *Sociellt arbeid i storby og i smålokalsamfunn - ulike kulturer samma problem?* s. 183-194. Forskningsrapport nr. 83/2001.
 19. Twelvetrees, A. (2002). *Community Work*. New York: Palgrave.
 20. Wahlberg, S. (1998). *Samhällsarbete: Strategier för radikalt och humanistiskt socialt arbete*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
 21. Wahlberg, S. (2002). Att utbilda för samhällsarbete inom den offentliga sektorn i Paul A. Thyness (ed.) *Nordisk konferanse i samfunnsarbeid*, Hogskolen i Oslo 7-9. November, 2002, s. 111-124. HiO-rapport 2002 nr. 30.

KOMPLEKSA LĒMUMU PIENĒMŠANA: BĒRNA DROŠĪBA KĀ PRIORITĀTE ĢIMENES ATKALAPVIENOŠANAS PROCESĀ

Elizabete Pefere-Talbotā (Elizabeth Peffer Talbot)

Šis raksts ir balstīts uz pētījumiem par sociālo darbu ar veiksmīgi atkalapvienotām ģimenēm. Tas parāda sociālā darba teorijas nozīmību bērnu labklājības veicināšanas praksē. Šī raksta mērķis ir parādīt kompleksos jautājumus, kas ir ietverti bērnu labklājības veicināšanas praksē, kas vērsta uz ģimenes atkalapvienošanu. Otrs mērķis ir piedāvāt praktiķiem sarakstu, kas ļauj noteikt izmaiņas, palīdzot pieņemt lēmumu ieteikt ģimenei atkalapvienoties.

*Atslēgas vārdi: ģimenes atkalapvienošana,
bērnu labklājība, augsta riska ģimenes,
lēmumu pieņemšana, dzīves modelis,
problēmu risināšanas modelis*

Ievadam

Ģimenes atkalapvienošana, ja tā šķirta, jo vecāki bijuši vardarbīgi pret bērnu vai pametuši viņu novārtā, ir viens no sarežģītākajiem uzdevumiem bērnu labklājības veicināšanā. Tas ir apbīrojams darbs, ko veic sociālo gadījumu vadītāji un ģimenes, kas vēlas atgūt aizbildnību pār saviem bērniem.

Grūtības, ar ko jāsaskaras, atkalapvienojot ģimeni, ir nopietnas un skar daudzas dimensijas – no nabadzības un sociālā atbalsta trūkuma līdz pat akūtam psiholoģiskam stresam.

Grūtības, kas saistītas ar ģimenes atkalapvienošanu, ir vēl izteiktākas Austrumeiropas valstīs, piemēram, Latvijā, kur nozīmīgas izmaiņas valdības līmenī ir radījušas ekonomiskus apstākļus, kas ietekmējuši kopienu sociālo struktūru un ģimenes sistēmu stabilitāti. Lai gan demokrātija ir devusi Latvijas iedzīvotājiem brīvību un nākotnes cerības, iepriekšējās valstiskās sistēmas sabrukums izmainīja ģimeņu drošības tīkla struktūru.

Augstāks nabadzības līmenis un sociālā atbalsta samazināšanās, ar ko saskaras strādājošās ģimenes, ir galvenais cēlonis daudzu ģimeņu psiholoģiskajam stresam bijušās PSRS valstīs. Tas ir arī galvenais cēlonis arvien biežākai bērnu pamešanai novārtā. Daudziem vecākiem nav izvēles, viņiem ir jāpieņem darba piedāvājumi tālu no mājām, citi strādā vairākos darbos, lai nopelnītu pietiekami naudas iztikai. Tāpēc bērnu

labklājības veicināšanas praktiķi arvien biežāk sastopas ar bērniem, kas netiek vai tiek minimāli uzraudzīti un kuri jānodod ārpusģimenes/audžuģimenes aprūpē. Ja bērni tiek izņemti no vecāku aprūpes un aizbildnības, sociālie darbinieki saskaras ar sarežģītu uzdevumu – palīdzēt vecākiem īstenot izmaiņas, kas parādītu viņu vēlmi un spēju veikt vecāku funkcijas un nodrošināt drošu vidi.

Globāla problēma, kas rada nopietnas grūtības bērnu labklājības veicināšanas darbiniekiem Latvijā un citās Austrumeiropas valstīs, ir iespējamais risks, ko rada cilvēki, kas meklē bērnus seksuālai verdzībai. Latvija ir cilvēku tirgotāju tranzīta valsts un sieviešu un bērnu, kas tiek pārdoti seksuālā verdzībā, izcelsmes valsts. Latvijas iedzīvotāji, kas kļūst par cilvēku tirdzniecības upuriem, galvenokārt dzīvo lauku rajonos. (11) Vēsturiski lauku rajoni ir snieguši ģimenēm drošības sajūtu, kas balstīta uz nelielu kopienu un ciešajām saitēm ar ģimeni, draugiem un apkārtējām kopienām. Tomēr mūsdienās upuri cilvēku tirgotājus bieži vien pazīst jau sen. Daži no tiem ir ģimenes locekļi vai draugi, citi ir tās kopienas locekļi, kas tiek uzskatīti par uzticamu. Šī iepriekšējā pazīšanās palielina bērnu un pusaudžu ievainojamību. Īpaši lauku kopienās nepietiekami uzraudzīti pusaudži un bērni kļūst par primārajiem cilvēku tirgotāju upuriem.

Traucējumi vecāku un bērnu attiecībās: literatūras apskats

Bērnu labklājības veicināšanas praktiķi saskaras ar papildu apgrūtinājumiem vidēs, kur ir izmainījusies kopienas sociālā struktūra.

Sociālās vides bagātībai ir nozīmīga loma vecāku un bērnu attiecībās. Kad apkārtējā vidē vērojami traucējumi, arī vecāku un bērnu attiecības ir riska situācijā. Pētījumi rāda, ka ekonomiskas problēmas ļoti stipri ietekmē vecāku un bērnu attiecības. Ja samazinās vai tiek zaudēti ģimenes ienākumi, vecāku pieprasītā disciplīna bieži kļūst skarba, sodoša vai nekonsekventa. (3; 9; 2)

Sociālā atbalsta trūkums pēc bērna dzimšanas palielina traumatisko pieredzi, ko var radīt dzemdību vai pēcdzemdību depresija, un izmaina attiecību būtību starp māti un bērnu. (2) Sociālais atbalsts, ko saņem māte, atvieglo drošības sajūtas un pieķeršanās rašanos, ko izjūt bērns. Pētījumi rāda, ka mātes, kurām trūkst sociāla atbalsta, ir mazāk jutīgas pret savu bērnu vajadzībām. (2) Mātēm, kas nesaņem pietiekamu sociālo atbalstu, bieži ir bērni, kam ir pieķeršanās problēmas, un tas rada riska situāciju attīstības stadiju laikā bērnībā. Neatbilstoši noritējušas attīstības stadijas var ietekmēt attiecības pieaugušā vecumā un arī nākamo paaudzi. Traucējumi mātes un bērna piesaistē palielina

bērnu un pusaudžu ievainojamību pret vecāku vardarbību un paplašina cilvēku tirgotāju iespējas.

Vecāku un bērnu attiecības, ko sarežģī apstākļi mājās un kopienā, var radīt ilgtermiņa sekas, ko izjūt visa ģimene. Lai gan vecāki, kuri bērnībā izjutuši vardarbību, ne vienmēr kļūst varmācīgi pret saviem bērniem, viņu attīstības vēsture var sarežģīt attiecības ar pašu bērniem. Vecāku izjustais stress samazina spēju izjust empātiju pret bērnu un veicina vardarbību pret viņu un pamešanu novārtā. (2)

Daži no vecākiem, kas bērnībā nav pienācīgi aprūpēti, spēj izjust minimālu empātiju pret savu bērnu vajadzībām. Dažreiz vecākiem, kas bijušas piesaistes problēmas bērnībā, nav izveidojušās prasmes, kas palīdzētu viņu bērniem izveidot autonomiju, kura nepieciešama veiksmīgai pieauguša cilvēka dzīvei. Vecākiem, kas ir atgriezušies kopienā pēc tam, kad gājuši cauri cilvēku tirdzniecības upura pieredzei, var būt daudzas sociālas un psiholoģiskas problēmas, kas neļauj viņiem turpmāk bērnu pienācīgi aprūpēt.

Problēmas augsta riska ģimenēs, kas apvienojas

Zināšanas par ģimenes atkalapvienošanu ietver problēmas, ko izjūt bērni un ģimenes, kas atkalapvienojas. Agrīni pētījumi par bērniem, kas tiek izņemti no audžuvecāku aprūpes, parāda, ka to bērnu, kuri atgriezās mājās, intelekta koeficients bija zemāks nekā tiem bērniem, kuri palika ārpusģimenes aprūpē. Pēc atkalapvienošanās viņi bija arī mazāk stabili. (4; 8) Mātes, kurām bija emocionālas problēmas, ierobežoja savu bērnu emocionālo attīstību. (7) Šādi pierādījumi liecina, ka sistēmas kļūda neļāva izprast faktorus, kas bija nepieciešami veiksmīgai ģimenes atkalapvienošanai. Tie parāda, ka ģimenēm, kas vēlas atkalapvienoties, nepieciešami atbilstoši pakalpojumi un ka lēmumam, kas iesaka apvienoties, ir izšķirīga nozīme.

Viens no pēdējā laika pētījumiem par ģimenes atkalapvienošanu ietvēra 172 bērnus Lielbritānijā. Pētījuma rezultātā tika iegūti četri nozīmīgi atklājumi par ģimenes atkalapvienošanu:

- 1) veiksmīga atkalapvienošana bija atkarīga no bērnu un ģimeņu izmaiņu un attiecību pārtraukuma apjoma, kas tika izjūts atšķirtības laikā;
- 2) bērni nevarēja atgriezties mājās, kamēr vismaz viens no vecākiem nemainījās;
- 3) atkalapvienošanās plānošanas aizkavēšanās pagarināja laiku, ko ģimenes dzīvoja šķirti;
- 4) ja audžuģimenes aprūpē tika pavadīts mazāk nekā gads, tas tika uzskatīts par veiksmīgu ģimenes atkalapvienošanās gadījumu. (5)

Atkalapvienošanās gaita

Ģimenes atkalapvienošanās ietver konfliktējošo mērķu līdzsvarošanu – bērnu aizsargāšanu, vecāku tiesību aizsargāšanu un ģimenes aizsargāšanu. Ģimenes atkalapvienošanu var uzskatīt par procesu, kurā ir seši posmi. (1)

Pirmās stadijas uzdevums ir definēt problēmu un izvirzīt atkalapvienošanu kā atbilstošu mērķi. Jāņem vērā tas, cik ļoti vecāku un bērnu intereses saistītas ar atkalapvienošanu.

Otrā stadija ietver bailu un neuzticēšanās sajūtas risināšanu. Ģimenes locekļi bieži vien vaino cits citu, lai aizsargātu paši sevi. Terapija palīdz samazināt tendenci vainot citus un nosaka pretrunīgās emocijas, kas ir raksturīgas atkalapvienošanās procesam.

Trešajai stadijai ir raksturīgs ideālisms, un to bieži sauc par medusmēneša fāzi. Šajā stadijā ģimenes locekļi aktīvi nododas atkalapvienošanās procesam un apvienojas, lai viss izskatītos labi.

Ceturtais stadija ir pazīstama kā realitātes stadija, kur mijiedarbība kļūst dabiskāka. Atkal parādās bijušie vecāku un bērnu konflikti, un vecās rētas tiek uzplēstas. Bieži vien bērni cīnās ar priekšrocībām un trūkumiem, ko sniedz atgriešanās mājās, kā arī ar zaudējumiem, ko viņi pieredz, aizejot no audžuvecāku mājām un kopienām, kas ir sniegušas stabilitāti, atbalstu un draudzību. Dažreiz bailes, kas saistītas ar neuzticēšanos, izraisa atkārtotu destruktīvu uzvedību. Tomēr var uzskatīt, ka tā ir iespēja ģimenes locekļiem iemācīties jaunus komunikācijas veidus un efektīvas vecāku funkcijas pildīšanas prasmes. (1)

Piektā stadija ir pazīstama kā otrā bailu stadija. (1) Konflikti, kas ir radušies iepriekšējā stadijā, atjauno senās bailes, kas saistītas ar atkalapvienošanu. Šīs bailes pastāv vidē, kurā ir vēlme veicināt atkalapvienošanu, kas ļautu vecākiem un bērniem atklātāk runāt par neviennozīmīgām emocijām, kā arī reālāk noteikt citas problēmas. Dažreiz var veidoties jaunas pretestības formas un atkalapvienošanās var ciest no sabotāžas. Nākotnes cerības var pārrunāt reizē ar sarunām par bailēm, kas saistītas ar vardarbību.

Sestā stadija ir mājās atgriešanās stadija. (1) Šajā stadijā ģimene pieredz dažādas fāzes. Process, kura laikā ģimene atkal kļūst par ģimeni, ir vienkāršāks, ja ģimene ir atbilstoši sagatavota izaicinājumiem, ko tā izjutīs. Šajā stadijā vecāki uzņemas pilnīgu atbildību par aprūpi un aizbildnību pār bērniem. Bērniem ir jāpielāgojas vides izmaiņām, jauniem likumiem un izmaiņām struktūrā, ko sniedz vecāki. Bērniem ir jāpārdzīvo arī to attiecību zaudējums, ko viņi bija izveidojuši ar audžuģimeni. Dažreiz var veidoties konflikts un greisirdība brāļu un māsu starpā. Šie konflikti var ietekmēt arī vecākus, kuri var sacensties, lai pārspētu bērnu pieredzi audžuģimenes aprūpē. Viens no veidiem, kā

risināt šos un citus jautājumus, ir sagatavot ģimeni šādām krīzes situācijām un izveidot darbības plānu. Ģimenēm ir jāizjūt jaunas iespējas, nevis atkarība. Sociālajam darbiniekam bieži ir jāieņem konsultanta loma. (1)

Lēmums ieteikt ģimenei atkalapvienoties

Diemžēl ir tikai daži kritēriji, kas kalpo kā vadlīnijas bērnu labklājības veicināšanas praktiķiem, nosakot, vai ieteikt vai neieteikt ģimenei atkalapvienoties. Nav izstrādātu vadlīniju vai instrumentu, kas ļauj izmērīt izmaiņas un noteikt drošības līmeni.

Bērna apdraudētības riska novērtēšanas protokols, kas ir izveidots, lai noteiktu vardarbību pret bērniem/pamešanu novārtā, dažreiz tiek izmantots kā novērtēšanas instruments saistībā ar ģimenes atkalapvienošanos.

Tomēr jāsaka, ka šis instruments nav piemērots kā ģimenes atkalapvienošanās lēmuma pieņemšanas metode, jo tas ir izveidots, lai noteiktu riska pakāpi, kuras gadījumā bērni ir jāšķir no vecākiem. Trūkst strukturēta lēmumu pieņemšanas instrumenta, kas ļautu noteikt, cik atbilstoši ir atkalapvienot ģimeni, kuras vēsturē ir vardarbība pret bērnu vai bērna pamešana novārtā. Bērnu veselība, drošība un viņu interešu ievērošana ir jautājumi, kas jārisina katram bērnu labklājību veicinošam praktiķim, kas vēlas palīdzēt ģimenei atkalapvienoties. Praktiķu lēmums ieteikt ģimenei atkalapvienoties ir riskants. Ja bērns cieš no vardarbības, kad atgriezies mājās, sociālais darbinieks, kas ir ieteicis atkalapvienošanos, saņem spēcīgu kritiku. Ja bērns tiek smagi ievainots vai iet bojā, gadījuma darbinieks nereti tiek atlaists.

Viens no veidiem, kā bērnu labklājības veicināšanas speciālisti risina situācijas, kad ir jāpieņem lēmums par ieteikšanu ģimenei atkalapvienoties, ir – novērtēt vecāku progresu, mainoties, sasniedzot mērķus un uzdevumus, kas ir bijuši noteikti sociālā gadījuma plānā. Lielākā daļa sociālo gadījumu risināšanas plānu liek vecākiem īstenot izmaiņas psiholoģiskajā vidē, iesaistoties vecāku izglītošanas programmās, individuālajā un ģimenes konsultēšanā, kā arī paredz regulārus apmeklējumus, kas ļauj vecākiem parādīt savu arvien lielāko spēju veikt vecāku funkcijas un nodrošināt vidi, kurā var notikt ģimenes atkalapvienošanās.

Lai gan laba sociālo gadījumu plānošana pastiprina to pakalpojumu līmeni, kas tiek sniegti ģimenēm, tas nevar būt vienīgais rādītājs, kas liecina par efektīvām izmaiņām vecāku uzvedībā un funkciju pildīšanā. Sociālo gadījumu plāni nepiedāvā prakses vadlīnijas un nepalīdz vecākiem izprast, kā notiek izmaiņas. Sociālo gadījumu

plāni tikai apraksta un novērtē to sociālo pakalpojumu rezultātus, kas tiek sniegti ģimenēm.

Sociālā darbinieka darbības faktoru kopums, kas veicina veiksmīgu ģimenes atkalapvienošanos

Apņemšanās palīdzēt. Sociālajiem darbiniekiem ir pastāvīgi jālīdzsvaro konkurējoši un pretēji personiski vai profesionāli pienākumi. Bieži vien ir grūti strādāt ar cilvēkiem, kas ir bijuši vardarbīgi pret bērniem vai pametuši viņus novārtā. Sociālajam darbiniekam ir jānoliek malā savi personiskie uzskati, lai viņš spētu palīdzēt ģimenēm. Palīdzot viņš izrāda cieņu pret klienta vērtību, un tas ir apliecinājums sabiedrības nodomam palīdzēt ģimenei.

Uzticības pilnu attiecību izveidošana. Uzticības pilnaš attiecības mudina klientu sadarboties ar pakalpojumu sniedzējiem. Tās palīdz samazināt trauksmi un pretrunīgās emocijas, kas saistītas ar izvirzītajiem mērķiem un uzdevumiem. Tās ir tādas darba vides pamatā, kas veicina problēmu risināšanu.

Iedrošināšana un ceības došana. Balstoties uz uzticēšanās pilnām attiecībām, sociālais darbinieks spēj piedāvāt klientam "ceību" nākotnei. Sociālais darbinieks iedrošina vecākus un atbalsta izmaiņas. Vide, ko raksturo iedrošināšana un ceība, palīdz ģimenei izprast, ka attieksme pret to ir godīga, turklāt tā demonstrē sociālā darbinieka nodomu parādīt iespējas, kas palīdzētu mainīties.

Bieži sociālā darbinieka apmeklējumi klienta mājās (1-2 vizītes nedēļā). Vizītes mājās dod iespēju sociālajam darbiniekam novērot un novērtēt, kādas vides izmaiņas ir notikušas. Tie ļauj sociālajam darbiniekam izprast ģimenes kultūru. Tie spēcina un veicina attiecības starp sociālo darbinieku un ģimeni, uzsverot, cik svarīgi ir tas, kas notiek šeit un tagad. Tie ļauj ģimenēm pievērsties tieši tagadnei, nevis pagātnes neveiksmēm.

Iespējas sniegšana izpaust emocijas un empātijas izrādīšana klientam. Emociju izpaušana atbrīvo klientu no dusmām vai frustrācijas, ko viņš turējis sevī. Empātisks sociālais darbinieks izprot jūtas, uz kurām balstītas izpaustās emocijas, un izmanto šo izpratni, lai veicinātu darba attiecības. Tā dod arī iespēju sociālajam darbiniekam novērtēt cilvēcisko faktoru esamību un motivāciju, kas nepieciešama izmaiņu veikšanai.

Klienta dzīvesstāsta uzklauššana. Ieklausīšanās klientā veicina lielāku klienta sevis apzināšanos, kā arī ļauj viņam justies svarīgam. Tā dod iespēju sociālajam darbiniekam apstiprināt klienta vērtīgumu un izrādīt cieņu pret viņu. Tā veicina attiecību divpusējo būtību, veicina

personisko izaugsmi un sniedz klientam iespējas. Tā dod klientam iespēju pašam sadzirdēt savu stāstu, kā arī noskaidrot vai rekonstruēt notikumus, kas, iespējams, agrāk ir nepareizi izprasti vecuma vai vides faktoru dēļ.

Klienta uzveres un domu izpēte. Klienta uzveres un domu izpēte dod sociālajam darbiniekam un klientam iespēju noteikt disfunkcionālas izmaiņas vidē, kā arī novērtēt klienta spējas mainīties. Tā veicina strukturētu pievēršanos darbam, kas ir jāveic, un palīdz samazināt trauksmi un pretrunīgās emocijas, kas bieži raksturīgas situācijai, kad jāsadarbojas ar bērnu labklājības veicināšanas sistēmu.

Personisku un vides iezīmju novērošana. Sociālie darbinieki palielina savu klientu iespējas, ļaujot viņiem apzināties personiskās un vides izmaiņas. Notikušo izmaiņu novērošana ļauj sociālajam darbiniekam darīt klientam zināmu, ka izmaiņas ir normālas, kā arī iedrošināt viņu turpināt centienus, kas vērsti uz ģimenes atkalapvienošanas.

Ieklausīšanās slēptā vai izpaustā problēmā, kas ļautu noteikt pamatproblēmu. Sociālajam darbiniekam ir jāzina, ka iespējami arī neapzināti motīvi. Mijiedarbības ar vidi un apkārtējās kultūras rezultātā tiek atbrīvota psiholoģiskā enerģija. Sociālajam darbiniekam ir jāspēj novērtēt indivīda spēja atrisināt izmaiņas un izprast to, kā pagātne ietekmē tagadni.

Palīdzība klientam risināt problēmu. Laikā, kad klienti mēģina risināt problēmas un pieņemt labākus lēmumus, viņiem tiek dotas papildu iespējas. Problēmu risināšanas veicināšana spēcina sociālā darbinieka un klienta attiecības.

Vecāku iespēju palielināšana būt kopā ar saviem bērniem. Pakāpeniski palielinot laiku, ko vecāki un bērni pavada kopā kā ģimene, sociālajam darbiniekam rodas iespēja novērtēt izmaiņas personas un vides harmonijā. Tā ļauj ģimenēm runāt par notikumiem, kas radījuši ģimenes izšķiršanu, kā arī noskaidrot pārratus. Tā dod iespēju vecākiem atkal uzņemties atbildību un mainīt attieksmi pret bērniem. Tā dod iespēju demonstrēt uzlabotās vecāku pienākumu pildīšanas prasmes. Tā vēlreiz apstiprina sociālā darbinieka nodomu palīdzēt ģimenei atkalapvienoties.

Tieši noteikti un atkārtoti uzsvērti uzvedības modeļi, kas tiek gaidīti no vecākiem. Skaidri definētas ekspektācijas, kas saistītas ar ģimenes atkalapvienošanas, raksturo palīdzēšanu, kas balstīta uz godīgumu, atklātību un autentiskumu. Šāda noskaidrošana palīdz samazināt vecāku trauksmes sajūtu un palīdz viņiem saglabāt panāktās izmaiņas, dodot strukturētu virzienu. Tā apstiprina vecākiem izveidoto mērķi un to, ka iespējams mainīties un samazināt problēmas.

Vecāku izglītošana, kas notiek tad, kad vecāki spēj apgūt mācāmo materiālu. Vecāku izglītošana, kas notiek, kad vecāki ir gatavi

saņemt un izmantot informāciju, veicina klienta spēkus. Pakalpojumu sniegšana īstajā laikā veicina izmaiņas, sniedz cerības **un tuvina ģimeni atkalapvienošanās brīdim.**

Sevis kā lomu modeļa izmantošana. Sevis kā lomu modeļa izmantošana atklāj sociālā darbinieka humāno būtību. Tā apstiprina klientu vērtību. Tā spēcina attiecības ar klientiem un ļauj klientam arī mijiedarbībā ar bērniem izmantot iezīmes, kas raksturo attiecības ar sociālo darbinieku.

Īpaša laika veltīšana ģimenei – šajā laikā sociālais darbinieks uzturas dienestā un viņu var sazvānīt, ja klientam nepieciešama viņa konsultācija. Klientiem tiek dotas papildu iespējas un spēks, jo viņam ir iespēja parādīt, ka viņš spēj pieņemt atbildīgu lēmumu – meklēt palīdzību paša spēkiem. Tā parāda arī sociālā darbinieka apņemšanos palīdzēt un sniegt konsultācijas problēmu risināšanā.

Robežu un laika grafika noteikšana uzdevumu veikšanai. Robežu noteikšana un laika ierobežojumu izvirzīšana uzdevumu veikšanai veicina strukturētu virzību uz izmaiņām, kas nepieciešamas, lai ģimene varētu atkalapvienoties. Tā nosaka laiku, kurā ir jāveic izvirzītie uzdevumi, kā arī informē ģimeni, kad gaidāma atkalapvienošanās.

Netiesājoša attieksme pret klientu. Sociālajam darbiniekam ir jāiedziļinās savās konkurējošajās un bieži vien pretējās emocijās, kas veidojas, strādājot ar vecākiem, kas zaudējuši vecāku varu pār bērniem. Netiesājoša attieksme veicina partnerību ar klientu, samazina varas attiecības un sociālo distanci starp sociālo darbinieku un klientu. Tā apstiprina klienta vērtīgumu un cieņu, kā arī sociālā darbinieka apņemšanos palīdzēt.

Darba sākšana "vietā, kur ir klients". Pievēršoties klienta nosauktajiem svarīgākajiem jautājumiem, iespējams samazināt dusmas un pretestību, kā arī veidot divpusēju attiecību pamatu. Tā norāda uz pakalpojumu nozīmīgumu un noderīgumu, piedāvājot klientiem nākotnes cerības. Piemēram, ja klientu uztrauc tas, kad sāksies vecāku un bērnu tikšanās, sociālajam darbiniekam jāsāk ar apmeklējumu grafika pārrunāšanu. Ja klients ir dusmīgs, sociālajam darbiniekam ir jāstrādā, lai samazinātu klienta dusmas.

Klienta tiesību aizstāvēšana kopienā, tiesās un darbā ar audžuvecākiem. Klienta tiesību aizstāvēšana spēcina sociālā darbinieka un klienta attiecības. Tā informē citas ieinteresētās personas par to, kāds ir ģimenes progress ceļā uz atkalapvienošanos, kā arī dod sociālajam darbiniekam iespēju pievērsties ģimenes problēmām. Aizstāvība palīdz arī citām ieinteresētajām personām atzīt ģimenes panākto progresu un izprast un pieņemt sociālā darbinieka ieteikumu ļaut ģimenei atkalapvienoties.

Ar vecākiem saistīti faktori, kas veicina ģimeņu veiksmīgu atkalapvienošanos

Vecāku apņemšanās mainīties. Vecāki demonstrē spēju un motivāciju mainīties, izmantojot atbalstošus pakalpojumus un kopienas resursus.

Izmaiņas dzīvesstilā. Izmaiņas dzīvesstilā parāda, ka vecāki ir ieguvuši spēju īstenot izmaiņas, kas uzlabos viņu dzīvi, kā arī sagādās drošu un veselīgu vidi viņu bērniem.

Personiska izaugsme un uzvedības izmaiņas. Uzvedības izmaiņas norāda uz personisko izaugsmi un palielinātām iespējām, kas var veicināt ģimenes atkalapvienošanos.

Labāka izvēle. Vecāki ir demonstrējuši personisku spēku, kas nepieciešams izmaiņu panākšanai, prasmi risināt problēmas, kā arī spēju atpazīt disfunkcionālu mijiedarbību ar vidi.

Augstāks pašvērtējums. Augstāks pašvērtējums veicina spēju īstenot izmaiņas dzīvē, atklātību, autentiskumu, kā arī spēju tikt pāri sarežģītiem brīžiem. Augstāks pašvērtējums norāda, ka mijiedarbībā ar vidi tiek pozitīvi izmantota psiholoģiskā enerģija.

Savas lomas atzīšana vardarbībā vai pamešanā novārtā. Vecāki spēj atzīt disfunkcionālās izmaiņas vidē, kā arī uzņemties atbildību par vardarbību pret bērniem vai viņu pamešanu novārtā. Tas pierāda arī personisko spēku un problēmu risināšanas spējas.

Vides spēku noteikšana un veicināšana. Vecāki demonstrē spēju noteikt un izmantot resursus, kas ir pieejami kopienā.

Izpratne, kādēļ nepieciešamas izmaiņas. Vecāki atzīst problēmas, kas apdraud ģimenes stabilitāti, kā arī demonstrē personisko spēku mainīties.

Piedalīšanās gadījuma plānošanā un uzdevumu veikšana saskaņā ar gadījuma plānu. Vecāki ir spējuši sadarboties, veidojot izmaiņu plānu, kā arī īstenojuši izvirzītos uzdevumus. Tas palīdz samazināt trauksmi un pretrunīgās emocijas, kas saistītas ar saskaršanos ar bērnu labklājības veicināšanas sistēmu. Tas parāda spēju izdalīt prioritātes un sadalīt problēmu daļās, kas ir atrisināmas. Tas parāda arī vecāku apņemšanos darīt nepieciešamo, lai atgūtu aizbildnību pār saviem bērniem.

Spēcīga vēlme pildīt vecāku funkcijas. Tas parāda vecāku atbildību.

Novērota, dokumentēta un aprakstīta vecāku funkciju veikšanas spēja un jaunu zināšanu izmantošana. Tā liek domāt par uzlabotu mijiedarbību ar vidi. Tā liecina arī par pagātnes problēmu apzināšanos un tagadnes (šeit un tagad) nozīmības atzīšanu, ko ir radījušas notikušās izmaiņas.

Labāka izpratne par bērnu vajadzībām un uzvedību. Vecāki var atzīt un novērtēt to, cik ļoti atšķirtība ir ietekmējusi viņu attiecības ar bērniem. Viņi ir demonstrējuši uzlabotu izpratni par bērnu vajadzībām un uzvedību.

Uzlabotas vai spēcīgas vecāku un bērnu attiecības. Tās parāda labāku saderību starp personu un vidi. Tās parāda vecāku spēju tikt pāri sarežģītām pārmaiņām dzīvē un traumējošiem notikumiem.

Bērni ir kļuvuši par prioritāti vecāku dzīvē. Tas parāda, ka vecākiem ir lielākas iespējas un personiskais spēks veicināt izmaiņas. Tas liek domāt, ka vecākiem ir spējas atrisināt dzīves sarežģījumus un pieņemt atbildīgus lēmumus, kas saistīti ar to bērniem.

Nozīmīgāko faktoru kopums, kas raksturīgs gadījumiem, kuros notikusi veiksmīga ģimeņu un bērnu atkalapvienošana.

Ir trīs nozīmīgi faktori, kas raksturīgi gadījumiem, kad notikusi veiksmīga ģimeņu un bērnu atkalapvienošana.

Uzlabotas attiecības ar bērniem. Tās parāda uzlabotu saderību starp personu un vidi. Uzlabotas vecāku un bērnu attiecības dod jaunas iespējas bērniem un veicina sajūtu, ka ir cerības uz veiksmīgu situācijas atrisinājumu. Tās parāda arī vecāku atbalstu, kas ļauj bērniem atrisināt sarežģītās pārmaiņas dzīvē, tikt pāri traumatiskiem notikumiem un personu attiecībām.

Vēlme atkalapvienoties ar vecākiem. Vēlme atkalapvienoties ar vecākiem parāda, ka veidojusies laba saderība starp personu un vidi. Tā parāda nākotnes cerības un cerību, ka beigsies dzīve aizbildnībā. Tā parāda arī to, ka bērni ir iedrošināti mainīties.

Sekmes mācībās. Bērnu spēja gūt labas sekmes mācībās liek domāt, ka bērni ir iemācīti atrisināt izmaiņas savā dzīvē un tagad var pievērsties bērniņbai raksturīgiem attīstības uzdevumiem, kas ietver sekmes skolā. Tās parāda arī to, ka bērni var saņemt vecāku atbalstu. Sekmes mācībās norāda arī uz atbalstošo pakalpojumu un resursu pieejamību vidē. Šis atbalsta sistēmas palīdz bērniem atrisināt sarežģītās pārmaiņas dzīvē, tikt pāri traumatiskajiem notikumiem un personu attiecībām. Labākas atzīmes liek domāt par labāku sevis apzināšanos un spēju pilnveidoties, demonstrējot savus spēkus (iespeju sniegšana).

Apkopojums

Ģimenes atkalapvienošana ir visgrūtākais aspekts bērnu labklājības veicināšanas praksē, jo tā ārkārtīgi stipri ietekmē bērnus un ģimenes, ja pieņemts neatbilstošs lēmums. Ja sociālie darbinieki bērnu

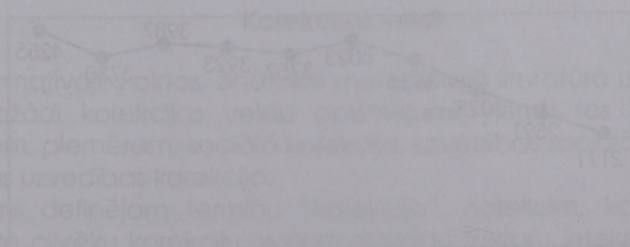
labklājības veicināšanas praksē kā atskaites punktu ģimenes vajadzību novērtēšanā un atbilstošo pakalpojumu noteikšanā izmanto teorētisko pamatojumu, viņiem ir dziļāka izpratne par jautājumiem, ar ko ģimenes saskaras. Teorija sniedz sociālajiem darbiniekiem empīriski bāzētas zināšanas. Tā informē sociālo darbinieku par iespēju došanu un kalpo kā vadlīnijas, īstenojot izmaiņas vecāku un bērnu attiecībās.

Tā piedāvā terminoloģiju, kas ļauj aprakstīt ekosistēmā novērotās izmaiņas. Idejas, kas tiek saistītas ar sociālā darba metodiku, veido pamatu, kas ļauj pārvarēt plaisu starp sociālā darba teoriju un bērnu labklājības veicināšanas praksi.

Izmantotā literatūra:

1. Bicknell-Hentges, L. (1995). The stages of the reunification process and the tasks of the therapist. In Lee Combrinck-Graham (ed.) *Children in families at risk*, (pp.326-349). New York: Guilford press.
2. Bolger, K., Thomas, M., And Eckenrode, J. (1997). Disturbances in relationships: Parenting, family development, and child maltreatment. In James Garbarino & John Eckenrode (Eds.), *Understanding abusive families* (pp. 86-98).
3. Elder, G. (1974). *Children of the great depression*. Chicago: University of Chicago Press.
4. Fanshel, D. & Shinn, E.B. (1979). *Children in foster care: A longitudinal investigation*. New York: Columbia University Press.
5. Farmer, E. (1996). Family reunification with high-risk children: Lessons from research. *Children and Youth Services Review*, 18 (4/5), 576-577.
6. Germain, C.B. & Gitterman, A. (1996). *Instructor's manual for: The life model of social work practice* (2nd ed.). New York, Columbia University Press.
7. Kinard, E.M. (1982). Experiencing child abuse: Effects on emotional adjustment. In: Barth, R. & Berry, M. (1987). Outcomes of child welfare services under permanency planning. *Social Service Review*, 61 (1), 45-58.
8. Lahti, J., Green, K., Emlen, A., Zadny, J., Clarkson, Q.D., Kuehnel, M. & Casciato, J. (1978). *A follow-up study of the Oregon Project*. (Portland, Oregon: Portland State University, Regional Institute for Human Services.
9. Lempers, J.D., Clark-Lempers, D., & Simons, R.L. (1997). Economic hardship, parenting, and distress in adolescence. *Child Development*, 60, pp. 25-39.
10. Perlman, H.H. (1957). *Social casework*. Chicago: University of Chicago Press.

11. Rice, Condoleeza (2005). 2005 Trafficking in Persons Report. U.S. Department of State. Retrieved 6-6-2005 from <http://www.state.gov/g/tip/ris/tiprpt/2005>.
12. Talbot, E.P. (2001). Successful Family Reunification: The Contribution of Clinical Social Work. (Doctoral Dissertation, Loyola University, Chicago, 2001). Dissertation Abstracts International, (UMI No. 3001635).



NOSACĪTI NOTIESĀTO PUSAUDŽU UZVEDĪBAS KOREKCIJA

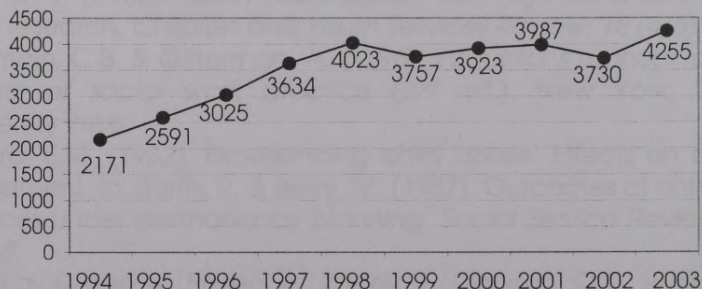
Aina Vilciņa

Rakstā liela uzmanība veltīta korekcijas definīcijām, jo gan teorijā, gan praksē saskaramies ar dažādiem korekcijas veidiem un nereti profesionāļiem ir grūtības izprast, kāda veida korekcija jāveic nosacīti notiesātajam pusaudzim, kāds ir tās mērķis. Nozīmīgi ir saskatīt delinkvences cēloņus un izvirzīt atbilstošus korekcijas mērķus. Tā kā līdz šim nav veikti pētījumi par mācību iestādes sociālā pedagoga sadarbību ar nosacīti notiesāto pusaudzi un viņa ģimeni, ir dots ieskats pedagoģiskajā korekcijā.

Atslēgas vārdi: pedagoģiskā korekcija, psiholoģiskā korekcija, sociālā korekcija, sociālās uzvedības korekcija, agresīva uzvedība, sociālo prasmju veidošana

Ievadam

Mūsu valstī aktuāla problēma ir noziedzības līmenis ar tendenci pieaugt. Īpaši satraucošs ir nepilngadīgo personu izdarīto noziegumu skaita pieaugums (skat. 1.attēlu).



1.attēls. Nepilngadīgo personu izdarītie noziegumi (1994–2003) (6)

Pamatcēlonis ir joprojām nelabvēlīgā sociāli ekonomiskā situācija valstī, kuras dēļ daudzas ģimenes ir maznodrošinātas. No vienas puses, bezdarbs, no otras puses, azartspēļu industrijas attīstība, pieaugoša alkoholisma un narkomānijas izplatība pusaudžu un jauniešu vidū – tas viss ietekmē nepilngadīgo.

Latvijā ir pieņemts likums "Par audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem". Audzinoša rakstura piespiedu līdzekļi ir alternatīva bērnības atņemšanai. Likuma 1.pants nosaka, ka "Audzinoša rakstura piespiedu līdzekļi tiek piemēroti, lai sasniegtu šādus mērķus:

- 1) sabiedrības interesēm atbilstošas vērtību orientācijas veidošanos un nostiprināšanos bērņā;
 - 2) bērna orientāciju uz atturēšanos no pretlikumīgām darbībām;
 - 3) bērna ar sociālās uzvedības novirzēm reintegrāciju sabiedrībā."
- (5)

Neapšaubāmi pozitīvi ir vērtējams tas, ka arvien biežāk pusaudžiem, kuri izdarījuši likumpārkāpumu, piemēro nosacītus sodus.

Piespriestais sods pats par sevi nemainīs pusaudža uzvedību, viņa vērtību sistēmu, attieksmi pret cilvēkiem, vidi. Turklāt nosacīto sodu saņēmumšais pusaudzis paliek tajā pašā vidē, kas ir viens no delinkvenci ietekmējošiem faktoriem. Minētā likuma 10.pantā teikts, ka bērnam kā uzvedības ierobežojumu var "uzlikt par pienākumu piedalīties sociālās korekcijas programmās".

Valsts probācijas dienesta koncepcijā ir atzīts, ka pašlaik darbs ar nosacīti notiesātajiem nav pietiekams. Viņu uzvedības kontrole ir formāla, bet ne reāla. Tā nenovērš noziedzīgo nodarījumu izdarīšanas cēloņus un nekorīgē šo personu uzvedību. (10, 5)

Viens no sarežģītākajiem uzdevumiem ir nosacīti notiesāto personu, it īpaši nepilngadīgo, uzvedības korekcija.

Korekcijas veidi

Normatīvajos aktos, zinātniski metodiskajā literatūrā un praksē tiek lietoti dažādi korekcijas veidu apzīmējumi, nereti tos uzskatot par identiskiem, piemēram, sociālā korekcija, uzvedības sociālā korekcija un deviantas uzvedības korekcija.

Pirms definējam terminu "korekcija", noteiksim, ka šajā rakstā skatīsim to cilvēku korekciju, kuriem dažādu faktoru ietekmē ir radušās psiholoģiskas, pedagoģiskas un sociālas novirzes. Nepieskarsimies cilvēku ar garīgās attīstības traucējumiem korekcijai, jo šie traucējumi ir organiskas izcelsmes un tā ir cita korekcijas joma ar savu specifiku. Jāatzīmē, ka būtu nepieciešams plašāks pētījums, kā palīdzēt nosacīti notiesātiem nepilngadīgajiem ar viegļiem garīgās attīstības traucējumiem.

Terminu definēšanu sāksim ar jēdzienu "**korekcija**" – labošana, precizēšana. (4, 399)

Tātad korekcija ir labošana. Korekciju raksturo tas, ka tā cenšas izmainīt un uzlabot likumpārkāpēju uzvedību ar ieslodzījuma, nosacīta

soda, probācijas, labu izglītības programmu un sociālo pakalpojumu palīdzību. (18, 98) Apskatot personības korekciju, ir jāizprot personības struktūra, tās būtība. Karls Jungs ir teicis: "Personība ir noteikts, uz pretstāvēšanu spējīgs, ar spēku apveltīts dvēseles veselums." (17, 188) Korekcija ir process, kurā ir jārēķinās ar pretstību, un izmaiņas notiks tikai tad, ja cilvēks internalizēs ārējo iedarbību (iemācīsies sabiedrības ideālus, vērtības un normas pieņemt kā sev saistošas). (8, 314)

"Psiholoģijas vārdnīcā" termins "korekcija" definēts kā "kompleksa psiholoģiskā iedarbība uz personību un bieži uz sociālo apkārtni nolūkā mainīt cilvēka uzvedību labvēlīgā virzienā un novērst psihiskos traucējumus un dezadaptāciju, kā arī lai attīstītu, noskaidrotu cilvēka spējas un iespējas pilnīgākai pašregulācijai, savas dzīves augstākā mērķa, jēgas un aicinājuma apzināšanai". (7, 75)

Šī definīcija korekciju skata kā plašu psiholoģisku iedarbību uz personību.

Krievu zinātniece psiholoģe A.Osipova (Осипова А.) savā darbā "Vispārīgā psihokorekcija" raksta: "**Psihokorekcija** – tā ir pasākumu sistēma, vēsta uz cilvēku psiholoģijas un uzvedības trūkumu labošanu ar speciāliem psiholoģiskās iedarbības līdzekļiem." (14, 7)

Psihokorekcija labo trūkumus, kuru izcelsme nav organiska un kas nav noturīgas personības īpašības, kuras veidojas samērā agri un turpmāk gandrīz nemainās.

Autore piekrīt krievu zinātniekam psihologam R.Nemovam (Немов Р.), kurš atdala psihokorekciju no psihoterapijas un uzskata, ka psihokorekcija ir orientēta uz personības veselajām pusēm neatkarīgi no traucējuma pakāpes. (14, 6-7)

Pedagoģiskā korekcija – mācību un audzināšanas līdzekļu komplekss, kas virzīts uz bērnu noviržu pārvarēšanu, kuras saistītas ar psihiskiem procesiem: izziņas, emocionāliem un gribas. (15, 133-134) "Pedagoģijas terminu vārdnīca" pedagoģisko korekciju definē kā "pedagoga darbību skolēna attīstības nepilnību novēršanai vai samazināšanai un vēlamā rezultāta sasniegšanai". (19, 126)

Pēdējos desmit gados strauji attīstījusies pedagoģijas apakšnozare korigējošā pedagoģija. Viena no šīs nozares speciālistu definīcijām: "Korekcija – tā ir speciālu un vispārpedagoģisku līdzekļu kopums, kas vērsti uz bērnu un pusaudžu psihofiziskās attīstības un uzvedības noviržu pavājināšanu vai novēršanu. Pedagoģiskā procesa ietvaros korekcija ir korigējoši audzinošas un korigējoši attīstošas darbības kopums." (20, 9)

Viena no aptverošākajām korekcijas definīcijām ir dota "Sociālās pedagoģijas vārdnīcā": "Nereti tiek lietots jēdziens "**sociālā korekcija**" – ar to saprotot "mērķtiecīgu indivīda vai grupu sociālās situācijas maiņu, pieļauto kļūdu un noviržu labošanu, antisociālas uzvedības novēršanu." (7, 134)

Uzvedības sociālā korekcija tiek saprasta kā "ilgstošā laika posmā veicams mērķtiecīgs pasākumu kopums, lai koriģētu indivīda vai grupas uzvedību ar mērķi mazināt vai nepieļaut deviantas uzvedības veidošanos, koriģēt delinkventu uzvedību". (7, 56)

Plašākai termina izpratnei apskatīsim arī deviantas uzvedības korekciju, jo vairākumā gadījumu pirms likumpārkāpuma pusaudžiem ir bijusi devianta uzvedība. "Deviantas uzvedības korekcija ir sociāli pedagoģisks un psiholoģisks savstarpēji saistīts un savstarpēji ietekmējošs metožu un paņēmienu komplekss, vērsts uz motivāciju un vērtību orientāciju, personības nostādņu un uzvedības regulāciju." (21, 106)

Psihosociālā korekcija – pasākumu komplekss, kas vērsts uz to cilvēka psiholoģisko, pedagoģisko un sociālo noviržu pārvarēšanu, kuras ietekmē viņa sociālo statusu un pašrealizācijas iespējas dzīves darbības vidē. (15, 134)

Definīciju apskatu beigsim ar Valsts probācijas dienesta likumā definēto sociālās uzvedības korekciju kā "metodoloģiski organizētu pasākumu kopumu, kura mērķis ir integrēt personu sabiedrībā". (9)

Tālāk apkoposim dažādu korekcijas veidu mērķus un noteiksim to speciālistu loku, kuri varētu realizēt izvirzītos mērķus, protams, katrā gadījumā pēc nepieciešamības piesaistot arī citus profesionāļus (skat. 1.tabulu).

1.tabula

Korekcijas veidi un mērķi

Korekcijas veids	Mērķis	Speciālisti, kas realizē
1. Psiholoģiskā korekcija (7, 75)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mainīt cilvēka uzvedību ▪ novērst psihiskos traucējumus ▪ novērst dezadaptāciju ▪ cilvēka pilnīgāka pašregulācija 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ psihologs ▪ pedagogs ▪ sociālais pedagogs ▪ sociālais rehabilitētājs
Psihokorekcija (14, 7)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ cilvēka psiholoģijas trūkumu labošana ▪ uzvedības labošana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ psihologs ▪ sociālais pedagogs ▪ sociālais rehabilitētājs
2. Pedagoģiskā korekcija (15, 133–134)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bērna izziņas, emocionālo, gribas noviržu pārvarēšana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pedagogs ▪ psihologs

Pedagoģiskā korekcija (19, 126)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bērna attīstības nepilnību novēršana vai samazināšana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pedagogs ▪ psihologs
Pedagoģiskā korekcija (20, 9)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bērnu un pusaudžu psihofiziskā attīstība ▪ uzvedības noviržu pavājināšana vai novēršana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pedagogs ▪ psihologs ▪ sociālais pedagogs
3. Sociālā korekcija (7, 134)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indivīda vai grupas sociālās situācijas maiņa ▪ kļūdu un noviržu labošana ▪ antisociālas uzvedības novēršana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sociālais darbinieks ▪ sociālais pedagogs ▪ probācijas dienesta darbinieks ▪ psihologs ▪ bērnu tiesību aizsardzības speciālists ▪ bāriņtiesas/pagasttiesas darbinieks ▪ policijas darbinieks
Psihosociālā korekcija (15, 134)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ cilvēka psiholoģisko, pedagoģisko, sociālo noviržu pārvarēšana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sociālais darbinieks ▪ sociālais pedagogs ▪ probācijas dienesta darbinieks ▪ psihologs ▪ bērnu tiesību aizsardzības speciālists ▪ bāriņtiesas/pagasttiesas darbinieks ▪ policijas darbinieks ▪ pedagogi ▪ NVO darbinieki
4. Uzvedības sociālā korekcija (7, 56)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ koriģēt indivīda vai grupas uzvedību ▪ mazināt vai nepieļaut deviantas uzvedības veidošanos ▪ koriģēt delinkventu uzvedību 	profesionāļu komanda

Deviantas uzvedības korekcija (21, 106)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motivācijas un vērtību maiņa ▪ personības nostādņu un uzvedības regulācija 	profesionāļu komanda
Sociālās uzvedības korekcija (9)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ integrēt personu sabiedrībā 	profesionāļu komanda

Analizējot tabulu, varam izdarīt vairākus secinājumus:

- analizējot dažādu korekcijas veidu mērķus, redzam, ka to realizācija prasa šo veidu sintēzi;
- dažādie korekcijas veidi ir savstarpēji saistīti un mijiedarbojas. To saistība un pārklāšanās vērojama jau mērķu līmenī;
- vienādo mērķu realizācija dažādos korekcijas veidos notiek ar dažādām metodēm un paņēmieniem, kuri raksturīgi atšķirīgām profesijām;
- korekcija ir komandas darbs. Ikvienu cilvēka korekcijai ir jābūt individuālai pieejai. To var realizēt, strādājot ar individu vai arī ar grupu, piemēram, prasmju veidošanā;
- starpprofesionāļu komandai ir kopīgs mērķis, kuru katrs profesionālis realizē caur savas profesijas funkcijām ar savām metodēm un paņēmieniem.

Korekcija ir mērķtiecīga, kompleksa, ilgstoša iedarbība uz personību un vidi, kurā tā dzīvo. Tās būtība ir cilvēka psiholoģisko, pedagoģisko un sociālo noviržu pārvarēšana, lai iekļautu personu sabiedrībā. Viens no galvenajiem korekcijas mērķiem, bet ne vienīgais, ir cilvēka uzvedības mainīšana. Korekcija ir jāvada un jāvirza uz galīgo rezultātu – cilvēka paškorekciju.

Korekcijas definīciju apskats dod iespēju noteikt to profesionāļu loku, kuriem ir jāveic korekcija, un tie ir: psihologi, sociālie pedagogi, sociālie darbinieki, psihoterapeiti, probācijas dienesta, bāriņtiesu/pagasttiesu, policijas darbinieki, bērnu tiesību inspektori, sabiedriskās organizācijas u.c. – kopējā sadarbībā. Nepieciešamības gadījumā profesionāļu komandai var piesaistīt psihiatrus u.c. medicīnas speciālistus.

Korekcijas procesa pamatā ir holistiskā paradigma: cilvēka psihe, uzvedība un ārējā vide ir jāskata kā vienots kopveselums.

Delinkvences cēloņi un korekcijas mērķu izvirzīšana

Tā kā korekcija ir mērķtiecīga, vērsta uz cilvēka un sociālās vides izmaiņšanu, lai izveidotu individuālu korekcijas programmu, jāanalizē pusaudža delinkventās uzvedības cēloņi.

Cēloņus nosacīti var iedalīt vairākās grupās: tie var būt ģimenē, ne tikai riska vai augsta riska situācijā, bet arī labvēlīgās ģimenēs, kurās zudis kontakts ar pusaudzi, vecāki neprot risināt konfliktsituācijas, izmanto vecumam neadekvātas audzināšanas metodes. Jebkurā ģimenē var veidoties riska situācija, kurā zūd līdzsvars starp cilvēku un vidi. Mūsu gadījumā tas ir nepilngadīgais, kuram, iespējams, ģimenē nav bijušas izvirzītas nekādas prasības vai, tieši otrādi, tās ir bijušas pusaudža vecumam par stingrām. Zūdot līdzsvaram starp bērnu un viņa tuvāko vidi – ģimeni, pusaudzis meklē cilvēkus, kuri viņu saprastu, pieņemtu un atbalstītu. Tā veidojas pusaudžu grupējumi, kuru pašrealizācijas veidi var būt antisociāli.

Otra cēloņu grupa, par ko liecina arī autores veiktais pētījums "Pamatizglītības iegūšanas iespējas bērniem ārpus izglītības sistēmas" (11, 51–62), ir situācija skolā: grūtības mācībās, konflikti ar vienaudžiem un skolotājiem, neattaisnoti stundu kavējumi, sāpīgi pārdzīvota sociālā nevienlīdzība, tā rezultātā – skolas pamešana un nelegūta pamatskolas izglītība. Pretreakcija skolotāju un vecāku nosodījumiem un draudiem ir alkohola un narkotiku lietošana.

Trešā nosacītā cēloņu grupa – tie ir personības iekšējie cēloņi: novirzes emocionālajā, izziņas un gribas darbībā. It īpaši, runājot par nosacīti notiesātajiem pusaudžiem, jāizdala pusaudžu agresija.

Viena no plaši pieņemtām agresijas definīcijām ir: "Agresija – tā ir jebkura uzvedības forma, kas virzīta uz apvainošanu, pazemošanu vai ļaunuma nodarīšanu citai dzīvai būtnei, kura tādu attieksmi nevēlas." (13, 26) Mazināt vai novērst agresīvu rīcību var tikai tad, ja ir izzināti tās cēloņi.

A.Bandura uzskata, ka, lai analizētu agresīvas uzvedības cēloņus, ir jāievēro šādi faktori: 1) agresīvu darbību apguves veids; 2) faktori, kuri provocē tās izpausmi; 3) nosacījumi, pie kuriem agresīva uzvedība nostiprinās. (12, 94)

Ceturto cēloņu grupu rada nesakārtotā kopienas (pilsētas, ciema, pagasta) vide, kurā nav vai ir nepietiekamas vai pusaudžu vajadzībām neatbilstošas brīvā laika pavadīšanas iespējas.

Sociālās korekcijas mērķi vienmēr ir virzīti uz pusaudža delinkvences cēloņiem. Korekcijas mērķu precizēšanai var palīdzēt vairāki nosacījumi.

- Mērķi jāformulē pozitīvā formā. Tie nedrīkst būt izteikti nolieguma formā, nedrīkst aprakstīt uzvedību, personības īpašības, kas

Jānovērš, vai arī tās darbības, kurām nevajadzētu būt. Pozitīvā forma ļauj aprakstīt to, ko vajadzētu veidot uzvedībā, darbībā, personības struktūrā. Tā paver ceļu indivīda izaugsmei, kas ir īpaši svarīgi pusaudža vecumā.

- Korekcijas mērķiem ir jābūt reāliem, atbilstošiem korekcijas darba ilgumam un iespējām jauno pieredzi izmantot reālajā dzīvē.
- Izvirzot korekcijas mērķus, jāievēro pusaudža tālākā un tuvākā attīstības perspektīva.
- Jāatceras, ka korekcijas rezultāti, tātad mērķu realizācija, parādīsies samērā garā laika intervālā. (14, 16-17)

Optimālais korekcijas rezultāts ir tas, ka nosacīti notiesātais nepilngadīgais neizdara jaunus likumpārkāpumus.

Sociālā pedagoga darbība ar nosacīti notiesāto pusaudzi un viņa ģimeni

Tā kā rakstā apskatāmā tēma ir plaša un pašvaldību pieredze darbā ar nepilngadīgajiem, kuriem ir piemērota brīvības atņemšanas alternatīva, ir apkopota (1), turpmāk apskatīsim mācību iestādes sociālā pedagoga korektīvo darbību ar nosacīti notiesātiem pusaudžiem un viņu ģimenēm. Kā rāda pašvaldību pieredzes apkopojums un arī augstskolā "Attīstība" veiktie pētījumi, nereti neskaidra ir mācību iestādes, kurā mācās pusaudzis, loma viņa korekcijā. Nepilngadīgā uzvedības sociālās korekcijas un sociālās integrācijas individuālo programmu, kā rāda pieredze, izstrādā valsts policijas nepilngadīgo lietu inspektors sadarbībā ar bērnu tiesību aizsardzības inspektoru vai arī sociālais darbinieks, kurš strādā ar ģimenēm un bērniem. Pašlaik aktuāla kļūst jaunizveidoto probācijas dienestu vieta individuālo korekcijas programmu izstrādē un realizācijā.

Vācu zinātnieks Helmutš Figdors darbā "Psihoanalītiskā pedagoģija" pamato mācību iestādes pedagoģisko mērķi darbā ar nosacīti notiesātiem pusaudžiem. Autora skatījumā galvenais pedagoģiskais mērķis ir "turēt atklātus pusaudža dzīves ceļus, tam ir jābūt gan kā mērķim, gan arī pedagoģisko attiecību pamatnosacījumam". (16, 49) Lai palīdzētu notiesātam pusaudzim, svarīga ir pieaugušā motivācija, kas, no vienas puses, nosaka attiecības ar pusaudzi, no otras puses, orientē pieaugušā argumentāciju. Tātad pedagogs var nepārprotami nosodīt pusaudža izdarīto likumpārkāpumu vai arī nepieņemt pārkāpuma motivāciju. Tā arī nereti notiek, jo pedagogiem ir bijušas daudzas konfliktsituācijas, ir izmēģināti

dažādi paņēmienu, lai mainītu pusaudža attieksmi pret mācībām, uzvedību skolā un attiecības ar pieaugušajiem un vienaudžiem.

Problēmas pusaudža saskarsmē ar pedagogiem rada tas, ka daudzi ir bēguši no skolas, ka pedagogi ir draudējuši, ka viņi nonāks tiesā, un tagad, kad tas ir noticis, pusaudži ir pārliecināti, ka par notikušo tiks kaunināti skolas sapulcē vai pedagogiskās padomes sēdē. Turklāt pusaudzīm nav vienkārši pieņemt palīdzību, jo tas nozīmē atzīt savu bezpalīdzību. Skolas iekļaušanās stigmatizē pusaudzi, lai kādi būtu pedagogu nodomi, pusaudzis uzskata, ka pret viņu izturas ne tā kā pret citiem. (16, 150-157)

Pedagoga situāciju sarežģī arī tas, ka viņa pozīcija ir skolotājs – skolēns, turklāt visbiežāk nosacīti notiesātam pusaudzīm ir grūtības mācībās, un pedagogs, ieliekot atzīmi, visus skolēnus var sadalīt spējīgajos, gudrajos, vārošajos un slīņķos, kuri nevar un negrib mācīties.

Mācību iestādē par nosacīti notiesātā pusaudža un viņa ģimenes padomdevēju jākļūst sociālajam pedagogam. Pusaudža gatavībai sadarboties vai arī sadarbības turpinājumam nozīmīgi ir apliecināt pusaudzīm, ka viņš ir saņēmis sodu un ka nekādas sankcijas skolā nenotiks. Svarīgi ir vienoties ar pedagogisko kolektīvu, ka par katru pārkāpumu soda vienreiz un ka svarīgāk ir palīdzēt pusaudzīm un viņa ģimenei. Sociālajam pedagogam ir jābūt padomdevējam un izglītotājam. Sociālajam pedagogam ir jāveido komanda, iesaistot tajā klases audzinātāju, priekšmetu skolotājus, psihologu, sociālo darbinieku, ja ģimenē ir problēmas, un citus profesionāļus.

Darbā ar ģimeni jāņem vērā, ka vecāki nereti ir vīlušies savā bērnā, nesaprot, ko viņiem vajadzētu darīt, bieži tam pievienojas neticība sev un tam, ka pusaudzis var laboties.

Vecākiem jāpalīdz pārvarēt savas problēmas, saskatīt labo bērnā un piekrist sadarboties ar skolu. Ja pusaudzis aug ģimenē, kurā ir augsta riska situācija, ar ģimenes atveseļošanu jāstrādā sociālajam darbiniekam sadarbībā ar citiem profesionāļiem un pašvaldības institūcijām.

Viens no galvenajiem uzdevumiem sociālā pedagoga ir veidot pusaudzīm sociālās prasmes. Kopā ar psihologu prasmes var veidot pedagogisko grupu darbā, tajā iesaistot gan nosacīti notiesātos, gan citus pusaudžus. Tās var būt sociālo prasmju veidošanas grupas par tēmām "Kā iemācīties neradīt sev problēmas?", "Kā pateikt nē, pretojoties pusaudžu spiedienam?", "Vai konflikti ar pieaugušajiem ir neizbēgami?". Sociālo prasmju trenēšanā dažādi autori izdala četrus pamatsoļus, tie attiecas arī uz bērniem ar agresīvām nosliecēm. R.Berons un D.Ričardsons šos soļus apraksta šādi:

- 1) modelēšana – tā nozīmē situācijai adekvātas uzvedības demonstrēšanu;

- 2) lomu spēles - šī metode ļauj dalībniekiem iejusties noteiktā situācijā un realizēt savas prasmes;
- 3) atgriezeniskās informācijas iegūšana - atgriezeniskā saite ir pozitīva reakcija uz lomu spēles situācijā vai arī modelēšanā parādīto rīcību, tādējādi tiek stimulēta adekvāta sociālā uzvedība;
- 4) prasmju pārņemšana un izmantošana dzīves situācijās - lai to izdarītu, grupas darbā ir jāizmanto tipiskas situācijas, kurās bieži nonāk pusaudži. (13, 325-326)

Veidojot prasmes, ir jāstrādā ar rīcības alternatīvām, jo vairāk alternatīvu cilvēks saskata situācijā, jo lielāka ir viņa izvēles brīvība. Sociālo prasmju veidošana un rīcības modeļu daudzveidība koriģē nosacīti notiesāto pusaudžu rīcību dažādās dzīves situācijās.

Sociālajam pedagogam kopā ar pusaudzi ir jāmeklē iespējas saturīgai un tajā pašā laikā pusaudzīm interesantai brīvā laika pavadīšanai. Ieteicams izmantot dažādus animācijas veidus:

- sociālkultūras un brīvā laika;
- rotaļu un spēļu;
- mūzikas, teātra un muzeju;
- veselības un terapijas;
- atvaļinājuma, ceļojumu un tūrisma;
- vides;
- mācību animāciju. (3, 21-55)

To mērķis ir iesaistīt dalībniekus aktīvā darbībā. Plašas iespējas dod piedzīvojumu pedagoģija. Tie ir grūti pārgājieni un uzdevumi, kas prasa izdomu, izturību un drosmi. Par vienu no svarīgākajām sociālā pedagoga darbības jomām ir jāuzskata palīdzība bērniem ar deviantu un delinkventu uzvedību. Sociālajam pedagogam ir jāprot sadarboties ar dažādiem profesionāļiem, ticot, ka var un vajag palīdzēt visiem bērniem.

Kopsavilkums

Korekcija ir jāvada, tas jāveic profesionāļu komandai. Svarīgi ir noteikt katras institūcijas un katra profesionāļa funkcijas, kas piedalīsies korekcijā. Starp institūcijām ir jābūt labai sadarbībai, starp profesionāļiem un pusaudzi - mijiedarbībai.

Izstrādājot individuālo korekcijas programmu, ir jānosaka delinkventas uzvedības cēloņi, jāizdala svarīgākie un ietekmīgākie, jo tikai tā var veidot mērķtiecīgu, sistēmisku korekciju.

Būtiska ir mērķu skaidrība un novērtēšanas indikatori. Kopā ar pusaudzi jāizvērtē korekcijas gaita, atzīmējot vismazākos panākumus un mēģinot kopīgi izprast neveiksmju cēloņus, jāmaca pusaudzīm veikt savas rīcības pašnovērtējumu.

Korekcijas centrā ir cilvēks, kurš dažādu cēloņu dēļ ir izdarījis likumpārkāpumu. Katram profesionālim, kurš korigē cilvēka uzvedību, ir jāapzinās sava atbildība, jo viņam ir iespēja pieskarties cilvēka esmei, tā dvēselei. Profesionāli, ar vēlmi palīdzēt veikta korekcija var izmainīt pusaudža dzīvi.

Izmantotā literatūra:

1. Alternatīvas brīvības atņemšanai nepilngadīgajiem. – Rīga: UNDP 2002.
2. Alternatīvas cietumam: darbs ar riska bērniem pašvaldībās. – Rīga: UNDP, 2003.
3. Damberga L., Klints R., Matule L., Poiša S. Animācijas metožu pielietojums sociālpedagoģiskajā darbībā. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2005.
4. Latviešu valodas vārdnīca. – Rīga: Avots, 1998.
5. Likums "Par audzinoša rakstura piespiedu līdzekļu piemērošanu bērniem": 2003.gada 17.decembrī.
6. LR Iekšlietu ministrijas informatīvais biļetens nr. 1 Par noziedzības stāvokli valstī un IeM iestāžu darba rezultātiem 2003.gadā: – Rīga, 2004.
7. Psiholoģijas vārdnīca. – Rīga: Mācību grāmata, 1999.
8. Svešvārdu vārdnīca. – Rīga: Jumava, 1999.
9. Valsts Probācijas dienesta likums: 2003.gada 30.decembris.
10. Valsts Probācijas dienesta koncepcija: MK rīk. nr. 9, 2003.gada 9.janvārī.
11. Vilciņa A., Kurlovics G., Vīksna S., Muraškovska I. Pamatizglītības iegūšanas iespējas bērniem ārpus izglītības sistēmas. Izglītības reformas Latvijas sabiedrības integrācijai un labklājībai. Pārskats par izglītību 2003./2004. R., 2004.
12. Бандура А. Теория социального научения. – С-Петербург, 2000.
13. Бэрн Р., Ричарсон Д. Агресия. – С-Петербург, 1998.
14. Осипова А. Общая психокоррекция. – Москва: 2002.
15. Словарь по социальной педагогике. – Москва: Academia, 2002.
16. Фигдор Г. Психоаналитическая педагогика. – Москва, 2000.
17. Юнг К. Конфликты детской души. – Москва: Канон, 1994.
18. The Social Work Dictionary 5th. Edition Robert L.Barker, 2003.

19. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca/ zin. red. A.Blinkena. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000.
20. Гонсев А.Д., Лифинцева Н.И., Ялпаева И.В. Основы коррекционной педагогики. – Москва: Academia, 2002.
21. Клейберг Ю.А. Психология девиантного поведения. – Москва: Творческий центр, 2001.

DAŽĀDĪBAS RESPEKTĒŠANA KĀ SENSITĪVA SOCIĀLĀ DARBA SASTĀVDAĻA

Vita Roga

Sociālā darba praksē daudz diskutēts un veikti pētījumi par cilvēka kā personības vērtību saskatīšanu un akceptēšanu. Šo diskusiju nozīme ir būtiska, kad tiek veidotas profesionālas attiecības starp sociālo darbinieku un klientu, kas pieder pie atšķirīgas rases, etniskās un kultūras kopas, dzimuma un reliģijas. Vienlīdz nozīmīgs šis jautājums ir arī sociālajā darbā ar ģimeni kā sistēmu, kurā apvienoti dažādu dzimumu, tautību, vecumu un ticības cilvēki. Šajā rakstā autore piedāvā viedokli par dažādību respektēšanu sociālā darba kontekstā, kas kļūst aizvien aktuālāk arī Latvijas sociālo darbinieku un sociālo pedagogu prakses jomās saistībā ar profesionālās kompetences skaidrojuma meklējumiem.

Atslēgas vārdi: dažādības respektēšana, kultūra, sensitivitāte, garīgums, atšķirības, etniskums, dzimums

Raksta sākumā autore vēlas minēt zinātnieku antropologu Klukhana un Kelliju (*Kluckhohn & Kelly, 1945*) apgalvojumu par to, ka ikviena personība tiek respektēta:

- tāpat kā visas citas personības;
- tāpat kā jebkura personība;
- tā kā neviena cita personība. (1, 85)

Šim apgalvojumam ir vistiešākā saistība ar sociālā darbinieka profesionālās darbības īpašību, ko zinātniskajā literatūrā apzīmē ar terminu "**sensitivitāte**" (*Wilson G., Ryland G., 1996; Chau K., Davis E., 1991*; tiešā tulkojumā no angļu valodas – jūtīgums). Autore uzskata, ka termins "sensitīvs" atbilst sociālā darba praksei Latvijā, jo ietver tās galveno jēgu – "izpratošs, jūtošs", īpaši nemēģinot to pielāgot valodas literārajām normām, runājot par cilvēka profesionālajām īpašībām. Vienīgais atbilstošākais latviešu valodā lietotais termins ir "empātija", taču rakstā autore lieto terminu "sensitīvs".

2001.gada septembrī ANO starptautiskās konferences "Pret rasismu, rasu diskrimināciju, ksenofobiju un saistīto neiecietību" (angļu – *related intolerance*) laikā, kas bija šī gadsimta globāla mēroga notikums, arī Latvijā aktualizējās diskusija par dažādām neiecietības izpausmēm mūsdienu sabiedrībā. Konferencē dalībnieki vienojās, ka

neiecietība ir ļoti plaši skatāms fenomens sabiedrībā un saistāms ar dzimuma, reliģijas, sociālās un nacionālās izcelsmes, sociālā un politiskā statusa, valodas un ādas krāsas nepieņemšanu. Šo izpausmju saknes meklējamas ne tikai sabiedrības pārmaiņās, kas rodas, tehnoloģijām attīstoties, bet arī cilvēka vērtību, attieksmju un sociālās adaptēšanās spēju integrācijā. Raksta autore uzskata, ka Latvijas sabiedrībā ar šo fenomenu var saistīt arī sociālās izslēgtības jēdzienu, jo sociālajā darbā tas aizvien biežāk tiek minēts kā ikdienas parādība indivīdu, ģimeņu un sociālo grupu sociālajā funkcionēšanā. Ekonomiskā un sociāli politiskā situācija valstī bieži vien producē ģimeņu nestabilitāti un sociālās funkcionalitātes deficītus, kas izpaužas kā materiālo resursu trūkums, neadekvātas sociālās prasmes, izglītības nepietiekamība un ģimenes locekļu lomu maiņa, kā arī nepietiekama psihosociālo funkciju realizācija ģimenes ekosistēmā.

Sabiedrībā ir dažādas indivīda un sociālo grupu identificēšanās formas, lai izteiktu noteiktu piederību valodai, ticībai vai citai kultūras sistēmas daļai. Tas vedina domāt, ka sociālā darba praksē jāvērs uzmanība ne tikai uz atšķirībām starp cilvēkiem kā personībām, bet arī uz dažādu sociokultūras elementu mijiedarbību noteiktā kopienā un subjektu attiecībās. Tieši tādēļ svarīgi izprast katra indivīda kultūras elementu pārvietošanos (transferenci) starp ģimenes vai citas sociālās grupas locekļiem. Ir nepieciešams būt labi sagatavotam profesionālim, lai mazinātu dažādu sociālo problēmu cēloņsakarību rašanos uz neiecietības un pat diskriminācijas veidošanās fona dažādos sabiedrības līmeņos, kas bieži noved pie indivīda vai ģimenes sociālās izslēgtības riskiem.

Viena no iespējām palīdzēt izprast un reaģēt uz neiecietības izpausmju un ģimeņu problemātikas veidošanās saistību ir sākt diskutēt par sensitivitātes un **garīguma paradigmu** sociālā darba praksē. Ko tas nozīmē, un kā šī paradigma tiek realizēta sociālajā, kognitīvajā un emocionālajā līmenī darbā ar klientu? Kā tas ietekmē ģimenes vajadzību realizāciju caur dažādām kultūras, etnisko, dzimumu un seksuālo minoritāšu vērtībām? Tas ir ļoti būtisks jautājums mūsdienās, kad Latvija ir Eiropas Savienības dalībvalsts un uzņemas sociālo atbildību ne tikai par savas valsts pilsoņiem, bet arī par to sociālo grupu, kas veido migrāciju valstī, piemēram, saistībā ar darba tirgus paplašināšanos.

Pirmkārt, jādiskutē par **atšķirības jeb dažādības** izpratni un respektēšanu, kas ir viens no būtiskākajiem un arī kritiskākajiem aspektiem sociālā darba un sociālās pedagogijas praksē. Cilvēkiem ir samērā grūti pieņemt dažādas sociālās, fiziskās un garīgās atšķirības, un tas var būt saistīts ar cilvēku bailēm no atšķirīgā. Vēsturiski noteikts ksenofobijas pamatojums ir atrodamas no Padomju Savienības pastāvēšanas perioda (1945–1990) Latvijā, kad tika piedāvātas un arī

realizētas tādas politiskās ideoloģijas direktīvas, kas īstenoja tikai kolektīvisma un vienotības principus. (6) Visiem cilvēkiem tika piedāvātas vienādas iespējas, neakcentējot kultūras, reliģijas, tautību un personības individuālās atšķirības.

Savukārt šodien atšķirību jeb dažādību respektēšana ir eksistenciāla vērtība, ar ko var sākt sabiedrības izglītošanu par pārmaiņas nesošiem modeļiem sabiedrībā un izprast saturu par sensitīva sociālā darba specifiku multikulturālā sabiedrībā. Atšķirības var būt izteiktas caur dažādu kultūru, reliģisko piederību, ādas krāsu, nacionālo identitāti un valodas lietojumu. Tās var izpausties cilvēka žestos, mīmikā, prasmēs un arī spējās. No psiholoģijas un pedagoģijas zinātņu viedokļa tās ir pieņemamas un visiem saprotamas atšķirības, kas veido cilvēka kā personības unikālo esību šajā pasaulē.

Diemžēl sociālā darba un sociālās pedagoģijas praksē tiek novēroti pavisam pretēji gadījumi, un sociālo problēmu veidošanās var būt saistīta ar kolēģu, ģimenes locekļu, draugu vai citu cilvēku neiecietību un nosodošu attieksmi. Mēs runājam par humānisma un vienotības principiem skolās, bērnudārzos, bērnunamos, dienestos vai dienas centros, bet praksē ik uz soļa izpaužas nevērīga attieksme un neiecietība pret to, ko nesaprotam vai nevēlamies saprast – citādu uzvedību, runasveidu, ģērbšanās stilu, reliģisku rituālu vai vienkārši "cīvainu" cilvēku, kam vajadzīga palīdzība. Cilvēkam ir nepieciešams atbalsts, vienalga – krievs, lietuvietis, luterānis, gejs, bezdarbnieks, hipijs, šizofrēniķis vai izbijis ieslodzītais. Tā ir vienkārša likumsakarība – tas, kas netiek saprasts, netiek pieņemts. Neizpratne un sociālā atstumtība kļūst par ikdienišķu parādību. Līdz ar to nevaram runāt par empātiju, toleranci un sensitivitāti jeb jūtīgumu sabiedrībā kopumā.

Otrkārt, svarīgs ir **kultūras** jēdziens, kas jāsaprot kā cilvēku sociālo darbību paraugu un normu translācija un realizācija laikā un telpā, cilvēces apzināti veidota eksistences forma. Intensīva kultūras producēšana un lietošana nodrošina sabiedrības garīgās veselības un cilvēciskas dzīves atražošanu no paaudzes paaudzē. Tas, kā tiek uztverts indivīds vai ģimene kultūras attiecību kontekstā, ir nozīmīgs faktors, kas nosaka sociālā darba prakses palīdzību. Zinātnieki Ašfords, Lekrojs un Lortijs (*Ashford, Lecroy & Lortie, 2001*) devuši ļoti konkrētu kultūras definīciju, nosaucot to par viedokļu un vērtību sistēmu, kas ir kopīga noteiktā iedzīvotāju grupā un tiek nodota nākamajām paaudzēm. (1)

Kultūras atšķirības un ar to saistītās pretrunas un problēmas ir realitāte katrā valstī. Ir dažādi sociāli ekoloģiskie pieņēmumi par to, kā dažādu kultūru un etnisko grupu locekļu statuss ietekmē indivīda, ģimenes, grupas un kopienas dzīvi.

Dažās pieejās uzsvērts pieņēmums par sociālo slāni kā būtiskāko atšķirību un fokuss ir uz sociālās grupas kultūru kā faktoru, kas to nodala no citiem sociāliem slāņiem.

Citās pieejās tiek uzvērts dažādu sociālo grupu kultūru konflikts ar fokusu uz šo konfliktu neregulēšanu un plurālisma akceptēšanu sociālo grupu turpmākā funkcionēšanā – Dions, Kellers un Althofs (*Dion, Keller, Althof, 1989*). Nesenie pētījumi sociālajā darbā norāda, ka jāvērs uzmanība uz kultūras, minoritāšu un etniskuma kā sociālās grupas robežu fenomenu. Tam ir liela nozīme, ja gribam analizēt klienta sociālās dzīves etniskumu. Autors Lums (*Lum, 1995*) definējis piecas kultūras perspektīvas, ko lieto plurālistisko kultūru sabiedrībās:

- 1) transkultūru perspektīva – fokuss uz transakcijām no vienas kultūras uz otru. Šis koncepts dod izpratni par sociālo grupu dominanti minoritāšu un etniskās kultūrās;
 - 2) starpkultūru perspektīva – ietver sintēzi un divu atšķirīgu kultūru sociālo mijiedarbību;
 - 3) parakultūru perspektīva – uzsver nesenu imigrantu un vairāku paaudžu pēcnācēju attiecības;
 - 4) metakultūru perspektīva – adresēta līdzībām starp cilvēkiem ar noteiktu ādas krāsu;
 - 5) pankultūru perspektīva – fokuss uz universālu kultūras raksturojumu.
- (1)

Kā šis fenomens darbojas Latvijas sabiedrībā? Piemēram, čigānu kopienas joprojām jūtas citu cilvēku grupu nepieņemtas. Noteikti atradīsies cilvēki, kas uzskata, piemēram, ka čigānam ir pavisam nepieņemami būt par mācītāju. Nepamatots mīts. Kā savas viesošānās laikā pārliecinājās čigānu mācītājs Lerijs Merino no ASV, arī Sabiles un Jelgavas draudzes ir ļoti priecīgas, ka ir atnākuši čigāni un viņi vēlas dzirdēt evaņģēliju. Mācītājam ir pieredze – veiksmīgs modelis, kas darbojas Slovākijā. No 1996.gada viņš tur darbojas kā konsultants. Šajā projektā jau piecpadsmit cilvēku studē, lai kļūtu par čigānu evaņģēlistiem. "Mums šis modelis der. Mēs esam tādi cilvēki, kas mīl dzīvot savienībā un komunikācijā," stāstījis Lerijs Merino. (8)

Treškārt, svarīgi izprast **etniskās stratifikācijas** konceptu. Zinātnieks Margers (*Marger, 1991*) ir piedāvājis skaidrojumu, ka etniskā stratifikācija ir strukturālās sistēmas nevienādība jeb nevienlīdzība, kas izpaužas kā etnisko grupu hierarhija. (1) Tas nozīmē, ka viena grupa uzsvēr sevi kā dominējošu un šai grupai pieder spēks sakārtot etniskās attiecības. Zinātnieks arī norāda, ka sabiedrības vēsturiskās attīstības gaitā ne vienmēr tika diskutēts par etniskuma nozīmi sociālajā dzīvē. Cilvēki dzīvoja relatīvi stabilās kopienās, kur identitāte galvenokārt balstījās uz vecumu un dzimumu. Nacionālās, reģionālās un apdzīvoto vietu

īpatnības tika mazāk pieminētas dažādu sociālo grupu komunikācijas veidošanā.

Šis skatījums sāka mainīties, attīstoties lielām zemkopības kultūrām, kam sekoja lieli industrializācijas un urbanizācijas procesi. Pieauga iedzīvotāju skaits, pieauga nacionālā stāvokļa atšķirības, kas balstītas uz identitāti. Jautājums: "Kas es esmu? No kurienes es esmu nācis?", iespējams, deva multiplas atbildes turpmākiem pētījumiem – ko cilvēki domā par sevi kā pasaules kopienas locekli savā valstī, dzimtajā vietā, dzīvesvietā, sociālajā grupā vai etniskajā grupā. Interesants ir viedoklis, ka jauktu etnisko grupu indivīdu priekšrocība ir tā, ka viņiem ir dažādas etniskās izcelsmes vecāki, un tas dod iespēju veidot nozīmīgas attiecības ar citas etniskās grupas pārstāvjiem daudz pozitīvāk nekā vienas etniskās izcelsmes personai (*Social Work Ethnicity Guideline*, 2000). Atklājot šis multiplās identifikācijas idejas, zinātnieki norāda, ka etniskums ir apzināta identifikācijas forma ar noteiktām solidaritātes pazīmēm. Savukārt etniskais konflikts ir noteikta attiecību forma sociālajā grupā, iesaistīšanās cīņā par atalgojumu, sabiedrības resursiem vai sociālām vērtībām, kurā konfliktējošās puses mēģina neitralizēt vai vājināt viena otru (Hraba un Ņūmens (*Hraba & Newman*)). (2) Atklāti konflikti starp indivīdiem un sociālajām grupām kļūst aizvien izteiktāki uz multiplo sociālo problēmu fona, tāpēc sociālajam darbiniekam ir jāapzinās cilvēku dzīves apstākļu sociālais konteksts, konflikti kopienā, spiediens no ārpuses, kas grauj viņu darba meklējumus, audzināšanu ģimenē, problēmu risināšanas spējas, kas savukārt saistāms ar ģimenes konfliktiem, slimību attīstību, veco cilvēku aprūpēšanu un bērnu audzināšanu.

Ceturtkārt, **garīguma paradigma** iekļauj izpratni par cilvēku kā unikālu sociālu būtni ar tai piemītošo bio-psiho-sociālo uzvedības modeli, kas iekļauj personas transpersonālo un starppersonu mijiedarbību. Šis paradigmas saknes meklējamas Konfūcija klasiskās filozofijas pirmssākumos Ķīnā, ko ASV Kanzasas Sociālās labklājības skolas profesors Edvards Kanda (*Canda E.*, 2002) pētījis vairāku gadu garumā. Viņa nolūks bija iedrošināt sociālā darba studiju programmas studentus un pasniedzējus vairāk diskutēt par starpkultūru pieejas filozofiju sociālā darba praksē. Konfuciānisma idejas kalpo tikai kā palīgīdzeklis mūsdienu pasaules uztveres veidošanā un garīgu, sociālu, fizisku un arī emocionālu dažādību akceptēšanā darbā ar klientu.

Šāds filozofisks skatījums būtu svarīgs arī ekoloģiskajā perspektīvā, kas tiek saistīta ar kopveseluma terminu, kur indivīds un ģimene tiek uztverta kā vienota, dinamiska un morfostātiska sistēma. Atklāta ir diskusija, kā šo izpratni saistīt ar garīgumu sociālajā darbā ar indivīdu un ģimeni Latvijas situācijā. Kaut arī daudz diskutēts par jēdzienu "garīgums", ir zināmas grūtības to skaidrot paralēli terminam "religija".

Vai reliģisks ir garīgs? Jeb garīgums ietver zināmu reliģisku ticību? ASV zinātnieki Kleins un Blūms (*Klein & Bloom, 1995*) rakstījuši, ka šāda izpratne pieprasa no sociālā darbinieka lielu "prakses gudrību" (angļu - *practice wisdom*), kas var tikt definēta kā zināšanu virzīta personības vērtību sistēma, ko var vērot, mijiedarbojoties fenomenoloģiskai un zinātniskai informācijai klienta sociālajā situācijā. (3, 375) Savukārt saskaņā ar zinātnieka Kandas (*Canda, 1990*) pētījumiem garīgums atklāj indivīda meklējumus pēc jēgpilnām un mūrāli nozīmīgām attiecībām starp sevi, citiem, uzsverot eksistences universālumu un ontoloģisko fenomenu. (3) Svarīga ir zinātnieka atziņa, ka garīgi sensitīvai sociālā darba praksei ir būtiska nozīme palīdzošu attiecību veidošanā ar klientu un ka šādās attiecībās tiek sekmēta arī paša sociālā darbinieka profesionālā izaugsme. Autore skatījumā īpaši svarīgs ir Džošuā Okundajes un Ketlīnas Grejas (*Josua Okundaye & Cathleen Gray*) atzinums, ka garīgums ir izpratne par personas socializāciju sabiedrībā. (7) Tas neuzsver nepieciešamību akcentēt kaut kādas noteiktas teoloģiskas dogmas, reliģiskas normas vai cita veida ideoloģiskas vadlīnijas sabiedrībā kopumā. **Garīguma paradigma ir cilvēka esamības pamats.**

Turpmāk rakstā autore vēlas īsi raksturot dzimumu atšķirības, kas ir svarīgas gan sociālā darbā, gan sociālās pedagoģijas praksē. Piemēram, tas ir jautājums par dzimumu lomām sabiedrībā. Dažādas kultūras atšķirīgi konstruē maskulīnas un feministiskas dzimumu sociālās lomas. Dzimumu atšķirības definējis psihoanalīzes pamatlicējs Zigmunds Freids (*Freud S.*) savā fundamentālajā darbā "Trīs esejas" (1925). Viņš uzsvēra, ka bērna seksualitātes attīstībā māte ir pirmā figūra, kas ieņem nozīmīgu vietu. Vīrišķa un sievietes pieredzē viens un tas pats notikums atspoguļojas dažādi. Dažādi ir arī viedokļi par konfliktsituācijām, jo vīrietis un sieviete psiholoģiski atšķirīgi reaģē noteiktās situācijās. Zinātnieks Gotmans (*Gottmann, 1994*) aprakstīja fenomenu, ka atšķirīgie sociālās uzvedības modeļi un atšķirīgā "psiholoģiskā ievainojamība" izskaidro sociālā darba praksē ar ģimenēm plaši sastopamo vajātāja distancēšanās modeli sociāli disfunkcionālās ģimenēs, piemēram, vardarbība pret sievieti ģimenē. Šo ģimeņu modeli var redzēt, ka sieviete un vīrietis atšķirīgi vada un/vai kontrolē savas emocijas, aizspriedumus, realizē pieredzi un lomas. Vīrietis un sieviete sabiedrībā izpilda dažādas lomas. Šīs lomas atspoguļo plašus sabiedrības sociāli kulturālos uzdevumus socializācijā, kas būtu jāņem vērā sociālā darba praksē.

Nobeigumā autore vēlas minēt ASV zinātnieka Grīna (*Green, 1995*) raksturoto kultūras apzināšanās pieeju sensitīva sociālā darba praksē, kas sekmē garīguma paradigmas attīstību profesionāļu vidū. Viņš aplūkojis neskaitāmus konceptus, kas fokusēti uz kultūru, rasi,

etniskumu un minoritāšu grupām. Zinātnieks konfrontēja divus etniskuma veidus – kategorisko, kas ietver ģērbšanos, runāšanu, ēšanas tradīcijas, paradumus un transakciju veidu, kas vērsts uz veidu, kā cilvēki komunicējoties uztur savas kultūras atšķirības. (1) Šī pieeja var būt noderīga, veidojot starptautiskus, tāpat arī starpkultūru, sociālo pakalpojumu piedāvājumus (piemēram, sociālais darbs ar cilvēku tirdzniecības upuriem, bēgļiem, cilvēkiem, kas pārcietuši dabas katastrofas, u.c.), par spīti dažādām atšķirībām iesaistīto personu, ģimeņu un sociālo grupu sociālajā raksturojumā. Autores izpratnē sensitīvā sociālā darba praksē ir svarīgi līdzsvarot tādas starpkultūru mācīšanās kategorijas kā apzināšanās, asimilācija, izpratne un kategorijas, kas noliedz jebkuras kultūras atšķirības – etnocentrismu un paroksiālismu.

Kopsavilkums

Lai attīstītu izpratni par dažādības respektēšanu un sensitivitāti sociālā darba praksē Latvijā, ir jādome par jaunu domāšanas filozofiju profesijā kopumā. Zinātniece Belousa (2002) ir uzsvērusi sociālās mācīšanās nozīmi personas tradicionālās izpratnes pārveidošanai un pārņemšanai attiecībās ar citiem cilvēkiem. Tā ir mācīšanās, kas tiek īstenota, balstoties uz šādām atziņām – mācīties zināt, mācīties darīt, mācīties būt un mācīties dzīvot kopā. (4) Kā atšķirību un dažādību pieņemšana sociālā darba praksē šīs atziņas var tikt fokusētas uz citu cilvēku aizsardzību, mijiedarbību ar citiem un apkārtējo pieņemšanu, kādi tie ir. Citiem vārdiem sakot, pieaugot kultūras vērtību nozīmei un attīstoties garīguma paradigmai sociālajā darbā, ikviens indivīds, ģimene vai sociālā grupa var tikt iedrošināta un atbalstīta sociālā, kognitīvā un emocionālā līmenī. Šis ir nozīmīgs un arī nenoteiktību pārpilns laiks, kad cilvēkiem ir svarīgi rast labākos veidus, kā komunicēties, saprast un atbalstīt citam citu, ne tikai risinot sarežģītas sociālās problēmas, bet arī ikdienas situācijās.

Dažādības un atšķirību respektēšana sensitīva sociālā darba praksē balstās uz īpašiem principiem:

- spēt vienlaikus veikt uzmanību dziļi personiskiem, individuāliem un kopējiem sistēmiskiem pieņēmumiem par to, kā tie kombinējas/parādās klienta vajadzībās;
- pārņemt labāko pasaules pieredzi un profesionālās prasmes, atbildot uz īpašām dažādu kultūru, etnosu, dzimumu, seksuālo minoritāšu un reliģiskās ticības sociālo grupu dispozīcijām.

Garīguma kompetences nepieciešamība nozīmē nepieciešamību izrādīt noteiktu sociāli kulturālās apzināšanās līmeni, visaptverošu citu

pieņemšanu, kas ietver vairāk nekā parastu pacietību, godīgumu un talantu klienta un darbinieka attiecībās. Tā ir spēja vadīt darbu profesionāli, piemēroti atšķirīgu sociālo grupu locekļiem un viņu ekspektācijām.

Izmantotā literatūra:

1. Devore W., Schlesinger E.G. (1996) *Ethnic - Sensitive Social Work Practice*. Allyn & Bacon, US
2. *Ethnicity and Biculturalism: Emerging Perspectives of Social Group Work* (1991). Kenneth L.Chau (Ed.), Haworth Press, Inc.
3. Canda, E.R. Smith, E.D. *Transpersonal Perspectives on Spirituality in Social Work*; *Journal of Social Thought*: Volume 20, Nr. 1/2
4. Belousa, Irina. (2002) *Education and Spirituality in the University: Looking for a way of complementation*; *Journal of Teacher Education and Training*: January, Vol. 1
5. Klein & Bloom. (1995) *Practice Wisdom*; *Social Work Journal*: November, Vol. 40, Nr. 6, 801
6. Roga, Vita. (2004) *Context of Spirituality in Social Work Practice with Families in Latvia*; *Journal of the North American Association of Christians in Social Work*; Volume 31, Nr. 2
7. Okundaye, Josya; Gray, C. & Gray, B.L. (1999) *Reimagining Field Instruction from a Spiritually Sensitive Perspective: An Alternative Approach*; *Journal of Social Work*: July, Vol. 44, Nr. 4
8. <http://www.lutheran.lv/sections/aktuali/arhivs/vecie/cigannev.htm>

RELIĢIJA KĀ RESURSS SOCIĀLAJĀ DARBĀ

Galina Grigoroviča, Lilija Laicāne

Sociālajā darbā kā resursu fikli kalpo ne tikai valsts, pašvaldību institūcijas un nevalstiskās organizācijas, bet arī reliģiskās organizācijas un diakonija, kuru piedāvātos resursus sociālais darbinieks var izmantot. Sociālā darba praktiķiem, risinot sociālos gadījumus, ir jāņem vērā holistiskais skatījums, palīdzot klientam realizēt viņa vajadzības, kā arī migrācijas aspekti un starpkultūru sociālā darba dimensijas, kur īpaša nozīme ir klientu reliģiskajai piederībai.

Rakstā mēģinājam izprast reliģijas fenomenu, salīdzināt pasaules reliģiju izpratni atkaībā no to piederības rietumiem vai austrumiem, atspoguļojām baznīcas sociālās mācības dokumentus, salīdzinājam profesionālā un baznīcas sociālā darba vērtības.

Šis raksts ir tapis pēc pētījuma par sociālā darba praksi ar klientiem, kuri pieder pie kādas reliģiskas konfesijas. Gribam pateikties lektorei Lolitai Matulei par atbalstu un palīdzību ne tikai pētījuma tapšanā, bet arī šī raksta izstrādē.

Atslēgas vārdi: sociālais darbs ar gadījumu, reliģija, reliģiskā piederība, reliģija kā resurss, ētiskās vērtības, sociālā darba un sociālā gadījuma vadīšanas principi, baznīcas sociālā mācība

ievadam

Latvija iestājusies Eiropas Savienībā, robežas atvērušās, un dzīves temps globalizācijas ietekmē strauji pieaug, tāpēc aizvien vairāk pastiprinās iedzīvotāju migrācijas tendence un sociālajā darbā aizvien stabilāku vietu ieņem starpkultūru sociālā darba dimensijas. Tā būtiska iezīme ir **reliģiskā piederība** un tās izpausmes, kas sociālā darba praktiķiem rada vajadzību dziļāk izprast reliģijas. Būtisks aspekts ir arī tas, ka Latvijas Republika ir multikonfesionāla valsts, kur 56,7% iedzīvotāju atzīst savu piederību konkrētai reliģijai. Tas nozīmē, ka sociālā darba praktiķiem jāsakaras ar klientiem ar dažādu reliģisko pārliecību un, risinot sociālos gadījumus, tas ir jāievēro, lai nepārkāptu cilvēktiesības un ētikas kodeksu.

Ikviena cilvēka rīcību var ētiski pamatot un novērtēt, bet ne vienmēr cilvēka ētika ir pārdomāta. Latvijas sociālo darbinieku Ētikas

kodekss (1) kalpo kā instruments viņu darbā, kad jāpieņem lēmums, kā rīkoties, aizstāvot tiesības strādāt saskaņā ar profesionālajām vērtībām un principiem. Viens no sociālā darbinieka pamatprincipiem ir: sniegt visu iespējamo palīdzību katram, kam vajadzīga palīdzība vai padoms, **nediskriminējot** pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes, tautības, sociālās piederības, rases, **relīģijas**, valodas, politiskajiem uzskatiem vai seksuālās orientācijas. Sociālā darba ētikas kodeksā uzsvērts, ka sociālā darba profesijas primārā vērtība ir klients – cilvēks savu vajadzību daudzveidībā. Sociālais darbinieks, kurš sociālu aizspriedumu vai pieredzes radītu stereotipu dēļ nespēj pieņemt klientu un izturas pret viņu noraidoši tautības, ādas krāsas, **relīģiskās piederības**, izturēšanās veida vai citu pazīmju dēļ, pārkāpj ētikas kodeksu un nedrīkst strādāt sociālo darbu. Tāpēc sociālajiem darbiniekiem ir svarīgi iepazīt pašiem sevi un noskaidrot šķēršļus, kas varētu traucēt strādāt ar klientiem ar atšķirīgu reliģisko pārliecību.

Sociālā darba praktiķi, risinot sociālos gadījumus, ikdienas darbā sastopas ar tādām vērtībām kā cieņa pret citiem cilvēkiem un viņu pieņemšana, cieņa un ievērojība pret individuālajām un kultūras tradīcijām, reliģiju atšķirībām, konfidencialitāti, un tieši tāpēc cilvēktiesību realizēšana sociālajā darbā ir viena no pamatvērtībām.

Pētnieks E.B.Tailors (*E.B.Taylor*) norāda, ka **relīģija** ir cilvēku garīgā atbilde uz savu eksistenci, un pasaules pieredze rāda, ka reliģijām ir nozīmīga loma gan sabiedriskajā, gan politiskajā dzīvē. (2, 18) Konkrētas zināšanas par reliģijām nepieciešamas arī saskarsmē starp dažādu kultūru un **relīģijas piederību** cilvēkiem, tās var būt svarīgas indivīda personības attīstībā, jo pasaules reliģijas sniedz atbildes uz jautājumiem, ko cilvēki uzdevuši visos laikos.

Mūsdienu reliģijas zinātnē valda uzskats: "Relīģija ir patstāvīgs cilvēku dzīves faktors ar savu struktūru, bet tai ir kopsakars ar sociālajiem un psiholoģiskajiem faktoriem." (2, 19)

Tāpēc uzskatām, ka sociālā darba profesionāļiem ir jābūt zināšanām un izpratnei šajās jomās, lai kompetenti palīdzētu klientam, respektētu viņa uzskatus, risinot klienta problēmas un klientam nozīmīgus jautājumus, ņemot vērā arī klienta reliģisko pārliecību un to, kā tā ietekmē cilvēka ikdienu, darba spējas, saskarsmi, kā tā sekmē vai traucē klientam pildīt viņa sociālās lomas sabiedrībā, kas prasa labi izglītotus un sagatavotus profesionāļus. Šo toleranto attieksmi ir svarīgi izkopt praksē, jo sociālajā darbā profesionālis ir ne tikai tas, kurš apguvis zināšanas, prasmes un iemaņas, bet arī personība, un viena no personības iezīmēm ir ētiska rīcība. Tātad sociālā darbinieka ētika nosaka, ka līdzvērtīgi, bez aizspriedumiem jāizturas pret visu tautību, visu ticību cilvēkiem, kā arī pret visām sociālajām grupām.

Reliģijas kā fenomena izpratne

Reliģijai, tāpat kā kultūrai un mākslai, ir nenovērtējama loma, un tai ir ļoti būtiska nozīme cilvēka attīstībā un dzīvē. Ticība ir jebkura indivīda socializācijas neatņemama sastāvdaļa, zaudējot ticību, cilvēks jūtas zaudējis savu būtību, dzīves jēgu.

Tāpēc sociālā darba profesionālim, risinot sociālos gadījumus, lai efektīvāk palīdzētu klientam atrisināt problēmas, vajadzīgas zināšanas par vides faktoriem, ieskaitot ekonomisko situāciju un nodarbinātības statusu, zināšanas par savstarpējām attiecībām, vides ietekmi uz klientu dzīvi, par reliģijas un kultūras īpatnībām un izpausmēm.

Jāatzīst, ka reliģija ir visām tautām un laikmetiem raksturīgs fenomēns. Cilvēki vienmēr ir centušies izskaidrot, kā reliģijas radušās, izskaidrot reliģijas kā fenomena būtību. Neatkarīgi no tā, vai cilvēki ir atzinuši vai nolleguši Dieva eksistenci, neatkarīgi no atbildēm, šis jautājums ir dominējis civilizācijas attīstībā.

Apkopojot pieejamo avotu informāciju, var teikt, ka reliģija ir galvenais spēks, kas saista cilvēku ar sabiedrību, tā arī veido cilvēka ticību un garīgās vērtības. Nav būtiski, kādu ticības ceļu cilvēks izvēlas – katolicismu, jūdaismu, pareizticību vai citu. Ticība Visaugstākajam vai absolūtajam garam, dvēselei nav atkarīga no ādas krāsas, rases, nacionalitātes, tā ir ticība cilvēces kopīgajām un vispārējām vērtībām.

Lai rastu priekšstatu par atšķirīgo un kopīgo rietumu un austrumu reliģijās, 1.tabulā apkopojām reliģijas galvenos aspektus.

Visu pasaules lielāko reliģiju kopīgā īpašība ir ticība.

1.tabula

Rietumu un austrumu reliģijas

	Rietumi	Austrumi
Uzskats par vēsturi	Vēsturei ir sākums un beigas, pasaule radīta noteiktā brīdī, un tai pienāks gals.	Vēsture atkārtojas mūžīgā riņķojumā, un pasaule eksistē no mūžības uz mūžību.
Uzskats par dievišķo	Dievs ir radītājs, viņš ir visspēcīgāks un viens. Raksturīga iezīme ir monoteisms.	Dievišķais ir itin visā. Tas izpaužas vai nu daudzās dievībās (politeisms), vai arī kā bezpersonisks spēks, kas piepilda ikvienu radību un lietu (panteisms).

Izpratne par cilvēku	Dievu un cilvēku, radītāju un radību šķir bezdibenis. Grēka būtība meklējama tajā apstākļī, ka cilvēks pats grib kļūt par Dievu, nevis sadarbojas ar Dievu.	Ir iespējams sasniegt vienību ar Dievu ar reliģisku iedzīljināšanos un atziņu, pašattīstību.
Glābšana	Dievs atpestī cilvēku no grēka, Dievs ir arī tas, kas tiesā, apbalvo vai soda. Tiek uzskatīts, ka pēc nāves cilvēks turpina dzīvot debesīs vai ellē.	Atbrīvošanās no dvēseles mūžīgā riņķojuma. Žēlastība nāk caur sakrālām darbībām vai mistiskā ceļā iegūtām zināšanām.
Ētika	Reliģiskie vadītāji aktīvi iesaistās sabiedrības dzīvē.	Sevis pilnveidošana un nošķiršanās, ār pasaule ir ilūzija.
Kults	Lūgšana, sludināšana, rituāli, upurēšana, meditācija.	Meditācija, lūgšana, upurēšana.

Tabulā redzam pasaules lielo reliģiju izpratni atkarībā no to piederības rietumiem vai austrumiem, kā arī rietumu un austrumu reliģiju atšķirības. Rietumu reliģijas uzskata, ka visam ir sākums un beigas, Dievs ir viens un visa radītājs, ļoti liela nozīme ir lūgšanai un sludināšanai, bet austrumu reliģijās ir uzskats, ka notiek riņķojums no mūžības uz mūžību, Dievs ir bezpersoniska būtne, ir daudzu Dievu pielūgsmē un liela nozīme ir meditācijai, upurēšanai un cilvēka pašizaugsmei.

Iedzīljināšanās reliģiskajā attieksmē bagātina sociālā darbinieka darbību un parāda, ka reliģija ir milzīgs resurss, ko var izmantot arī profesionālajā sociālajā darbā, risinot sociālos gadījumus.

Lai reliģiju atšķirības būtu pārskatāmas, 2.tabulā apkopojām galvenās reliģijas pamatnostādnes, būtību un izpausmes, kas jāņem vērā sociālā darba praktiķiem, risinot sociālos gadījumus ar klientiem (skat. 2.tabulu).

Lielāko pasaules reliģiju apkopojums

Kristietība	Islāms	Hinduisms	Budisms	Jūdaisms
Pamatlicējs Jēzus Kristus	Muhameds	Nav	Buda	Dievs Jahve, kas noslēdzis derību ar Mozu
Svētie raksti Bībele	Korāns, hadīsi, Sunna, šariats	Rigvēda, upanišadas, dharmā	Tripitaka, Dhammapada	Bībele, Tora, Mišna, Talmūds
Ticība vienam Dievam trīs personās – Dievs Tēvs, Dievs Dēls, Dievs Svētais Gais	vienam Dievam Allāham	daudziem dieviem un dievībām, īpaši Višnu, Krišna, Brahma	Dievs ārpus cilvēka apziņas	vienam Dievam
Reliģijas tradicionālie virzieni: katoļisms, pareizticība, luterānisms	sunnīti, šīti, fundamentālistu kustības	katrā ciematā ir savs hinduisma paveids	theravāda, mahājāna, dzenbudisms, Tibetas budisms, vadžrajāna	ortodokšālais, reformu, konservatīvais jūdaisms
Reliģijas dzīves sociālais aspekts: pasauli apstiprinoša; tuvākā mīlestības praktizēšana;	pasauli apstiprinoša; sabiedriska nemainīga reliģija; palīdzība trūcīgajiem;	pasauli noliedzīga; filozofiska, individuāla reliģija, toleranta pret citām reliģijām;	pasauli noliedzīga; toleranta, neuzspiež, nesludina citiem savu mācību, piedāvā pašizaugsmes iespējas;	pasauli apstiprinoša; vienas tautas reliģija, ģimeniska, viesmīlīga, godīgums un respekts pret vecākiem;

2. tabulas turpinājums

<p>kalpošana gan Dievam, gan cilvēkiem; līdzdarbošanās; humānisms; labdarība; zēlsirdība; baušļu ievērošana; lūgšana; baznīca – ticības centrs; pestīšana</p>	<p>morāla atbildība par savu ticību; zēlastības dāvanu došana; lūgšana piecas reizes dienā; fundamentālistu kustību bīstamība; nelieto cūkgaiļu, plēšīgo putnu un grauzēju gaļu, alkoholu; laulības – poligāmija; sievietēm ierobežojumi apģērbā; tēva vadošā loma</p>	<p>dievs nav persona, bet spēks; pestīšana nāk caur ticību, darot labus darbus; nepieņem Bībeli; ticība reinkarnācijai; morāles normu ievērošana; lūgšana un meditācija, rituāls svarīgāks par ticības safuru; veģetārieši; sievietes ir vīra īpašums; katrs indivīds pieder noteiktai kastai; pienākumi pret ģimeni, kastu un sabiedrību; govjs – svēts dzīvnieks</p>	<p>pašatbrīvošanās reliģija; parasti budisti ievēro piecus uzvedības likumus, mūki vēl piecus uzvedības likumus; ticība paša cilvēka spēkiem ceļā pie Dieva; cilvēka dzīves mērķis ir nirvāna; glābšanas ceļš iet caur ticību, nevis labiem darbiem; atturas no cilvēciskiem priekšiem; meditācija; ticība karmai un reinkarnācijai</p>	<p>nav atšķirības starp ētisko un reliģisko mācību; lūgšana trīs reizes dienā; baušļu pildīšana; pasauli var mainīt uz labo pusi; īpašas rūpes par sabiedrībā atstumtajiem; cieņa pret sievieti, atbildība par savu bērnu reliģisko audzināšanu; stingra sabata ievērošana; pestīšana sasniedzama ticībā; ēšanas likumu ievērošana (košers)</p>
--	--	--	---	---

- ❖ Kristietība ir izplatītākā reliģija pasaulē. Luterānismā noteicošā loma ir ticībai kā tādai un Dieva žēlastībai, labiem darbiem netiek piešķirta liela nozīme, lai gan ir kristīga kalpošana. Romas katoļu baznīca par svarīgāko atzīst ticības un tuvākā mīlestības mijiedarbību, līdzdarbību; ticība vairāk balstīta uz racionālo; īpaši izceļ baznīcas dzīves organizāciju. Ortodoksālajā baznīcā centrālā ir liturģija, tā ir sirds un emociju reliģija.
- ❖ Otra lielākā reliģija ir islāms, tā ir vienkārša un viegli izprotama, tai ir daudz priekšstatu, tāpēc tā viegli un ātri izplatās pasaulē.
- ❖ Jūdaisms ir vienas – Dieva izredzētās ebreju tautas reliģija, kas devusi lielu ieguldījumu civilizācijas kultūrā. Vairāk nekā pusi no pastāvēšanas laika šī tauta ir dzīvojusi ārpus savas dzimtās zemes, taču nav zaudējusi ticības izpratni, tā tiek stingri praktizēta un iezīmē šīs tautas dzīvesveidu.
- ❖ Hinduisms ir viena no senākajām reliģijām, tā ir indiešu reliģija, bet atšķirībā no citām reliģijām tai nav neviena pamatlicēja, ne mācības, ne organizācijas.
- ❖ Budisms ir viena no Indijas izcelsmes reliģijām, ļoti filozofiska reliģija, kas īpašu lomu piešķir cilvēka pašizaugsmei. Tā ir izplatīta arī Latvijas Republikā – kā sevis pilnveidošanas ceļš.

Latvijā ir pārstāvēti pasaules lielākie kristības atzari: katolicisms, pareizticība un luterānisms. Reliģijas pamatnostādnes visām kristīgajām konfesijām ir līdzīgas, un galvenās pārskatāmības dēļ nosaucām 3.tabulā.

3.tabula

Kristīgās konfesijas Latvijā

	Katolicisms	Ortodoksālā baznīca	Luterānisms
Ticības būtība	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ticības apliecinājums: septiņi sakramenti (kristība, iestiprināšana, svētais vakarēdiens, grēku nožēla, slimnieku 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ticības apliecinājums: septiņi sakramenti (kristība, iestiprināšana, grēksūdze un grēku nožēla, laulība, slimnieku svaidīšana, garīdznieku 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ticības apliecinājums: lūgšana, divi sakramenti (kristība, svētais vakarēdiens), baušļu izpildīšana; ▪ galvenais: liturģija, ticība

	svaidīšana, ordinācija, laulība), baušļu izpildīšana, lūgšana; <ul style="list-style-type: none"> ▪ galvenais: liturģija, tradīcijas, tuvākā mīlestības praktizēšana, līdzdarbošanās ▪ Jēzus, Dievmāte, svētie 	iesvētīšana, svētais vakarēdiens), baušļu izpildīšana, lūgšana, ticības patiesību nemainīgums; <ul style="list-style-type: none"> ▪ galvenais: liturģija, tradīcijas, ciešanu uzņemšanās idejas vārdā, gandarīšana ▪ Jēzus, Dievmāte, svētie 	un Svēto rakstu izpratne, netiek uzsvērtā cilvēka līdzdarbošanās; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jēzus
Svētie raksti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bībele 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bībele 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bībele
Reliģijas sociālais aspekts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pamatnostāja: skaidrot kristīgo mācību attiecīgā laikmeta valodā, t.i., simbolos, priekšrakstos; ▪ pamatā ir racionāla reliģija 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pamatnostāja: skaidrot kristīgo mācību attiecīgā laikmeta valodā, t.i., simbolos, priekšrakstos; ▪ ikonās balstītais garīgums; ▪ emociju un sirds reliģija 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pamatnostāja: liela nozīme piešķirta baznīcas uzdevumam, dzīve ne tikai dāvana, bet arī uzdevums; ▪ ticības aspekts kā galvenais pestīšanās

Reliģija kā resurss sociālajā darbā un baznīcas sociālā mācība

Latvijā pazīstamākās reliģijas ir kristietība, jūdaisms, austrumu reliģijas, (budisms, hinduisms), un visu šo reliģisko organizāciju darbības pamatā ir garīgā un materiālā palīdzība sabiedrības grupām vai sabiedrībai kopumā. Palīdzības mērķis ir palielināt cilvēka izredzes un uzlabot viņa dzīves kvalitāti. Tas ir arī profesionālās sociālās palīdzības mērķis, taču ir arī fundamentālas atšķirības.

Sociālais darbinieks, risinot sociālos gadījumus, var izmantot baznīcas darba pieredzi un tās sociālo mācību kā milzīgu resursu līdzās profesionālajam sociālajam darbam. Jo dažādākus resursus sociālais

darbinieks izmanto sociālo problēmu risināšanā, jo plašāku resursu spektru viņš atrod, jo vairāk alternatīvu viņš var piedāvāt saviem klientiem, lai kopā atrastu piemērotāko risinājumu klienta problēmsituācijai. Sociālā darbinieka resursi, risinot sociālos gadījumus, ir ne tikai valsts, pašvaldību institūcijas un nevalstiskās organizācijas, bet arī dažādas reliģiskās organizācijas un diakonija.

Jāatzīmē, ka sociālais darbs ar gadījumiem ir viens no palīdzības veidiem. Tā mērķis, kas atbilst visam sociālajam darbam, ir palielināt un veicināt cilvēka kompetenci un apmierinātību ar ikdienas dzīves līmeni. Darbu ar gadījumiem raksturo tas, ka uzmanība tiek pievērsta individuālajam gadījumam – personai vai ģimenei. Persona vai ģimene, kas tiek uzskatīta par iespējamu palīdzības izmantotāju, ir tāda, kas izjūt grūtības attiecībās ar vienu vai vairākām personām vai kam ir sarežģījumi ar vienu vai vairāku lomu uzdevumu izpildi. Parastā problēmu risināšana šādā situācijā dažādu iemeslu dēļ ir neatbilstoša, nepiemērota vai nepieejama. Tāpēc cilvēks vērsas pie sociālā darbinieka ar lūgumu palīdzēt materiāli, psiholoģiski vai sociāli. (3)

Pēc H.H.Pērļmanes (*H.H.Perlman*) domām, sociālais darbs ar gadījumiem sastāv no šādām palīdzētāja darbībām:

- 1) atvieglot, aktivizēt un ievirzīt klienta motivāciju mainīties;
- 2) atbrīvot un tad veicināt klienta psihiskās, emocionālās un darbības spējas, kas nepieciešamas, lai tiktu galā ar problēmu vai savu attieksmi saistībā ar to;
- 3) atrast un darīt klientam pieejamus tādus resursus un palīdzību, kas nepieciešama problēmas atrisināšanai vai samazināšanai. (3, 3–4)

Var teikt, ka darbs ar sociālo gadījumu ir "viens no sociālā darba palīdzības metodēm, kura fokusējas nevis uz pašām sociālajām problēmām, bet gan uz to ietekmi uz individuāliem sociālajiem gadījumiem, īpaši uz indivīdu un ģimeņu ciešanām vai nespēju gūt apmierinājumu no viņu sociālajām sistēmām vai attiecībām". (4, 243)

Tātad darbā ar sociālo gadījumu neatkarīgi no tā, kam ir sniegta palīdzība – indivīdam, ģimenei vai kopienai, – var saskatīt kopīgas iezīmes. Palīdzības mērķis ir sociālās problēmas risināšana, vajadzību apmierināšana, panākot sociālās funkcionēšanas uzlabošanu.

Darbu ar sociālo gadījumu var izprast ne tikai kā sociālā darba formu, bet arī kā metodi, kur sociālais darbinieks, mijiedarbojoties ar klientu, analizē un mēģina izprast viņa problēmas un vajadzības, vērtību sistēmu, apzināt esošos, piesaistīt iespējamus un nepieciešamos resursus un, izmantojot noteiktas sociālā darba metodes un principus, veic dažādas sociālā darbinieka lomas un funkcijas.

Tātad sociālo gadījumu vadīšana, pēc vairāku autoru domām, ir gan sociālā darbinieka vadīts process, gan arī sociālā darba metode,

kurā ietilpst vairāk vai mazāk sakārtotas jeb noteiktas secīgas stadijas vai komponenti, kas sevī ietver:

- klienta vajadzību novērtējumu;
- klienta neformālās atbalsta sistēmas resursu novērtējumu, ieskaitot ģimenes locekļus, draugus un līdzdalību organizācijās;
- sociālo lomu funkcionēšanu;
- vides faktorus, ieskaitot ekonomisko situāciju, nodarbinātības statusu un citas pamatvajadzības;
- atbilstošus reliģiskos un kultūras faktorus. (5, 11)

Pašreiz darbs ar sociālo gadījumu kā viena no sociālā darba formām fokusējas uz klientu grūtību pārvarēšanu, risinot vienu vai vairākus ikdienas jautājumus. Klienti ir cilvēki, kuri paši saviem spēkiem vairs nespēj pārvarēt grūtības un tikt galā ar kādu uzdevumu un kuriem nepieciešama palīdzība. (4)

Visi sociālā gadījuma vadības aspekti balstīti uz sociālā darba zināšanām, humānistiskām vērtībām un ētiskiem principiem, tāpēc sociālā gadījuma vadītājam ir jāspēj sniegt palīdzība atbilstošā un jūtīgā veidā, balstoties uz minētajiem pamatnostādņiem, un tās ir:

- zināšanu izmantošana par cilvēku uzvedību;
- prasmes, kas ir sociālā darbinieka pieredzes rezultāts;
- klienta līdzdarbošanās sociālā gadījuma risināšanā;
- klienta un kopienas psiholoģisko un fizisko resursu izmantošana;
- klientu virzīšana uz plānotām pārmaiņām. (4, 255)

Jāuzsver, ka tieši reliģijā ir meklējami sociālā darba vērtību aizsākumi, piemēram, palīdzība grūtībās nonākušajiem, tuvākā mīlestības praktizēšana un līdzdarbošanās, neaizsargāto aizstāvēšana, ētiskās, taisnības un mīlestības pamatvērtības, cilvēka tiesību un sociālā taisnīguma ievērošana.

Mūsdienās daudzas reliģiskās organizācijas strādā, lai novērstu badu un nabadzību, tās sniedz medicīnisku palīdzību un atbalstu trūkcūcietējiem. Kā visievērojamākā darbiniece jāpiemin Māte Terēze no Kalkutas. Šīs organizācijas darbojas daudzos līmeņos, no vietējās nozīmes projektiem līdz starptautiskiem pasākumiem. Baznīcas sociālā mācība skaidro baznīcas izpratni par cilvēku, viņa stāvokli un problēmām, vērsta uz sabiedrības dzīves uzlabošanu un norāda uz sociālo ne taisnīgumu. Baznīca rūpējoties par cilvēkiem, daļēji atvieglo valsts un pašvaldību darbu.

Ir jāpiemin, ka paralēli profesionālā sociālā darba attīstībai turpinājās arī baznīcas sociālais darbs. Žēlsirdības kustība un palīdzība

trūkumcietējiem ir pazīstama dažādām reliģijām, Eiropā – kristietībā tā pastāvējusi kopš šīs reliģijas aizsākumiem.

Sociālās mācības avoti ir Svētie raksti, baznīcas tēvu, ievērojamāko teologu raksti, kā arī baznīcas mācība (2, 8–23), galvenā nozīme ir personas cieņai un tiesībām, personas attiecībām ar sabiedrību un valsti. Baznīcas cenšas apsvērt sabiedriskās darbības morālo vērtību, baznīca iet savu īpatnējo ceļu, visā pilnībā respektējot cilvēku, viņa laicīgo un pārdabisko aicinājumu. Baznīca ir iespaidojusi sabiedrības ētiku cauri gadsimtiem, it īpaši izceļot taisnības un mīlestības pamatvērtības, kā arī pastāvīgi nodarbojoties ar izglītību un labdarību, tādējādi ietekmējot sociālās realitātes.

Kā jau atzīmēts, kopš mūsu ēras pirmā gadsimta Eiropā veidojās jauns kristīgais humānisms, kristīgā gaisotne sāka iespaidot uzskatus par laulību, ģimeni, izglītību, valsts pārvaldi, tirdzniecību un visu saimniecisko dzīvi, sludinot godīgumu, tuvākā mīlestību, uzticību laulībā, kalpošanu kopējam labumam; baznīca ir pārveidojusi sabiedriskās institūcijas un likusi pamatus visai Eiropas kultūrai.

Baznīcas sociālā mācība kā dokuments, kas liecina, ka baznīca pievēršas sociālajiem jautājumiem, sākās ar pāvestu Leonu XIII, kurš 1891. gadā izstrādāja encikliku "Rerum novarum" ("Jaunās lietas"), kurās atspoguļoti procesi sabiedrībā un **sociālās problēmas**. Līdz šim ir izstrādāti daudzi nozīmīgi dokumenti par sociālajiem jautājumiem, ko parādām 4. tabulā.

4. tabula

Pazīstamākie baznīcas sociālās mācības dokumenti

Izdošanas gads, autors	Dokumenta nosaukums	Tulkojums
1891, Leons XIII	"Rerum novarum"	"Jaunās lietas" (par darba nosacījumiem)
1931, Pijis XI	"Quadragesimo anno"	"Četrdesmitā gadadiena"
1961, Jānis XXIII	"Mater et magistra"	"Māte un skolotāja"
1963, Jānis XXIII	"Pacem in terris"	"Miers virs zemes"
1965, Vatikāns II	"Gaudium et spes"	"Prieks un cerība"
1967, Pāvils VI	"Populorum progressio"	"Tautu attīstība"

1971, Pāvils VI	"Octagesima adveniens"	"Astoņdesmitā gadadiena" (aicinājums uz rīcību)
1971, Bīskapu sinode	"Justitia in mundo"	"Taisnība pasaulē"
1979, Jānis Pāvils II	"Redemptor hominis"	"Cilvēces atpestītājs"
1981, Jānis Pāvils II	"Laborem exercens"	"Par cilvēka darbu"
1988, Jānis Pāvils II	"Sollicitudo rei socialis"	"Par sociālo jautājumu"
1991, Jānis Pāvils II	"Centessimus annus"	"Simtā gadadiena"
1995, Jānis Pāvils II	"Evangelium vitae"	"Dzīvības evaņģēlijs"

Baznīcas sociālo mācību sociālais darbinieks var izmantot kā milzīgu resursu savā darbā. Lai apzinātu kopējo un atšķirīgo gan profesionālajā sociālajā darbā, gan baznīcas un diakonijas darbā, 5.tabulā apkopoti pamatprincipi un pamatnostādnes darbā ar indivīdu un sabiedrību.

5.tabula

Profesionālā un baznīcas sociālā darba salīdzinājums

Profesionālais sociālais darbs	Baznīcas sociālais misijas darbs
<u>Sociālā darba un sociālā gadījuma ētiskās vērtības</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Katrs cilvēks ir vērtīgs ▪ Pašrealizācijas tiesības, netraucējot citiem ▪ Sociālais taisnīgums ▪ Zināšanu un prasmju izmantošana palīdzības sniegšanā citiem cilvēkiem ▪ Nediskriminējoša attieksme pret klientu ▪ Cilvēktiesību ievērošana ▪ Konfidencialitāte ▪ Klientu interešu ievērošana 	<u>Baznīcas ētiskās vērtības</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Katrs cilvēks ir vērtīgs ▪ Cilvēkam ir dabiskās tiesības, jo Dievs viņu radījis kā personu ▪ Sociālais taisnīgums ▪ Cilvēks ir brīvs un atbildīgs par savu darbību ▪ Tiesības uz dzīvību, uz ķermeņa neaizskaramību ▪ Konfidencialitāte ▪ Cilvēku interešu ievērošana ▪ Pats Dievs respektē cilvēka izvēles brīvību, neuzspiežot

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klientu izvēles respektēšana problēmas risināšanas gaitā ▪ Varas neizmantošana, lai kaitētu klientam <p><u>Sociālā darba principi</u></p> <p><u>Metodoloģiskie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Individualizēta problēmu izpratne ▪ Mijiedarbība starp izpratni un rīcību ▪ Sistēmiskuma princips ▪ Sociāli loģiskās domāšanas ▪ Sociāli ētiskais princips ▪ Kreativitātes princips <p><u>Profesionālās darbības principi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vispārīgie darbības principi <p><u>Problēmas risināšanas principi</u></p>	<p>pats sevi ar varu</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vara ir dota, lai kalpotu, nevis lai izmantotu savā labā <p><u>Baznīcas dabiskie likumi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mūžīgais likums ▪ Dabiskais likums ▪ Cilvēku likumi ▪ Dievišķais likums ▪ Baušļu izpildīšana un Bībeles lasīšana ▪ cilvēku solidaritāte un taisnīgums, lai sabiedrībā neveidotos cietsirdība <p><u>palīdzība atrast kopsakarības starp cēloņiem un sekām</u></p>
<p><u>Sociālo darbinieku un klientu attiecību veidošanas principi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Problēmas akceptēšana princips ▪ Draudzīgas līdzdalības princips ▪ Pielāgošanās princips ▪ Labas gribas prezumpcijas princips ▪ Neapvainošanas princips ▪ Kompetences princips ▪ Paskaidrošanas princips ▪ Noslēpuma princips ▪ Pieņemšanas princips <p><u>Sociālā gadījuma principi</u></p> <p><u>Vispārīgie darbības principi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Risinājuma iecentrēšanas principi ▪ Sociālā darba funkcijas prioritātes princips ▪ Visiem labvēlīgas rīcības princips <p><u>Problēmas risināšanas principi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Problēmas definēšanas princips ▪ Dabiskuma princips ▪ Sociāli ekoloģiskas princips ▪ Pārrunu nepieciešamības princips <p><u>Faktu izzināšanas princips</u></p>	<p><u>Misijas darbs, žēlsirdība, tuvākā mīlestība, rūpes par cilvēku, minimāls finansiālais ieguldījums Sociālajam darbiniekam nepieciešamās prasmes baznīcas sociālā darba kontekstā, pēc F.Boma (F.Bom) domām</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transcendentāli uzskati par Dievu kā radītāju ▪ Bibliski uzskati par cilvēku kā sociālu būtni ar pašcieņu, jo viņš ir radīts pēc Dieva tēla un līdzības ▪ Izpratne par grēka realitāti un tā sociālajām sekām ▪ Izpratne, ka sociālais darbinieks ir kā Dieva glābēja vidutājs, bet jāpiemīt vispusīgiem un integrētiem uzskatiem par cilvēku un jāveicina garīgā un sociālā labklājība

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Problēmas centrālā faktora princips ▪ Savlaicīgas rīcības princips ▪ Brīvprātīgas rīcības princips ▪ Kooperācijas princips 	<u>Baznīcas praktiskā palīdzība</u> <u>Palielina cilvēku izredzes un</u> <u>uzlabo dzīves kvalitāti primārajā</u> <u>līmenī</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zupas virtuves (palīdzība nabadzīgajiem) ▪ Uzticības telefons ▪ Darbs ar ielu bērniem ▪ Darbs slimnīcās ▪ Mājās aprūpe ▪ Sadarbības iespējas
Problēmas "atvēršanas" princips	Garīgā aprūpe

Raksta turpinājumā apkoposim atziņas par profesionālo sociālo darbu un baznīcas sociālo darbu.

Kopīgās atziņas

- Cilvēkam ir primārā vērtība, un viņš atrodas epicentrā.
- Cilvēks ir unikāla būtne, kurai piemīt vienreizējas, neatņemamas tiesības.
- Galvenais ir rūpes un cieņa pret citiem, godīgums.
- Sociālā taisnīguma princips.
- Nediskriminējoša attieksme pret cilvēku.
- Konfidencialitāte.
- Mērķi – palīdzēt cilvēkam, atbildot uz viņa tiesībām un vajadzībām.
- Cilvēka izvēles brīvība.
- Sadarbības iespējas.

6.tabulā apkopotī profesionālā sociālā darba un baznīcas sociālā darba atšķirīgie aspekti.

Jāatzīmē ne tikai tas, ka baznīcas sociālais darbs ir labs fundamentāls resurss profesionālajā sociālajā darbā, bet arī jānorāda, ka profesionālā sociālā darba uzdevums, realizējot profesionālo palīdzību un risinot sociālos gadījumus, ir respektēt klientu piederību konkrētai reliģijai, turklāt tā ir arī iespēja izmantot baznīcas sociālo darbu kā resursu.

Atšķirīgas atziņas

Profesionālais sociālais darbs	Baznīcas sociālais misijas darbs
Strukturēta profesionālā darbība	Žēlsirdība
Sociālā darba teorijas, vērtības, metodes, principi, lomas un funkcijas	Ticības praktizētie priekšraksti
Darbs mikro-, makro-, mezoļimenī	Darbs gan individuālā, gan kopienu līmenī
Darbā ievēro likumdošanas aktus	Darbs balstīts uz baušļu ievērošanu un Bībeli
Algots darbs, brīvprātīgs darbs	Brīvprātīgs darbs
Sekulārās (laicīgās) un ētiskās vērtības, rūpes par cilvēka pašrealizāciju	Rūpes par garīgām vērtībām
Ievērojams finansiālais ieguldījums	Minimāls finansiālais ieguldījums

Sociālā gadījuma vadīšanas specifika ietver noteiktu zināšanu un prasmju klāstu. Sociālā darba profesionāļiem jābūt vispārīgām zināšanām dažādās zinātnēs, kā arī padziļinātām zināšanām par specifiskiem sociālā darba mērķiem un uzdevumiem. Viņiem jāņem vērā gan cilvēktiesības, gan sociālie, ekonomiskie un psiholoģiskie faktori, gan reliģisko un kultūras tradīciju ietekme uz cilvēku uzvedību, lai risinātu sociālās problēmas, veidojot labvēlīgu vidi dažādu iedzīvotāju integrācijai sabiedrībā, veidojot kontaktu ar dažādām reliģiskām konfesijām un grupām, neietekmējoties no sabiedrības stereotipiem.

Nobeigumā apkopoti **galvenie pamatprincipi sociālā darba praktiķiem**, risinot sociālos gadījumus ar klientiem, kuri pieder kādai reliģiskai konfesijai, ko var izmantot kā resursu, lai palielinātu klientu funkcionētspēju un sniegtu klientam optimālo pakalpojumu (skat. 1.att.).

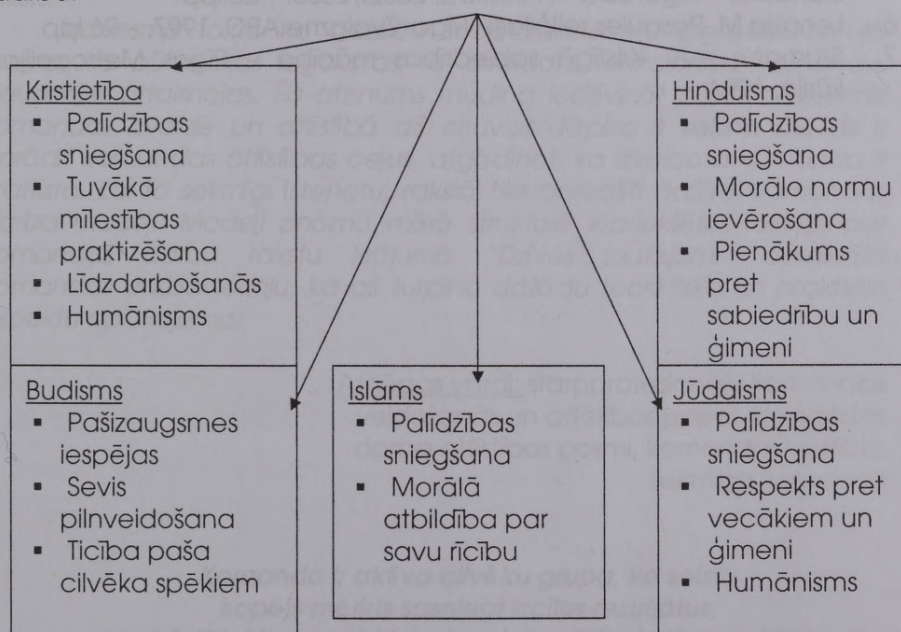
Kopsavilkums

- Lai arī sociālā darba pirmsākumus var atrast žēlsirdības kustībās, tas ir attīstījies par profesionālu sociālo darbu. Starp profesionālo un baznīcas sociālo darbu nevar likt vienādības zīmi. Tomēr jāuzsver, ka baznīcas sociālais darbs un reliģiju izpratne ir labs resurss profesionālajā sociālajā darbā.
- Nabadzīgo un neaizsargāto aizstāvēšana, ētiskās, taisnības un mīlestības pamatvērtības, cilvēka tiesību ievērošana un sociālā

taisnīguma ievērošana ir kopīga gan sociālajā darbā, gan baznīcas mācībā un lielākajās pasaules reliģijās.

- Sociālajā darbā palīdz reliģiskās atziņas, ka jebkurai problēmai ir risinājums, ka katra cilvēka dzīve ir unikāla vērtība. Tā kā sociālā darba vērtību pamatā ir humāna attieksme pret cilvēku, iedzīljināšanās reliģiskajā attieksmē bagātina sociālo darbinieku.

Reliģijas daudzās to izpausmēs rūpējas par cilvēka garu, dvēseli un miesu, palīdzot materiāli un sociāli, piedāvājot garīgo atbalstu un saskarsmes iespējas, veicinot veselības un aprūpes darbu. Tas parāda, ka reliģija ir milzīgs resurss, ko var izmantot arī profesionālajā sociālajā darbā.



1.attēls. Sociālā darba un sociālā gadījuma ētiskās vērtības un pamatprincipi.

Izmantotā literatūra:

1. Baltiņa Ā. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss // Sociālais darbinieks 1. – 2001. – 45.-47.lpp.
2. Gorders J., Hellerns V., Notākers H. Reliģiju grāmata. – Rīga: Nordik, 2002. – 319 lpp.
3. Perlman H.H. Sociālais darbs ar gadījumiem: problēmu risināšanas process. – University of Chicago, 1970. – 38 lpp.
4. Liepa B. Sociālo gadījumu vadīšana sociālā darba praksē // Dzīves jautājumi V: Sociālā darba un sociālās pedagogijas teorija un prakse – Rīga: SDSPA Attīstība, 2000. – 243.-266.lpp.
5. Sociālais darbs ar sociālo gadījumu // Sociālā gadījuma vadīšanas standarti. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2002./2003. – 20.lpp.
6. Lenglija M. Pasaules reliģijas – Rīga: Zvaigzne ABC, 1997. – 96 lpp.
7. Brumanis Ā.A. Kristīgā sabiedrības mācība – Rīgas Metropolijas kūrīja, 1994.

KOMANDAS DARBA MODEĻI

Dagnija Briede

Komandas darbs sociālajās institūcijās sekmē katra darbinieka kompetences efektīvu izmantošanu un attīstību, vienlaikus padarot efektīvāku arī visas organizācijas darbību un paaugstinot sociālo pakalpojumu kvalitāti. Sociālajiem darbiniekiem ir būtiski izkopt prasmes strādāt komandā, jo komandas darbs kļuvis vitāli svarīgs, nodrošinot efektīvus sociālos pakalpojumus klientiem, līdzīgi uzņēmējdarbības organizācijām. Viens no pirmajiem soļiem šādu prasmju attīstībā ir laba informētība par komandas darba būtību. Tieši tādēļ tiek piedāvāts šis raksts.

Iedvesmo fakts, ka daudzu sociālo institūciju pieredze Latvijā liecina, ka pūles, kas ieguldītas, lai izveidotu funkcionālu komandu, daudzkārt attaisnojas. Šis atzinums mudina iedzīvināt pozitīvo pieredzi komandas izveidē un attīstībā arī cituviet. Tāpēc šī **raksta mērķis** ir parādīt komandas attīstības ceļus, atgādinot, ka izveidota komanda ir jāattīsta. Lai to sekmīgi īstenotu, rakstā tiks apskatīti dažādi komandas darba modeļi. Modeļi zināmā mērā strukturē iepriekšējos rakstos par komandas darbu rakstu krājumā "Dzīves jautājumi" aprakstīto komandas darba teoriju, ka arī turpina dažādu teorētisko un praktisko aspektu aplūkojumu.

Atslēgas vārdi: starpprofesionāļu komandas veidošanās un attīstības posmi, komandas darba attīstības posmi, komandas vadība, sekmīga komanda

Komanda ir aktīva cilvēku grupa, ko saista kopējs mērķis sasniegt izcilus rezultātus, strādājot harmoniski un ar prieku. (Pēc M.Kehres (4))

Teorijā ir aplūkoti dažādi komandas izveidošanas, darbības sistematizēšanas un funkcionēšanas modeļi. Katrā no teorētiskajiem modeļiem ir atspoguļoti līdzīgi soļi. Tajā pašā laikā katrs no modeļiem arī izvirza citos komandas darba modeļos neesošus priekšlikumus.

Šajā rakstā komandas darba modeļi tiks grupēti un aprakstīti, sākot no komandas izveidošanas ieceres līdz komandas funkcionēšanas pilnveidošanai. Tiks parādīts arī sekmīgu komandu raksturojošs modelis.

Apskatot komandas attīstības posmus, tiks uzsvērtā atziņa, ka jebkurš no modeļiem ir daļēji vispārināts, jo katra konkrētā komanda veidojas un attīstās specifiski. Taču, vispārinot komandu attīstības posmus, iespējams aplūkot dažādus modeļus. Tas savukārt noder, lai apzinātos, piemēram, to, ka komandas nonākšana konfliktu fāzē ir normāla parādība, kas ļauj tās locekļiem iedrošināties un turpināt pilnveidot komandas darbu. Modeļi palīdzēs arī noteikt akcentus, kam jāpievērš uzmanība. Attīstītām komandām dos iespēju apzināties progresu, vienlaikus norādot, ka attīstība ir nepārtraukta, bezgalīga. Taču ir arī būtiski nepieciešamības gadījumā spēt atgriezties iepriekšējā attīstības posmā, lai secīgi turpinātu izaugsmi jaunajos apstākļos. Faktiski arī atgriešanās iepriekšējā attīstības līmenī būs solis uz priekšu, nevis atpakaļ.

Dažādu modeļu aplūkojums, pēc raksta autore domām, var palīdzēt sociālajiem darbiniekiem, citiem starpprofesionālās komandas dalībniekiem un interesentiem mērķtiecīgi darboties, sadarboties un mijiedarboties komandā, palīdzot saviem klientiem.

Praksē ir pazīstams veselības aprūpes speciālistu aprakstītais starpprofesionālas komandas veidošanās un attīstības līmeņu modelis, kas parāda komandas darba veidošanās pamatu – posmu, kad klientam palīdz vairāki speciālisti, taču viņi savā starpā nesadarbojas.

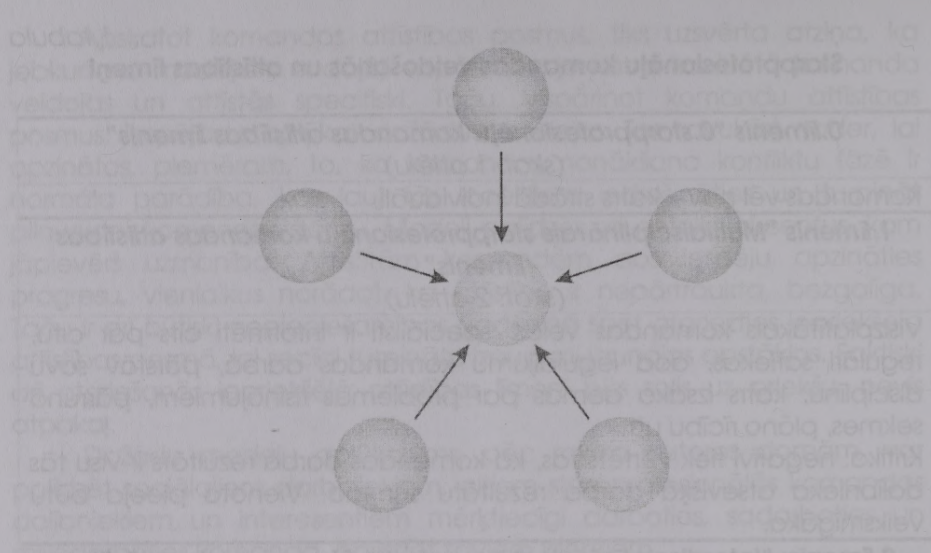
Veselības aprūpes speciāliste K.B.Neša (*K.B.Nasch*) izdala četrus komandas veidošanās līmeņus. (10) Analogi arī ārsts Māris Pļaviņš apraksta komandu veidus komandpieejai rehabilitācijā. (8) Autoru piedāvātie komandu veidi un attīstības līmeņi ir faktiski vienādi, tie apkopoti 1.tabulā "Starpprofesionālu komandas veidošanās un attīstības līmeņi".

Lai uzskatāmāk raksturotu katru komandas attīstības līmeni, ir izstrādāti zīmējumi (skat. 1.attēlu "0.Starpprofesionālu komandas attīstības līmenis", 2.attēlu "Multidisciplinārais starpprofesionālu komandas attīstības līmenis", 3.attēlu "Interdisciplinārais starpprofesionālu komandas attīstības līmenis", 4.attēlu "Transdisciplinārais starpprofesionālu komandas attīstības līmenis" (2)).

1.tabulā atspoguļotais modelis raksturo komandas attīstības fāzes. Taču neviena komanda uz visiem laikiem nepaliek vienā posmā. Komanda var attīstīties un virzīties no multidisciplinārā līmeņa uz transdisciplināro utt., tomēr iespējama arī regresija. Tādēļ komandai ir jābūt gatavai šādām izmaiņām, tai ir jābūt gatavai identificēt komandas attīstības izmaiņas un veicināt komandas sadarbības uzlabošanu.

Starpprofesionāļu komandas veidošanās un attīstības līmeņi

<p>0.līmenis "0.starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis" (skat. 1.attēlu)</p>
<p>Komandas vēl nav – katrs strādā individuāli.</p>
<p>1.līmenis "Multidisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis" (skat. 2.attēlu)</p>
<p>Visizplatītākais komandas veids; speciālisti ir informēti cits par citu, regulāri satiekas, dod ieguldījumu komandas darbā, pārstāv savu disciplīnu, katrs izsaka domas par problēmas risinājumiem, pārrunā sekmes, plāno rīcību utt.</p> <p>Kritika: negatīvi tiek vērtēts tas, ka komandas darba rezultāts ir visu tās dalībnieka atsevišķā darba rezultātu summa. Vienota pieeja būtu veiksmīgāka.</p>
<p>2.līmenis: "Interdisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis" (skat. 3.attēlu)</p>
<p>Centrēts un integrāls; katrs speciālists dod maksimālu ieguldījumu kopīgo mērķu realizācijā; komandā ir profesionāļi, pieaicinātie praktiķi u.c., var tikt iesaistīts klients; kopīgi tiek lemts par turpmāko darbību, kas par ko atbildēs; tiek norunāts nākamās tikšanās laiks, lai novērtētu progresu un spriestu par turpmāko rīcību; pieeja garantē veiksmīgāku iznākumu, zemākas izmaksas, lielāku personāla atdevi.</p>
<p>3.līmenis: "Transdisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis" (skat. 4.attēlu)</p>
<p>Viskompetentākā, retāk lietotā komandas darba pieeja; profesionālo pienākumu robežas saplūst, pienākumu sadalījums balstīts uz praktiskām vajadzībām; nepieciešami pieredzējuši speciālisti, kas varētu cieši sadarboties; pieeja tiek realizēta arī komandas sanāsmēs, piedaloties klientam un viņa ģimenei. Notiek problēmas izklāsts, un tiek dots situācijas vērtējums. Visiem kopā esot, tiek sastādīts komandas darbības plāns, norādot individuālos uzdevumus.</p>



1.attēls. 0.Starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis

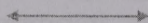
Paskaidrojums 1., 2., 3., 4.attēlam:



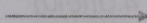
– attēlā ārējie apļi apzīmē speciālistus (sociālo darbinieku, juristu, mediķi u.c.), iekšējais aplis apzīmē klientu



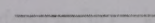
– 4.attēlā komandā iesaistītajiem apkārt apvilktais aplis simbolizē komandas vienotību



– cieša, abpusēja sadarbība un ietekme

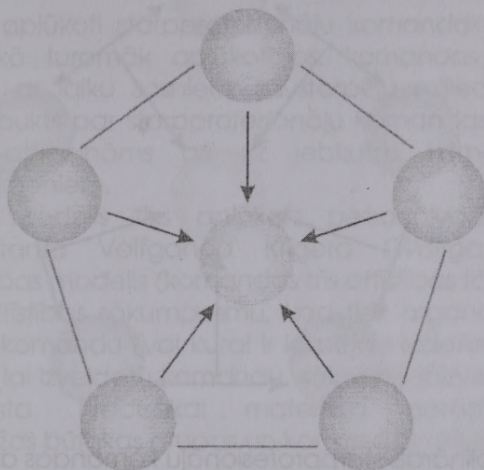


– sadarbība, vienusējīga ietekme



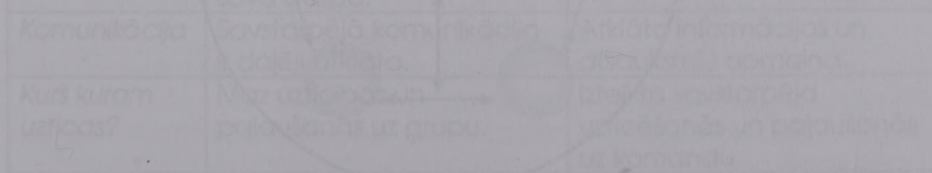
– sadarbība

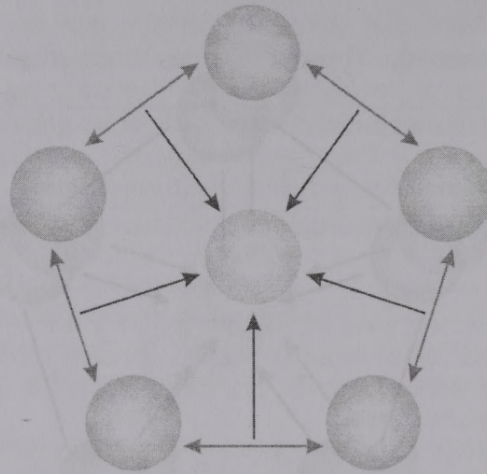
1.attēlā uzskatāmi redzams, ka speciālisti strādā individuāli, viņu darbība ir tieši vērsta uz individuālo – profesionālo pienākumu īstenošanu. 2.attēls atspoguļo 1.komandas attīstības līmeni (multidisciplināro starpprofesionāļu komandas attīstības līmeni).



2.attēls. Multidisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis

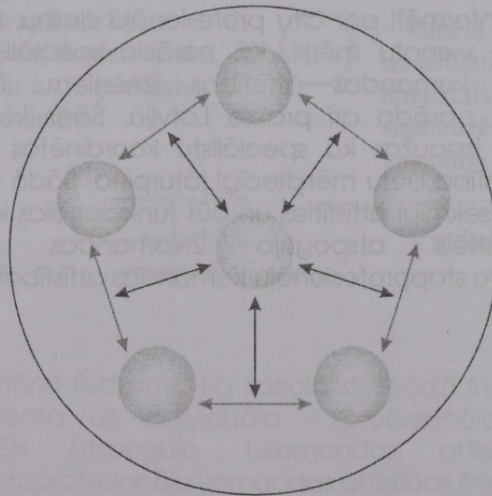
Multidisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis izpaužas komandas dalībnieku sadarbībā, kad speciālisti piedalās sanāksmēs, ir informēti par citu profesionāļu darbu, taču viņu darbība nav vērsta uz vienotu mērķi. Kā norāda speciālisti, šis ir viens no izplatītākajiem komandas attīstības līmeņiem. To, pēc autores novērojumiem, parāda arī prakse Latvijā. Šāds komandas attīstības līmenis faktiski izpaužas kā speciālistu koordinētas sanāksmes, tādēļ komandas attīstība būtu mērķtiecīgi jāturpina. Šādā veidā izveidojusies sadarbība var sekmīgi attīstīties un būt funkcionālas komandas izveides pamats. 3.attēls atspoguļo 2.komandas attīstības līmeni (interdisciplināro starpprofesionāļu komandas attīstības līmeni).





3.attēls. Interdisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis

Interdisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis raksturo komandu, kas sekmīgi darbojas. Nākamais attēls atspoguļo 3.komandas attīstības līmeni (transdisciplināro starpprofesionāļu komandas attīstības līmeni).



4.attēls. Transdisciplinārais starpprofesionāļu komandas attīstības līmenis

Transdisciplinārais komandas darba attīstības līmenis raksturo iesaistīto speciālistu mijiedarbību. Speciālisti ir ļoti informēti cits par cita

darbību, ir cieši sastrādājušies un veido vienību, kas virzās uz mērķa sasniegšanu.

Uzskatāmi aplūkoti starpprofesionāļu komandas attīstības līmeņi. Modelī, tāpat kā turpmāk aplūkotajos, komandas biedri sākotnēji sadarbojas, bet ar laiku sasniedz savstarpēju mijiedarbību. Lai gan modelis tiek nosaukts par starpprofesionāļu komandas darba attīstības līmeņiem, tas attiecināms arī uz jebkuras komandas attīstības iespējamajiem virzieniem.

Kā otrs modelis tiks aplūkots personālvadības speciālista, vadības konsultanta Volfganga Krīgera (*Wolfgang Krüger*) (5) komandas attīstības modelis (komandas trīs attīstības fāzes), kas fokusēts uz komandas attīstības sākumposmu, kad tiek organizēta grupa, kura tiks veidota par komandu (vai kurai ir iespēja veidoties par komandu). Autors norāda – lai izveidotu komandu, sākotnēji jāizveido grupa un tās darbība jāattīsta. Precīzākai materiāla parādīšanai 2.tabulā atspoguļotas dažas būtiskas grupas un komandas atšķirības iezīmes.

2.tabula

Atšķirība starp grupu un komandu (5)

<i>Pazīmes</i>	<i>Grupa</i>	<i>Komanda</i>
<i>Intereses</i>	Katrs seko savām personiskajām interesēm.	Visus vieno kopīgs uzdevums.
<i>Mērķi</i>	Mērķi ir atšķirīgi.	Visiem ir kopīgs mērķis.
<i>Prioritātes</i>	Piederība grupai ir pakārtota.	Dalība komandā ir galvenā prioritāte.
<i>Organizācija</i>	Organizācija ir brīva un nesaistoša.	Ir stingra un saistoša darba organizācija.
<i>Motivācija</i>	Ārējā motivācija (tā jādara).	Iekšēja motivācija (tā vēlos).
<i>Konkurence</i>	Grupas dalībnieki konkurē savā starpā.	Konkurence vērsta uz āru.
<i>Komunikācija</i>	Savstarpējā komunikācija ir daļēji atklāta.	Atklāta informācijas un atsauksmju apmaiņa.
<i>Kurš kuram uzticas?</i>	Maz uzticības un palaušanās uz grupu.	Izteikta savstarpēja uzticēšanās un palaušanās uz komandu.

2.tabulā uzskatāmi redzams komandas kā veseluma raksturojums. Savukārt grupa raksturojama vairāk kā konkrēta uzdevuma veikšanai izveidota vienība, kas salīdzinoši mazāku vērību pievērš dalībnieku attiecību attīstīšanai kā komandai. Sociālā darba praksē aktuālas ir

abas šīs darba formas, tikai sociālajam darbiniekam jāspēj noteikt, kura no tām ir piemērojama konkrētajā situācijā.

Autors V.Krīgers norāda – lai tiktu izveidots vienots spēks, kas veicinātu komandas attīstību, ir būtiski šādi **priekšnoteikumi**:

- ✓ organizācija (mērķi un saistoša darba kārtība);
- ✓ kvalifikācija (zināšanas un prasmes);
- ✓ kooperācija (uzticēšanās un lojalitāte). (5)

Grupas var kļūt par komandām, ja katrā to attīstības fāzē tās pilnveidosies trīs jomās: organizācijā, kvalifikācijā un kooperācijā. V.Krīgers norāda, ka grupa savā attīstībā iziet trīs fāzes. Šo attīstības fāžu secība nav noteikta, un grupai jābūt atvērtai, lai atkārtoti atgrieztos kādā no fāzēm. Lai grupa kļūtu par komandu, tai jāiziet visas šīs fāzes. 3.tabulā parādītas trīs grupas attīstības fāzes, kas sekmē grupas izveidošanos par komandu.

V.Krīgera modelis uzskatāmi parāda komandas attīstības pirmos soļus: komandas darba organizācijas pasākumus, pārdomātu intelektuālā potenciāla komplektāciju un izmantošanu, un parāda, ka komandas darbs sekmīgi aktivizēsies, ja tās pirmie kopdarbības soļi būs saistīti ar kopīgu izglītošanos, attiecīgo prasmju attīstīšanu utt. (skat. 3.tabulu)

Vairākums komandas darba speciālistu (piemēram, Dž.Lūiss, F.Buklejs, M.Kehre) uzsver, ka komandas veidošanās un attīstības sekmīgai nodrošināšanai palīdz kolektīva mācīšanās, kurā tiek apgūtas zināšanas, kas saistītas ar uzdevumiem, kā arī ar komandas darba metodiku. Nobriedusi, darboties spējīga komanda arī pēc veiksmīgas darbošanās problēmu risināšanā un savstarpējo attiecību padziļināšanas, lomu noskaidrošanas utt. joprojām nepārtraukti attīstās.

3.tabula

Komandas attīstības modelis (pēc V.Krīgera (5))

1.komandas attīstības fāze

Komandas izveide

Tiek veidota komanda. Komplektējot komandu, tiek ņemts vērā tās lielums, dalībnieku spējas un izturēšanās.

Organizācija: komandas vadītāja izvēle; komandas skaitliskā lieluma noteikšana.

Kvalifikācija: komandas izveide pēc dalībnieku atbilstības profesionālajām un personiskajām prasībām, spējām.

Kooperācija: komandas izveide pēc dalībnieku spējas strādāt komandā.

2.komandas attīstības fāze
Komandas orientēšanās
Tiek noteikts orientieris – darbalauks un atskaites sistēma, kas iezīmē kopīgo rīcību; tiek izvirzīti konkrēti mērķi un uzdevumi, lai sasniegtu iecerēto. Tiek noskaidrota komandas kompetence un plānota darba organizācija. Saspīlējumi un konflikti šajā fāzē ir bieža parādība. <i>Organizācija:</i> uzbūves un darba norises organizēšana; mērķu izvirzīšana. <i>Kvalifikācija:</i> turpinās komandas izveide pēc dalībnieku atbilstības profesionālajām un personiskajām prasībām, spējām (kā pirmajā fāzē). <i>Kooperācija:</i> turpinās arī komandas izveide pēc dalībnieku spējas strādāt komandā.
3.komandas attīstības fāze
Komandas aktivizēšanās un stabilizācija
Ar komandas treniņiem tiek aktivizēts komandas potenciāls. Svarīgi ir saskatīt un atzīt rezultātus. <i>Organizācija:</i> rezultātu atzīšana un novērtēšana. <i>Kvalifikācija:</i> mācību plānošana; iemaņu apguves analīze; mācību potenciāla aktivizēšana. <i>Kooperācija:</i> komandas treniņš, izglītošana un konsultēšana; krīžu diagnosticēšana un terapija. Kooperācijas optimizēšana; konfliktu atklāšana un to potenciāla izmantošana.

Tātad komandas darba veidošanā (kad komanda tikko tiek veidota) un attīstīšanā (komandas darba procesā) palīdz komandas locekļu mācīšanās, kopīgi piedaloties semināros, apmeklējot kursus vai organizējot mācības tieši konkrētajai komandai. Būtiski papildus studēt literatūru, izmantot mūsdienu tehnoloģiju priekšrocības: mācību video un CD¹, interneta pakalpojumus, studēt tālmācībā un piedalīties speciāli organizētos moduļos un tematiskajās darbnīcās augstskolās.

Komandai ir lietderīgi izglītoties un darboties treniņu grupās par tēmām:

- ✓ komunikācija/komunikācija komandā;
- ✓ konfliktu risināšana un šķēršļu pārvarēšana (šim aspektam bieži vien komandas pievērš maz uzmanības, lai gan to risināšana ir sarežģīta, ja komandas locekļi nav atbilstoši sagatavojušies);
- ✓ pārmaiņu īstenošana;
- ✓ radoša darba organizācija;
- ✓ motivācija;

¹ Speciālistiem Latvijā būtu jā sagatavo šādi video, CD, audio, kā arī interneta materiāli. Tos varētu sekmīgi izmantot, papildinot sociālajās institūcijās strādājošo kompetenci.

- ✓ multimediju izmantošana;
- ✓ laika un stresa menedžments. (6; 12)

Minētais nenoliedz arī vairākas citas komandas darbam saistošas tēmas. Tās komanda var izvirzīt kopējā diskusijā, analizējot katru komandas biedra esošās un noskaidrojot attīstāmās kompetences. Džeims Lūiss (6) norāda, ka nepārtraukta cenšanās pilnveidot darba procesu ir būtisks jautājums, kas attiecas arī uz kopējo izglītošanos.

Gan autors F.Buklejs, gan Dž.Lūiss savos darbos norāda, ka var organizēt komandas mācības/seminārus, kuru saturs izkristalizējas, komandai novērtējot savu darbu.

Svarīgi, lai komandas saņemtu supervīziju un sadarbotos ar konsultantiem. Konsultanti atvieglo komunikāciju komandā, viņi vēro komandu darbā un ierosina produktīvāku laika izmantošanu. Speciālisti varētu mācīt komandai, kā maksimāli izmantot savas stiprās puses un mazināt vājās. "Dažās komandās ar nodomu tiek iekļauts padomdevējs. Padomdevējs palīdz uzlabot mijiedarbību komandā. Komandas biedri apgūst sadarbības veidošanas prasmi." (12)

Trešais rakstā aplūkots komandas attīstības modelis ir autora R.Krāmēra (*R.Kramer*) modelis, kas pievēršas komandas brieduma sasniegšanai. Autors saskata septiņas **komandas darba stadijas**:

- 1) iepazīšanās;
- 2) informācijas apmaiņa (komunikācija);
- 3) konsultācija;
- 4) pienākumu sadalīšana;
- 5) plānošana un koordinēšana;
- 6) tiek saskaņota sadarbības pakalpojumu sniegšana;
- 7) vienlīdzīgas atbildības uzņemšanās par rīcību. (11)

Komandu darba stadijas veido komandas attīstības sistēmu, norādot konceptuāli būtiskus aspektus, kuriem komandai jāpievērš uzmanība.

Ceturtais rakstā raksturotais ir Dž.Lūisa modelis, kas attīstās sistēmiski un veido sadarbības kopveselumu. Dž.Lūisa skatījumā viens no populārākajiem modeļiem aptver šādus posmus: **veidošanās, vētrains, parauga un darbības** posmu (skat. 4.tabulā Dž.Lūisa "Komandas darba attīstības posmu modelis"). (6) Arī autors R.Hellers uzskaita līdzīgus grupas attīstības posmus: veidošanās, vētras, sakārtošanās un darbības. (3) Savukārt psihologs Viesturs Reņģe, atsaucoties uz autoru B.Tukmanu (*Tuckman*), nosauc šādus grupas attīstības posmus: veidošanās (*forming*), vilņoššanās (*storming*), normalizēšanās (*norming*), darbošanās (*performing*). (8)

Dž.Lūisa modelis ir īpašs ar to, ka skaidro arī vadības stila maiņu, attīstoties komandas funkcionēšanai.

Autori Dž.Lūiss, B.R.Komptons un B.Galivejs (arī citi komandas darba speciālisti) vadības stilu komandas attīstības gaitā raksturo kā situatīvu atkarībā no komandas brieduma pakāpes. (6; 11) Komandas brieduma pakāpi nosaka komandas spēja izvirzīt augstus, bet sasniedzamus mērķus, vēlēšanās un spēja uzņemties atbildību, komandas izglītība un/vai pieredze.

Tabulā komandas attīstības posmi raksturoti pēc diviem kritērijiem: "posmam raksturīgais" un "vadības stils".

4.tabula

Komandas darba attīstības posmu modelis (pēc Dž.Lūisa (6))

<i>Veidošanās posms</i>
<i>Posmam raksturīgais.</i> Komandas locekļu vēlme iepazīt citam citu pēc iespējas labāk un izprast katra lomu komandā. Vadītājam šī vēlme ir jāakceptē un jāpalīdz noskaidrot komandas mērķus un atbildību. Komandas vadītājam ir jāvelta laiks tās locekļu sociālajām aktivitātēm. Ja komandas locekļi cits citu nepazīst, ir grūti sevi identificēt un uzskatīt par vienotu komandu. Tādēļ komandas pirmajās tikšanās reizēs ir jāparedz zināms laiks, lai komandas locekļi varētu iepazīties. Piemēram, var ieplānot kopējas pusdienas, apļa diskusijas, kafijas malkošanu u.c.
<i>Vadības stils.</i> Vadības direktīvais stils
<i>Vētrainais posms</i>
<i>Posmam raksturīgais.</i> Komandas locekļi kļūst nemierīgi, viņi sāk apšaubīt grupas mērķus un uzdot sev jautājumu: "Kādēļ es šeit atrodošs, vai man šeit būtu jābūt?" Vadītājam ir jāizmanto sava ietekme un pārliecināšanas spējas, lai radītu apkārtējos pārliecību, ka viņi ir uz pareizā ceļa. Komandas locekļiem ir nepieciešams psiholoģisks atbalsts. Komandas vadītājam jāpārliecina komandas dalībnieki par viņu dzīvotspēju šajā komandā un nozīmīgumu sekmīgai mērķa sasniegšanai.
! Konfliktu draudu dēļ ir tendence no šī posma izvairīties. Konfliktu var padziļināt izlikšanās, ka konflikta nav. Lai nepieļautu konflikta destruktivitāti, process ir jāvada un jānovērš. Pretējā gadījumā grupa laiku pa laikam atgriezīsies šajā posmā, cenšoties konfliktu atrisināt.
<i>Vadības stils.</i> Vadības ietekmējošais stils
<i>Parauga posms</i>
<i>Posmam raksturīgais.</i> Komanda kļūst saliedētāka. Tās locekļi sāk sevi identificēt ar komandu. Viņi iesaistās darbā un kļūst atsaucīgi cits pret citu. Grupa sadarbojas, tātad tā ir komanda.
<i>Vadības stils.</i> Vadības līdzdalības stils. Vadītājam ir jācenšas pārējos iesaistīt lēmumu pieņemšanā.

Darbības posms

Posmam raksturīgais. Grupa ir jau kļuvusi par komandu. Komandai ir panākumi, un komandas locekļi izjūt lepnumu par padarīto. Šajā posmā ir jāvalda brīvai gaisotnei un patiesai kopā strādāšanas baudai.

Vadības stils. Vadītājs var pievērsties darba analīzei, nākotnes darba plānošanai. Raksturīgs ir **vadības deleģējošais stils**. Taču deleģēt funkcijas nenozīmē no tām atteikties!

4.tabulā atspoguļotais modelis ir sistēmisks un parāda komandas brieduma iespējas. Pirmajos attīstības posmos komandas biedri sadarbojas, un pēdējā posmā sadarbība attīstījies līdz mijiedarbībai. Šāda attīstība iespējama, komandai ilgstoši strādājot kopā.

Dž.Lūiss norāda, ka neviena komanda uz visiem laikiem nepaliek vienā posmā. Dažādu faktoru dēļ komanda var atgriezties atpakaļ trešajā (parauga) posmā. Ja tā notiek, komandas vadītājam ir jāpārtrauc deleģējošais stils un jāatgriežas pie trešā posma vadības – līdzdalības stila. Komandai, pieņemot jaunus dalībniekus, ir jābūt gatavai uz īsu laiku atgriezties iepriekšējā posmā, līdz atkal sasniegts briedums. Komandas vadītājam jāpalīdz komandai iepazīt jaunpienācēju, viņš jāiepazīstina ar uzdevumiem un lomu. Tas aizņems laiku, bet nodrošinās komandas progresu. (6)

Jaunizveidotā komandā efektīva būs tāda līdera darbība, kas pirmām kārtām fokusēsies uz *uzdevuma funkcijām* (komandas darba funkcijas aprakstītas zinātnisko rakstu krājumos "Dzīves jautājumi" V un VIII). Līdz ar komandas locekļu brieduma pakāpes paaugstināšanos, ja to izsaka konkrēta uzdevuma paveikšanas izteiksmē, efektīvs līderis sāk samazināt *uzdevuma funkcijas* un palielināt *uzturēšanas funkcijas*. Visbeidzot, kad grupa ir pilnīgi nobriedusi, efektīvs līderis kļūst par vienu no komandas biedriem, un *uzdevuma un uzturēšanas funkcijas* tiek savstarpēji sabalansētas. Šis galējais brieduma stāvoklis ir ideāls, ko visbiežāk komandas vēlas sasniegt, bet kas reti izdodas. (11)

Piektais modelis, kas tiks aplūkots, ir personālvadības speciālistes Mairas Kehres (4) aprakstītais, kas ataino grupas veidošanos par komandu, parādot robežu, kad grupas darbs var tikt uzskatīts par komandas darbu. Modelis ir līdzīgs Dž.Lūisa aprakstītajam, taču tam ir citi akcenti (posmi uzskatāmi raksturoti ar atslēgas vārdiem; detalizētāk aplūkota vadītāja loma). Autore attīstījusi psihologu Silvas Omārovas un Viestura Reņģes aprakstīto modeli.

Psihologe Silva Omārova, balstoties uz amerikāņu psihologiem V.Bennisu (*W.Bennis*) un H.Šepardu (*H.Šepard*), kā arī ASV sociālo

psihologu V.Šucu (*W.Schutz*), (7) apraksta grupas attīstības fāzes: **atkarības fāze, konfrontācijas fāze, darba fāze, sinerģijas fāze**. Šādas grupas attīstības fāzes aplūko arī V.Reņģe, M.Kehre modeli aplūko strukturēti, precīzi formulējot grupas vadītāja vietu un lomu. Autoru aprakstītais modelis atspoguļots 5.tabulā.

5.tabula

Grupas attīstības posmi
(pēc S.Omārovas (7), V.Reņģes (9), M.Kehres (4))

Sākuma vai atkarības posms
<p><i>Posmam raksturīgais.</i> Grupas biedru nedrošība, izvairīgums, noslēgtība, atsvešinātība un atkarība no vadītāja. Dominē ārējie faktori – apģērbs, izskats, distance, statuss.</p> <p>Šis posms ir grupas veidošanās jeb iepazīšanās fāze. Vadītājs iepazīst darbiniekus un otrādi.</p>
<p><i>Vadības stils.</i> Izteikta grupas atkarība no vadītāja norādījumiem un vērtējumiem. Vēlams, lai vadītājs no paša sākuma skaidri formulētu grupas mērķus, darbinieku uzdevumus, izvirzītu savas prasības par uzdevumu veikšanu un disciplīnu. Skaidrība šajos jautājumos veicina attiecību struktūras, lomas un normu veidošanos.</p>
Konfliktu un konfrontācijas posms
<p><i>Posmam raksturīgais.</i> Neapmierinātība, kritiskums, spriedze un vēlēsšanās izlādēties. Dominē diskusijas, konfrontācija un notiek dalīšanās grupās.</p> <p>Jau atkarības posma beigās ir vērojama pamazām pieaugoša neapmierinātība ar dažādiem grupu saistošiem aspektiem, piemēram, organizāciju kopumā, trūkumiem darba organizācijā, darba apstākļiem, organizētību, metodēm u.tml. Darbinieki ir kļuvuši drošāki, uzstājīgāki, nebaidās konfrontēt ar vadību. Zīmīgi, ka agrāk konkrētajiem trūkumiem cilvēki nepievērsa uzmanību. E.Šteins uzskata, ka darbinieku neapmierinātībai nereti ir iracionāls raksturs, tā var būt vēlēsšanās atbrīvoties no spriedzes, izlādēties. Ja vadītājs pareizi novērtē situāciju, viņš dod izlādēšanās iespējas un neļauj sadursmei pārtapt par ilgstošu konfliktsituāciju.</p>
<p><i>Vadības stils.</i> Vadītājam jābalansē starp iespēju ļaut darbiniekiem izteikties un atklātām konflikta formām. Šis posms iestājas, kad dalībnieki jau ir sapratuši, "kas ir kas", un vēlas paust savu nostāju. Parasti šajā posmā notiek komandas locekļu lomu (skat. rakstu krājumus "Dzīves jautājumi" V un VIII – komandas locekļu lomas) sadale vai to ieņemšana.</p>

Darba posms
<i>Posmam rakstuīgais.</i> Grupā valda sadarbība, vienotas normas, izteiktas un stabilas lomas. Dominē lietišķa attieksme pret veicamo darbu.
<i>Vadības stils.</i> Vadītāja galvenā loma – koordinācija.
Sinerģijas posms
<i>Posmam rakstuīgais.</i> "Sinerģija" šajā gadījumā nozīmē sistēmiskās pieejas konceptu, ka vienots vesels ir kaut kas vairāk nekā to veidojošo daļu summa. Šajā fāzē grupas dalībnieki skaidri apzinās, ka kopīgiem spēkiem viņi var paveikt daudz vairāk, nekā darbojoties individuāli. Parādās izteikta grupas mērķu prioritāte pār individuālajiem mērķiem, grupa darbojas visaugstākajā saliedētības līmenī kā komanda. (9)
Grupā valda saliedētība, kreativitāte, atbrīvotība, enerģija. Dominē grupas locekļu identifikācija ar kopīgiem mērķiem. Sarunās, pārrunās, grupu darbos, kur kopā strādā komanda, kopīgi meklējama risinājumu, pieņemdama lēmumu, notiek daudzpusēja dalībnieku mijiedarbība. Šīs mijiedarbības ietekmē grupas (komandas) darba efektivitāte pārsniedz atsevišķu dalībnieku darba efektivitātes summu. Sinerģijas efekts attiecas uz darba efektivitāti, zināšanām, uzdevumu pārzināšanu, radošu aktivitāti (kreativitāti), spēju novērtēt.
<i>Vadības stils.</i> Komandas darbs, ko vada moderators ² .

M.Kehre norāda, ka gudrs grupas vadītājs neiejaucas grupas darbā. Viņš zina, ka pastāvīga iejaukšanās var bloķēt grupas darbu. Viņš netiecas pēc kaut kāda konkrēta rezultāta vai statusa, bet vadās no nepieciešamības, kas ir atkarīga no grupas darba posmiem.

5.tabulā komandas attīstības posmi raksturoti, tāpat kā iepriekš, pēc diviem kritērijiem: "posmam raksturīgais" un "vadības stils".

M.Kehre norāda, ka grupu, kas atrodas darba posmā un sinerģijas posmā, dēvē par komandu. Sekmīga komanda sasniedz lieliskus rezultātus arī smagi risināmu problēmu un nosacījumu gadījumos. Komandas locekļi jūtas atbildīgi par komandas darbu un apspriež visas problēmas, kas rodas un kas saistītas ar uzdevumu vai psiholoģiskām

² Moderators – Eiropā vadītāji dažādosursos apgūst moderāciju, kas ir paredzēta tieši komandas darba un tās kreativitātes veicināšanai. Būt moderatoram nozīmē pārzināt moderācijas un kolektīvās lēmumu pieņemšanas metodes, kreativitātes tehnikas, prasmi strādāt ar specifiskiem moderācijai paredzētiem tehniskiem līdzekļiem – moderācijas kartītēm, moderācijas tāfelēm, magnētisko tāfeli u.c. (3)

Moderators – starpnieks (1)

Moderators – 1. Persona, kura pārliecinās, ka abas diskusijā iesaistītās puses ir pārstāvētas godīgi. 2. Persona, kas pārliecinās, ka eksaminēšanas novērtēšanai tiek izmantoti vienādi standarti. (13)

norisēm grupā. Grupas vadītājs savukārt strādā cieši kopā ar to un investē laiku grupas attīstībā. Viņš grupas vadību uzskata par kolektīvu uzdevumu. (4) Pēdējie divi atspoguļotie komandas attīstības modeļi uzskatāmi parāda, ka komandas vadītājam ir jābūt ļoti kompetentam, jo tieši no viņa daudzējādā ziņā ir atkarīgs komandas progress.

Raksta nobeigumā tiks aplūkotas N.Kehres aprakstītās piecas **sekmīgas komandas pazīmes**. Tās parādītas 6.tabulas pirmajā ailē. Tabulas otrajā ailē atspoguļoti jautājumi, kurus komandas locekļi varētu pārrunāt sanāksmē, realizējot komandas uzturēšanas funkcijas, novērtējot tās darba sekmīgumu.

6.tabula

Sekmīgas komandas pazīmes un jautājumi par sekmīgu komandu

<i>Sekmīgas komandas pazīmes (4)</i>	<i>Jautājumi komandas sadarbības novērtēšanai/komandas pašanalīzei</i>
Panākumi	
Komandai ir panākumi, kas nav pa spēkam atsevišķiem tās locekļiem. Katra komanda tiek arī novērtēta pēc tās sasniegumiem.	Vai jūs saskatāt komandas darbā panākumus, kādus jūs nebūtu sasniedzis, ja nesadarbotos ar komandu? Konkrēti kādus? Kādi ir komandas kopējie sasniegumi? Vai tie būtu iespējami, strādājot individuāli? Novērtējiet ieguvumu!
Mērķi	
Visi komandas locekļi zina komandas galveno mērķi, to atbalsta un uzskata, ka tas ir pūļu vērts. Šis mērķis ir arī uzdevums.	Kā jūs individuāli izprotat komandas kopējo mērķi? Vai, jūsuprāt, pūles, ko prasa komandas darbs, ir rezultāta vērtas? Vai komanda skaidri apzinās savus mērķus? Vai komanda pūlas, lai mērķi tiktu sasniegti? Vai komanda nepārtraukti kritiski analizē padarīto un pārrunā, vai nebija iespējams arī labāks risinājums?

Dinamika	
<p>Komandas locekļi apzināti stimulējoši ietekmē cits citu. Kopīgais darbs atdzīvina viņu spēkus un prieku. Šis vienreizējais enerģijas potenciāls parādās kā pieminētais "sinerģijas efekts".</p>	<p>Vai jūs gūstat citu komandas locekļu uzmundrīnājumu darbībai? Vai rodas prieku no darba komandā? Vai darbs komandā jums dod stimulu darboties? Kādā attīstības posmā atrodas jūsu komanda? Vai komandā valda saliedētība, kreativitāte, atbrīvotība un enerģija? Vai komandas darbā, diskusijās notiek daudzpusēja dalībnieku mijiedarbība? Vai piekrītat, ka kopīgiem spēkiem komanda spēj paveikt daudz vairāk, nekā darbojoties individuāli (miniet piemērus)? Vai izjūtat komandas mērķu prioritāti pār saviem individuālajiem mērķiem?</p>
Struktūra	
<p>Komandā ir noregulēti problēmu nosacījumi, piemēram, kontrole, darba stils, organizēšanās; ir izpratne par lomu sadali, vadības prasībām. Struktūra atbilst risināmajiem uzdevumiem.</p>	<p>Kā tiek realizēta kontrole jūsu komandā? Vai ir noteikts, kā jūsu komanda organizējas darbam, kāds ir tās darba stils? Vai komandā ir sadalītas tās biedru lomas? Vai dalībnieki izprot lomu nozīmi? Vai ir noteiktas konkrētas komandas vadītāja prasības? Vai tās ir izprotamas un skaidras? Vai ir noteikts komandas uzdevumu risināšanas mehānisms? Vai ir nodrošināta laba informācijas plūsma? Vai tehniskais nodrošinājums ir komandas balsts? Vai komandai ir praktiski, sistemātiski un efektīvi paņēmieni, kā kopīgi risināt problēmas? Vai komandas organizēšanās ļauj ģenerēt un pamanīt jaunas idejas? Vai komanda veido un nostiprina attiecības ar citām komandām? Vai komanda organizē starpprofesionāļu sadarbību ārpus tās?</p>

Gaisotne	
Komandas locekļi identificē sevi ar "savu" komandu, uzticas cits citam un atklāti pārrunā grūtības, kas radušās darba gaitā. Komandā valda gaisotne, kādā ikviens jūtas labi.	Vai jūs sevi identificējat ar "savu" komandu? Vai izjūtat piederību savai komandai? Vai jūtaties nepieciešams komandā? Vai uzticiaties saviem komandas biedriem? Vai komandā atklāti pārrunājat radušās grūtības (gan kopējās, gan individuālās)? Vai pārrunājat kļūdas un vājās vietas? Vai komandas biedri izvairās no personiskiem uzbrukumiem? Vai esat ar mieru savus spēkus ieguldīt komandas izveidošanā un ciņu tās locekļu atbalstīšanā?

6.tabulā atspoguļotas piecas pazīmes, kas raksturo sekmīgu jeb funkcionālu komandu. Tabulas kreisajā ailē atspoguļotie jautājumi var būt komandas pašanalīzes instruments. Tos pārrunājot, komanda var novērtēt savu darbību, jo īpaši respektējot katra komandas locekļa individuālo piederības izjūtu tai. Komandas vadītājs vai kāds cits komandas loceklis, kurš ir izvēlēts šādām aktivitātēm, pirms sanāksmes var sagatavot jautājumus, kuri komandai ir būtiski. Svarīgi, lai, pārrunājot jautājumus grupā, katram tiktu dots vārds (vismaz par atsevišķiem jautājumiem), jo vienlaicīga atbildēšana var neļaut pilnvērtīgi izmantot jautājumus. Ļoti vērtīgi ir arī individuāli pārdomāt atbildes uz uzdotajiem jautājumiem, jo tas palīdz izprast komandas vietu un lomu katra profesionālajā darbībā, parāda tās plusus un ieguvumus, kā arī norāda uz darbības pilnveidošanas aspektiem vai sniedz gandarījumu par veiksmīgu komandas darbību.

Sekmīgas komandas apraksts uzskatāmi demonstrē apgalvojumu, ka komanda ir vairāk nekā tās locekļu summa, jo komandas locekļi ir atbildīgi par komandas uzdevumiem un tās darbu kopumā.

Kā uzskata M.Kehre, komandas priekšrocības ir:

- ✓ spēja tikt galā ar kompleksām problēmām;
- ✓ elastība;
- ✓ augsta motivācija;
- ✓ augsta lēmumu kvalitāte;
- ✓ spēku apkopošana. (4)

Šajā rakstā atspoguļotas vairākas idejas par komandas darbību un attīstību dažādu teorētiku skatījumā. Komandas vadītājam,

uzņemoties komandas organizētāja un vadītāja loma, jāatceras, ka liela uzmanība ir jāvelta komandas stiprināšanai. Efektīva komandas veidošana sākas jau pirmajā tās darbības dienā.

Kopsavilkums

Šajā rakstā ir raksturoti vairāki komandas darba modeļi, iztīrāta arī starpprofesionālas komandas locekļu sadarbība.

Galvenie secinājumi

- ✓ Teorijā ir aplūkoti dažādi modeļi par komandas izveidošanu, darbības sistematizēšanu un funkcionēšanu. Katrā no teorētiskajiem modeļiem ir atspoguļoti līdzīgi soļi salīdzinājumā ar citiem modeļiem, bet tajā pašā laikā katrs no modeļiem izvirza atšķirīgus priekšlikumus, kas citos komandas darba modeļos nav sastopami.
- ✓ Šie priekšlikumi ir vērtīgi, lai arī katra komanda patiesībā attīstās pēc savas īpašās shēmas. Ieteikumi palīdzēs komandas attīstību virzīt un konstatēt attīstības šķēršļus.
- ✓ Komandas darba modeļi ietver speciālistu sadarbības attīstību no individuāla darba līdz kopīgai darbībai, no sadarbības uz mijiedarbību.
- ✓ Komandas attīstība, mērķtiecīgi vadīta, var būt sistēmiska. Taču būtiski, ka komandas vadītājam ir jāpielāgojas komandas attīstības tempam, arī attiecīgi pielāgojot vadības stilu. Komandas darbības sākumā vēlams izvēlēties autoritatīvu vadības stilu, bet, komandas briedumam pieaugot, vadības stils kļūst deleģējošs. Vadītājs kļūst par moderatoru.
- ✓ Konflikti komandā raksturo speciālistu sadarbības attīstības pakāpi. Ja konflikti tiek risināti, tie palīdz komandai attīstīties. Atrisināti konflikti palīdz komandai sasniegt jaunu sadarbības pakāpi, mijiedarbību.
- ✓ Komandas darbu pilnveidojot un attīstīt palīdz kopīga izglītošanās.
- ✓ Komandas biedru attiecību un darbības attīstīšanai ir lietderīgi pieaicināt konsultantus, padomdevējus, supervizorus, kas palīdzētu komandai rast veiksmīgāko sadarbības veidu.
- ✓ Sekmīgi funkcionējošas komandas darba rezultāti ievērojami pārsniedz individuālu profesionāļu sasniegumu summu.

Darbs komandā sociālajam darbiniekam sniedz iespēju realizēt savus īpašos talantus, saņemt gandarījumu par labi padarītu darbu, dalīties pieredzē un bagātināties ar citu pieredzi un saņemt regulāru atgriezenisko saiti, kā arī var kļūt par profilaktisku instrumentu pret profesionālo sadegšanu.

Rakstā aplūkots nav pašmērķis. Pūles, kas tiek ieguldītas, lai dažādās sociālajās institūcijās izveidotu funkcionālu, attīstīties gribošu, komandu, rezultātā tiek vēltītas šo sociālo institūciju klientu dzīves kvalitātes uzlabošanai, kad valstī kopumā ir visai sarežģīta sociāli ekonomiskā situācija.

Izmantotā literatūra:

1. Svešvārdu vārdnīca (Baldunčika J. red.). – Rīga: Jumava, 1999.
2. Gorlova D. Akadēmiskā personāla komandas darba modelēšana problēmbalstītā izglītībā augstskolā (Maģistra darbs) – Rīga: LU Pedagoģijas un psiholoģijas institūts, 2003.
3. Hellers R. Darba grupas vadība. – Rīga: Zvaigzne ABC, 1998.
4. Kehre M. Personālmenedžments uzņēmumā. – Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2004.
5. Krīgers V. Komandas vadība. Rokasgrāmata. – Rīga: Balta eko, 2003.
6. Lūiss P.Dž. Projektu vadīšanas pamati. – Rīga: Puse plus, 1997.
7. Omārova S. Cilvēks dzīvo grupā (Sociālā psiholoģija). – Rīga: Kamene, 1996.
8. Pļaviņš M. Rehabilitācijas pamati // Dzīves jautājumi III. – Rīga: SDSPA Attīstība, 1998.
9. Reņģe V. Organizāciju psiholoģija. – Rīga: Kamene, 1999.
10. Austin M.J., Herhey W.E. Handbook on Mental Health Administration. – San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers, 1982.
11. Beulah Roberts Compton, Burt Galaway, Social Work Process. – The Darsey Press. – Homewood, Illinois, Irwin-Dorsey Ltd. – Georgetown, Ontario, 1979.
12. Buckley F.J. Team teaching. – London: Sage Publications Ltd., 2000.
13. Oxford Advanced Learner's Dictionary. 5th Edition. Editor Jonathan Crowther. – New York: Oxford University Press, 1995.

konkretizovat, aby pomohli řídit, jak se vyvíjí, jak
 dosáhnout cíle, které jsou v rámci akce
 konkrétně určeny. Každý z těchto
 kvalitativních aspektů, jak jsou
 ekonomické situace.

Konkretizace

to znamená, že v rámci
 konkrétního aspektu

1. Švédská vědní (Baltic J. red.) - října, únor, 1999
2. Gova D. Akademické pracovníky komparativně-lingvistického ústavu (Linguistic Institute) - října, 1999
3. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
4. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
5. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
6. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
7. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
8. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
9. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
10. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
11. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
12. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999
13. Pedagogické ústavu (Pedagogical Institute) - října, 1999

Důležitým aspektem je také
 konkrétní aspekt, který je
 konkrétní aspekt, který je
 konkrétní aspekt, který je

SOCIĀLO PROGRAMU REZULTĀTU ĪSTENOŠANA UN MĒRĒŠANA
Rezultāts ir nēvis tas, cik tālu pūtnis izpilda
savam mērķim, bet gan tas, cik ļoti pūtnis lido.

SOCIĀLO INSTITŪCIJU VADĪBA

Uz šo tēmu raksturojumu parādītu mērķu kā procesu, kur tiek izmantoti metodes un procedūras kopums, lai izvērtētu sociālo pakalpojumu programmu rezultātus un efektivitāti. Ar terminu "rezultāts" šajā kontekstā tiek saprasti tāpat arī izmantojamie sociālo pakalpojumu rezultāti (bet ne sociālo programmu daļiņas), kas ir rezultāts kā sociālās izmaiņas kopums, rezultāti var būt pozitīvi vai negatīvi, tie ir izmantojami kā mērķi, lai izvērtētu sociālo pakalpojumu rezultātus un efektivitāti. Rezultāts ir nēvis tas, cik tālu pūtnis izpilda savam mērķim, bet gan tas, cik ļoti pūtnis lido.

1. Fokusēšanās uz programmas rezultātiem

Organizācijas, kuras šo nozīmīgo mērķi ir izmantojušas, tās saprot šā

SOCIĀLO PROGRAMMU REZULTĀTU SASNIEGŠANA UN MĒRĪŠANA

Lidija Šļņeva

*Rezultāts ir nevis tas, cik tārpu putns izbaro
savam mazulim, bet gan tas, cik labi putnēns lido.*

Šajā rakstā aktualizēta ideja par rezultātu mērīšanu kā procesu, kurā tiek izmantots metožu un procedūru kopums, lai izvērtētu sociālo pakalpojumu (programmu), sociālo institūciju efektivitāti. Ar terminu "rezultāti" šajā kontekstā tiek saprasti **labumi un izmaiņas**, ko izjūt pakalpojumu saņēmēji (klienti), sociālo programmu dalībnieki, sociālā institūcija kā sociāls veidojums kopumā. Rezultāti var saistīties ar zināšanām, attieksmēm, kompetencēm, vērtībām, prasmēm, uzvedības modeļiem, sociālajiem apstākļiem, kopienas izmaiņām un citiem rādītājiem. Autore pastiprina domu, ka sociālo programmu rezultāts nav sinonīms jēdzienam "sociālo programmu iznākums, produkts". To nedrīkst arī sajaukt ar rezultātu indikatoriem (kritērijiem), kas ir specifiski rādītāji un tiek izstrādāti, lai mērītu, cik efektīvi organizācija sasniedz rezultātu. Rakstā ir analizēts sociālo programmu loģikas modelis, kas piedāvā spēcīgu instrumentāriju sociālo programmu izstrādē un novērtēšanā.

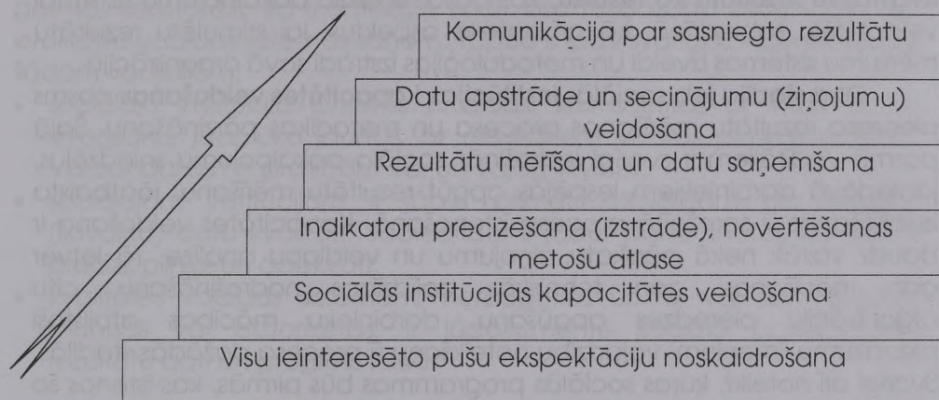
Atslēgas vārdi: kvalitātes vadība, rezultāts, rezultātu izvērtēšanas stadijas, indikatoru noteikšana, mērīšana, kopienas sociālās izmaiņas, loģikas modelis

1. Fokusēšanās uz programmas rezultātiem

Visaptverošā kvalitātes vadība jau vairāk nekā divus gadu desmitus būtiski ietekmē biznesa vadību visā pasaulē. Ja tā būtu tikai kārtējais vadības untums, būtu grūti izskaidrot gan kvalitātes vadības "ienākšanu tirgū" dažādās nozarēs, gan to, ka tā ir pieņemta tādos jaunos sektoros kā izglītība, veselības aprūpe, sociālā labklājība, ieskaitot sociālo pakalpojumu sistēmu. Izskatās, ka pats termins "kvalitātes vadība" šodien ne tik daudz norāda uz šī jēdziena amorfo saturu, cik uz mainīgo situāciju un vidi. Īstenībā šis termins šodien nozīmē nevis vadības procedūras, tehnikas un metodes un ne tik daudz vadības procesu, cik **pakalpojuma filozofiju**. Un viens no šīs filozofijas stūrakmeņiem ir **darbības rezultātu mērīšana (noteikšana)**. Tās organizācijas, kuras šo nozīmīgo misiju ir izmēģinājušas, ātri saprot šī

procesa sarežģītību, kas izpaužas **sasniedzamo rezultātu izvēlē, to sasniegšanas stratēģijas izveidē, darbības plāna izstrādē un īstenošanā, veiksmes rādītāju noteikšanā, indikatoru lietošanā rezultātu mērīšanai, kā arī sociālo pakalpojumu rezultātu saistīšanā ar kopienas rezultātiem.**

Tāpēc ir vērts apskatīt šī procesa galvenās sešas stadijas.



1.attēls. Rezultātu izvērtēšanas galvenās stadijas

Redzams, ka vispirms jākoncentrējas uz šī procesa dalībnieku ekspektāciju precizēšanu. Pēc daudzu sociālo pakalpojumu sniedzēju viedokļa, šī ir kritiskākā ieviešanas stadija. (2) Ja galvenās iesaistītās puses (sociālo programmu izstrādātāji, sociālo pakalpojumu sniedzēji, klienti, pakalpojuma finansētāji, valdes locekļi, politiķi) ir dažādos uzskatos, kas tad ir šīs programmas galvenais rezultāts, un viņu ieceres nav apmierinātas, šis process nevar būt veiksmīgs, un ir grūti virzīties uz priekšu. Tāpēc šajā posmā visiem ir svarīgi apspriest galvenos rezultātu noteikšanas principus:

- sociālo institūciju vadītājiem, programmu (projektu) direktoriem, pakalpojumu sniedzējiem ir jāuzskata, ka mērījums viņu organizācijai ir noderīgs un nes labumu;
- sociālā institūcija var attīstīties tikai tad, ja noteiks, regulāri mērīs savus rezultātus;
- lielākajai daļai institūciju ir nepieciešama metodoloģiska palīdzība, lai spētu izveidot rezultātu mērīšanas metodiku;
- lai tiktu līdz situācijai, kad institūcijas vadības lēmumi ir uz rezultātiem balstīti, ir nepieciešama rūpīga sagatavošanās;
- lai pakalpojumu sniedzēji iesaistītos mērīšanas sistēmā, ir jābūt pārliecībai, ka visi darbinieki ir izpratuši visus rezultātu novērtēšanas jautājumus un apguvuši mērījumu metodoloģiju.

Šajā stadijā ir lietderīgi izveidot darba grupu vai kādu citu struktūru (piemēram, kvalitātes vadības speciālists), kas virzīs fokusu uz programmas rezultātiem, būs atbildīgs par rezultātu mērījumu sistēmas vadību, izveidos darbības plānu un ieviešanas grafiku, orientēs visus institūcijas pārstāvjus uz rezultātu mērīšanu, pozicionēs **pakalpojuma kvalitatīvu rezultātu kā resursu**, kas palīdz sociālo pakalpojumu sistēmai veidot tēlu sabiedrībā, kā arī noteiks aspektus, lai stimulētu rezultātu mērījumu sistēmas izveidi un metodoloģijas izstrādi savā organizācijā.

Otra stadija jeb sociālās **institūcijas kapacitātes veidošanas** posms pieprasa rezultātu mērīšanas procesa un metodikas pārzināšanu. Šajā posmā vadītājiem ir svarīgi iedrošināt sociālo pakalpojumu sniedzējus, jāpiedāvā darbiniekiem iespējas apgūt rezultātu mērīšanu, jāatbalsta iesaistīšanās šī sarežģītā procesa īstenošanā. Kapacitātes veidošana ir daudz vairāk nekā pārskatu, ziņojumu un veidlapu analīze. Tā ietver gan mācīšanos, gan tehniskās palīdzības nodrošināšanu, citu organizāciju pieredzes apgūšanu, darbinieku mācības atbilstoši pienākumu līmeņiem, vajadzību noteikšanu šī procesa dažādās stadijās. Svarīgi arī noteikt, kuras sociālās programmas būs pirmās, kas īsteno šo procesu; kādi mācību materiāli ir pieejami un kas nodrošinās mācības; kādi ir resursi pastāvīgai tehniskai palīdzībai; kādi būs izdevumi, kas saistīti ar pakalpojuma kvalitātes vērtēšanu.

Ja sociālā institūcija spēj īstenot pakalpojuma rezultātu mērīšanu, vajadzētu būt pilnīgai skaidrībai par novērtēšanas plānu, mērījuma indikatoriem un datu iegūšanas metodēm. **Trešās stadijas** mērķis ir nodrošināt to, ka pakalpojumu novērtēšana patiešām ir fokusēta uz rezultātu, ka mērījuma indikatoru (kritēriji) un vērtēšanas metodes ir drošas un uzticamas. Tāpēc šajā posmā ir svarīgi balstīties uz šādiem priekšnoteikumiem:

- sociālo institūciju vadītāji, sociālo pakalpojumu sniedzēji ir atbildīgi par sava darba rezultātu mērīšanas procesa izveidi, ietverot rezultātu indikatoru un procedūru izvēli datu iegūšanai par katru no indikatoriem;
- sociālās institūcijas kvalitātes vadības sistēmai jānodrošina, lai rezultātu mērīšanas process, kas izveidots finansētajām programmām, būtu atbilstošs, visaptverošs un precīzs. Pakalpojumu sniedzējiem ir jāaplūko izstrādāto indikatoru pamatojuma un datu ievākšanas procedūras;
- kvalitātes vadības speciālistiem, kas ir atbildīgi par pakalpojumu un institūcijas darba rezultātu mērīšanu, jāpārzina rezultātu mērīšanas pieeja, kā arī jāprot atbalstīt personālu šī procesa veikšanā. Ir jāizveido procedūra sociālo institūciju progresa pārskatīšanai, izmantojot rezultātu mērīšanu;

- lai arī terminoloģija un atskaites sistēmas ir atšķirīgas, ir vērts analizēt citu institūciju un sociālo programmu rezultātus, indikatorus, datu ievākšanas metodes.

Ceturtajā stadijā, rezultātu mērīšanas un datu saņemšanas posmā, konstatēts, ka ir sarežģīti vadīt visu to dažādo informāciju, ko kvalitātes vadības sistēmas saņem. Tāpēc ir īpaši svarīgi koncentrēties uz šādām vadlīnijām:

- sociālajā institūcijā izvirzītās prasības, kas saistītas ar informācijas sniegšanu, jāaplūko jaunās, uz rezultātiem vērstās pieejas gaismā. Varbūt dažas no prasībām var un vajag likvidēt;
- sociālajām institūcijām ir jābūt primāri atbildīgām par sniegto (savākto) datu kvalitāti. Sabiedrībai ir jābūt pārliecinātai, ka dati ir precīzi, pilnīgi un adekvāti;
- kvalitātes vadības sistēmām, neraugoties uz to, vai tās veidotas manuāli vai datorizētas, ir jādokumentē sociālo pakalpojumu rezultātu dati un progress laikā.

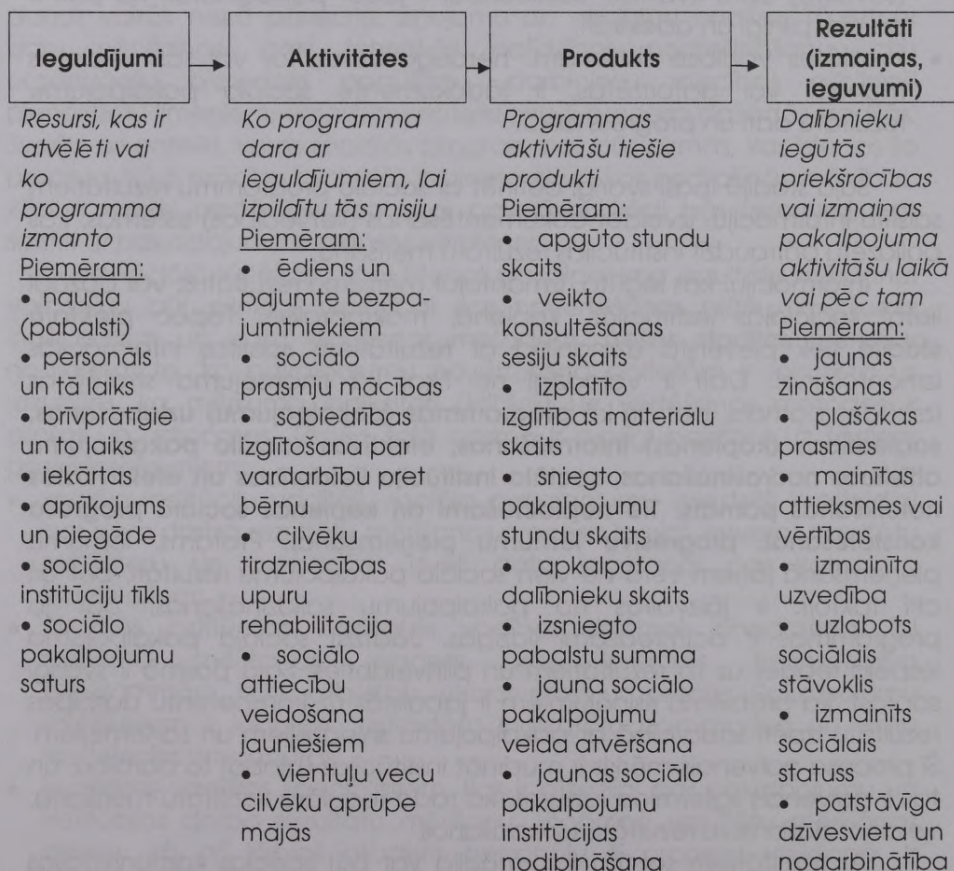
Šajā stadijā īpaši svarīgi definēt ar sociālo programmu rezultātiem saistītu informāciju, izveidot dokumentēšanas (lietvedības) sistēmas, kas palīdzētu pārraudzīt institūcijas rezultātu mērīšanu.

Informāciju, kas iegūta, izmantojot mērījumu rezultātus, var dažādi lietot sociālajās institūcijās, kopienā, makropraksē. Tāpēc **piektajā stadijā** tiek pievērsta uzmanība ar rezultātiem saistītas informācijas izmantošanai. Dati ir vajadzīgi ne tikai kā finansējuma stratēģijas izstrādes pamats, bet arī kā **programmas (pakalpojumu) uzlabošanas, sabiedrības (kopienas) informēšanas, efektīvas sociālo pakalpojumu attīstības nodrošināšanas, sociālo institūciju lietderības un efektivitātes noteikšanas pamats. Tie nepieciešami arī kopienas sociālā progressa konstatēšanai, progresīvu lēmumu pieņemšanai.** Protams, lēmumu pieņemšanā jāņem vērā ne vien sociālo pakalpojumu rezultāti, bet arī citi faktori. Ir jāizvairās no pakalpojumu salīdzināšanas, pat ja programmas ir acīmredzami līdzīgas. Jāatzīst sociālā pakalpojuma iespēja reaģēt uz tā rezultātiem un pilnveidoties. Šajā posmā ir svarīgi saprast, ka problēmu risinājumiem ir jābalstās uz kompetentu darbības rezultātu izpēti sadarbībā ar pakalpojumu sniedzējiem un saņēmējiem. Šī procesa galvenais mērķis ir mudināt institūcijas uzlabot to darbību, un tas ir galvenais ilgtermiņa labums, ko rada regulāra rezultātu mērīšana, veicinot dalībnieku rezultātu uzlabošanu.

Ar rezultātiem saistīta informācija var būt spēcīgs komunikācijas līdzeklis, jo tas dod ko vairāk nekā tradicionālo kvalitātes vadības ideju, kas saistīta ar audita procedūru un finansējuma atrašanu un izmantošanu. **Sestā stadijā** uzsver domu, ka rezultātu mērīšanas sistēma

palīdz sociālo pakalpojumu institūcijām noteikt to vērtību, to nozīmi indivīdu sociālās labklājības veicināšanā. Tāpēc sociālo pakalpojumu rezultātu izvērtēšana ir spēcīgs instruments institūciju darbā. Sociālo institūciju rezultāti ir ļoti svarīgi finansētājiem (ziedotājiem). Tomēr, ja tie netiek apspriesti vispārējo sociālā darba vērtību kontekstā, tie var veicināt tiešu ieinteresētību pašās organizācijās, bet būs nesaprotami ārpus tām. Šī ziņa radīs interesi arī indivīdiem, sabiedrībai, politiķiem. Vispārīgi var teikt – jo vairāk sabiedrība iesaistīsies sociālo institūciju atbalstīšanā, jo vairāk tā vēlēsies zināt institūcijas darbības rezultātu.

Kopumā, izmantojot loģikas modeli, novērtēšanas līmenī var izdalīt šādus sociālā pakalpojuma (programmas, projekta, institūcijas, kopienas) galvenos elementus:



2.attēls. Sociālā pakalpojuma (programmas) galvenie elementi

Tātad rezultātu mērīšana IR regulāra, sistēmiska novērtēšana, kas ir saistīta ar to, cik stipri programmas dalībnieki izjūt vēlamos ieguvumus vai izmaiņas. Rezultātu mērīšana NAV uz pieredzi balstīts apraksts, ieguldījumu, aktivitāšu un produktu uzskaitījums vai regulāras dokumentēšanas aizvietotājs, tā arī nav atbilde uz visām problēmām. Paši rezultāti nespēs pateikt, ko mainīt, lai uzlabotu rezultātu. Nespēs arī izskaidrot, kādēļ tika sasniegts šī līmeņa rezultāts. Tomēr pētījuma "Sociālo institūciju menedžments" gaitā uz apgalvojumu "rezultātu mērīšana palīdz manai organizācijai" vadītāji atbildējuši, ka rezultātu noteikšana palīdz:

- pievērst personāla uzmanību rezultātu radīšanai kā mērķim (88%);
- noteikt efektīvas personāla prakses (84%);
- veiksmīgāk vadīt ar finansēšanu saistītus lēmumus (86%);
- veicināt dokumentēšanu (80%);
- uzlabot sociālo pakalpojumu sniegšanu (76%).

Tiek uzsvērta arī doma par programmas rezultātu izmantošanu ārējām vajadzībām:

- palīdz sociālajām institūcijām izveidot kvalitātes vadības sistēmas (63%);
- palīdz sociālajām institūcijām palielināt sociālo pakalpojumu efektivitāti (73%);
- palīdz publiski atzīt efektīvas sociālās programmas (81%);
- palīdz demonstrēt sociālo pakalpojumu sistēmas ieguldījumu sabiedrības sociālajā attīstībā, pierādīt iespēju izmērīt sociālo programmu rezultātus un spēju pierādīt sociālā darba nozīmīgumu valstī (85%). (2)

Protams, respondenti norāda, ka:

- tas nav viegli;
- tam nepieciešams laiks;
- tam nepieciešami resursi;
- tam nepieciešamas mācības un zināma pieredze;
- dažus rezultātus ir grūtāk izmērīt nekā citus;
- dažu rezultātu izmērīšanai ir nepieciešams ilgāks laiks nekā citu izmērīšanai (piemēram, sociālās rehabilitācijas jomā);
- var būt grūtības noteikt (izstrādāt) mērīšanas indikatorus;
- var būt grūtības ar esošajām pārskata un audita sistēmām. (2)

Kopumā saistībā ar mērīšanas sistēmu sociālo pakalpojumu jomā tiek uzsvērta doma par rezultātu mērījumu kvalitāti, līdzsvara atrašanu starp vēlamajiem rezultātiem, sociālo darbinieku slodzi un mācīšanās un

pilnveidošanās nepieciešamību, kā arī nepieciešamajiem vadītāju centieniem rezultātu mērīšanas sistēmas izstrādē.

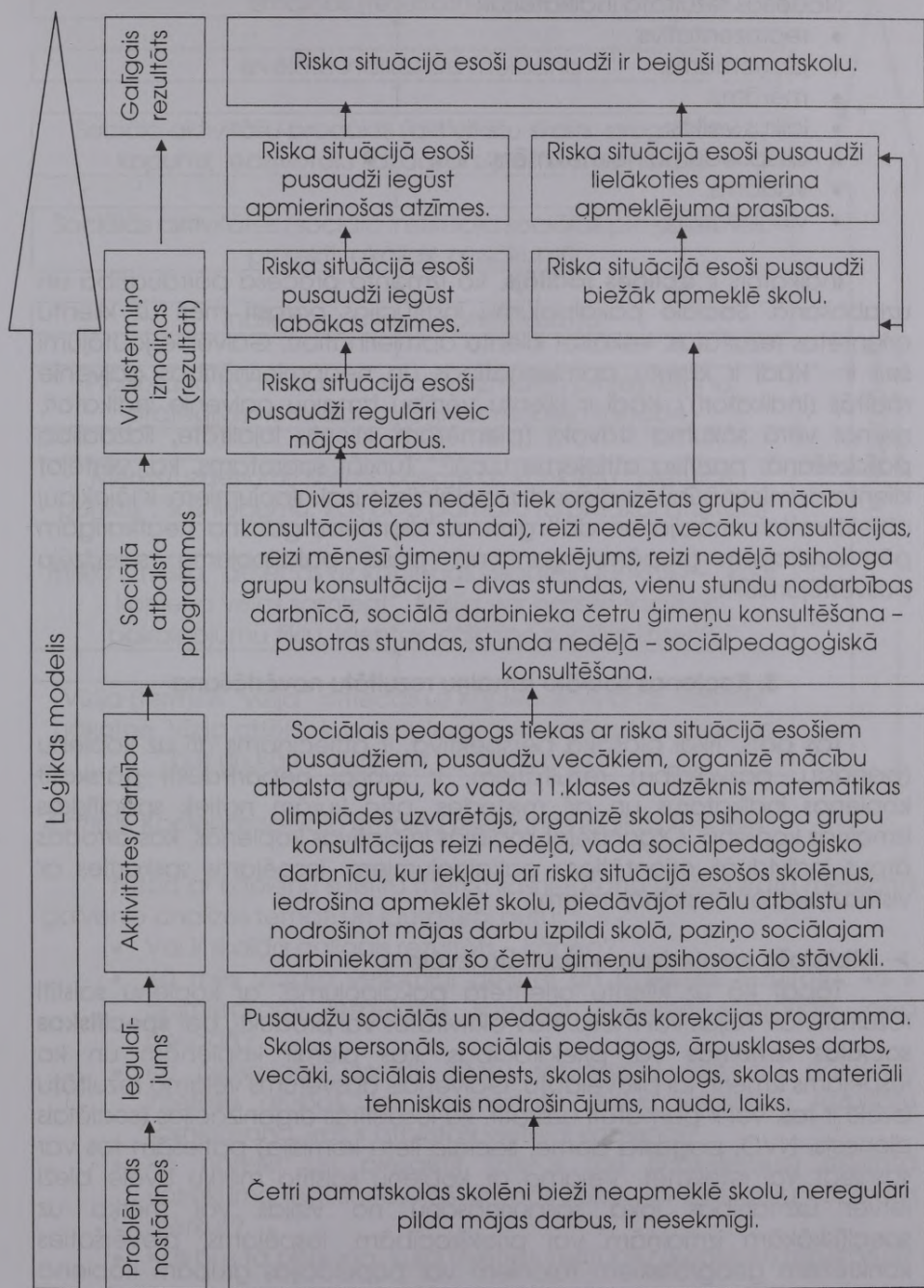
2. Rezultātu mērījumu indikatori

Visgrūtākais jautājums, kā norāda respondenti, ir "nesajaukt rezultātu ar sociālā darbinieka aktivitātēm". Tāpēc būtu lietderīgi vēlreiz pievērst uzmanību nepieciešamībai izstrādāt rezultātu indikatorus, ar to saprotot **specifisku iezīmi, kas ļauj mērit to, cik pilnīgi pakalpojums (programma) sasniedz mērķi**. 3.attēlā "Riska situācijā esošo pusaudžu sociālā atbalsta programma" ir parādīts viens sociālpedagoģiskās darbības segments, kas pakāpeniski nonāk līdz vēlamajam rezultātam.

Tātad, apskatot šo attēlu, kļūst skaidrs, ka rezultāts NAV sociālā pedagoga vai skolas psihologa, vai 11.klases audzēkņa aktivitātes jeb konkrētā rīcība (apmeklē ģimenes, vada nodarbības un individuāli konsultē, dibina atbalsta grupu, sniedz psiholoģiskas konsultācijas utt.). Rezultāts NAV arī sociālā atbalsta programmas produkti (individuālā vai grupu konsultēšana divas stundas nedēļā, ģimeņu informēšana stundu un 40 minūtes, psiholoģiskā konsultēšana stundu nedēļā, sociālā gleznošana vienu stundu nedēļā utt.).

Rezultāts IR **"Riska situācijā esoši pusaudži veiksmīgi nokārtoja 9.klases eksāmenus un absolvēja pamatskolu"**. Mērīšanas indikators šajā gadījumā ir **"skolas absolvēšana"**, **"diploma esamība"**, nevis "stundu skaits", "nodarbību saturs", "konsultāciju/apmeklējumu biežums" utt. Tāpēc, runājot par rezultātiem, ir svarīgi uzdot jautājumus: "Kā mēs zināsim, ka mērķis ir sasniegts?", "Ja mēs būtu veiksmīgi vienā gadījumā, bet mums neveiktos citā gadījumā, kā mēs to zinātu? Ko mēs redzētu vienā gadījumā atšķirībā no otra gadījuma?"

Loģiskas modeļa izmantošana šajā gadījumā norāda uz dažādu posmu secību un saistību (problēmas nostādne, ieguldījums, konkrēta rīcība (darbība), darbības produkti, kas šajā gadījumā ir sociālā atbalsta programmas un dažāda līmeņa rezultāti (vidustermiņa rezultāti), galīgais rezultāts). Svarīgi arī uzsvērt vidustermiņa sasniegumu (izmaiņu) mērīšanas nepieciešamību, jo tas palīdz noteikt esošo aktivitāšu efektivitāti. Vai organizētas grupu mācību konsultācijas, vecāku konsultācijas, psihologa grupu konsultācijas utt. veicina problēmas risinājumu? Vidustermiņa rezultāti dod pozitīvo apstiprinājumu tam.



3.attēls. Riska situācijā esošu pusaudžu sociālā atbalsta programma

Noderīgs rezultāta indikators ir:

- reprezentatīvs;
- pieņemams;
- mērāms;
- laikus veikts;
- aizspriedumu neietekmēts;
- vadāms;
- viennozīmīgs.

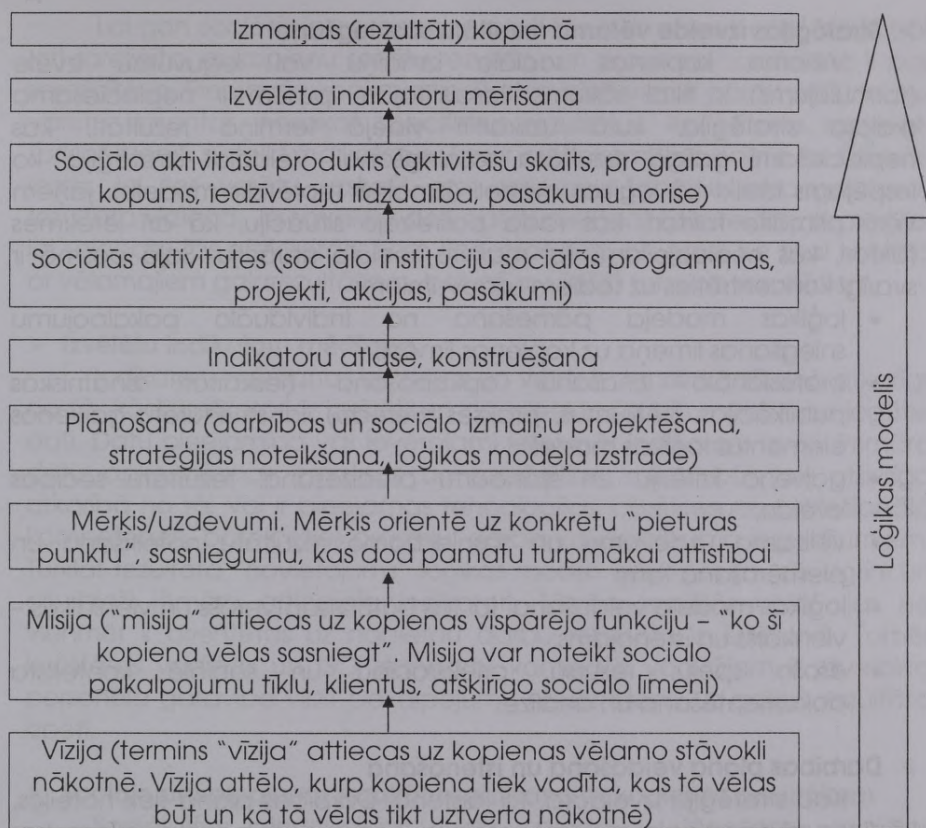
Indikators ir **izpildes rādītājs**, ko izmanto procesa pārraudzībā un uzlabošanā. Sociālo pakalpojumu institūcijas parasti mēri uz klientu orientētos rezultātus, ieskaitot klientu apmierinātību. Galvenie jautājumi šeit ir: "Kādi ir klientu apmierinātības un neapmierinātības galvenie rādītāji (indikatori)? Kādi ir klientu vērtību izmaiņu galvenie indikatori, ņemot vērā sākuma stāvokli (piemēram, klientu lojalitāte, līdzdalība palīdzēšanā, pozitīva attieksme u.c.)?" Turklāt saprotams, ka, vērtējot klienta apmierinātību ar dienesta sociālajiem pakalpojumiem, ir jāiekļauj objektīva informācija un dati gan no klientiem, gan no neatkarīgām pētnieciskajām grupām, gan no pašu pakalpojumu sniedzēju pašvērtējumiem.

3. Kopienas sociālo izmaiņu rezultātu novērtēšana

Tas pats, tikai plašākā perspektīvā, ir attiecināms arī uz kopienu (pagastu, pašvaldību) rezultātiem. Ir svarīgi nepārtraukti pārskatīt kopienas indikatorus un arī metodes, pēc kurām notiek specifiskas izmaiņas kopienā. Organizējot sociālās iniciatīvas kopienās, kas atrodas ārpus individuāli orientētiem pakalpojumiem, iespējams saskarties ar vismaz pieciem izaicinājumiem.

➤ **Atbilstošo sasniedzamo rezultātu izvēle**

Tāpat kā uz klientu orientētā pakalpojumā, ar kopienu saistīti rezultāti nav vīzijas vai mērķi, nav aktivitātes vai produkti, bet **specifiskas sociālas izmaiņas** vai priekšrocības, kas piemīt kopienām un ko iespējams izmērīt, lai pilnveidotu. Galvenais apsvērums vēlamo rezultātu izvēlē ir tas, vai ir pamatoti uzskatīt, ka iesaistītās organizācijas (sociālais dienests, NVO, pagasta dome, sociālo lietu komisija) patiešām tos var sasniegt vai ietekmēt. Vēlamo ar kopienu saistīto mērķu izvēle bieži ietver uzmanības loka sašaurināšanu no vīzijas vai mērķa uz specifiskākām izmaiņām vai priekšrocībām, iespējams, pievēršoties konkrētiem ģeogrāfiskiem rajoniem vai populācijas grupām kopienā (skat. 4.attēlu.).



4.attēls. Kopienas sociālo izmaiņu mērīšanas loģikas modelis

Tātad ar kopienu saistītu mērķu sasniegšanā un rezultātu mērīšanā galvenie analīzes temati un jautājumi būtu:

- Vai ir skaidrs galīgais rezultāts – kāpēc?
- Kā mēs varam veiksmīgi definēt un izvēlēties rezultātu, ko ir acīmredzami iespējams sasniegt kopienā saprātīgā laika periodā?
- Kā prasmīgāk iesaistīt plašu sabiedrību, ieskaitot galvenās interešu grupas, lai nodrošinātu aktīvu līdzdalību rezultātu sasniegšanā, kas ir atbilstoši vietējai kopienai?
- Kā noteikt un piesaistīt līderus (arī finansētājus) izšķirošā vairākuma iegūšanā, kas strādās kopā, lai sasniegtu kopienas mērķus?
- Kas būs tā persona, kura izvērtēs institūciju (kopienu) rezultātus?

➤ **Stratēģijas izveide vēlamo rezultātu sasniegšanai**

Vēlamo kopienu sociālo izmaiņu vai ieguvumu izvēle (formulējums) ir tikai sākums. Iesaistītajām pusēm ir nepieciešama skaidra stratēģija, kurā uzskaitīti vidēja termiņa rezultāti, kas nepieciešami galīgā rezultāta sasniegšanai. Veidojot stratēģiju, ko iespējams izteikt kā loģikas modeli (izmaiņu teorētisks modelis), jāņem vērā primārie faktori, kas rada pašreizējo situāciju, kā arī ietekmes faktori, kas nepieciešami, lai mainītu sociālo situāciju. Šajā posmā ir svarīgi koncentrēties uz tādiem uzdevumiem:

- loģikas modeļa pārņemšana no individuālo pakalpojumu sniegšanas līmeņa uz kopienu līmeni;
- profesionālo zināšanu apkopošana (ieskaitot zinātniskās publikācijas, pētījumus, prakses pieredzi), lai strukturētu galvenos elementus loģikas modelī;
- galveno kritēriju un standartu precizēšana, rezultātu secības izveide;
- veicamo uzdevumu un sasniedzamo rezultātu noteikšana un piemērošana tam;
- loģikas modeļa veidošana, lai tas būtu visaptverošs un vienlaikus – vienkāršs un īstenojams;
- esošo spēju, resursu, priekšrocību un sociālā konteksta dokumentēšana un analīze.

➤ **Darbības plāna veidošana un īstenošana**

Kad stratēģija izveidota, tā jāīsteno. Darbības plānā tiek noteikts, kādi resursi ir nepieciešami/izmantojami, kādas darbības tiks veiktas, kas to darīs, ar ko un kad. Atkarībā no izvēlētajām stratēģijām iespējams iesaistīt dažādus partnerus, ieskaitot NVO, brīvprātīgos un citus svarīgus resursus. Galvenais uzdevums šajā posmā ir veiksmes indikatoru noteikšana, kas kopienai (institūcijai) pateiks, kā tai klājas. Tāpēc galvenā uzmanība tiek pievērsta vairākiem tematiem:

- drošu indikatoru izvēle (protams, no īstā indikatoru skaita!), kas saistīti ar rezultātiem (īstermiņa un ilgtermiņa, varbūt arī vidustermiņa). Šī indikatoru izvēle visvairāk saistīta ar to, ko institūcija (kopiena) vēlas sasniegt. Indikatoru izvēle, kas ir izprotami un iedzīvotājiem/finansētājiem/ziedotājiem šķiet pieņemami;
- tādu indikatoru izvēle, kuru mērīšanai būs pieejami dati (materiāli) vai kas ir izmērāmi par saprātīgām izmaksām;
- vienošanās sasniegšana par to, kuras jomas efektivitāte tiek mērīta;
- spēja atrast kompromisu, kad ideālais rādītājs nav pieejams un ir garantēta tendence virzīties uz priekšu.

Lai gan sociālās programmas rezultātu indikatoru izvēle mēdz būt ļoti sarežģīta, ar kopienu saistītu rezultātu un progresu noteikšana ir pat sarežģītāka. Pieejamie kopienu indikatori bieži vien ir pārāk plaši, lai tos varētu izmantot, nosakot specifiskus rezultātus, ko vēlam sasniegt. Turklāt ir grūti noteikt indikatorus, kas ir pietiekami tieši saistīti ar interešu jomu, lai tos varētu uzskatīt par uzticamu izmaiņu atspoguļojumu rezultāta virzienā. Ja savāktie dati palīdz pielāgot (pilnveidot) stratēģiju, lai uzlabotu tās efektivitāti, tiem ir jāatspoguļo progress ne tikai saistībā ar vēlamajiem galarezultātiem, bet arī ar vidējā termiņa rezultātiem.

➤ **Izvēlēto indikatoru mērīšana**

Indikatoru mērīšanas izmaksas un veids ir daudzējādā ziņā atkarīgs no tā, kādi indikatori ir izvēlēti un cik pieejami ir citu avotu jau iegūtie dati. Datu pieejamība var ievērojami ietekmēt indikatoru izvēli. Primāro datu apkopošanas izmaksas un sarežģītība mēdz būt ļoti atšķirīga atkarībā no tā, vai ir pieejamas tehnoloģijas, cilvēkresursi, profesionālā kompetence, pateicoties prasmju, darba vai aprīkojuma ieguldījumiem. Turklāt rezultāta "novietojums" loģikas modelī ietekmēs to, cik agrīni un cik bieži jāizmēra attiecīgie indikatori. Tāpēc sociālās institūcijas ne vienmēr ir orientētas uz nopietnu darbu rezultātu izvērtēšanā. Tomēr kvalitātes vadības un ISO standartu kontekstā vadītājam ir jāveicina personāla gatavība virzīt pakalpojumu novērtēšanu uz galīgā rezultāta izpēti.

➤ **Sociālo pakalpojumu rezultātu saistīšana ar kopienu rezultātiem**

Sociālajām institūcijām, kas piedāvā klientiem sociālos pakalpojumus, ir skaidrs, ka atsevišķām sociālām programmām/ pakalpojumiem (piemēram, sociālā aprūpe, sociālā rehabilitācija, sociālā palīdzība utt.) ir jāveicina sociālās izmaiņas kopienā (pašvaldībā). Bet kā pašvaldības visaptverošajā darbības stratēģijā (kopienu loģikas modelī) iederas individuālais sociālais pakalpojums? Rūpīga šī jautājuma analīze norāda, ka kopienu sociālo izmaiņu panākšanai ir nepieciešams kas vairāk nekā atsevišķo sociālo pakalpojumu finansēšana. **Nepieciešama kopienu sistēmiska veidošana, kopienu daudzdimensiju politika, īpašas sociālas iniciatīvas, resursu attīstība un sadarbības attiecības, aktivitāšu koordinācija, jauno sociālo modeļu izstrāde un aprobācija utt.** Tādējādi nevar palūgties tikai uz individuālo sociālo darbu un no kopienu konteksta izrautiem sociālā dienesta pakalpojumiem. Ir nepieciešama sistēmiska (kompleksa) rezultātu vērtēšana; kvalitatīvu/novērtējamu rezultātu atrašana; sociālo pakalpojumu un kopienu koordinācijas uzlabošana; sociālo programmu rezultātu ietekmēšana uz kopienu, kā

arī politiskās gribas attīstīšana – izprast un akceptēt mūsdienīgas pieejas vadības sistēmā.

Apkopojot visu minēto, var formulēt galvenās vadlīnijas, kas raksturo kopienas mērķu sasniegšanu un mērīšanu.

1.tabula

Kopienas sasniedzamo rezultātu izvērtējuma vadlīnijas

Nr.p.k.	Galvenie jautājumi/uzdevumi
1.	Vai ir skaidrs galamērķis – kāpēc tāds?
2.	Jāizvēlas saprātīgs skaits precīzi definētu rezultātu.
3.	Sociālās vērtības un prioritātes ir pamats rezultātu izvēlei.
4.	Jāpanāk plaša kopienas iesaistīšanās, ieskaitot galvenās ieinteresētās puses, lai nodrošinātu centienus sasniegt rezultātus, kas atbilst tieši šai kopienai. Rezultātiem jābūt saprotamiem.
5.	Jānosaka tie rezultāti, kas jāmēra, kā arī jāizvēlas tās personas, kuras ir atbildīgas par rezultātu mērīšanu un metodiskā instrumentārija izstrādi.

Lai arī daudzas sociālās institūcijas, kas sadarbojas ar citām organizācijām, izdod periodiskus pārskatus (gadagrāmatas), nav daudz to institūciju, kas sākušas specifisko izmaiņu rezultātu noteikšanu attiecīgajā kopienas situācijā. Vispārīgā līmenī runājot, var teikt, ka termins "darbības rezultāti" attiecas uz integrēto pieeju institūcijas/kopienas vadīšanā, tādējādi nodrošinot:

- 1) vienmēr uzlabojošu vērtību nodošanu klientiem/kopienas iedzīvotājiem¹;
- 2) sociālās institūcijas/kopienas organizācijas efektivitāti un spēju uzlabošanās;
- 3) organizatorisko un personīgo pilnveidi, izglītošanos;
- 4) resursu izmantošanas produktivitāti.

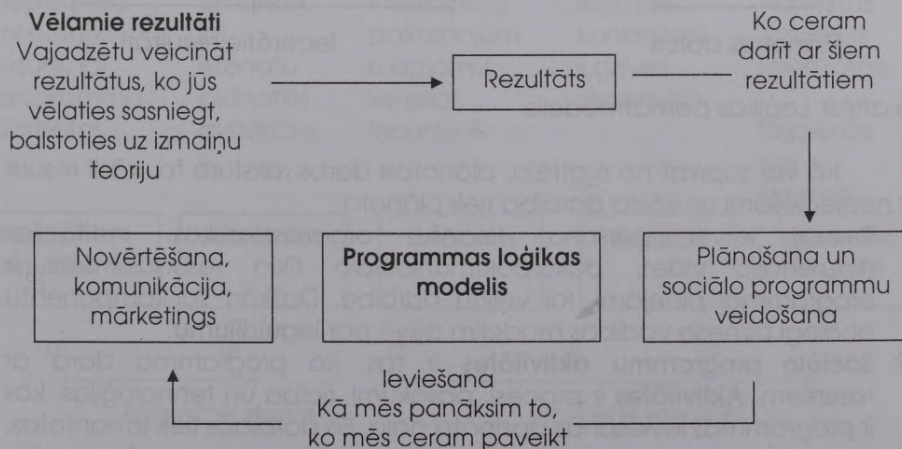
Tātad, vērtējot kopienas sociālo izmaiņu rezultātus, ir iespēja gūt priekšstatu par sasniegto šīs kopienas iedzīvotāju labklājību, kas ir vitāli nozīmīgs dzīves kvalitātes sistēmas komponents. Kā norāda E.Karnītis: "Savā būtībā dziļi cilvēciskā tieksme uz labāku dzīvi, augstāku dzīves kvalitātes līmeni ir prioritāra katram cilvēkam un līdz ar to visai sabiedrībai. Nav nekādu iemeslu domāt, ka dzīves kvalitāte nākotnē

¹ Vērtību radīšana un nodošana attiecas uz procesiem, kas sniedz labumu klientiem, institūcijai, kopienai. Pats termins "vērtības" šajā kontekstā attiecas uz vadošajiem principiem un/vai attieksmēm, kas ietver cerēto sociālās institūcijas darbību. Vērtības kopumā atspoguļo un pastiprina organizācijas/kopienas vēlamā kultūru.

zaudēs savu nozīmību; taisni otrādi – kā attīstības galvenais mērķis uz cilvēku centrētajā nākotnē tā kļūs vēl jo vairāk strikta. Viss pārējais ir pakārtots šim mērķim – tie ir instrumenti, līdzekļi, pasākumi un uzdevumi šā mērķa īstenošanai.” (1) Turklāt, nosakot sociālo izmaiņu stratēģiju kopienā, ir jāpatur prātā, ka sabiedrības kohēzijas idejas pamatā ir “vienādo iespēju un līdzdarbības princips, visu sabiedrības locekļu piesaiste, izstumtības un norobežotības minimizēšana, sabiedrības fragmentācijas mazināšana”. (1)

4. Loģikas modelis kā ceļvedis sociālo programmu plānošanā un novērtēšanā

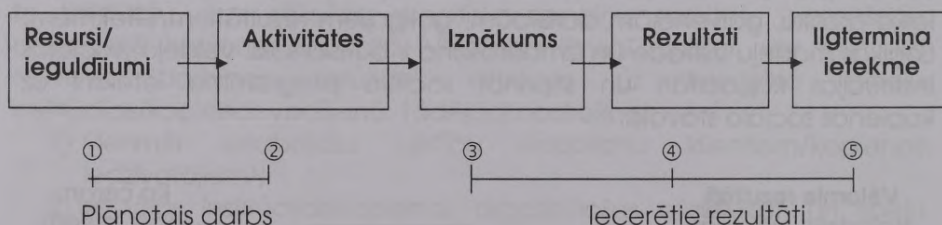
Sociālajā darbā pēc Eiropas Padomes rekomendācijām sociālā pakalpojuma (programmas) novērtēšana ir izvirzīta kā prioritāte. (3) Parādījies arī jēdziens “programmas loģikas modelis”, kā arī veidi, kas palīdz to lietot. Loģikas modeļa izstrāde veicina domāšanu, procesu secību plānošanā, komunikāciju par programmas rezultātiem. Galvenais šī modeļa princips ir: “Prasmīga novērtēšana atspoguļo skaidru domāšanu un kvalitatīvu pakalpojuma vadību.” Loģikas modelis tiek uzskatīts par veiksmīgu metodi, pēc kuras tiek plānots un realizēts sociālo procesu virziens, kas rada izpratni par pieejamajiem resursiem, laika grafiku, galvenajām darbībām, galīgajiem rezultātiem/ietekmēm. Loģikas modeļu izstrāde un izmantošana ir būtisks solis, veidojot sociālās institūcijas kapacitāti un stiprinot sociālo programmu ietekmi uz kopienas sociālo stāvokli.



5.attēls. Loģikas modeļa galvenie vispārīgie komponenti

Tā kā loģikas modelis ir **attēls**, kur parādīts, kā sociālā institūcija veic savu darbu (pamatteorijas un praktisko aktivitāšu kopums), programmas dalībnieku rīcībā ir šī karte, kas sniedz lielāku pašpārlicību par savu vietu visu lietu struktūrā. Tādējādi ir lielāka iespējamība, ka viņi tiks aktīvi iesaistīti, un mazāka iespēja novirzīties no kursa. Tā kā tas sevišķi ietekmē redzamo attēlu, programmas loģikas modeļa izstrāde var būt spēcīgs instruments, veidojot sakarus ar atšķirīgām auditorijām – tiem, kuriem ir atšķirīgs sociālo pakalpojumu izstrādes un novērtēšanas pieredzes līmenis. Kā redzams 5.attēlā, noteicošais faktors sociālā pakalpojuma (programmas) plānošanā un īstenošanā ir sasniegtais rezultāts. Spēja identificēt rezultātus un paredzēt tā mērīšanas veidus visiem programmas dalībniekiem sniedz skaidru turpmākā ceļa karti. Loģikas modeļa rezultātu izmantošana efektīvā programmas ieviešanā sniedz lieliskas mācīšanās iespējas, analītisko priekšstatu par to, kas un kāpēc darbojas.

Tāpat loģikas modelis ir noderīgs novērtēšanas instruments, kas sekmē efektīvu programmas plānošanu, ieviešanu un novērtēšanu. **Veidojot loģikas modeļus, par pamatu tiek ņemts attēls, kurā parādīts uzskats par to, kā sociālā programma darbosies. Tajā tiek izmantoti vārdi un/vai attēli, lai atspoguļotu darbības secību, kas ieviešis izmaiņas.** Visvienkāršākais attēls ir šāds:



6.attēls. Loģikas pamatmodelis

Kā var saprast no 6.attēla, plānotais darbs raksturo to, kādi resursi ir nepieciešami un kāda darbība tiek plānota.

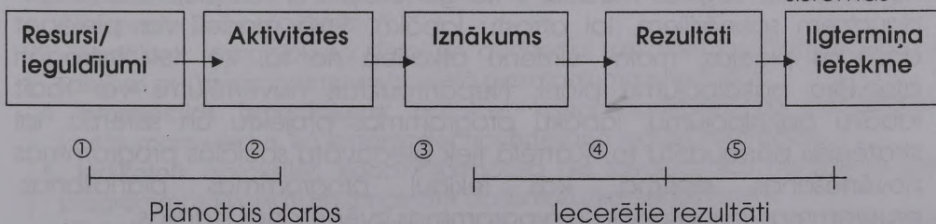
1. **Resursi** ietver personu, finanšu, organizatoriskos, institūcijas (kopienas), vides, pakalpojumu/sociālā tīkla resursus, kas ir programmai pieejami, lai veiktu darbību. Dažkārt šo komponentu analogi biznesa vadības modelim dēvē par **ieguldījumu**.
2. **Sociālo programmu aktivitātes** ir tas, ko programma dara ar resursiem. **Aktivitātes** ir procesi, pasākumi, rīcība un tehnoloģijas, kas ir programmas ieviešanas apzināta daļa. Šīs darbības tiek izmantotas, lai sasniegtu iecerētās programmas izmaiņas vai sociālo pakalpojumu rezultātus.

Iecerētie rezultāti ietver visus sociālās programmas gaidāmos rezultātus (iznākums, rezultāts, ietekme).

3. **Iznākums** ir tiešs sociālās programmas aktivitāšu produkts. Tas var ietvert programmas nodrošināto pakalpojumu veidus, mērķus, apmeklētāju/dalībnieku/klientu skaitu, to kategorijas, notikušo pasākumu/konsultāciju veidus/skaitu, izlietojo līdzekļu veidus/skaitu.
4. **Rezultāti** ir noteiktas izmaiņas sociālo programmu dalībnieku prasmēs, zināšanās, sociālajā statusā, sociālās funkcionēšanas līmenī, dzīves kvalitātē, sociālajos apstākļos, sociālās integrācijas līmenī utt. Var runāt par īstermiņa un ilgtermiņa rezultātiem (vairāku gadu garumā).
5. Kad ir runa **par ilgtermiņa rezultātiem**, īpaši svarīgi novērtēt iecerētās un neiecerētās izmaiņas sociālajās institūcijās, kopienās, citās sociālajās sistēmās.

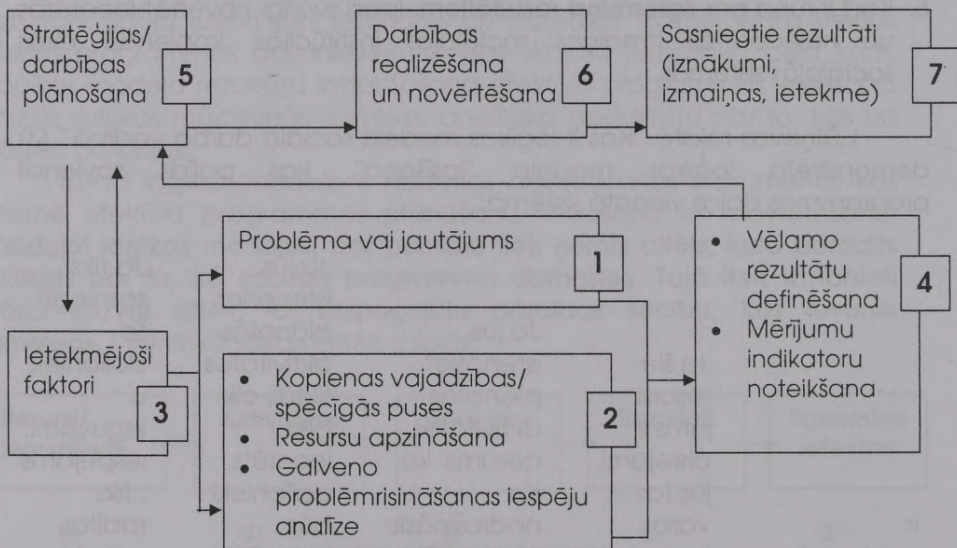
L.Šilpnevas rakstā "Kas ir loģikas modelis sociālā darba vadībā" (3) demonstrēta loģikas modeļa "lasīšana", kas palīdz savienot programmas daļas vienotā sistēmā:

		Ja jūs	Ja jūs	Ja tiks
		īstenosiet	īstenosiet	sasniegti
		plānotās	plānotās	šo
	Ja šie	aktivitātes	aktivitātes	dalībniek
	resursi	tiktāl, cik	bija	u
	jums ir	iecerēts,	dalībnieki	ieguvumi,
	pieejami,	būs	ieguvēji	iespējams
	jūs tos	konkrētajā	s dzīves	, tiks
Ir	varat	dimensijās		radītas
nepiecieša	izmantot,			noteiktas
mi noteikti	lai			izmaiņas
resursi, lai	īstenotu			institūcijās
programma	plānotās			,
darbotos	aktivitāte			kopienās
	s			vai
				sistēmās



7.attēls. Loģikas modeļa daļu sasaiste

Tādat loģikas modeļa nolūks ir nodrošināt ieinteresētās puses ar **ceļa karti**, kurā atspoguļota saistošo notikumu secība, apvienojot plānotā sociālā pakalpojuma realizāciju ar pakalpojuma vēlamajiem rezultātiem. Tas palīdz vizualizēt un izprast, ka ieguldījumi var izraisīt ietekmi. Tipiskos loģikas modeļos parasti izmanto tabulas un procesa kalendārā grafika formātu, lai sarindotu secībā sociālo problēmu faktoros, aktivitātes, rezultātus un ilustrētu programmas apjomu. Vairākums izmanto tekstu, bultas u.c. tehnikas grafisko attēlu veidošanai (8.attēls).



8.attēls. Loģikas modeļa attīstība

Loģikas modeļi ir daudzējādi lietderīgi instrumenti, jo tie tiek veidoti, lai labāk attēlotu sociālā pakalpojuma plānošanu, īstenošanu, novērtēšanu. Loģikas modelis ir kā ģenerālpilns, tas ļauj "iziet cauri" daudziem scenārijiem, lai atrastu labāko. Šajā modelī var pielāgot dažādas pieejas, mainīt virzienu atkarībā no tā, kā tiek izstrādāti atsevišķo pakalpojumu plāni. Nepārtrauktais novērtējums var radīt labāku pakalpojumu, labāku programmas projektu un sistēmu, lai stratēģiski pārraudzītu to. 9.attēlā tiek piedāvāta sociālās programmas novērtēšanas sistēma, kas iekļauj programmas plānošanas, programmas īstenošanas un programmas izvērtēšanas stadijas.

1. Programmas plānošana

PROGRAMMAS TEORIJAS NOSKAIDROŠANA

1. **Problēmas vai jautājuma noteikšana:** aprakstiet problēmu(-as), ko jūsu programma mēģina atrisināt, vai jautājumus, kuriem jūsu programma pievērsīsies.
2. **Kopienas vajadzības/resursi:** nosakiet jūsu kopienas vajadzības un/vai resursus, kas lika jūsu organizācijai izveidot programmu, kas risina problēmu.
3. **Vēlamie rezultāti (iznākumi, rezultāti un ietekmes):** nosakiet vēlamos rezultātus, aprakstot, ko jūs vēlaties sasniegt īstermiņā un ilgtermiņā, kā arī definējot galvenos mērījuma indikatorus.
4. **Ietekmējošie faktori:** uzskaitiet faktorus, kas, jūsuprāt, veido, ietekmē izmaiņas jūsu kopienā.
5. **Stratēģijas:** uzskaitiet veiksmīgas stratēģijas, "labās prakses", darbības virzienus.
6. **Sasniegtie rezultāti:** uzskaitiet rezultātus, kas apraksta, kā un kāpēc izmaiņu stratēģijas ir/nav jūsu kopienā/ sociālajā programmā.

2. Programmas īstenošana

JŪSU PROGRAMMAS PROGRESA DEMONSTRĒŠANA

1. **Aktivitātes:** aprakstiet katru aktivitāti, ko plānojat veikt jūsu programmā.
2. **Resursi:** aprakstiet resursus vai ietekmīgus faktorus, kas ir pieejami, lai saņemtu atbalstu jūsu programmas aktivitātei.
3. **Iznākumi:** nosakiet, kas būs jūsu klienti. Kā izskatīsies programmas īstenošana, kādus pakalpojumu/pasākumu veidus jūs plānojat.
4. **Rezultāti:** nosakiet īstermiņa/ilgtermiņa rezultātus, ko plānojat sasniegt katrā no aktivitātēm klientu, kopienas līmenī.
5. **Ietekme:** aprakstiet ietekmi, ko jūs vēlaties sasniegt jūsu kopienā/institūcijā, īstenojot katru no jūsu programmas aktivitātēm.

3. Programmas novērtēšana

PROGRAMMAS NOVĒRTĒŠANAS JAUTĀJUMI UN INDIKATORI

1. **Fokusa sfēra:** balstoties uz jūsu programmas loģikas modeli, uzskaitiet nozīmīgākos jūsu programmas komponentus.
2. **Auditorija:** nosakiet katras fokusa sfēras galvenās auditorijas. Kas ir ieinteresēts jūsu programmā?
3. **Jautājumi:** katrai fokusa sfērai un auditorijai uzskaitiet jautājumus, kas var saistīties ar jūsu programmas/sociālā pakalpojuma efektivitāti.
4. **Informācijas izmantojums:** nosakiet katrai auditorijai un noteiktajam jautājumam veidus, kā izmantosiet novērtēšanā iegūto informāciju.
5. **Indikatori:** aprakstiet, kāda informācija tiks savākta, kas norādīs uz jūsu programmas kvalitāti un izmaiņām dalībnieku/kopienas līmenī.
6. **Tehniskā palīdzība:** norādiet, cik jūsu organizācijai ir pieejama nepieciešamā novērtēšanas un datu vadības ekspertīze, kas jāizmanto, lai savāktu un analizētu datus, kas saistīti ar šo indikatoru.

Kopsavilkums

Sociālo pakalpojumu rezultātu novērtēšana ir būtiska visaptverošā novērtēšanas plāna sastāvdaļa. To veicot, tiek izvērtēti konkrēto sociālo programmu/projektu īstermiņa un ilgtermiņa rezultāti, kā arī novērtētas, pakalpojumu sniedzot, ieviestās pārmaiņas. Tāpēc šajā fāzē svarīgākie kontroljautājumi ir: **“Kādi ir nozīmīgākie rezultāti, ko vēlaties sasniegt? Kāda ir pakalpojuma ietekme uz klientu, institūciju, kopienu? Kāda ir programmas neparedzētā ietekme?”** Kvalitātes novērtēšana pēta rezultātus pakalpojumu dažādajos līmeņos. Šie novērtējumi ir ne vien koncentrēti uz paredzamajiem rezultātiem, bet arī tiecas atklāt neparedzētus vai būtiskus starpperiodu rezultātus.

Izmantotā literatūra:

1. Šilņeva L. Fulbraita pētījums "Sociālo institūciju vadība ASV/Latvijā. – Monmouth University, 2004.
2. Šilņeva L. Mācību metodiskie materiāli kursam "Sociālo institūciju vadīšana" (nepublicēts). – SDSPA Attīstība, 2004.
3. Karnītis E. Dzīves kvalitāte kā Latvijas nākotnes mērķis: nacionālās intereses formulējuma meklējumos. Zinātniski pētnieciskie raksti. – Zinātne, 1/2004.
4. Šilņeva L. Kas ir loģikas modelis sociālā darba vadībā?//Sociālais Darbinieks, 2003. Nr. 4 (9).
5. Šilņeva L. Kas ir uz rezultātu bāzēta vadība?// Sociālais Darbinieks, 2004. Nr. 1 (10)
6. Weinbach R. The Social Worker as Manager. – Addison-Wesley Publishing Co, 1990.
7. Lauffer A. Strategic Marketing, Social Development, and The Matnas of the 1990s. – The Hebrew University of Jerusalem, 1992.
8. Kahane R. Voluntary Organizations: Their Structure and Patterns of Activity. – The Hebrew University of Jerusalem, 1986.
9. Administration in Social Work. Volume 29/1. – The Haworth Social Work Practice Press, 2005.

KVALITĀTES VADĪBAS PRINCIPI KVALITĀTES SISTĒMU SKATĪJUMĀ

Maruta Pavasare, Agris Veidemanis

Kvalitātes vadības sistēma pēc būvības balsīta filozofijā, kuras pamatu veido noteikti principi. Pēc šiem principiem tiek veidoti kvalitātes vadības modeļi. Katra organizācija atbilstoši savas darbības specifikai var meklēt ceļus šo principu realizācijai, modelējot kvalitātes vadības sistēmu. Atbilstošas kvalitātes vadības sistēmas ieviešana ir Latvijas sociālo institūciju aktuālā nepieciešamība, atbildot uz sabiedrības ekspektācijām un iekšējo atfistības nepieciešamību. Šajā rakstā piedāvājam kvalitātes vadības principu analīzi atšķirīgu kvalitātes sistēmu skatījumā.

Vēlamies izteikt pateicību Dr. paed. prof. Lidijai Šļņevai un Mg. TQM Natālijai Bolbatei par iedvesmu un atbalstu raksta tapšanas gaitā.

Atslēgas vārdi: kvalitātes vadības principi, kvalitātes sistēma, procesu pieeja, līderība, organizācijas kultūra, iesaistīto pušu interešu līdzsvarošana

Kvalitātes vadības sistēmas ieviešana ir stratēģisks lēmums, tāpēc svarīgi ir izzināt, uz kādu principu bāzes veidot sociālās institūcijas vadības modeli un kas ir tas ideāls, uz kuru tiekties. Piedāvājam aplūkot **astņus kvalitātes vadības principus**, kas ir ISO 9000 sērijas standartu un Izcilības modeļa pamatā, interpretējot tos un attiecinot uz sociālajām institūcijām.

Kvalitātes vadības principi ir vadlīnijas, uz kuru bāzes tiek izstrādāti kvalitātes vadības modeļi.

Šos principus analizēsīm no dažādu kvalitātes sistēmu viedokļa:

- 1) kvalitātes administrēšanas sistēma (*teilorisms*);
- 2) kvalitātes nodrošināšanas sistēma (*ISO 9000 sērijas standarti*);
- 3) kvalitātes pilnveidošanas sistēma (*visaptveroša kvalitātes vadība – Izcilības modelis*).

Kvalitātes sistēma ir organizatoriska struktūra, procedūras, procesi un līdzekļi kvalitātes pārvaldības jeb vadības īstenošanai. (9)

Katras organizācijas veiksmīgai pastāvēšanai neatkarīgi no tās darbības jomas, lieluma un struktūras nepieciešama noteikta vadības sistēma. Katras vadības sistēmas pamatā ir noteikta filozofija, kas atbilst savam laikam un sabiedrības attīstības pakāpei. Piedāvājam vispirms aplūkot atsevišķus kvalitātes vadības modeļus, kas, mūsuprāt, ir nozīmīgi sociālo institūciju vadības filozofijas attīstībā.

Teilorisms – darba organizācijas modelis, kas radās 19.gadsimta beigās un 20.gadsimta pirmajā pusē, un to iedibināja amerikāņu inženieris F.Teilors (1856–1915), kura vārdā tas arī nosaukts. Tā mērķis bija racionalizēt ražošanu, palielināt tehnikas izmantošanas efektivitāti un paaugstināt darba ražīgumu, iegūstot maksimālu peļņu. Tas tika panākts, saskaldot ražošanas procesu vienkāršās operācijās, ar hronometrāžas palīdzību izstrādājot maksimāli augstas normas, kā arī plaši izmantojot gabaldarba samaksas un prēmiju sistēmu. Pēc šīs sistēmas ieviešanas Amerikas uzņēmumos krasi paaugstinājās darba intensitāte, tika ieviesta vislabākā uzskaites un kontroles sistēma.

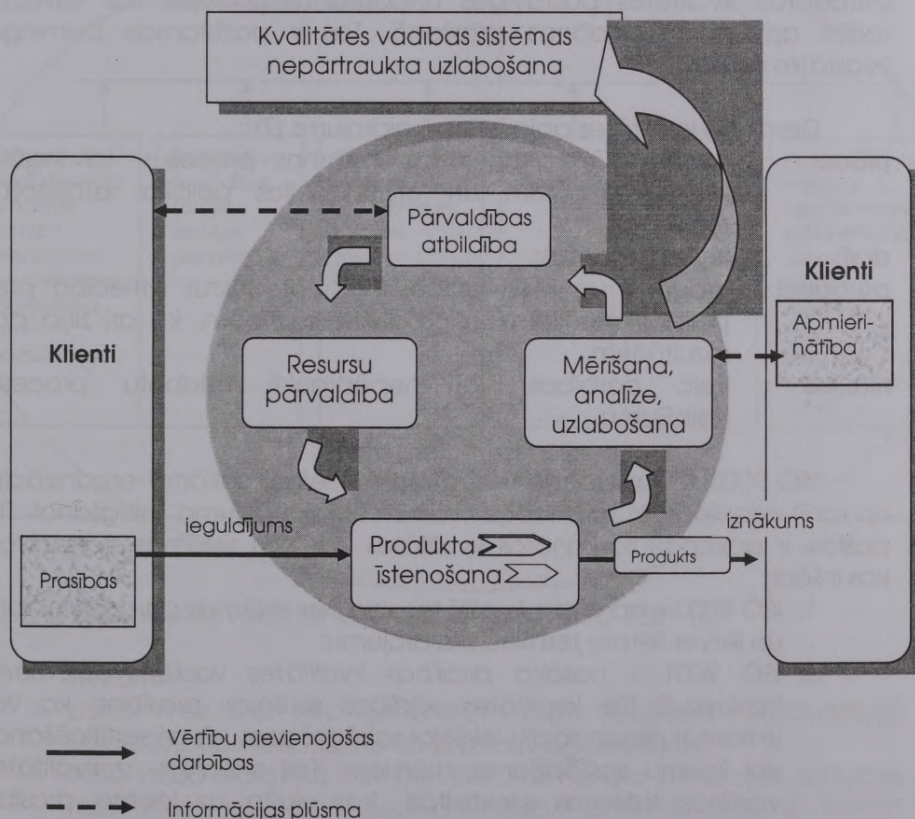
Jau 20.gadsimta 30.gados izrādījās, ka stingrais racionālais menedžmentā nav vienīgais ceļš organizāciju darbības efektivitātes paaugstināšanai. Kā pretstats tam radās cits virziens – demokrātiskais, kura centrā bija *cilvēciskais faktors*. Demokrātiskais vadības stils balstījās uz psiholoģijas, socioloģijas, kultūrantropoloģijas sasniegumiem. Pamatojoties uz tiem, tika izstrādātas rekomendācijas cilvēcisko attiecību pilnveidošanai – cilvēkresursu mobilizācijai un motivācijai, strādājošo līdzdalības palielināšanai vadībā, līdera lomas efektivitātes paaugstināšanai. Šie divi vadības zinātnes ceļi – *racionālais un demokrātiskais* – attīstījās paralēli, bieži konfliktējot savā starpā. F.Teilora (1856–1915) “zinātniskās vadības” un M.Vēbera (1864–1920) “ideālās birokrātijas” koncepcijas deva nozīmīgu ieguldījumu kvalitātes vadības sistēmu attīstībā.

Starptautiskā Standartizācijas organizācija (ISO) 1987.gadā pieņēma pirmo **ISO 9000 sērijas standartu**, kas sniedza kvalitātes nodrošināšanas pamatmodeli. 1994. un 2000.gadā šie standarti tika pārskatīti un uzlaboti, vairāk uzsverot preventīvo darbu un 2000.gadā – arī kvalitātes pilnveidi. Šajā kvalitātes sistēmā paredzēts, ka prasības izstrādā pats uzņēmums, balstoties uz patērētāju vēlmēm un minimālajām kvalitātes prasībām, ko nosaka likumi. ISO 9000 sērijas standarti izrādījās ļoti veiksmīgi un deva lielu ieguldījumu “kvalitātes domāšanas” attīstībā visā pasaulē.

Kvalitātes definīcija, kas ir ietverta starptautiskajā standartā ISO 9000, ir šāda (9):

Kvalitāte ir objektu raksturotājkopu, kas nosaka to atbilstību noteiktām vai iedomātām prasībām. Tātad **kvalitāte ir pakāpe**, kādā kādas vienības īpašību kopums izpilda prasības.

Lai veicinātu klientu apmierinātību, šis starptautiskais standarts iesaka piemērot procesa pieeju kvalitātes pārvaldības sistēmas izstrādei, ieviešanai un efektivitātes paaugstināšanai. Organizācijā ir jāidentificē un jāpārvalda daudzas savstarpēji saistītas aktivitātes. Par **procesu** tiek uzskatīta jebkura darbība, kam nepieciešami resursi un kas tiek pārvaldīta, lai ieguldījumu pārveidotu iznākumā. 1.attēlā attēlotais modelis aptver visas ISO 9001:2000 standartā ietvertās prasības (7), taču neapraksta tās detalizēti.



1.attēls. Kvalitātes pārvaldības sistēmas modeļa pamatprocess

ISO 9001:2000 standarta galvenie principi

- **Procesa pieeja** kvalitātes vadībā, kas nosaka procesu identifikāciju, to norisi kontrolētos apstākļos un to savstarpējās mijiedarbības noteikšanu, lai piemērotu efektīvas vadīšanas metodes visiem uzņēmuma procesiem.

- **Orientācija uz klientu**, klienta prasību izpēti un apmierināšana, kā arī klientu apmierinātības pētījumi nodrošina uz klientu orientētu pieeju uzņēmuma vadībā.

- **Nepārtraukti uzlabojumi** nodrošina uzņēmuma attīstību un darbības pilnveidošanu. Uzlabojumi tiek noteikti ar kvalitātes politiku, mērķiem, datu analīzi, pilnveidošanas darbībām, korektīvajām un preventīvajām darbībām. (6)

Jaunajos ISO 9000 sērijas standartos tiek lietots E.Deminga izstrādātais kvalitātes pastāvīgas uzlabošanas princips, kas savulaik radīja apvērsumu Japānas ražošanā. Tas ir pazīstamais Deminga kvalitātes aplis.

Deminga kvalitātes aplis šis paskaidrojums (7):

plāno: nosaki mērķus un nepieciešamos procesus, lai iegūtu klientu prasībām un organizācijas politikai atbilstošus rezultātus;

dari: ievies procesus;

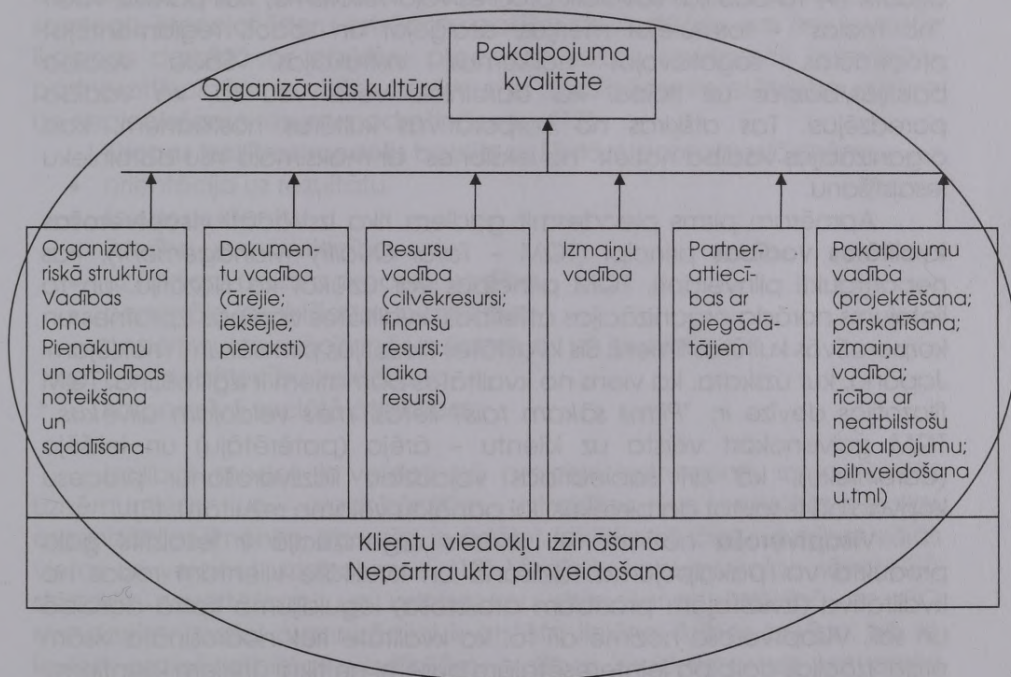
pārbaudi: izraugies un mēri procesus un produktus attiecībā pret politiku, mērķiem un produktu prasībām, kā arī ziņo par rezultātiem;

rīkojies: veic darbības, lai nepārtraukti uzlabotu procesa izpildījumu.

ISO 9000 sērijas standarti dod iespēju iekšēji sakārtot organizāciju un radīt priekšnoteikumus labas kvalitātes pakalpojuma sniegšanai. Tie pašlaik ir apkopoti saskaņotos kvalitātes vadības sistēmas standartos, kas ir šādi:

1. ISO 9000 – apraksta *kvalitātes vadības sistēmas pamatprincipus* un ietver lietoto terminu skaidrojumu;
2. ISO 9001 – nosaka *prasības kvalitātes vadības sistēmām*; konkretizē tās kvalitātes vadības sistēmas prasības, ko var izmantot organizāciju iekšējai sakārtošanai, kā arī sertificēšanas vai līgumu sastādīšanas mērķiem. Tas orientēts uz kvalitātes vadības sistēmas efektivitāti, kas virzīta uz klienta prasību apmierināšanu;
3. ISO 9004 – sniedz norādījumus par kvalitātes vadības sistēmas mērķiem plašākā apjomā (salīdzinot ar ISO 9001), kā arī norāda *vadlīnijas kvalitātes vadības sistēmas efektivitātes nepārtrauktai palielināšanai*. ISO 9004 nav paredzēts sertificēšanas un līgumu sastādīšanas mērķiem. Tā mērķis ir panākt organizācijas darbības uzlabošanu un klientu un citu ieinteresēto pušu apmierinātību. (5; 7)

ISO 9001:2000 galvenokārt koncentrējas uz klientu un normatīvo prasību apmierināšanu. Taču netieši tas skar arī, *piemēram*, personāla vadības jautājumus, jo ISO 9001 ir orientēts uz visu, kas ietekmē produkta/pakalpojuma kvalitāti.



2.attēls. Kvalitātes vadības sistēmas ideja pēc ISO 9001 (1)

Trūkumi:

- pārāk maz skar citu ieinteresēto pušu (īpašnieku, sabiedrības) vajadzību apmierināšanu un prasību līdzsvarošanu;
- tiešā veidā tikpat kā nav pievērsta uzmanība institūcijas darbības rezultātiem, ko gan ir iespējams izdarīt sistēmas iekšienē, izvirzot attiecīgus mērķus;
- nav tiešas prasības iesaistīt zemāka līmeņa darbiniekus, ko gan var izdarīt, veidojot organizāciju aptverošu procesu tīklu;
- ļoti vāji iezīmējas personāla vadības jautājumi. (12)

Patlaban Latvijā daudzas organizācijas cenšas ieviest ISO 9000 sērijas standartus, taču bieži tā paliek par "*kabineta sistēmu*". Tajā pašā laikā organizācijas *bāzes līmenī* darbojas *Teilora sistēma padomju*

variantā, kas bija PSRS kvalitātes sistēmas (Ražošanas kompleksā kvalitātes vadīšanas sistēma jeb *Комплексная система управления качеством производство - КСУКП*) pamatā. Tā bija tipiska kvalitātes administrēšanas sistēma, kur valsts tieši iejaucas uzņēmuma darbībā, aizliedzot brīvu uzņēmumu attīstību un nodrošinot maksimālu valsts kontroli pār to. Šādu sistēmu raksturo vārdi: *viss ir aizliegts, kas nav atļauts.* (9) Tā balstījās savulaik progresīvajā *teilorismā*, kas paredz vadīt "no malas" – formulējot mērķus, atalgojot un sodot, reglamentējot procedūras, sagatavojot nolikumus, instrukcijas. Šāda vadība balstījās/balstās uz ticību, ka darbinieki veiks visu tā, kā vadība paredzējusi. Tas atšķiras no korporatīvās kultūras nostādnēm, kad organizācijas vadība notiek "no iekšienes" ar maksimālu visu darbinieku iesaistīšanu.

Apmēram pirms piecdesmit gadiem tika izstrādāti **visaptverošas kvalitātes vadības** principi (TQM – *Total Quality Management*), kas nepārtraukti pilnveidoti. TQM principus var uzlūkot kā filozofiju, un to lietojums norāda organizācijas attīstības, kvalitātes vadības izpratnes un korporatīvās kultūras līmeni. Šīs kvalitātes filozofijas pirmsākumi meklējami Japānā, kur uzskata, ka viens no kvalitātes pamatiem ir izglītošana. TQM filozofijas devīze ir: *"Pirms sākam taisīt lietas, mēs veidojam cilvēkus."* TQM galvenokārt vērsta uz klientu – ārējo (patērētāju) un iekšējo (darbinieku), kā arī sabiedrības vajadzību līdzsvarošanu, procesu kopvadībā iesaistot darbiniekus, lai panāktu vēlamu rezultātu. (8)

Visaptveroša nozīmē, ka ikviens organizācijā ir iesaistīts gala produkta vai pakalpojuma radīšanā un kvalitāte klientam rodas no kvalitatīva (izvirzītajām prasībām atbilstoša) ieguldījuma katrā darbībā un solī. Visaptveroša nozīmē arī to, ka kvalitāte tiek nodrošināta visām organizācijas darbībā ieinteresētajām pusēm, ne tikai ārējiem klientiem.

Kvalitāte – lielums, kura novērtēšanā nav vietas subjektīviem viedokļiem, ko definē kā atbilstību prasībām, to var izmērīt un vadīt. Demings ir teicis: *"Kas netiek mērīts, nevar tikt vadīts."* Kvalitāte nozīmē labāku klientu prasību izpildi, nekā viņš gaidījis.

Vadība nozīmē, ka visaptveroša kvalitāte nav nejaušu apstākļu sagādāšanās. Visaptverošas kvalitātes radīšana ir vadāms process, kurā iesaistīti cilvēki, sistēmas, nepieciešamie līdzekļi un metodes. (12)

TQM faktiski ir organizācijas **kultūra**, kuru raksturo šādi principi:

- uzņēmuma/organizācijas vadības līderfunkciju veikšana;
- uzmanība ārējo un iekšējo klientu vajadzību apmierināšanai;
- darbinieku iesaistīšana procesu plānošanā un uzlabošanā;
- uz faktiem par procesu balstīta to vadība;
- nepārtraukti uzlabojumi. (2)

Balstoties uz visaptverošas kvalitātes vadības principiem, ir izstrādāti vairāki kvalitātes vadības modeļi, kuru mērķis ir izcilība darbībā. Kvalitātes vadības modeļi, kādi eksistē šodien, tika izstrādāti ilgstošā periodā. Aplūkosim izcilības modeļi, kas tiek lietots Latvijas kvalitātes balvas izcīnā.

Eiropas izcilības modeļa filozofija: izcili rezultāti attiecībā uz darbības finanšu rādītājiem, klientiem, darbiniekiem, sabiedrību tiek sasniegti, īstenojot līderu izstrādātu politiku un stratēģiju, kas tiek ieviesta ikdienas darbībā ar efektīvu procesu vadību, savstarpēji izdevīgām partnerattiecībām ar visām uzņēmuma darbībā ieinteresētajām pusēm un nepieciešamo resursu nodrošinājumu. (12)

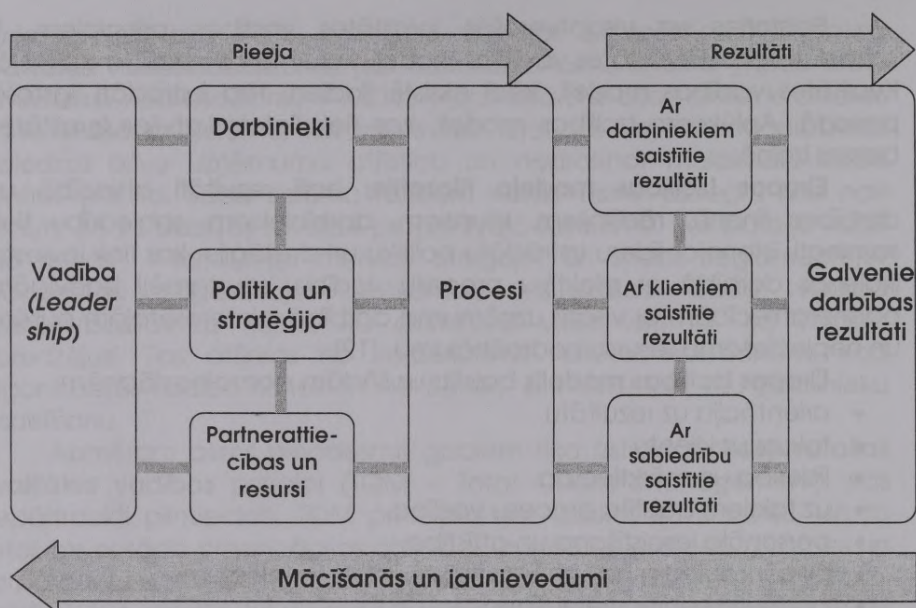
Eiropas izcilības modelis balstīts uz šādām *pamatnostādņēm*:

- orientācija uz rezultātu,
- fokuss uz klientu,
- līderība un mērķtiecība,
- uz faktiem balstīta procesu vadība,
- personāla iesaistīšana un attīstība,
- nepārtraukta mācīšanās, uzlabojumi un jauninājumi,
- partnerattiecību veidošana,
- korporatīvā sociālā atbildība.

Izcilības modeļi ir veidoti kā praktiski instrumenti, lai palīdzētu uzņēmumiem un organizācijām atrasties un tuvoties izcilas organizācijas līmenim, vispusīgi izvērtējot faktisko situāciju, apzinot vājās vietas un veicinot uzlabojumus. (12) Vadlīniju kopums kalpo sākotnējā stāvokļa novērtēšanai un uzlabojumu plānošanai. Atšķirībā no ISO standartiem pašai organizācijai ir atstāta lielāka rīcības brīvība, kā to ieviest praksē atbilstoši vadlīnijām. Izcilības modelis prasa kompleksi risināt visus ar darbiniekiem saistītos jautājumus, to skaitā darbinieku iesaistīšanu un motivāciju. Tas pievērš lielāku uzmanību sabiedrībai kā vienai no organizācijas darbā ieinteresētajām pusēm. Izcilības modelis vērts uz darbības uzlabošanu, nevis uz kļūdu meklēšanu, tāpēc galvenā vieta ierādīta pašnovērtējumam, nevis auditam. Darbības finansiālie rādītāji tiek skatīti atsevišķi.

Izcilības modeļa novērtēšanai tiek lietoti **deviņi kritēriji**, 32 apakškritēriji, kas sadalīti divās daļās:

- **pieejas kritēriji jeb priekšnoteikumi** (pieci kritēriji modeļa kreisajā pusē) – organizācijas darbības lauks; atbilde uz jautājumu, KĀ organizācija risina kritērija skartos jautājumus;
- **rezultāti** (četri kritēriji modeļa labajā pusē) – jāizvērtē, KAS ir sasniegts konkrētajā darbības jomā, t.i., nepieciešami mērījumi.



3.attēls. Izcilības modelis

Šie kritēriji palīdz labāk izprast izcilības pamatnostādnes, un katrs apakškritērijs satur nereglamentējošas nostādnes par to, kā organizācija kritēriju varētu izmantot savā darbībā.

Kā pašnovērtējuma metode tiek pielietota **RADAR vērtēšanas matrica**, kas palīdz izteikt vērtējumu punktos un saprast, kādi faktori to ietekmē. RADAR loģika sastāv no **četriem elementiem**: rezultāti (*Results*) – pieeja (*Approach*) – pieejas ieviešana (*Deployment*) – Novērtēšana (*Assesment*) – pārskatīšana (*Review*). Pēc būtības tā atgādina Deminga apli (plāno – dari – pārbaudi – rīkojies).

RADAR loģika nosaka, ka, izstrādājot politiku un stratēģiju, organizācijai jānosaka rezultāti, ko tā vēlas sasniegt. Svarīgi, ka plānotajiem rezultātiem jāaptver ne tikai finansiālie sasniegumi un darbības rādītāji, bet arī organizācijas vērtējums ieinteresēto pušu skatījumā (ārējo klientu apmierinātība, darbinieki, sabiedrība). Organizācijai jānovērtē un jāpārskata izmantotās pieejas, balstoties uz sasniegtajiem rezultātiem un analīzi, un pastāvīgu mācīšanos. Tiek lietota vērtēšanas tabula, un katra kritērija vērtējums izteikts punktos. Vislielākais "svars" (20%) ir ar ārējiem klientiem saistītajiem rezultātiem, nākamais ir ar procesiem (14%) un līderību (10%) saistītajam vērtējumam. Veicot atkārtotus mērījumus, iespējams novērtēt progresu pēc modeļa kritērijiem, sasniegto rezultātu atbilstību mērķiem.

Kvalitātes vadības principi

Analizējot **kvalitātes vadības principus**, kas ir ISO 9000 sērijas standartu un Eiropas Izcilības modeļa pamatā, interpretēsim tos un attiecināsim uz sociālajām institūcijām. Šajos komentāros ņemtas vērā Maskavas Tērauda un sakausējumu institūta profesora un akadēmiķa Jurija Adlera (13) un SIA „Personāla sertifikācijas institūts” konsultāciju daļas vadītājas Antras Trukšānes atziņas. (12)

1.principis. Darbība klientu interesēs jeb fokuss uz klientu

Šis princips nosaka, kādus rezultātus organizācija ir sasniegusi savu *ārējo klientu* vajadzību apmierināšanā.

Definējot sociālo dienestu klientu loku, jāsaaka, ka pirmām kārtām tie ir atbilstošās administratīvās teritorijas iedzīvotāji, kas nonākuši dažādu sociālo risku ietekmē un ir vērsušies sociālajā dienestā pēc atbilstošajiem pakalpojumiem vai sociālās palīdzības. Tomēr plašākā nozīmē sociālā dienesta klients ir kopiena, jo pašvaldība caur sociālo dienestu un citiem pakalpojumu sniedzējiem veido sociālās dzīves vidi savā administratīvajā teritorijā. Ne vienmēr ir iespējams nodalīt abus gadījumus, tāpēc šīs kompleksās attiecības var raksturot kā attiecības ar sabiedrību.

Sociālās institūcijas sniedz pakalpojumus atbilstoši valsts un/vai pašvaldības politikai, un tās ir atbildīgas par darba izpildi politiski ieinteresētajām pusēm. Tāpēc to darbības mērķi ir ne tikai mērķi, ko tieši nosaka klienti vai iedzīvotāji, tie jālīdzsvaro ar visu ieinteresēto pušu interesēm. Pētot klientu apmierinātību ar institūcijas darbību, mērījumos parasti ietver lietas, ko manīt ir organizācijas kompetencē. *Piemēram*, nebūtu lietderīgi jautāt, vai sociālā dienesta klientus apmierina darba alga vai pensija.

Sociālās institūcijas eksistē tāpēc, ka tās ir klientiem vajadzīgas, tādēļ tām ir jāsaprot viņu esošās un nākotnes vajadzības, jāapmierina klientu prasības normatīvajos dokumentos paredzētajā apmērā un vēl jācenšas pārspēt klienta cerības.

Vecā domāšana. Vai klients var pats noteikt, kāda palīdzība vai pakalpojums viņam vajadzīgs? Sociālā darba speciālists pārzina normatīvos dokumentus, pieejamos resursus. Nevar *izdabāt* katra klienta vajadzībām, un sociālā darba speciālistu arī nevar interesēt katra novirze no normas. Tātad darbinieks nosaka, kādu sociālo palīdzību vai pakalpojumu saņems klients.

Jaunā domāšana pēc ISO. Sociālā darba speciālists neaprobežojas tikai ar tā palīdzības veida piešķiršanu, ko klients tieši prasa, bet izzina neizteiktās vajadzības. Svarīgākais nav tas, ka klients

varēs vai nevarēs saņemt visu nepieciešamo palīdzību, bet gan process, kurā klientam ir iespēja izstāstīt savu problēmu. Tas arī dotu iespēju izzināt klientu vajadzības un attīstīt iekšējo vai ārējo pakalpojumu tīklu. Līdz ar to sociālajam dienestam ir arī pienākums izglītot savus esošos un potenciālos klientus.

Jaunā domāšana pēc TQM. Visaptverošas kvalitātes vadības (VKV jeb TQM) principi paredz vēl vairāk: ne tikai izzināt klienta esošās vajadzības (kā to paredz ISO), bet arī paredzēt nākotnes vajadzības. Taču jāatceras, ka sociālā dienesta klients ir arī attiecīgās teritorijas iedzīvotāji un visa sabiedrība. TQM principi paredz visu sociālā dienesta klientu loka pārzināšanu un segmentēšanu, lai efektīvāk apmierinātu viņu vēlmes. Tāpēc nepieciešama klientu viedokļu izzināšana un analīze, kā arī efektīva rīcība identificēto problēmu risināšanā.

Klientu vajadzību apmierināšanu ierobežojošs faktors ir nepieciešamība tās līdzsvarot ar sabiedrības interesēm, piešķirtajiem pašvaldības un valsts finanšu līdzekļiem. Naudas devējus var uzlūkot kā piegādātājus sociālo pakalpojumu sniedzējiem, par ko runāts astotajā principā.

Fokuss uz klientu ietver arī organizācijas orientāciju uz sociālajā dienestā strādājošajiem – iekšējiem klientiem – viņu vajadzībām un rūpēm par viņu izglītošanu, darba vidi, atalgojumu. Ja kāda organizācija vēlas sniegt kvalitatīvu pakalpojumu ārējiem klientiem, tai jā sāk ar kvalitatīvu pakalpojumu nodrošināšanu iekšējiem klientiem. (4)

2.princips. Vienota mērķvadība jeb līderība

Šis princips nosaka, kā līderi un vadītāji izstrādā un atbalsta sociālās institūcijas *misijas* un *vīzijas* sasniegšanu, nosaka ilgtermiņa panākumu *vērtības*, kā arī ievieš tās ar atbilstošām darbībām un izturēšanos, personīgi iesaistās organizācijas vadības sistēmas izveidošanā un ieviešanā.

Ir atšķirība starp politiskā līdera lomu un pašvaldības institūcijas, tajā skaitā sociālās institūcijas, līdera/vadītāja lomu. Politikas jautājumi ir svarīgi tikai tik tālu, cik attiecīgajai organizācijai ir uzlikta atbildība par attiecīga līmeņa politikas formulēšanu un ieviešanu.

Līderiem/vadītājiem pašvaldības sociālajās institūcijās jāstrādā, lai sasniegtu uz iedzīvotājiem orientētus mērķus, kas būtu līdzsvaroti ar politiskajiem vai ieinteresēto pušu noteiktajiem darbības rādītājiem. Līderi/vadītāji ir augstāko vadītāju komandas locekļi, kuriem ir uzticēta atbildība par attiecīgās organizācijas ikdienas darbību un vadību. Ieinteresētās puses ir visi tie, kuriem ir finansiāla vai cita interese par

sociālās institūcijas darbību: klienti/iedzīvotāji, darbinieki, sabiedrība, piegādātāji, to skaitā politiķi u.c.

Ar šo principu tiek saprasta organizācijas visu darbinieku pilnīga iesaistīšana organizācijas mērķu sasniegšanā, ko organizācijas vadība panāk, radot vienotību šo mērķu un organizācijas stratēģiskās virzības izpratnē. Vadība ir ne tikai administratīva rakstura darbība. Vadībai jārada tāda vide, kurā cilvēki organizācijā tiek pilnīgi iekļauti mērķu īstenošanā. Līderi izveido organizācijas mērķu un virzības vienotību.

Vecā domāšana. Priekšniekam ir deleģēta vara un doti uzdevumi, par kuru izpildi viņš ir atbildīgs. Sociālā dienesta vadītājs ir atbildīgs par Labklājības departamenta un Rīgas domes noteikto uzdevumu īstenošanu. Ja kāds operatīvi veicamais pasākums nav minēts Labklājības departamenta vai sociālā dienesta nolikumā, ir dilemma, vai risināt šo jautājumu vai ne, neraugoties uz to, ka to paredz likums un sociālā darbinieka misija. Sociālā dienesta vadītājs steidz izpildīt jebkuru augstākas iestādes uzdevumu, lai arī tas neatbilst ne likuma prasībām, ne sociālā darbinieka misijai. Ja ir gadījies kāda kļūme vai novirze no normas, sociālā dienesta vadītāju var sodīt augstāka organizācija, un sociālā dienesta vadītājs atrod vainīgo padoto darbinieku un soda.

Jaunā domāšana pēc ISO. Standarts paredz **vienotu mērķvadību**, tas nozīmē, ka vadītājs veic menedžera funkcijas: plāno un koordinē dienesta darbu atbilstoši vīzijai, misijai, vērtībām, kvalitātes politikai un mērķiem. Dienestā ir izstrādāta darbinieku motivēšanas un kontroles sistēma. Kontrole sākas ar standartu noteikšanu, rādītāju jeb instrumentārija noteikšanu, tālāk paveiktais tiek salīdzināts ar standartiem un novērtēts. Kontrole beidzas ar uzlabojumiem procesā vai sistēmā. Taču arī šajā gadījumā, ja vadītāja atbalsts ir formāls, nekas labs nenotiks.

Jaunā domāšana pēc TQM. Neko nopietnu nevar paveikt, ja vadītājs nevēlas vai nespēj kļūt par **līderi**. Tas ved organizāciju uz katastrofu, kas notiks agri vai vēlu. Izcilības sasniegšanai nepieciešami iedvesmot spējīgi vadītāji ar skaidru nākotnes redzējumu (vīziju) un mērķtiecību, lai to realizētu. Līderim jāspēj iesaistīt visas ieinteresētās puses kopīgos uzlabošanas pasākumos. Līderis vairs nav administrators un kontrolieris, bet izglītotājs, padomdevējs un pat zināmā mērā treneris. Par līderi nevar iecelt, par to var tikai kļūt, izrādot iniciatīvu. Jaunajā paradigmā iniciatīva nav nosodāma, jo vadītāji – līderi ir vajadzīgi arī zemākajās organizācijas struktūrās, citādi grūti cerēt uz radošu pacēlumu, entuziasmu. Tieši šāda gaisotne nepieciešama konkurences apstākļos.

Lai izvairītos no *katastrofas*, mūsdienās vispopulārākā ir matricas tipa organizācijas uzbūve. Šajā gadījumā **līdera funkcijas tiek deleģētas kāda uzdevuma veikšanai**. Organizācijā tiek izveidota nodaļa – tā

sauktā *projekta komanda*. Projekta komandas dalībnieki ir pakļauti gan organizācijas vadītājam (funkcionālajam menedžerim), gan projekta vadītājam (projekta menedžerim). Šim līderim funkcijas var deleģēt tikai kopā ar attiecīgo atbildību un pilnvarām (varu). Ir svarīgi arī pastāvīgi ievērot līdzsvaru starp pilnvarām, ko cilvēks pats ir uzņēmis, un pilnvarām, ko viņam devis vadītājs. Turklāt jānodrošina horizontālā komunikācija.

Īpašs jautājums ir līdera attieksme pret **organizācijas kultūru**. Organizācijas kultūra ir grūti uztverama, taču tās lomu ir grūti pārvērtēt. Tas ir organizācijas viskonservatīvākais elements, jo manīti vērtības, ētikas principus un kultūru vienmēr ir ļoti grūti. Tikai līderis var atļauties kaut ko mainīt, bet arī ne vienmēr. (13) Taču līderim jāspēj manīt organizācijas darbība atbilstoši ārējās vides prasību izmaiņām, vedot sev līdz visus darbiniekus. Līderim jāspēj personīgajā piemērā iemiesot izcilības kultūru.

Līderības principa augstākais mērķis ir sasniegts, ja visi organizācijas darbinieki ir pilnīgi iesaistīti tās mērķu sasniegšanā un izjūt atbildību par organizācijas darbību kopumā, nevis tikai apzinīgi pilda sev deleģētos pienākumus. Tas nozīmē, ka reālai kvalitātes vadības sistēmas ieviešanai nepieciešami līderi. Līderība ir nepieciešama visās kvalitātes vadības sistēmas izveides un funkcionēšanas stadijās. Tomēr līderības principa realizācija ir komplekss izaicinājums uzņēmumam, jo tā ir cieši saistīta ar organizācijas darbinieku atbildības uzņemšanos par tās darbību, kultūru un demokrātijas līmeni.

Līderiem jāparāda, ka viņi skaidri saprot, kas ir viņu dažādie klienti, kādas ir viņu atšķirīgās prasības un kā tās varētu izlīdzsvarot ar politiskajām nostādnēm, skaidri demonstrējot atdevi strādāt klientu/iedzīvotāju, kā arī citu ieinteresēto pušu labā. (8)

3.principis. Darbinieku līdzdalība jeb personāla vadība

Šis princips nosaka, kā organizācija vada, attīsta un izmanto zināšanas un pilnu savu darbinieku potenciālu individuālā, komandu un visas organizācijas līmenī, lai atbalstītu politiku un stratēģiju un efektīvi vadītu procesus.

Ar organizācijas cilvēkiem tiek saprasti visi darbinieki un citas personas, kas tieši vai netieši sniedz pakalpojumu klientiem/iedzīvotājiem. Tie var būt arī brīvprātīgie, kuriem nepieciešamas atbalsts sava potenciāla realizācijai. Visu līmeņu cilvēki ir svarīgāka organizācijā, un darbinieku pilnīga iesaistīšana sekmē viņu spēju izmantošanu organizācijas labā.

Kamēr organizācijā strādā 10 cilvēki, vadītājs kontrolē visus procesus organizācijā, bet, kad darbinieku skaits pieaug virs 50, tas vairs nav iespējams. Vienlaikus ar organizācijas struktūras sarežģītības pieaugumu, pieaug vadības līmeņu skaits un palielinās birokratizācijas draudi.

Tāpēc svarīgi no centralizētām organizācijas struktūrām pāriet uz decentralizētām un veidot **vadītāja - līdera komandu** no zemāka līmeņa vadītājiem - līderiem. Tas dod iespēju deleģēt pietiekamas pilnvaras zemāka līmeņa vadītājiem, kas balstītas galvenokārt uz kompetenci (vai kompetencēm).

Jaunā domāšana pēc ISO. Dodot pietiekamas pilnvaras vadītājiem, kas ir vistuvāk problēmu rašanās vietai, tiek radīta sistēma visefektīvākajai to risināšanai. Tas dod iespēju darbiniekus pārvērst no *pieņemtiem darbiniekiem par sadarbības partneriem*. Atšķirība ir ievērojama: pieņemta darbinieka galvenās intereses ir ārpus darba; darbā viņš strādā tāpēc, ka patlaban citur nevar nopelnīt naudu iztikai. Organizācijas liktenis viņam ir viendzīgs. Savukārt sadarbības partneris veido organizācijas kultūru, tās vērtības un, ja nepieciešams, gatavs ziedot savu laiku un zināšanas organizācijas kopējo interešu labā. Tas nozīmē, ka **jāpanāk, lai darbinieku mērķi pēc iespējas sakristu ar organizācijas mērķiem**. Nekādā gadījumā nav nozīmes darbinieku sodīt, jo tas rada tikai bailes, melus un intrigas. E. Demings aicināja organizācijā radīt tādu gaisotni, lai katrs darbinieks lepotos ar savu darbu. *Jaunajā paradigmā* īsti nav vietas *arodbiedībām*, jo darbinieku mērķi sakrīt ar organizācijas mērķiem.

Vēl viena joma, kas ne tuvu nav tik svarīga kā jau minētā, tomēr ir nozīmīga - materiālās stimulēšanas sistēma. Tā varētu būt atšķirīga biznesa struktūrās, valsts un pašvaldības iestādēs. Ir uzskats, ka jaunajā sistēmā izzūd prēmiju sistēma, jo "tā ir komandas morālā klimata jaucēja", un izzūd sodi, kas ir "pārkraušanas instruments no slimās galvas uz veselo". (13)

Budžeta iestādē, kāds ir sociālais dienests, ir grūtāk lietot biznesa principus materiālās stimulēšanas sistēmā, jo ir daudz sarežģītāk noteikt rezultātu. Šeit ir arī ievērojami lielāka ārējo faktoru (normatīvie dokumenti, augstāku iestāžu metodiskā vadība, neesoša klientu apmierinātības vērtēšanas indikators sistēma) ietekme uz darba rezultātu. Svarīgi ir iesaistīt sociālā dienesta darbiniekus darba rezultātu indikatoru izstrādē. Vispirms gan jāvienojas, **ko uzskatīt par sociālā dienesta darba rezultātu**, no kā būs atkarīgs katra sociālā darba speciālista darba rezultāts. Tas saistīts ar sociālā dienesta vīzijas un misijas noteikšanu.

Jaunā domāšana pēc TQM. Izcilība nozīmē, ka darbinieku ieguldījums tiek maksimizēts caur viņu iesaistīšanu un atbildību. Tiek

noteiktas darbinieku kompetences gan pašlaik, gan saistībā ar organizācijas stratēģiskajiem mērķiem, darbinieki tiek attīstīti veidā, kas nodrošina nepieciešamās kompetences, darbinieku zināšanas un potenciāls tiek pilnībā izmantots organizācijas labā. Organizācija rūpējas par darbiniekiem, atzīmē un atalgo viņu pūles un sasniegumus, pretī saņemot darbinieku lojalitāti.

Veicot pašnovērtējumu, organizācijas var ņemt vērā jebkurus savas rīcības brīvības ierobežojumus, kas izriet no vispārējās valsts/pašvaldības personāla politikas, darba samaksas politikas u.c., un norādīt, kā tās strādā šo ierobežojumu ietvaros, lai optimizētu savu cilvēku potenciālu. (8) Darbinieku iesaistīšanas rezultātā tiek ģenerēti un īstenoti uzlabojumu priekšlikumi.

4.principi. Procesu analīze un vadība jeb orientācija uz rezultātu

Organizācijas vēlamais rezultāts ir atkarīgs no daudziem procesiem (pārvaldības, resursu vadības, pakalpojuma sniegšanas, monitoringa/mērīšanas procesiem), to organizēšanas, nodrošināšanas ar resursiem.

Šis princips nosaka, kā organizācija izstrādā, vada un uzlabo procesus, lai atbalstītu politiku un stratēģiju, kā arī pilnībā apmierinātu savu klientu un citu ieinteresēto pušu vajadzības un radītu pievienoto vērtību.

Ar procesiem tiek domāti darbības veidi organizācijā, kurus aplūko kā loģiski sakārtotus secīgus etapus, kuriem ir ieguldījums, resursi (*Input*) un rezultāts, iznākums (*Output*).

J.P.Adlers piedāvā 14 soļus procesu pieejas veidošanai. (13)

- 1) Noskaidrot pilnībā visus procesus, kuri nepieciešami kvalitātes vadībai.
- 2) Noskaidrot procesu secību un savstarpējo saistību.
- 3) Stratēģisko mērķu noteikšanai atklāt *atslēgas procesu/-us*.
- 4) Atrast darbinieku, kurš ir gatavs uzņemties atbildību par galveno procesu, deleģēt viņam pietiekamas pilnvaras, padarīt viņu par "procesu īpašnieku".
- 5) Noteikt procesa lietotāju – klientu (iedzīvotāju) un aprakstīt procesa rezultātu, proti, kvalitātes prasības rezultātam.
- 6) Noteikt procesam piegādātājus un prasības procesa resursiem (darbiniekiem, pakalpojumiem).
- 7) Noteikt procesa efektīva menedžmenta kritērijus un izvēlēties mērāmus rādītājus.
- 8) Izplānot kvalitātes rādītāju un procesa efektivitātes mērīšanu.

- 9) Aprakstīt pašu mērīšanas procesu kā *plūsmas shēmu*, ņemot vērā menedžmenta procesu.
- 10) Noteikt ieejas un izejas dokumentus visām procesa stadijām.
- 11) Nodrošināt informācijas plūsmas efektīva menedžmenta un procesa monitoringa veikšanai.
- 12) Veikt regulāru rādītāju, kuri attiecas uz galveno procesu, analīzi un monitoringu.
- 13) Sistemātiski veikt korektīvas un preventīvas darbības, kas vērstas uz procesa mērķu sasniegšanu.
- 14) Noteikt kārtību, kādā katrā procesā tiek veiktas izmaiņas, kā arī prognozēt izmaiņas un laikus tās veikt.

Biznesa struktūrās process tiek organizēts tā, lai tas būtu izdevīgs patērētājam, bet sociālajā dienestā vajadzētu organizēt tā, lai maksimāli apmierinātu klienta vajadzības. **Klientu vajadzības ir mainīgas, tas nozīmē, ka sociālā dienesta struktūrai jābūt mainīgai.** Šajos mainīgajos apstākļos stabilās organizācijas struktūras nomaina projektu pieeja un komandas darba formas.

Sociālajā institūcijā kritiski svarīgākie procesi būs saistīti ar galveno pakalpojumu sniegšanu un atbalsta procesiem, kas ir būtiski organizācijas darbībai. Svarīgākais atskaites punkts procesu identificēšanā, izvērtēšanā un uzlabošanā ir to ieguldījums organizācijas misijas realizēšanā. Procesus organizācijā var iedalīt **iekšējos** un **ārējos**. Iekšējo procesu piemērs varētu būt kvalitātes vadības sistēmas izstrāde un ieviešana. Ārējie procesi turpinās – tiek iesaistīti ārējie klienti un piegādātāji, arī augstāka organizācija. Svarīgi procesu sadalīt sīkos posmos un aprakstīt katru apakšprocesu. Katrā posmā tiek ieguldīti resursi – laiks, nauda, cilvēkresursi, bet ne vienmēr tiem ir kāda ietekme uz klientu. Organizācijai jāspēj identificēt svarīgākos procesus, ko tā veic, lai sasniegtu vēlamu rezultātu.

Šeit arī slēpjas uzlabojumu rezerves. *Piemēram*, sociālā dienesta sociālās palīdzības organizators konstatē, kā klienta sociālā problēma ir pārāk sarežģīta, lai viņš to risinātu. Klients tiek novirzīts pie sociālā darbinieka. Klients vēršas pie sociālā darbinieka un izklāsta savu problēmu vēlreiz. Sociālais darbinieks izveido vēl vienu klienta lietu un sāk stādāt. Šādi pārkārtojoties, tiek zaudēts laiks, un klients negūst nekādu labumu. Līdz šim viņš uzticējies vienam darbiniekam, bet tagad jāpierod pie cita.

Jaunā domāšana pēc TQM. Izcilība nozīmē tādu rezultātu sasniegšanu, kas apmierina visas organizācijas darbībā ieinteresētās puses: ieinteresēto pušu vajadzību un vēlmju izzināšanu (tagadnē) un paredzēšanu (nākotnē), pievērsties ne tikai ar šodienas ieinteresētajām pusēm, bet arī īstermiņa un ilgtermiņa perspektīvā

paredzētajiem sadarbības partneriem. Tas nozīmē elastību un operatīvātāti, atbildot uz ieinteresēto pušu vajadzību un vēlmju izmaiņām, ieinteresēto pušu viedokļu un vēlmju uzklaušīšanu. Orientācija uz rezultātu nozīmē arī citu organizāciju snieguma analīzi, salīdzināšanu ar savējo, visas iegūtās informācijas izmantošanu politikas, stratēģijas, mērķu definēšanai un uzdevumu, plānu pārskatīšanai un ieviešanai. Pati svarīgākā šī principa nozīme ir dažādo ieinteresēto pušu svarīgāko rezultātu **līdzsvarošana**. (12) Tas nozīmē, ka sociālajai institūcijai jāsaprot ārējo klientu, politiķu, sabiedrības, kā arī darbinieku vēlmju saraksts. Svarīgi ir ne tikai plānot kādas darbības, bet arī tās veikt.

5.princips. Sistēmas pieeja jeb korporatīvā sociālā atbildība

Šis princips nosaka, ka organizācijas vīzijas un misijas realizācijā iesaistītas visas ieinteresētās puses un ka tam pakārtota organizācijas stratēģija, politika, plāni, mērķi un procesi. Šis princips ietver arī rezultātus, kādus organizācija sasniegusi attiecībā uz klientu un savu darbinieku apmierinātību.

Šajā principā apvienojas visi menedžmenta uzdevumi. Vispirms komandas pieeja vadībai, kas *nojauc atsevišķo nodaļu barjeras*. Bet ar to nepietiek. Pirmām kārtām jānosaka katra darbinieka kompetences robežas, ko nosaka kvalitātes koncepcija, saistībā ar organizācijas vīziju, misiju, stratēģiskajiem mērķiem utt. Jāizstrādā arī plānošanas mehānisms un sistēma, kā plānus darīt zināmus katram organizācijas darbiniekam, kā arī sistēma, kā plānus mainīt ieviešanas gaitā.

Ar plānošanu cieši saistīta rezultātu novērtēšana. Ilgu laiku šajā ziņā vadošā bija finanšu pieeja. Taču pēdējos desmit gados situācija ir mainījusies un kļuvis skaidrs, ka finanšu rādītāji jāpapildina vēl ar trim rādītājiem:

- 1) klientu (ārējo) apmierinātības rādītāji;
- 2) organizācijas vadības procesu efektivitātes rādītāji;
- 3) iekšējo klientu (darbinieku) apmierinātības rādītāji. (13)

Jaunā domāšana pēc ISO. Savstarpēji saistītu procesu kā sistēmas identificēšana, izprašana un vadīšana palīdz organizācijai efektīvi sasniegt tās mērķus. Politika un stratēģija jābalsta uz ieinteresēto pušu tagadnes un nākotnes vajadzībām. Lai realizētu organizācijas politiku un stratēģiju, jāidentificē un jāizveido pamatprocesi, jānosaka par tiem atbildīgie darbinieki, jāidentificē ieinteresētās puses, jāpārskata pamatprocesu efektivitāte. Šis kritērijs jāsaista ar darbību klientu interesēs un darbinieku līdzdalības kritērijiem. Organizācija var būt ierobežota šajā jomā, tādēļ mērījumi jāveic tikai tajās jomās, kurās

organizācijai ir rīcības brīvība, vai arī jāvērtē organizācijas centieni ietekmēt šos ierobežojumus.

Jaunā domāšana pēc TQM. Izcilība ir vairāk nekā tikai saistošo normatīvo prasību izpilde organizācijas darbības jomā. Tā ietver organizācijas darbībā ieinteresēto sabiedrības locekļu vēlmju izpratni un atsaucību uz tām. Organizācija savā darbībā ievēro caurskatāmības principu un ētikas standartus. Organizācijas rīkojas sociāli atbildīgi un popularizē sociāli atbildīgu rīcību. Organizācijas korporatīvā sociālā atbildība atspoguļojas tās vērtībās un ir integrēta visās organizācijas darbībās. (12) Sociālā institūcija rūpējas par pozitīvās ietekmes palielināšanu uz sabiedrību, sadarbojas ar sabiedrības pārstāvjiem, realizējot savstarpēji izdevīgus projektus, paredz un vada riskus.

6.princips. Nepārtraukta darbības pilnveidošana jeb nepārtraukta mācīšanās, uzlabojumi un jauninājumi

Jaunā domāšana pēc ISO. Nepārtrauktai organizācijas kopējās darbības pilnveidošanai jābūt pastāvīgam organizācijas mērķim. Uz to vērst **Deminga aplis**: "plāno – dari – pārbaudi – rīkojies", kam jābūt ikvienas organizācijas attīstības pamatā. Tas nozīmē, ka sociālajā dienestā nepieciešama nepārtraukta procesu atjaunošana, problēmu risināšana, procesu inženierisinājuma pārskatīšana, mērķu izvirzīšana un to pārskatīšana, preventīvas darbības. Ikvienam darbiniekam jābūt gatavam pārmaiņām, tam jāklūst par ikdienu. Katram darbiniekam nepieciešams arī zināt sistēmu, kā tiek veiktas pārmaiņas. Tas dod iespēju sakārtot sociālā dienesta aktivitātes visos līmeņos atbilstoši stratēģiskajiem mērķiem, elastīgi izmantot visas iespējas. Svarīgi ieskaitīt darba uzlabošanā jau apmācītus darbiniekus.

Jaunā domāšana pēc TQM. Izcilas organizācijas nesamierinās ar savu *status quo*, tās pieņem izaicinājumus un ievieš izmaiņas, nepārtraukti mācoties un izmantojot iegūtās zināšanas jauninājumu un uzlabojumu iespēju meklēšanai. (12) Sociālā institūcija nepārtraukti mācās gan no savas, gan no citu pieredzes un sasniegumiem, institūcija ir atvērta visu ieinteresēto pušu ideju uzklaušīšanai un izmantošanai. Institūcijas intelektuālais īpašums tiek pilnvērtīgi izmantots tās labā.

7.princips: Faktu analīze lēmumu pieņemšanā jeb uz faktiem balstīta procesu vadība

Jaunā domāšana pēc ISO. Efektīvi lēmumi pamatoti uz datu un informācijas analīzi. Šim nolūkam nepieciešams izveidot statistikas datu bāzi, kā arī apkopot un izskaidrot citus faktus un dokumentētās liecības. Jānodrošina datu un informācijas ticamība, pieejamība lietotājiem. Šāda pieeja dod iespēju pieņemt pamatotus lēmumus, *piemēram*, šādi

pieņemtas sociālās institūcijas stratēģijas ir reālākas un balstītas klientu reālajās vajadzībās. Atsaucoties uz reāliem faktiem un dokumentiem, ir iespējams demonstrēt iepriekšējo lēmumu lietderību un mainīt viedokļus un lēmumus. Lai iegūtu reālus datus jomās, kuras netiek regulāri uzskaitītas, jāveic ārējo un iekšējo klientu aptaujas. Datu iegūšanā un analizē jāizmanto likumīgas metodes. Lēmumus var balstīt arī uz loģisku un intuitīvu faktu analīzi, bet tā vairāk ir vadītāju (lemttiesīgu) kompetence.

Kombinējot šo principu ar *sistēmas pieeju vadībai*, ir iespējams pamatot arvien jaunu sociālā darba speciālistu nepieciešamību. Piemēram, ir sūdzības par pakalpojumu kvalitāti. Analīzē tiek noskaidrots, ka gada laikā ir pieaudzis klientu pieprasījums pēc konkrēta pakalpojuma, ko ar esošajiem cilvēkresursiem nav iespējams nodrošināt kvalitatīvi. Darbinieku papildināšana tiks pamatota ar faktiem: sūdzību analīzes rezultātiem, virsstundu darbu, pieprasījuma pēc pakalpojuma pieaugumu.

Jaunā domāšana pēc TQM. Izcilība nozīmē savstarpēji saistītu un savstarpēji atkarīgu sistēmu un procesu vadīšanu, balstoties uz to labu pārzināšanu (faktiem). Politikas, stratēģijas, mērķu un plānu īstenošana tiek nodrošināta ar skaidri definētiem un savstarpēji integrētiem procesiem. Procesi ir efektīvi ieviesti, un to vadīšana un uzlabošana ir organiska ikdienas darbības sastāvdaļa. (12) Sociālajā institūcijā lēmumi tiek pieņemti uz ticamas informācijas un faktu pamata, kas ietver sasniegtos un prognozējamus raksturlielumus, datus par procesu un sistēmu veiktspēju, ieinteresēto pušu vajadzībām un vēlmēm. Institūcijā tiek noteiktas un ieviestas preventīvās darbības iespējamo risku novēršanai.

8.princips. Abpusēji izdevīgas attiecības ar piegādātājiem jeb partnerattiecību veidošana

Organizācija un tās piegādātāji ir savstarpēji atkarīgi, un abpusēji izdevīgas attiecības nodrošina lielākas iespējas abiem vērtību radīšanā. (7)

Šis princips nosaka, kā organizācija plāno un pārvalda attiecības ar ārējiem partneriem un savus iekšējos resursus, lai atbalsētu savu politiku un stratēģiju, kā arī efektīvu procesu darbību.

Pašvaldības sociālie dienesti bieži vien ir pakļauti spriedzei, spiedienam, jo tām ir jāizpilda likumdošanas un pašvaldības normatīvajos dokumentos noteiktās prasības attiecībā uz savu finanšu resursu pārvaldīšanu. Tiem ir ierobežotas iespējas piesaistīt papildu

resursus, kā arī ierobežota brīvība sadalīt vai pārdalīt līdzekļus sniedzamajiem pakalpojumiem.

Sociālajam dienestam ir jāvada sarežģītas attiecības ar citām organizācijām. Šo attiecību veiksmīga vadība var būt kritiski svarīga, lai nodrošinātu organizācijas mērķu veiksmīgu sasniegšanu. Šajās attiecībās parādās atkarība no ārējiem partneriem, atbildība par citām partneru organizācijām. Pašvaldības sociālajam dienestam ir maza ietekme uz savu resursu līmeni, tāpēc, vērtējot darbību pēc šī principa, nebūtu jāvērtē, kā dienests tam atvēlētās brīvības ietvaros pārvalda resursus, lai atbalstītu savu politiku un stratēģiju.

Piemēram, likumdošanas akti ("Par iepirkumu valsts vai pašvaldības vajadzībām") regulē piegādātāju izvēles kārtību, un tajos noteiktais minimālās cenas princips bieži traucē izvēlēties labāko vai saimnieciski izdevīgāko piegādātāju. Tajā pašā gadījumā milzīga loma ir sociālā dienesta personālam, kas nosaka prasības piegādātājiem. Bieži vien piegāžu kvalitāte ir atkarīga tieši no darbinieka, kas nosaka prasības, kompetences un spējas formulēt prasības. Ja piegādes ir regulāras, nedrīkst aizmirst par regulāru prasību pārskatīšanu iepirkumiem sociālā dienesta vajadzībām.

Jaunā domāšana pēc TQM. Izcilas organizācijas veido un uztur vērtību pievienojošas partnerattiecības. (12) Sociālā institūcija meklē un izmanto partnerattiecību veidošanas iespējas ar citām organizācijām, kas var būt piegādātāji, sabiedrība, klienti. Balstoties uz savstarpēju uzticēšanos, cieņu un atvērtību, partneri sadarbojas kopīgu mērķu sasniegšanā, sniedz cits citam atbalstu un specifiskas zināšanas.

Noslēgums

Izanalizējot kvalitātes vadības principu saturu, redzam, ka tie ietver sociālajai institūcijai ļoti nozīmīgas vērtības. Tie satur informāciju par sociālās institūcijas pilnveides virzieniem. Analizējot principus ISO 9000 sērijas standartu un TQM skatījumā, varam secināt, ka jaunais ISO 9000 standarts ir universāls un piemērojams arī sociālajām institūcijām, īpaši kvalitātes vadības sistēmas ieviešanas posmā, jo ir orientēts uz kvalitātes nodrošināšanu. Taču kvalitātes vadības principi TQM skatījumā dod perspektīvas redzējumu un sasniedzamos organizācijas attīstības mērķus. Šo principu izprašana un lietošana sekmētu sociālā dienesta darbības vides uzlabošanu. Sakārtojot un uzlabojot darbības vidi, kas ietver organizācijas struktūru, pienākumu un atbildības sadali, personālpolitiku, ētikas principu pielietošanu, tiktu likts pamats sociālā dienesta vīzijas un misijas piepildījumam.

Sociālās institūcijas Latvijā globalizācijas laikmetā attīstās kontekstā ar Eiropas un pasaules procesiem. Lai gan kvalitātes vadības modeļi radušies un attīstījušies konkurētspējas paaugstināšanas dēļ vispirms ražošanā, tad – pakalpojumu jomā, arī pašvaldības sociālajām iestādēm ir svarīgi organizēt savu darbu tā, lai visefektīvāk izmantotu tām atvēlētos resursus. Svarīgi ir pārzināt kvalitātes administrēšanas sistēmas aspektus, lai varētu secināt, ka Latvijā tiem vēl ir liela ietekme organizāciju, arī sociālo institūciju darbībā.

Brīdī, kad organizācija nolemj ieviest kvalitātes vadības sistēmu, cilvēkiem nepieciešama palīdzība, jo daudzi savu karjeru izveidojuši, strādājot "ugunsgrēka dzēšanas" stilā. Līdzīga palīdzība nepieciešama visu organizācijas procesu un procedūru dokumentēšanai, kas vajadzīga, ieviešot kvalitātes vadības sistēmu. Kvalitātes vadība nav viegla izvēle. Tā prasa daudz nosacījumu un pacietības. Taču E.Demings ir teicis: "*Jums tas nav jādara, jo izdzīvošana nav obligāta.*"

Izmantotā literatūra:

1. Bolbate N. Kvalitātes vadības sistēmas ideja pēc ISO 9001// (Nepublicēts). – 1 lpp.
2. Forands I. Biznesa vadības tehnoloģijas. – Rīga: Latvijas Izglītības fonds, 2004. – 330 lpp.
3. Forands I. Stratēģija. Kvalitāte. Analīze. Plānošana. Vadība. – Rīga: Latvijas Izglītības fonds, 2000. – 253 lpp.
4. Grauduma I., Lasmane Z. Klienta apmierinātības novērtēšana būtiskākie aspekti sociālajās institūcijās // Dzīves jautājumi IX: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse: Zinātniski metodisks rakstu krājums. – R.: SDSPA Attīstība, 2004. – 10.–35.lpp.
5. ISO 9001:2000 standarta prasību izvērsums // legūts 08.04.2005. no www.lvs.lv/lv/edu/quality/chapter3_2.htm – 3 lpp.
6. ISO 9001:2000 standarts un tā galvenās prasības // legūts 08.04.2005. no www.lvs.lv/lv/edu/quality/chapter3.htm – 2 lpp.
7. Kvalitātes vadības sistēmas. Prasības: LVS EN ISO 9001:2000 // Latvijas standarts. – 2001.gada marts (kserokopija). – 33 lpp.
8. Metodiskie norādījumi kvalitātes vadības sistēmas ieviešanai: Kritēriju izvērtēšana // Projekts, 2000.gada 12.jūnijs (kserokopija) – 18 lpp.
9. Pildavs J. Kvalitātes vadīšanas teorijas pamati. – Rīga: Kamene, 2002. – 56 lpp.
10. Primāne G. Kvalitātes vadības principi // Žurnāls Kvalitāte. – 2002. Nr. 5. – 7.–9.lpp.
11. Šilņeva L. Sociālo dienestu modernas vadības centieni // Dzīves jautājumi IX: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un

prakse: Zinātniski metodisks rakstu krājums. – R.: SDSPA Attīstība, 2004. – 132.-164.lpp.

12. Trukšāne A. Latvijas Kvalitātes balvas izcīņas mērķi, kritēriji un process. Pašnovērtējuma dokumenta sagatavošana daļbāi balvas izcīņā // SIA "Personāla sertifikācijas institūts" organizētā semināra prezentācijas materiāli. – 2005.gada aprīlis. – 28 lpp.
13. Адлер Ю.П. Восемь принципов, которые меняют мир // Журнал Квалитате / 2005. Nr. 1. – 18.-21.lpp.

CILVĒKRESURSU VADĪBA – EFEKTĪVAS KVALITĀTES VADĪBAS SISTĒMAS PRIEKŠNOTEIKUMS

Natālija Bolbate

Vadības sistēma var efektīvi darboties tikai tad, ja to reāli izprot un atbalsta viss organizācijas personāls, ja viss personāls ir iesaistīts vadības sistēmas veidošanā un pilnveidošanā, ja personālam tā rūp.

Mūsdienās veiksmīgi darboties var tikai tāda organizācija, kurā visi darbinieki nepārtraukti mācās. Mācīšanās ir dabisks process, tas vienkārši ir jādara. Tomēr to ir viegli teikt, bet ne tik viegli izdarīt. Katras organizācijas uzdevums ir veicināt, atbalsēt mācīšanos un attīstīt ikvienā darbiniekā prasmi efektīvi mācīties, jo izglītots indivīds ietekmē ne tikai uzņēmumu, kurā viņš strādā, bet arī sabiedrību, tās attīstību un progresu.

Atslēgas vārdi: kvalitātes sistēmas vadītāja profesija, profesijas standarts, cilvēkresursu vadības procesi, kvalitātes vadības pamatprincipi, amata kompetences, esošās (darbinieka) kompetences, mācību vajadzības, darbinieku novērtēšana, mācībās iesaistīta organizācija, mācību stratēģija.

Ievadam

Stratēģisks lēmums par kvalitātes vadības sistēmas izstrādi pieņemts, sistēma izstrādāta, ieviesta un tiek pilnveidota. Kvalitātes vadības sistēmas prasību dēļ, pilnveidojoties vai pārdomājot vajadzības nākotnē, organizācija nonāk pie atziņas, ka jāizveido efektīva cilvēkresursu vadības sistēma. Šādi attīstības soļi atbilst arī TQM (*Total Quality Management* – visaptverošā kvalitātes vadība) filozofijai.

TQM netiek uzspiesta un reglamentēta no ārpuses, TQM ir pieeja un filozofija, kas nodrošina nepārtrauktu attīstību, pamatojoties uz "brīvu domas lidojumu" ieviešanas gaitā, sistēmā, darbībā. TQM principi veicina nepārtrauktu organizāciju attīstību ilgtermiņā un personāla orientāciju uz mūžizglītību. Ir jāmaina personāla attieksme, tam vajadzīgs laiks un mācības, ir jāveido organizācijas kultūra, kas ietver mācīšanās klimatu. Kompetenču pieejas lietošana cilvēkresursu vadībā ļauj īstenot kvalitātes vadības nepārtrauktas pilnveidošanas principu un virzību uz izciliem rezultātiem.

Tātad vajadzētu izanalizēt kvalitātes vadības sistēmas un cilvēkresursu vadības sistēmas integrācijas nepieciešamību, definēt cilvēkresursu vadības procesus, kas nepieciešami katram vadītājam.

Katra organizācija ir cilvēku grupa, kas apzinīgi sadarbojas kopēja mērķa vai mērķu sasniegšanai. (2) Gan teorija, gan mana pieredze, strādājot Valsts asinsdonoru centrā un kopš 1999.gada veidojot un pilnveidojot kvalitātes vadības sistēmu, kā arī strādājot sociālā darba un sociālās pedagogijas augstskolā "Attīstība" par kvalitātes vadības sistēmas konsultanti (augstskolā kopš 2000.gada tiek veidota un pilnveidota kvalitātes vadības sistēma), pierāda, ka efektīva cilvēkresursu vadība kļūst par efektīvas vadības sistēmas priekšnoteikumu. Katra struktūrvienība, kuras uzdevums ir arī noteiktas cilvēkresursu daļas vadība vai vienotas sistēmas veidošana, var tikt aplūkota kā "organizācija", kas sniedz cilvēkresursu vadības pakalpojumus citām "organizācijām" - struktūrvienībām un darbiniekiem, kuri strādā ārpus personāla vadības struktūrvienības. Šis princips ļauj aplūkot personāla vadības struktūrvienības darbības sistēmu un pakalpojumus, tieši lietojot LVS EN ISO 9001:2000 "Kvalitātes vadības sistēmas. Prasības." standarta prasības.

1. Kvalitātes vadības sistēmas vadītāja profesija

Izskatīsim kvalitātes vadības sistēmas vadītāja profesijas standartu nr. PS 0148, kas apstiprināts ar Izglītības un zinātnes ministrijas 2003.gada 7.janvāra rīkojumu Nr. 6:

"Zinošs un prasmīgs kvalitātes vadības metodoloģijā, **operacionālo un organizatorisko procesu vadīšanā**, pamatdarbības **stratēģijas izstrādāšanā** un rīcības **politikas īstenošanā, inovāciju, pilnveides un pārmaiņu rosināšanā; organizē un vada** kvalitātes un vadības sistēmu īstenošanas, audita un pašvērtējuma grupu darbu. Kvalitātes vadības sistēmu vadītājs **pārzina** augstākās vadības, klientu, akcionāru un sabiedrības intereses, **veido** izpratni, pārliecību, **rosina** aizrautību, **rāda** priekšzīmi efektīvas kvalitātes vadības sistēmas izstrādāšanā, īstenošanā un pilnveidošanā, **rosina** zināšanu un prasmes pilnveidi produkta/procesa nekaitīguma, darba drošības un veselīguma nodrošināšanas integrētās sistēmas veidošanā."

Kvalitātes vadības sistēmas vadītāja darba vidi raksturo šie faktori:

- darbu veic individuāli un mērķgrupās,
- vada darbiniekus,
- veido saziņu un sadarbību vertikālā un horizontālā plāksnē organizācijā, pārzina starptautiskās saimniekošanas principus. (3)

Standartā arī noteiktas prasības izglītībai – kvalitātes vadības sistēmas vadītāja amata pienākumu izpildei ir vēlams augstākās profesionālās izglītības maģistra grāds, ieteicams specialitātē "Visaptveroša kvalitātes vadība". Noteiktas arī specifiskās un vispārējās prasmes un spējas, kā arī prasības šādiem līmeņiem: priekšstats, izpratne un lietošana.

Viena no specifiskām prasmēm kvalitātes vadības sistēmas vadītāja profesijā ir **cilvēkresursu** efektīvas vadības prasme. Izskatot citas prasības, piemēram, mērķgrupu veidošana un vadība; profesionālo studiju un personāla mācību programmu satura pilnveidošana; personāla mācību pārraudzība; procesu organizatoriska vadīšana; kvalitātes, vadības sistēmu audita prasme; grupu darba prasme; projektu vadības prasme u.tml., varam secināt: **zināšanas un prasmes efektīvi vadīt cilvēkresursus un kvalitātes vadības sistēmas vadītāja līdzdalība cilvēkresursu vadības sistēmas veidošanā un pilnveidošanā ir organizācijas efektīvas vadības sistēmas neatņemama daļa.**

Izstrādājot kvalitātes vadības sistēmu un koncentrējoties uz tās elementiem un ieviešanu, var tikt pieļautas dažādas kļūdas. Daži, ja ne katrs, kvalitātes vadītāji sastopas ar problēmām, kas saistītas ar personāla pretesību jauninājumiem, neizpratni par kvalitātes jauno jēdzienu un kvalitātes vadības principiem, augstākās vadības formālu atbalstu, dokumentu noplūdi un citiem aspektiem.

2. Kvalitātes vadības pamatprincipi

Izskatīsim astoņus kvalitātes vadības principus cilvēkresursu vadības griezumā. (6)

- **Orientācija uz klientu**

Organizācijas ir atkarīgas no saviem klientiem, tāpēc tām jāizprot gan esošo, gan nākotnes klientu vajadzības, jāspēj izpildīt viņu prasības un jācenšas izzināt vēlmes.

"Kā viens no kvalitātes vadības sistēmas izpildījuma rādītājiem organizācijai jāiegūst un pastāvīgi jāizvērtē informācija, kas saistīta ar klienta uztveri par to, vai organizācija izpilda viņa prasības. Ir jānosaka šīs informācijas iegūšanas un izmantošanas metodes." (LVS EN ISO 9001:2000 8.2.1. Klientu apmierinātība)

Katra organizācija definē savus ārējos un iekšējos klientus. Ārējo klientu loks ir atšķirīgs, jo tieši saistīts ar produktu vai sniedzamo pakalpojumu, taču visām organizācijām ir kopējais iekšējais klients – organizācijas darbinieks.

Principa "orientācija uz klientu" kā "orientācija uz organizācijas darbinieku" īstenošana nozīmē :

- o spēju izprast personāla vajadzību un vēlmju spektru saistībā ar organizācijas piedāvātajiem produktiem vai pakalpojumiem, organizācijas uzticamību utt.;
- o prasmi nodrošināt līdzsvarotu pieeju personāla vajadzībām un vēlmēm;
- o spēju nodrošināt šo vajadzību un vēlmju izpratni organizācijas iekšienē visos tās līmeņos;
- o personāla apmierinātības izpēti un aktīvu rīcību atkarībā no rezultātiem;
- o saiknes uzturēšanu ar personālu.

Formulējot organizācijas stratēģiju un politiku un paziņojot to personālam, principa "orientācija uz darbinieku" ievērošana palīdz nodrošināt personāla vajadzību izpratni organizācijas iekšienē visos tās līmeņos. Nosakot organizācijas mērķus, principa "orientācija uz darbinieku" ievērošana palīdz panākt mērķu tiešu saistību ar personāla vajadzībām un vēlmēm. Pamatdarbības, atbalsta, vadības, t.sk. cilvēkresursu vadības procesu definēšana, prasību noteikšana, šo procesu mijiedarbība, īstenošana palīdz panākt organizācijas darbības pilnveidošanu vienlaikus ar personāla prasību izpildi. Ievērojot šo principu, arī tiek nodrošināts visu klientu apmierinātībai nepieciešamais personāla zināšanu un prasmju līmenis.

• Līdervadība

Organizācijai ir nepieciešami līderi, kuri veidotu organizācijas mērķus un noteiktu tās darbības virzienu. Visu līmeņu vadītājiem jāveido un jāuztur tāda organizācijas iekšējā vide, kas palīdzētu personālam pilnībā iesaistīties organizācijas mērķu sasniegšanā.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o rādīt personīgu iniciatīvu un piemēru;
- o izprast izmaiņas ārējā vidē un attiecīgi uz tām reaģēt;
- o apsvērt un ņemt vērā visu ieinteresēto pušu, t.sk. personāla intereses;
- o noteikt skaidru organizācijas attīstības virzienu;
- o veidot un panākt vienotu vērtību sistēmu un vienotu ētisko normu izpratni visos organizācijas līmeņos;
- o veidot savstarpēju uzticēšanos un novērst bailes;
- o nodrošināt personālu ar resursiem un rīcības brīvību tā kompetences ietvaros, vienlaikus nosakot pienākumu rīkoties ar pienācīgu atbildības sajūtu un nosakot informēšanas kārtību;

- o iedvesmot, iedrošināt personālu un atzīt tā ieguldījumu;
- o veicināt atklātu un godīgu attiecību veidošanos;
- o izglītēt personālu;
- o noteikt rosinošus mērķus un uzdevumus;
- o ieviest stratēģiju izvirzīto mērķu un uzdevumu sasniegšanai.

Formulējot organizācijas stratēģiju un politiku un paziņojot to personālam, līder vadības principa ievērošana palīdz veidot skaidru organizācijas attīstības vīziju un veicināt tās izpratni organizācijā. Pēc līder vadības principa vadītā organizācijā veidojas rīcībbspējīgs, motivēts, labi informēts un stabils kolektīvs, kas sastāv no darbiniekiem, kam ir pietiekamas pilnvaras un kuri aktīvi piedalās procesos un labāk spēj gan panākt organizācijas mērķu izpildi, gan attīstīt savas spējas.

• Darbinieku iesaistīšana

Darbinieki allaž ļoti ietekmē produkta vai pakalpojuma kvalitāti. Organizāciju veido visu līmeņu personāls, un tikai visa personāla (neatkarīgi no amata) iesaistīšana organizācijas politikas izpratnē un darbībā var nodrošināt darbinieku spēju maksimālu izmantošanu organizācijas labā un kopējo mērķu sasniegšanu.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o uzņemties pienākumus un atbildību konkrētās jomās un konkrētu problēmu risināšanā;
- o aktīvi meklēt iespējas uzlabot organizācijas darbību;
- o aktīvi meklēt iespējas pilnveidot savu kvalifikāciju, zināšanas un vairo pieredzi;
- o brīvi dalīties pieredzē un zināšanās ar kolēģiem;
- o koncentrēt uzmanību uz iespējām palielināt klientu apmierinātību;
- o ar radošu darbu veicināt organizācijas mērķu sasniegšanu;
- o pēc iespējas labāk pārstāvēt organizāciju, sazinoties ar klientiem;
- o gūt gandarījumu no sava darba;
- o strādāt ar entuziasmu un lepoties ar savu organizāciju.

Viens no svarīgākajiem principiem – bez augstākās vadības atbalsta un neiesaistot visu personālu nav iespējama efektīva kvalitātes vadības sistēma. Tas atkal pierāda, ka nepieciešams pievērst uzmanību cilvēkresursu vadībai. Šī principa īstenošana palīdz aktīvāk iesaistīt personālu organizācijas politikas un stratēģijas pilnveidošanā. Personālam veidojas vienota izpratne un kopīga atbildība par organizācijas mērķu sasniegšanu. Pieaug personāla apmierinātība ar darbu, un veidojas organizācijas iekšējā kultūra.

• Orientācija uz procesiem

"Procesu sistēmas izmantošanu organizācijā kopā ar šo procesu identifikāciju, sadarbību un pārvaldību var uzskatīt par "procesa pieeju". (LVS EN ISO 9001:2000 0.2. Procesa pieeja) Izmantojot procesa pieeju, jāpievērš uzmanību šādiem aspektiem: procesu definēšana, kritisko punktu noteikšana, prasību noteikšana un to izpilde, procesu analīze no pievienotās vērtības viedokļa, procesu rezultātu un efektivitātes novērtēšana un sasniegšana, nepārtraukta procesu pilnveidošana, kas pamatota ar objektīviem mērījumiem. Procesa pieejas izmantošana kvalitātes vadības sistēmā ir noteikta ar standarta prasībām, un procesa pieeju var veiksmīgi izmantot arī cilvēkresursu vadības sistēmas veidošanā.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o noteikt un identificēt vēlamā rezultāta sasniegšanai nepieciešamos procesus, t.sk. cilvēkresursu vadību;
- o identificēt un mērit procesu sākotnējos nosacījumus un rezultātus, t.sk. personāla kompetenču noteikšana un novērtēšana, personāla kompetenču attīstības plānošana, mācības un atkārtota kompetenču novērtēšana;
- o identificēt procesu un citu organizācijas funkciju mijiedarbību, t.sk. personāla atlases, personāla kompetenču attīstības, karjeras veidošanas, kā arī atalgojuma sistēmas veidošanas procesu;
- o izvērtēt ar procesiem saistītos riskus un ietekmi uz klientiem, piegādātājiem un citām procesā iesaistītajām pusēm, šis princips jāpiemēro kļūdu vadības aspektos, personāla aizvietošanas principu veidošanā utt.;
- o noteikt skaidru ar procesa vadību saistītās informācijas apriti, informācijas izplatīšanas un komunikāciju sistēmu;
- o noteikt skaidru pārskatu sniegšanas kārtību par procesu vadību, kas iekļauj arī personāla ieguldījuma un darba rezultātu novērtēšanas kārtību;
- o identificēt iekšējos un ārējos klientus, piegādātājus un citas darbībā iesaistītās puses, kā arī veicināt personāla izpratni par to, ka katrs darbinieks ir organizācijas iekšējais klients un struktūrvienības darbinieku var uzskatīt par citas struktūrvienības ārējo klientu, ņemot vērā procesu mijiedarbību un faktu, ka procesa rezultāts ir cita procesa ieejas informācija;
- o izstrādājot procesus, pievērst īpašu uzmanību to norises posmiem, rīcībām, vadības pasākumiem, mācību nepieciešamībai, iekārtām, metodēm, informācijai, materiāliem un citiem resursiem vēlamā rezultāta

sasniegšanai, kas nozīmē pirmām kārtām pievērst uzmanību personālam, kas plāno, veic un uzrauga procesus, darbību un pasākumus.

Procesa pieeju var uzskatīt par lietderīgu analītisku metodi un sistēmpieejas realizācijas priekšnoteikumu. Procesa pieeja palīdz panākt prognozējamākus rezultātus, saīsināt darbības ciklus, samazināt izmaksas un optimizēt resursu izlietojumu. Orientācija uz procesiem veicina arī personāla iesaistīšanos kopējo mērķu sasniegšanā. Procesa pieeju var veiksmīgi lietot visās vadības sistēmās, t.sk. cilvēkresursu vadībā, kas palīdz saskaņot procesu mijiedarbību ar organizācijas vajadzībām, veidojot stabilāku personāla sastāvu.

- **Sistēmpieeja vadīšanai**

Organizācijai ir jāizveido sistēma un nepārtraukti jāuzlabo tās efektivitāte. Tas nozīmē noteikta mērķa sasniegšanai nepieciešamo savstarpēji saistīto procesu sistēmas izveidi, izpratni, īstenošanu, novērtēšanu un vadību.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o definēt sistēmu, identificējot vai pilnveidojot procesus, kuri tieši ietekmē noteikta mērķa sasniegšanu, t.sk. cilvēkresursu vadības procesus, kas veido cilvēkresursu vadības sistēmu;
- o strukturēt sistēmu tā, lai visefektīvāk sasniegtu mērķi. Tas nozīmē, ka sistēmai jābūt caurskatāmā, saprotamai gan personālam, gan organizācijas vadībai, gan ārējiem klientiem, ekspertiem, piegādātājiem; sistēmas funkcionēšana regulāri jānovērtē un jāpilnveido;
- o izprast sistēmas procesu sakarības;
- o pastāvīgi pilnveidot sistēmu, izmantojot mērījumu un izvērtēšanas rezultātus;
- o pirms rīcības noteikt iespējamus resursu ierobežojumus, kas arī nozīmē plānot personālu un laikus reaģēt uz izmaiņām procesos.

Sistēmpieejas lietošana organizācijas vadības sistēmas veidošanā ļauj izveidot visaptverošu un rosinošu plānu mērķu sasniegšanai, saskaņot atsevišķo procesu mērķus ar kopīgajiem mērķiem, palīdz izprast problēmu cēloņus, laikus plānot un īstenot pilnveidojumus. Sistēmpieeja cilvēkresursu vadībā palīdz panākt labāku izpratni par katra darbinieka lomu un atbildību kopīgo mērķu sasniegšanā, kā arī rosina komandas darbu.

• Pastāvīga pilnveidošanās

Standarta prasības liek organizācijai pastāvīgi uzlabot kvalitātes vadības sistēmas efektivitāti, ko novērtē un īsteno personāls. Vēlmei pastāvīgi pilnveidoties vajadzētu kļūst par organizācijas pastāvīgu mērķi. Pastāvīga pilnveidošanās kā dzīves princips ir nepieciešama gan katram darbiniekam, gan organizācijai.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o nepieciešamību pastāvīgi pilnveidot produktus vai pakalpojumus, procesus un sistēmas noteikt kā katra darbinieka individuālu mērķi;
- o periodiski izvērtēt organizācijas darbību, salīdzinot to ar izcilības kritērijiem un identificējot pilnveidojamās jomas, t.sk. cilvēkresursu vadības procesos;
- o pastāvīgi pilnveidot visu procesu efektivitāti un lietderību;
- o veicināt preventīvo pasākumu īstenošanu, laikus un adekvāti reaģēt uz kļūdām, neatbilstībām, izmaiņām procesos, paredzot arī mācības;
- o nodrošināt katram organizācijas darbiniekam mācības par tādām pastāvīgas pilnveidošanās metodēm un paņēmieniem kā problēmu un konfliktu risināšana; "plāno - dari - vērtē - rīkojies" princips, kļūdu vadības princips u.c.;
- o novērtēt pilnveidošanas rezultātus.

Pastāvīgās pilnveidošanās principa lietošana cilvēkresursu vadībā palīdz attīstīt katra indivīda spējas. Tas palīdzēs iesaistīt darbiniekus pastāvīgā procesu pilnveidošanā un padarīt organizāciju konkurētspējīgāku.

• Lēmumu pieņemšana, pamatojoties uz faktiem

Efektīvu lēmumu pamatā vienmēr ir fakti - dati un informācijas analīze. Personālam, kas ir pilnvarots pieņemt stratēģiskus lēmumus vai kas pieņem lēmumus darba gaitā, ir nepieciešama izpratne par šī principa īstenošanu, māka argumentēt savu viedokli, informācijas vākšanas metožu pārzināšana un informācijas analīzes prasmes.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o veikt ar attiecīgā mērķa izpildi saistītu vērtēšanu, apkopot datus un informāciju;
- o nodrošināt pietiekamu datu un informācijas precizitāti, uzticamību un pieejamību;
- o analizēt datus un informāciju, izmantojot piemērotas metodes;
- o izprast statistisko metožu lietderību;

- o pieņemt lēmumus un rīkoties, ņemot vērā loģiskās analīzes rezultātus, personīgo pieredzi un intuīciju.

Cilvēkresursu vadībā liela nozīme ir objektivitātei personāla zināšanu un kompetenču novērtēšanā. Ļoti svarīgi atrast tādas metodes, kas palīdzētu samazināt subjektivitātes faktoru, un tādas novērtēšanas kritērijus un indikatorus, kas palielinātu objektivitāti. Datu un informācijas analīze no tādiem avotiem kā darbinieku aptaujas, darba grupas un darbinieku ieteikumi ir cilvēkresursu vadības sistēmas veidošanas un pilnveidošanas pamats.

• **Savstarpēji izdevīgas attiecības ar piegādātājiem**

Organizācija un tās personāls izvirza prasības piegādātājiem (piegādātājiem arī ir savas prasības un intereses), tā sadarbojas mūsu organizācijas un piegādātāju organizāciju personāls. Organizācija un tās piegādātāji ir savstarpēji atkarīgi, tādēļ abpusēji izdevīgas attiecības vairo abu pušu iespējas gūt panākumus un sasniegt labākus rezultātus.

Principa īstenošana praksē nozīmē:

- o identificēt un izvēlēties galvenos piegādātājus;
- o veidot tādas attiecības ar piegādātājiem, kas līdzsvarotu īstermiņa ieguvumus ar organizācijas un visas sabiedrības ilgtermiņa ieguvumiem;
- o veidot atklātus un skaidrus saziņas veidus;
- o rosināt kopīgu darbu produktu, pakalpojumu un procesu attīstīšanai un pilnveidošanai;
- o kopīgi veidot skaidru klientu vajadzību izpratni;
- o dalīties informācijā un nākotnes plānos;
- o atzīt uzlabojumus un sasniegumus piegādātāja darbībā.

Šo principu var traktēt kā konstruktīvas cilvēku attiecības abu pušu interesēs. Ar piegādātājiem tiek veidotas stratēģiskas partnerattiecības, ko var nosaukt par savstarpēju izglītošanos un attīstību. Piegādātāji tiek iesaistīti un līdzdarbojas jau kopš organizācijas mērķu un plānu realizācijas sākuma. Piegādātāju un mūsu organizācijas personāla mācības un kopīgie centieni izveidot veiksmīgu un ilgu sadarbību palīdz attīstīt un pilnveidot gan personālu, gan organizācijas. (7)

Ikkatra kvalitātes vadības principa īstenošana ir atkarīga no cilvēkiem, viņu zināšanām, kompetences, prasībām un vēlmēm, kā arī no viņu ieinteresētības, motivācijas un attīstības iespējām.

3. LVS EN ISO 9001:2000 standarta prasību saistība ar cilvēkresursu vadības aspektiem

LVS EN ISO 9001:2000 standarts tieši (6.2.pantā Cilvēku resursi) un netieši nosaka prasības cilvēkresursiem.

Bez zināšanām un iemaņām cilvēkresursu vadībā kvalitātes vadītāja darbības rezultāti ir pakļauti nopietnam riskam.

Personāla vadības daļas, personāla nodaļas vai kadru daļas, lai kā to sauktu, darbību var uzskatīt par pakalpojumu sniegšanu saviem klientiem. Kas ir personāla vadības daļas klienti? Pirmām kārtām organizācija darba devēja personā un darbinieki, kuriem personāla vadības daļa sniedz noteiktus pakalpojumus: nodrošina ar personāla lietvedību saistīto aktivitāšu likumību, nodrošina personāla atlases, integrācijas, plānošanas, novērtēšanas, mācību, karjeras plānošanas u.c. procesus.

Izskatīsim LVS EN ISO 9001:2000 standarta prasības cilvēkresursu vadības griezumā.

LVS EN ISO 9001:2000

Standarta prasības	Interpretācija
<p>Ievads. 0.1. Vispārīgi "Kvalitātes pārvaldības sistēmas ieviešana uzņēmumā ir stratēģisks lēmums."</p>	<p>Organizācijas stratēģijas noteikšana, attiecīgo lēmumu pieņemšana ir augstākas vadības uzdevums. Vadītāju – līderu zināšanas, vadības metodes un aktivitātes, prasme pieņemt lēmumus un iesaistīt lēmumu pieņemšanā personālu ir pirmais, taču stratēģiski ļoti svarīgais solis.</p>
<p>0.2. Procesa pieeja "Lai organizācija funkcionētu efektīvi, tai jāidentificē un jāpārvalda daudzas savstarpēji saistītas aktivitātes." Procesu identificēšana un vadības funkciju deleģēšana. Ja procesa pieeju izmanto kvalitātes vadības sistēmā, nozīmīgi kļūst šādi aspekti: "a) prasību izpratne un izpilde,</p>	<p>Darbinieku – vadītāju amatam izvirzītas prasības (zināšanas, iemaņas un prasmes) un darbinieku – vadītāju kompetences, šo kompetenču novērtēšana un attīstība: cilvēkresursu vadības sistēmas uzdevumi vai kvalitātes vadības sistēmas. Absolūti skaidrs, ka standarts nosaka prasības personāla zināšanām un prasmei analizēt</p>

<p>b) nepieciešamība analizēt procesu no pievienotās vērtības viedokļa, c) procesa rezultātu un izpildījuma efektivitātes sasniegšana, d) ar objektīviem mērījumiem pamatota nepārtraukta procesu uzlabošana.”</p>	<p>informāciju, deleģēt funkcijas, novērtēt darba rezultātus, kā arī prasības cilvēkresursu vadības procesiem – personāla atlasei, mācībām, personāla kompetenču un darba rezultātu novērtēšanai.</p>
<p>4.2. Prasības dokumentācijai 4.2.1. Vispārīgi “2.piezīme. Dažādās organizācijās kvalitātes vadības sistēmas dokumentācijas apjoms var atšķirties un ir atkarīgs no: (..) c) personāla kompetences.”</p>	<p>Atkal tieši sastopamies ar personāla kompetenci. Dokumentu skaitam jābūt pietiekamam, un dokumentu saturam jābūt darbiniekiem saprotamam. Tas ir atkarīgs ne tikai no personāla izglītības līmeņa (augstākā izglītība, maģistra grāds), bet arī no organizācijas mācību sistēmas un metodēm.</p>
<p>6. Resursu pārvaldība. 6.2.Cilvēku resursi. 6.2.1.Vispārīgi “Darbiniekiem, kuri izpilda darbus, kas ietekmē produktu kvalitāti, ir jābūt kompetentiem, pamatojoties uz atbilstošu izglītību, mācībām, prasmi un pieredzi.” 6.2.2. Kompetence, izpratne un mācības “Organizācijai: a) jānosaka, kāda kompetence nepieciešama personālam, kura darbība ietekmē kvalitāti, b) jānodrošina mācības vai citi pasākumi, kas apmierina šīs vajadzības, c) jānovērtē pasākumu efektivitāte, d) jānodrošina darbinieku izpratne par sava darba svarīgumu un nozīmi, par viņu ieguldījumu kvalitātes mērķu sasniegšanā, e) jāuztur izglītību, mācības, pieredzi un kvalifikāciju apstiprinoši protokoli (sk.4.2.4.)”</p>	<p>Standarta 6.2.punkts atspoguļo loģisko nepieciešamību veidot, ieviest un pilnveidot efektīvu cilvēkresursu vadības sistēmu. 6.2.pantā ir iekļauti daudzie cilvēkresursu vadības procesi: ieviest personāla atlasī, darba izpildes un personāla kompetenču novērtēšanu, izveidot efektīvu mācību un motivācijas sistēmu. Lai ieviestu efektīvu personāla atlases procesu, jānosaka prasības amatiem; lai nodrošinātu darbinieku izpratni par sava darba svarīgumu, jāveicina komandas darbs, lai nodrošinātu organizācijas vajadzībām atbilstošās mācības, šīm vajadzībām jāsakrīt ar personāla mācību vajadzībām.</p>

Kvalitātes vadība sākas no cilvēku domāšanas, tā veido izpratni par uzņēmuma kopsakarībām, problēmām, produktu un pakalpojumu nepārtrauktas uzlabošanas iespējām. Kvalitātes vadība ir līdzeklis, kas nostiprina darbabiedru kopējo darbību un attīsta viņu spēju patstāvīgi atrisināt dažādus jautājumus, kā arī stimulē uzlabojumus.

Šis jautājumu loks neaprobežojas tikai ar mērāmu un kvalitātes politikai atbilstošu mērķu izvirzīšanu organizācijas līmeņos un funkcijās, kā arī komunikācijas līniju izveidošanu organizācijā. Stingrākas prasības ir arī personāla jomā, jo darbiniekiem, kuru darbs ietekmē produkta un pakalpojuma kvalitāti, ir jābūt kompetentiem, ar atbilstošu izglītību, prasmēm un pieredzi.

Veiksmīgā kvalitātes vadības sistēmā būs iesaistīts viss personāls. To var sasniegt tikai tad, ja personāls ir iesaistīts kvalitātes sistēmas veidošanā. Lai sasniegtu mērķus, nepieciešama visu darbinieku apņemšanās. Tas var radīt sarežģītas situācijas, konfliktus, tomēr tie ir jāatrisina. Ir iespējams sasniegt tikai to līmeni, ko katrs personiski apņēmis sasniegt, izprotot kvalitātes vadības mērķus, priekšrocības un savas funkcijas. Kas ir vajadzīgs darbiniekiem?

- Darbiniekiem jātic, ka vadība vēlas viņus iesaistīt. Darbinieku attieksmi un rīcību lielākoties nosaka tas, kādas ir vadības prasības pret viņiem. Ir būtiski, lai būtu skaidri un nepārprotami definēts, kāda līmeņa iesaistīšanos ir vēlams sagaidīt no darbiniekiem.
- Darbiniekiem jāsaprot, kādu ieguldījumu var sniegt personāls. Cilvēki parasti negribīgi iesaistās darbībā, ja vien viņiem nav izteikta atļauja to darīt. Darbiniekiem ir jāzina savi pienākumi, tiesības un funkciju robežas. Tāpēc viņiem jāsniedz labi izveidots amata apraksts.
- Darbiniekiem vajadzīga izglītība un mācības. Lai panāktu katra darbinieka iesaistīšanos, ir nepieciešama viņu apņemšanās. Lai apņemtos, vajadzīga izpratne. Lai izprastu, vajadzīgas mācības. Lai notiktu mācības, vajadzīga vadības apņemšanās, plānošana, laiks un finansējums.

Tas, kā organizācija attiecas pret savu personālu, tieši ietekmē tās sasniegumus. Labi strādājot, katrs darbinieks uzlabo produktu vai pakalpojumu. Vairākos starptautiskos pētījumos atklāts, ka cilvēkresursu vadība ir viens no būtiskākajiem uzņēmuma konkurētspējas avotiem. (4) Jebkuras organizācijas darbības kvalitāte ir atkarīga no tās darbinieku kompetences, vērtībām un attieksmes.

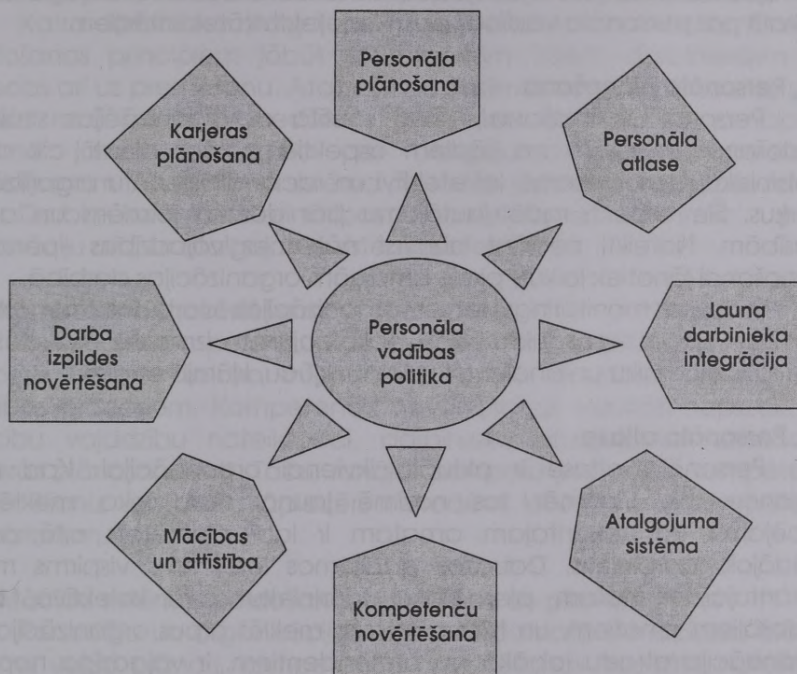
4. Cilvēkresursu vadības procesi organizācijā

Katra organizācija var citādi identificēt un nosaukt cilvēkresursu vadības procesus, bet, kā teikts Ineses Vorončukas grāmatā "Personāla vadība": "Personāla saimniecība – nozīmīgākā vadības joma organizācijā ar visu vadības funkciju spektru." Neviena organizācija nevar izvairīties no tādiem cilvēkresursu vadības aspektiem kā personāla vadības politikas noteikšana, personāla plānošana, atlase, jauno darbinieku integrācija, atalgojuma sistēmas veidošana, mācību sistēmas veidošana, darba rezultātu un darbinieku zināšanu novērtēšana, karjeras plānošana. (5) Diemžēl neviena organizācija nevar pilnībā izvairīties no kļūdām cilvēkresursu vadībā.

Sistēmiskās domāšanas princips ir pamatots uz uzskatu, ka pasaulē viss ir veidots kā sistēma un pati pasaule ir sistēma. Mēs paši esam sistēmas. Mijiedarboties mēs arī formējam sistēmas: ģimenes, komandas. Ģimeņu un komandu sistēmu mijiedarbībā formējas vēl lielākas sistēmas – organizācijas, sabiedrības, nacionālas kultūras. Viens no sistēmiskās pieejas principiem ir: viss ietekmē visu. Ir nepieciešamas noteiktas zināšanas un iemaņas, lai izskatītu procesus sistēmiski un sistemātiski. Sistēmiskā pieeja ir virzīta uz katra organizācijas locekļa funkcionālo spēju attīstību un potenciāla izmantošanu. (1)

Cilvēkresursu vadības sistēmu veido procesi un to mijiedarbība. Procesu loks ir diezgan plašs un kalpo operacionālās, taktiskās un stratēģiskās cilvēkresursu vadības mērķiem.

Pie operacionālās cilvēkresursu vadības procesiem varam pieskaitīt darba laika administrēšanu, atalgojuma sistēmas veidošanu, uzturēšanu un administrēšanu, kā arī darba attiecību veidošanu, uzturēšanu un pārtraukšanu. Pie taktiskās cilvēkresursu vadības procesiem pieskaitām personāla atlasi, jauno darbinieku integrāciju, mācību sistēmas veidošanu, uzturēšanu un pilnveidošanu, kā arī personāla novērtēšanu (auditēšanu). Personāla audits tiek uzskatīts par jaunu cilvēkresursu vadības tehnoloģiju, kas ietver personāla kompetenču, darba rezultātu novērtēšanu, lai atrastu pilnveidošanas un attīstības iespējas. Pie stratēģiskās cilvēkresursu vadības procesiem varam pieskaitīt motivācijas sistēmas veidošanu, uzturēšanu un pilnveidošanu, karjeras plānošanu un kļūdu vadības procesus. Kļūdām cilvēkresursu vadībā var būt ļoti nopietnas sekas, piemēram, mazvērtības kompleksi, ambicioza vadība, pārmērīga birokrātija, formālisms, vienaldzība u.tml.



1.attēls. Cilvēkresursu vadības procesu modelis

Veidojot cilvēkresursu vadības sistēmu, nedrīkst aizmirst, ka cilvēkresursus veido ne tikai darbinieki, bet arī vadītāji, ieskaitot augstākās vadības pārstāvjus. Visu līmeņu vadītāju amatu prasības ir daudz augstākas nekā citiem amatiem. Izmantojot piedāvāto cilvēkresursu vadības procesu modeli, konceptuāli izskatīsim procesus.

4.1. Personāla vadības politikas noteikšana

Augstākās vadības loma ir tieši saistīta ar organizācijas personāla vadības politikas formulēšanu. Politikai jābūt saprotamai visam personālam, lai veicinātu personāla iesaistīšanos politikas īstenošanā.

Politika periodiski jāpārskata un jāpiemēro organizācijas attīstības plāniem, tai arī jāatbilst personāla vēlmēm un vajadzībām. Vēlams politikas noteikšanā iesaistīt organizācijas personālu.

Politikas noteikšanas un īstenošanas rezultātu monitorings ietver arī darbinieku apmierinātības novērtēšanu – aptaujas, intervijas un citas metodes, lai iegūtu informāciju analīzei un pilnveidojumiem. Tādus

rādītājus kā štata izmaiņas, jauno un atlaisto darbinieku skaits arī var uzskatīt par personāla vadības politikas efektivitātes kritērijiem.

4.2. Personāla plānošana

Personāla plānošana ir tieši saistīta ar organizācijas struktūras veidošanu un sastāv no šādiem aspektiem: kādi amati, cik daudz darbinieku nepieciešams, lai efektīvi un racionāli īstenotu organizācijas mērķus. Šie aspekti rada jautājumu par darba normām un amatu prasībām. Noteikti nedrīkst aizmirst nākotnes vajadzības –personāla plānošanai jānotiek laikus, pirms izmaiņām organizācijas darbībā.

Procesa monitorings ietver organizācijas darbības monitoringu, izmaksu analīzi, produkta vai pakalpojuma izmaksu kalkulēšanas rezultātu dinamiku un analīzi, problēmu, kļūdu, kļūmju analīzi.

4.3. Personāla atlase

Personāla atlase ir aktuāla ikvienai organizācijai. Kad rodas vakance, ne vienmēr tas nozīmē jauna darbinieka meklēšanu. Iespējams, ka vakantajam amatam ir labi piemērots citā amatā strādājošs darbinieks. Daudzos gadījumos ieteicams vispirms meklēt vakantajam amatam piemērotu darbinieku savā kolektīvā, sevišķi vadošajiem amatiem, un tikai pēc tam meklēt ārpus organizācijas. Lai organizācija atrastu labāko no pretendentiem, ir vajadzīga nopietna sagatavošanās.

Personāla atlase ir tieši saistīta ar daudziem apakšprocesiem – amata prasību noteikšanu, aizvietošanas un pakļautības principu definēšanu, darba sludinājuma izstrādi un publicēšanu, pretendentu novērtēšanu utt.

Personāla atlases monitorings ietver daudz aktivitāšu, piemēram, darbaudzinātāja novērojumu izskatīšanu, jaunā darbinieka novērtēšanas datus, ko sniedz tiešais vadītājs un darbaudzinātājs pārbaudes perioda beigās.

4.4. Jauna darbinieka integrācija

Procesa sekas ir līdzīgas organizācijas reorganizācijas sekām. Pozitīvie reorganizācijas mērķi bieži saistīti ar personāla pārorientāciju. Jauna darbinieka integrācija daļēji ir cilvēka orientēšana atbilstoši organizācijas vajadzībām. Šis process ir saistīts arī ar psiholoģiskiem aspektiem – jauna darbavieta, jauns kolektīvs vienmēr ir stresa faktors. Integrācijas mērķis ir pēc iespējas ātrāk ievest jauno darbinieku kolektīvā un apmācīt tā, lai viņš spētu patstāvīgi veikt pienākumus.

4.5. Atalgojuma sistēmas veidošana, uzturēšana un pilnveidošana

Katra darbinieka atalgojums ir konfidenciāla informācija, tomēr tā veidošanas principi jābūt saprotamiem visiem darbiniekiem. Tas attiecas arī uz premēšanu. Atalgojuma sistēmas veidošana saistīta arī ar amatu ranžēšanas procedūrām, piemaksu definēšanas principiem. Sistēmai jārada pārlicība par atalgojuma atbilstību personāla ieguldījumam. Atalgojuma sistēma periodiski jāpārskata un jāpilnveido.

Darbinieku apmierinātības novērtēšana vienmēr sniedz informāciju arī par atalgojuma sistēmas efektivitāti.

4.6. Kompetenču novērtēšana

Personāla kompetenču novērtēšanu var uzskatīt par monitoringa procesu un par lielāko informācijas avotu daudziem cilvēkresursu vadības procesiem. Kompetenču novērtēšanas rezultāti nepieciešami mācību vajadzību noteikšanai, darbinieku atalgojuma noteikšanai, karjeras plānošanai utt. Taču, runājot par pašu personāla kompetenču novērtēšanu, uzmanība jāpievērš metodēm, kritērijiem un kompetenču indikatoriem.

4.7. Mācību sistēmas veidošana, uzturēšana un pilnveidošana

Personāla un organizācijas attīstības pamatā ir mācības. Mācību sistēmu veido plānoti, kompetenču novērtēšanas rezultātā noteikti, ar atbilstošām metodēm īstenoti, ar resursiem nodrošināti un novērtēti mācību pasākumi, kas orientēti uz organizācijas un personāla vajadzībām. Kompetenču novērtēšana, darbinieku apmierinātības līmeņa noteikšana un mācību novērtēšana sniedz informāciju par mācību sistēmas efektivitāti un pilnveidošanas iespējām.

4.8. Darba izpildes novērtēšana

Darbinieki, par kuriem organizācija rūpējas, kuri ir nodrošināti ar resursiem pienākumu izpildei un mērķu sasniegšanai, gaida, ka viņu darba rezultāti tiks novērtēti. Ja organizācijas darbībā ir šis princips, varam runāt par organizācijas iekšējo kultūru. Novērtēšana jāveic pozitīvā noskaņā un pēc principa, ka jebkādas darbības rezultāts ir galvenais procesu efektivitātes rādītājs.

Ir pašsaprotams, ar cik daudziem cilvēkresursu vadības procesiem ir saistīta darba izpildes novērtēšana un cik daudziem procesiem tā kalpo kā efektivitātes rādītājs.

4.9. Karjeras plānošana

Šis plānošanas rezultātā organizācija var nodrošināt personālam gan vertikālās, gan horizontālās karjeras iespējas. Darbinieks, kurš attīsta zināšanas un kompetenci, bagātina savu pieredzi, var pretendēt arī uz

karjeras izaugsmi. Karjeras iespējas var sniegt ne tikai jauni augstākie amati organizācijas hierarhijā, bet arī funkciju un pilnvaru paplašināšana. Vel viens ļoti svarīgs aspekts – organizācijai jādomā par vadošo darbinieku aizvietošanu. Ir viedoklis, ka labs vadītājs ir tāds, kurš spējīgs sagatavot sev aizvietotāju. Ne visiem, bet daudziem darbiniekiem ir svarīgi zināt, ka organizācijā ir karjeras izaugsmes iespējas.

Organizācijas procesu monitorings sniedz arī informāciju par to vadības efektivitāti, tādējādi liecinot arī par procesu vadītājiem. Personāla darba rezultātu un kompetenču novērtēšana sniedz informāciju par darbinieku potenciālu karjeras plānošanas izpratnē.

5. Organizācijas mācīšanās kultūra

Mācībās iesaistīta organizācija ir spējīga adaptēties, mainīties, attīstīties un pārveidoties atbilstoši klientu (gan iekšējo, gan ārējo) vajadzībām, vēlmēm un centieniem.

Arie de Geus grāmatā "Dzīvīgais uzņēmums. Uzņēmuma veidošanās, attīstība un ilglaicīgums" norāda: "Vis, kas notiek dzīvīgā uzņēmumā, ietverts divās galvenajās konceptuālajās atziņās:

- uzņēmums ir dzīva būtne;
- lēmumi, kurus dzīvā būtne pieņem nolūkā uz tiem balstīt savu rīcību, ir mācīšanās rezultāts." (15)

Cilvēkresursu vadība ietver plānotas, regulāras aktivitātes personāla kompetenču attīstībai, pilnveidošanai un motivācijas uzlabošanai. Līdz ar to katrā organizācijā ir svarīgi novērtēt un attīstīt katra darbinieka potenciālu. Visvieglāk attīstīt fiziskās īpašības, kas nosaka darba spējas. Psiholoģiskais potenciāls lielākoties ir iedzimts, tomēr arī to var attīstīt ar piemērotām metodēm. Radošais potenciāls ir cieši saistīts ar darba potenciālu.

Prasmes un zināšanas, kas attiecas uz amatu, protams, var iegūt un attīstīt laika gaitā, ejot "mēģinājumu, meklējumu un kļūdu ceļu". Tomēr tālredzīgs un domājošs vadītājs savā organizācijā noteikti ievieš mācību sistēmu, jo darbinieku izglītošana un attīstīšana ir viens no svarīgiem attīstības un motivācijas faktoriem.

Uz nepieciešamību domāt par personāla izglītošanu un attīstību norāda:

- ārējo faktoru izmaiņas (Eiropas direktīvas, likumdošanas akti, izmaiņas tehnoloģijās, globalizācija utt.);
- klientu augošās prasības un vajadzības;
- kvalitātes standartu prasību ieviešanas nepieciešamība;

- attīstības nepieciešamība (jauno tirgu apgūšana, tirgu paplašināšana);
- moderno tehnoloģiju lietošana;
- amatu maiņa organizācijā;
- personāla mainība;
- zema personāla apmierinātība;
- klientu sūdzību, reklamāciju skaita pieaugums;
- darba rezultātu efektivitātes krišanās utt.

Mācību sistēma, tāpat kā citas organizācijas aktivitātes un apakšsistēmas, atkarīga no organizācijas politikas. Šeit varētu minēt trīs atšķirīgas pieejas.

- Organizācijas, kurās vispār nedomā par darbinieku izglītošanu. Šīs organizācijas visbiežāk nevēlas vai nav spiestas domāt arī par kvalitātes jautājumiem.
- Organizācijas, kuru politika vērsta uz to, lai darbā tiktu pieņemti augsti kvalificēti, izglītoti darbinieki, veltot minimālu uzmanību viņu attīstībai un izglītošanai. Šīs organizācijas investē naudu personāla atlasē un konkurētspējīgā atalgojumā, nevis darbinieku izglītošanā.
- Organizācijas, kuru politika vērsta uz nepārtrauktu darbinieku izglītošanu. Izglītošanai ir būtiska loma darbinieku iesaistīšanā vadībā un darbībā, kā arī motivācijas paaugstināšanā.

Pēdējā laikā ārzemju menedžmentā radies moderns jēdziens "pašizglītotas organizācijas". Organizācijas pašizglītības princips pamatojas uz sistēmas izveidošanu un katra organizācijas locekļa sistēmiskās domāšanas ieviešanu. Pašizglītotas organizācijas idejas pamatā ir postulāts, ka katra organizācija spēj mācīties. Mācīties nenozīmē obligāti apmeklēt kvalifikācijas celšanas kursus, tomēr visu laiku jāpilnveidojas gan visai organizācijai, gan katram tās loceklim. Par organizācijas pašizglītības pamatkritēriju uzskata organizācijas pastāvīgu pilnveidošanu. Organizācijas darbinieki visu laiku cenšas uzlabot savus produktus vai pakalpojumus, pastiprinās organizācijas personāla un klientu mijiedarbība. Pašizglītota organizācija mācās no savas pieredzes un izmanto mācību rezultātus. (1)

5.1. Personāla mācību sistēma

Izdzīvo uzņēmums, kurš mainās ātrāk par apkārtējo vidi. (15) Tāpat kā visiem uzņēmuma darbības procesiem, arī personāla mācību un attīstības sistēmai jābūt strukturētai tā, lai viens posms loģiski sekotu citam. Mācību sistēmu var aplūkot ciešā saistībā ar fundamentālo Deminga ciklu: "plāno - dari - pārbaudi - rīkojies".

LVS ISO 10015:1999(E) standarts sniedz ieteikumus mācību procesa īstenošanai un nepārtrauktai pilnveidošanai un pievērš uzmanību mācību vajadzību definēšanai, projektēšanai un plānošanai, mācību īstenošanai un mācību rezultātu novērtēšanai.

Plānošanas posms sastāv no daudziem etapiem un procesiem.

Amatu kompetenču noteikšana

Šis posms jāveic, pieņemot darbinieku vai, pareizāk sakot, vēl pirms darbinieka pieņemšanas, lai būtu iespējams izraudzīties amatam **vispiemērotāko** darbinieku. Amata kompetenču modelis vai kompetences var tikt noteiktas amata aprakstā vai citur.

Procesa mērķis ir izstrādāt amatu aprakstu, definējot prasības saistībā ar specializāciju, izglītību, zināšanām, prasmēm un iemaņām, kā arī nosakot prasības pieredzei un cilvēka personības īpašībām. Amatu apraksti, pirmkārt, palīdz katram veikt pašnovērtējumu, kā arī veidot plānus savas personības attīstībai. Otrkārt, amatu apraksti kalpo kā pamats darbinieku attīstības plānu un organizācijas mācību plānu veidošanā, pirms tam izvērtējot darbinieku atbilstību amatu prasībām.

5.2. Personāla kompetenču novērtēšana kā instruments mācību vajadzību noteikšanai

Lai pēc iespējas labāk identificētu, kādu zināšanu un prasmju darbiniekiem trūkst, un līdz ar to izstrādātu organizācijas mācību plānu, izmanto personāla kompetenču novērtēšanu – personāla auditu. Katram amatam ir noteiktas prasības, un, veicot atbilstības novērtēšanas procedūras, iespējams noteikt katra darbinieka stiprās un vājās puses, kas parāda nepieciešamību mācīties. Svarīgi piebilst, ka tālredzīgs uzņēmums noteikti paredzēs arī nākotnes vajadzības. Minēto varam izteikt vienkāršā formulā:

$$MV = IK - EK$$

MV – mācību vajadzības;

IK – ideālās kompetences (mūsdienas un nākotnes prasības amatam);

EK – esošās kompetences (konkrētu darbinieku esošas kompetences).

5.3. Mācību projektēšana un plānošana

Kad noskaidrotas darbiniekiem nepieciešamās zināšanas un prasmes, var plānot mācību saturu, iepriekš izvērtējot resursus.

Mācības var organizēt gan uzņēmumā, gan ārpus tā, kas atkarīgs no uzņēmuma vajadzībām, finansiālā stāvokļa un augstākās vadības izpratnes par finanšu ieguldījumiem personālā. Mācības var organizēt,

sadarbojoties ar dažādām mācību iestādēm vai arī veidojot partnerattiecības ar citiem uzņēmumiem pieredzes apmaiņas veidā, jo neviens teorētiskais kurss nevar sniegt tik daudz pārliedības un pierādījumu kā praktiska piedalīšanās procesos. Pasniedzējus var pieaicināt vai sagatavot no savas vides.

Izstrādājot mācību plānu, noteikti jāņem vērā darbinieku noslogotība konkrētajā laikā, uzņēmuma tehnoloģijas un vadības sistēmas plāni, kā arī darbinieku vēlnes.

Plānojot mācību sistēmu, jāņem vērā mācībām atvēlētais budžets. Ir viedoklis, ka 1/12 daļa organizācijas darba samaksas budžeta jāplāno mācībām. Vienai organizācijai tā būs pārāk liela nauda, čita mācībām atvēlēs daudz lielāku finansējumu. Tomēr neviena mācību sistēma un neviena organizācija nevar iztikt bez finanšu ieguldījuma mācībās.

Sastādītais plāns jāapstiprina vadībai, un ar to jāiepazīstina visas ieinteresētās puses, lai tās varētu iēplānot laiku.

Mācību pasākumu izvēles, plānošanas un īstenošanas principiem jābūt pamatotiem ar organizācijas vadības politiku, likumu prasībām, pašas organizācijas un darbības jomas esošajām un nākotnes vajadzībām, kvalitātes sistēmas prasībām, kā arī personāla attīstības plāniem.

Veidojot organizācijas mācību plānu, ieteicams iekļaut:

- jauno darbinieku mācības;
- mācības izmaiņu vadībai – darbinieku mācības, lai laikus sagatavotos izmaiņām tehnoloģijās, procesos, dokumentētās prasībās;
- mācības kļūdu vadībai, lai samazinātu kļūdu rašanās iespējamību;
- plānotas mācības – kvalifikācijas iegūšanai, uzturēšanai un celšanai, kā arī personāla attīstībai.

5.4. Individuālie mācību plāni

Daudzas organizācijas praktizē personāla individuālo mācību plānu veidošanu. Individuālo mācību plānu var veidot pats darbinieks un, vēlnams, sadarbībā ar tiešo vadītāju, izmantojot organizācijas mācību plānu. Plānu vienmēr izstrādā konkrētam laika posmam, piemēram, gadam. Individuālie mācību plāni sniedz informāciju novērtēšanas procesiem – gan par darbinieku iesaistīšanu mācību sistēmā, gan par mācību pasākumiem u.tml. Ņemot vērā kvalitātes vadības sistēmas prasības, jāuztur mācības apliecināši pieraksti.

Kopsavilkumā var teikt, ka, plānojot mācības, jāatbild uz trim it kā vienkāršiem jautājumiem:

Ko mācīt? Kurš mācīs? Kā mācīt?

5.5. Korporatīvā mācīšanās kultūra

Augstākās vadības atbalsts, tā trūkums vai formalitāte būtiski ietekmē organizācijas mācību sistēmas efektivitāti. Augstākā vadība iniciē un atbalsta, personāls iesaistās, un mācību sistēma darbojas. Ja visi šie aspekti būs pareizi saskaņoti, ar laiku noteikti palielināsies personāla apmierinātība, pieaugs organizācijas darbības efektivitāte un klientu apmierinātība. Pareizi izvēlēta stratēģija un pārdomātas metodes noteikti veicinās arī organizācijas kultūras veidošanu un pilnveidošanu. Organizācijas iekšējā kultūra ir atkarīga arī no psiholoģiskā mikroklimata – noskaņojuma, darbinieku attieksmes pret kopīgās darbības raksturu un apstākļiem, pret kolēģiem, pret vadītājiem. (2)

Korporatīvas mācīšanās kultūras veidošanas un pilnveidošanas gaitā jāatrod līdzsvars starp "es" un "mēs". "Es" – katrs darbinieks, indivīds ar viņa vēlmēm, spējām un vajadzībām – un "mēs" – grupa, komanda, kolektīvs un organizācija. Katra darbinieka un organizācijas vēlmju un vajadzību integrācija.

Psiholoģiskā mikroklimata jēdziens eksistē kā objektīvi novērojams fenomens un kā subjektīvi pārdzīvojams stāvoklis. Objektīvā psiholoģiskā mikroklimata nozīme ir attiecību raksturā, kāds veidojas starp darbiniekiem ikdienas darbā. Pozitīvu mikroklimatu var radīt darbinieku spēja dalīties pieredzē, attieksme pret kļūdām, spēja mācīties no tām utt. Komforta, diskomforta un apmierinājuma sajūta par dažādiem kolektīva dzīves aspektiem darbiniekiem ir subjektīva. (2) Pozitīvam mikroklimatam var kalpot savlaicīga adekvāta reakcija uz personāla neapmierinātību, un bieži vien šī neapmierinātība ir saistīta ar zināšanu trūkumu, komunikācijas un izpratnes problēmām, ko var novērst ar mācību pasākumiem.

Pīters Klīne un Bernards Saunders (*Peter Kline & Bernard Saunders*) definējuši principus, ko augstākajai vadībai būtu vēlams piemērot savā attieksmē un vadības procesos, lai veicinātu organizācijas mācīšanās kultūru.

- Neaizmirstiet, ka arī jums ir jāmācās.
- Uzskatiet kļūdas par līdzekli, lai nemitīgi mācītos, kas ir dabiska nepieciešamība organizācijas attīstībai. Kā zināms no kvalitātes vadības teorijas, daudzu kvalitātes nodrošināšanas metožu pamatā ir kļūdu analīze. Lielākā daļa ievērojamāko atklājumu (daži pat domā, ka VISI atklājumi) pasaulē ir izdarīti kļūdu rezultātā. Bez kļūdām nebūtu jauninājumu.
- Jābūt vēlmei pilnveidot visus organizācijas procesus un sistēmas, kā arī pilnveidoties pašiem. Ja vajadzības mainās, jāmainās arī stratēģijai un organizācijai. Panākumu atslēga ir elastība. Perfekti izveidota sistēma vairs nav perfekta, tiklīdz tajā sāk darboties

cilvēki, un no vadības reakciju adekvātuma ir atkarīgs sistēmas un visas organizācijas darbības rezultāts.

- Veiciniet mācīšanos paša procesa, ne tikai rezultāta dēļ. Mācīšanās pati par sevi ir svarīga, jo nekad nevaram paredzēt, kādus praktiskus labumus gūsim no nepārtrauktas vingrināšanās.
- Ņemot vērā, ka dažādu personu mācīšanās spējas ir atšķirīgas, izrādiet cieņu arī pret procesu, ne tikai pret rezultātu.
- Cik vien iespējams, atbalstiet vienas personas zināšanu un iemaņu sniegšanu no citām. Ja mācīšanās kultūra ir attīstīta līdz pilnībai, notiks nematīga informācijas plūsma no vienas personas uz citu.
- Palīdziet darbiniekiem pašiem veidot savu mācību plānu, nevis dariet to viņu vietā. Tā kā katrs cilvēks ir individualitāte un mācās atšķirīgi, mudiniet un veiciniet katru atrast savu mācību metodi, nevis lietojiet vienu universālu metodi.
- Māciet veikt pašnovērtēšanu. Ja darbinieki iemācās sevi reālistiskāk novērtēt, viņi kļūst spējīgāki virzīt savu mācīšanos un tā nematīgi uzlabot savu darbu.
- Atzīstiet, ka ir dažādas pieejas mācīšanās procesam. Dalīšanās mācīšanās pieredzē atklāj dažādus ceļus, kā attīstīt katram piemērotāko mācīšanās veidu.
- Veiciniet darbinieku pieredzes apmaiņu. Jo vairāk cilvēki dalās pieredzē un mācās cits no cita, jo lielāka ir iespēja izveidot kopīgu sazināšanās bāzi ar visiem.

Noslēgums

Galvenais secinājums ir – veidojot un pilnveidojot kvalitātes vadības sistēmu atbilstoši LVS EN ISO 9001:2000 standarta prasībām, nedrīkst aprobežoties tikai ar prasību burtisku izpildi. Cilvēks ir lielākā organizācijas vērtība un jūgīgākais resurss, kas reaģē gan uz formālu pieeju, gan uz konstruktīvu, mērķtiecīgu un pilnveidojamu organizācijas vadības sistēmu.

Nedrīkst pieļaut situāciju, ka vienā organizācijā ir daudz dažādu vadības sistēmu. Katrai organizācijai ir vajadzīga viena vadības sistēma, kas iekļauj un integrē visas teorijā atsevišķi aprakstītās vadības sistēmas atbilstoši organizācijas mērķiem. Jā, LVS EN ISO 9001:2000 standartā nav prasības veidot cilvēkresursu vadības sistēmu, taču no katra cilvēka – organizācijas darbinieka izpratnes, iesaistīšanas, atbalsta, rīcības, kompetences, motivācijas ir atkarīga organizācijas darba kvalitāte, prestižs, konkurētspēja un klientu apmierinātība.

Visaptverošas kvalitātes vadības filozofija pamatota uz visa personāla līdzdalību, kā arī uz ilglaicīgu mērķu noteikšanu un īstenošanu. Organizācijas iekšējā kultūra, kas iekļauj radošu darba vidi, ikviena darbinieka virzību uz izciliem rezultātiem, kalpo stresu un konfliktu, sūdzību un kļūdu samazināšanai, veicina darbu komandās. Integrējot kvalitātes vadības un cilvēkresursu vadības sistēmu, var izveidot organizācijas kultūru, kas orientēta uz klientiem un kvalitāti.

Personāla mācības – viens no svarīgākajiem cilvēkresursu vadības procesiem, kas tieši saistīts ar kvalitātes vadības sistēmas prasībām. Organizācijā ir jāveido mācīšanās klimats.

Rezumējot, pirmkārt, jāsecina, ka esošajiem un topošiem vadītājiem ir nepieciešamas zināšanas, prasmes un iemaņas cilvēkresursu vadībā. Otrkārt, mācībās iesaistīta organizācija ir spējīga adaptēties, mainīties, attīstīties un pārveidoties atbilstoši klientu vajadzībām, vēlmēm un centieniem.

Izmantotā literatūra:

1. Sartans G.N., Smirnovs A.J., Gudimovs V.V., Podhvatilins N.V., Alešunas M.R. Jaunās tehnoloģijas personāla vadībā. – 2003. – 240 lpp.
2. Praude V., Beļčikovs J. Menedžments. – Vaidelote, 2001. – 509 lpp.
3. Kvalitātes vadības sistēmu vadītāja profesijas standarts nr. PS 0148, kas apstiprināts ar Izglītības un zinātnes ministrijas 2003.gada 7.janvāra rīkojumu nr. 6.
4. Bleiere S. Efektīva cilvēkresursu vadības sistēma – uzņēmuma konkurētspējas nodrošināšana // Kvalitāte. – Kvalitātes asociācija, 2001. – nr. 6. – 12.lpp.
5. Vorončuka I. Personāla vadība. Teorija un prakse. – Rīga: Latvijas Universitāte, 1999. – 272 lpp.
6. <http://www.iso.ch>
7. <http://iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html>
8. LVS EN ISO 9001:2000 Kvalitātes vadības sistēmas. Prasības.
9. LVS ISO 10015:2002 Kvalitātes vadība. Vispārīgie apmācības principi. Quality Management. Guidelines for Training.
10. http://www.hrpowerhouse.com/Personnel_CorpCulture/culture.asp
11. http://www.hrpowerhouse.com/Personnel_Training/training.asp
12. http://www.hrpowerhouse.com/Personnel_Policies/policies.asp
13. SIA "Fontes R&I" mācību semināra materiāli, 2003.
14. Ešenvalde Inese. Mācību kursa "Personāla vadības funkcijas" materiāls. – Triviums apmācība, 2003.
15. Arie de Geus. Dzīvīgais uzņēmums. Uzņēmuma veidošanās, attīstība un ilglaicīgums (Rīgas konferences). – Rīga: Fontes R&I, 1997. – 312 lpp.

16. Lieģeniece Daina. Ievads andragogijā jeb mācīšanā "būt" pieaugušo vecumā. Tālākizglītība. – Rīga: RaKa, 2002. – 183 lpp.
17. Rimšāne Dzintra. Kompetenču modelis – jaunas iespējas personālvadībā // Vadības sistēmu pasaulē (e-žurnāls). – ZBC Latvija, 2003. – 5.numurs.
18. Fēlavs G. Eberharts. Konflikti darbā. Atpazīt, risināt, novērst. – Rīga: Balta eko, 2003. – 121 lpp.
19. Pikeringa Pega. Personāla vadība. Kā prasmīgi motivēt darbiniekus un panākt vēlamu rezultātu. – Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 2002. – 125 lpp.

SOCIĀLO INSTITŪCIJU VADĪTĀJU PERSONĪGĀ PILNVEIDOŠANĀS

Sandra Darkēvica, Iveta Purne

Šajā rakstā analizēti personības attīstības un pilnveidošanās teorētiskie koncepti no filozofiskā, psiholoģiskā un andragoģijas viedokļa un cilvēka vides holistiskās un sistēmiski ekoloģiskās paradigmas skatījuma, kā arī definēts jēdziens "personīgā pilnveidošanās". Sociālo institūciju vadītāju profesionālās un personīgās pilnveidošanās kopsakarības norāda uz vadītāja vērtību orientācijas, partnerības un līdētības principiālo nozīmi kvalitatīvas vadības nodrošināšanā. Parādītas efektīva vadītāja prasmes un vadītāja personīgās kompetences komponenti.

Atslēgas vārdi: personības briedums, pašaktualizācija, pašrealizācija, izaugsmes motivācija, pašvirzīta mācīšanās, sistēmiskums, komplementaritāte, holistiskā paradigma, vērtību kompetence

Izvēlēta tēma saistīta ar filozofijas, sociālo zinātņu, psiholoģijas un garīgo mācību centrālo jautājumu par cilvēciskās būtības kodolu – *Es*. Šajā rakstā pēfīts viens no tā vektoriem – personīgā pilnveidošanās un šī pilnveides ceļa meklējumi saistībā ar sociālā darba vadības profesionālo jomu.

Zinātniskajā literatūrā pazīstami daudzveidīgi priekšstatī par to, kā izprast *Es*, tiek piedāvāti dažādi termini kopīgā koncepta interpretācijai, aplūkojot šo jēdzienu no atšķirīgiem skatpunktiem – saskaņā ar teorētisko un metodoloģisko nostādni, kurā sakņojas šie priekšstatī. Līdz ar to arī nav vispārpieņemta veida vai metodes, kā traktēt personīgās pilnveidošanās būtību. Personīgās pilnveides koncepta izpēti problemātisku padara tas, ka, no vienas puses, sabiedrības kultūrvēsturiskās attīstības gaitā ir izveidojušās personības jēdziena pamatnostādnes, jau ir *Es* psiholoģiskās izpratnes iedaļījumi, bet, no otras puses, globalizācijas iespaidā un mūsdienu multikulturālajā vidē ir grūti atrast orientieri atbilstoši konkrētas nozares vajadzībām. Pietrūkst arī vispārpieņemtas un skaidras terminoloģijas.

Tieši šajā apstākļī var saskatīt šīs tēmas teorētisko aktualitāti – analizējot atšķirīgās teorētiskās nostādnes, aplūkojot jēdzienu kopsakarības un terminoloģiskās atšķirības, tiek meklēts ceļš personīgās

pilnveidošanās teorētiski konceptuālai interpretācijai sociālā darba vadības nozarē.

Sociālo institūciju vadītāju personības kvalitātes un viņu profesionālās un personīgās pilnveidošanās problemātika vēl nav pētīta. No promociju darbiem kā tematiski vistuvākos var minēt Dainas Celmas disertāciju izglītības vadībā "Vadītāja darbība pārmaiņu procesos" (2004) un Indras Odiņas disertāciju pieaugušo pedagoģijā "Skolotāju sociālo prasmju pilnveide profesionālās tālākizglītības procesā" (2004). Abos šajos darbos ir akcentēta profesionāļa (skolotāja, skolas direktora) tālākizglītība, profesionālā attīstība. Jāpiemin, ka profesionālā izaugsme tiek saistīta ar speciālista personības unikālajām spējām un prasmēm, kas savukārt nodrošina kompetenci. Tiek pieminēts **andragoģijas princips**: pieaugušajiem ir jāiesaistās savas mācīšanās plānošanā un izvērtēšanā, jāmācās, balstoties uz pieredzi, un pieaugušie vairāk vēlas apgūt to, kas ir praktiski noderīgs darbā un/vai personīgajā dzīvē:

- pašlaik tālākizglītības kursi tiek uztverti kā jaunu zināšanu apguves veids, nevis kā sevis pilnveides līdzeklis,
- ir nepieciešamas īpašas programmas, kas veicinātu vadītāja personības attīstību un pieredzes apmaiņu,
- mūsdienu dzīves izmaiņas rada nepieciešamību pēc personību attīstošu sociālo prasmju tālākas apguves, kas veicinātu augstāka līmeņa domāšanas attīstību.

Latviešu valodas skaidrojošā vārdnīca vārdam "pilnveidošanās" sniedz šādu skaidrojumu: "**pilnveidot** – (pa)darīt labāku, pilnīgāku; pilnīgot. *P. savas spējas, savu meistariību. P. darba metodes; pilnveidoties* – kļūt labākam, pilnīgākam; pilnveidot sevi (*Dzejnieka talants nemīļīgi attīstās un pilnveidojas. Ansamblim vēl jāpilnveidojas.*)" Tā kā tēma paredz sociālās institūcijas vadītāja personības pilnveidošanās analīzi, sniedzam arī jēdziena "**personība**" skaidrojumu – *cilvēks kā aktīvas darbības subjekts; cilvēks ar savām individuālajām rakstura, intelekta un emociju īpatnībām.* (27) **Personība** – *persona, ko raksturo neatkārtojamu īpašību kopums, kas nosaka personas izturēšanos, attieksmi un izpaužas aktīvā, apzinīgā dzīvesdarbībā; individualitāte, kas no citiem atšķiras un apkārtējā vidē izceļas ar spēcīgām, parasti pozitīvām, rakstura īpašībām, aktīvu, apzinīgu attieksmi pret darbu un cilvēkiem; arī – ievērojama, populāra, slavena persona.* (11)

Personības pilnveidošanās konceptu teorētiskā izpēte

Pieejamais teorētiskais materiāls personīgās pilnveidošanās jautājumos, ko var attiecināt uz sociālo institūciju vadītāju darbību,

galvenokārt tiek aplūkots no diviem vektoriem: vadības teorijā tā ir vadītāja personības izpratne, un psiholoģijas zinātnē tā ir vadītājam nepieciešamo personības aspektu analīze. Turklāt personīgās pilnveidošanās jautājumu izpratne sabiedrībā ir atkarīga no kultūrvēsturiskās pieredzes, no sociālpolitiskās formācijas, bet profesionāļu vidē – no subjektīvās attieksmes, tāpēc par personības pilnveidi nevar runāt, norobežojoties vienā paradigmā.

Cilvēkus visos laikos ir nodarbinājušas pilnveidošanās idejas – no senās pasaules domātāju mantojuma, kristīgās teoloģijas un izziņas analīzes Rietumu tradīcijā līdz mūsdienu dažādajiem filozofiskajiem virzieniem. Tieši filozofija cenšas izpētīt un skaidrot cilvēka pamatjautājumus universālā, likumsakarību veidā. (7) Kaut arī jau seno austrumu zemju, antīko un vēlāko laiku filozofiskajās mācībās tika meklēti būtiskāko dzīves jēgas jautājumu skaidrojumi, apgaismības periodā ar Ž.Ž.Ruso (1712-1778) un I.Kanta (1724-1804) darbiem kā viens no svarīgākajiem pilnvērtīgas sabiedrības rādītājiem tika parādīts tikumības stāvoklis. Turklāt I.Kants uzsvēra indivīda lomu, sava veida "būtiskus pamatus" – spēju izvēlēties, domāt, paredzēt, uzņemties atbildību utt. Filozofs un teologs V.V.Klīve savā grāmatā "Gudrības ceļos" raksta: "Tomēr mēs varam pazīt vismaz vienu "lietu par sevi", t.i., būtībā – mūs pašus. Šajā ziņā mēs varam it kā paraudzīties "aiz fenomenu aizkara." (7, 149) V.V.Klīve norāda uz to, ko nevaram aplūkot materiāli, – uz mūsu prāta mentālo, garīgo realitāti – domāšanu, gribēšanu, lēmumu pieņemšanu, izdomu, loģisku slēdzienu veidošanu. Pēc I.Kanta sāktās cilvēka garīgo spēju (prāta) analīzes jautājumos par indivīda personīgo izaugsmi ir ieinteresēti vēl divu veidu filozofijas virzieni – fenomenoloģija un eksistenciālisms. Kā paskaidro V.V.Klīve: "Fenomenoloģija pamatos ir izziņas metode, kuras pamatjautājums ir – mūsu zināšanas par sevi un pasauli. Eksistenciālisms pamatos ir esamības filozofija, kas ir ieinteresēta par cilvēku un pasauli, ko fenomenoloģiskās metodes atklāj." (7, 187) Eksistenciālisma filozofs Ž.P.Sartrs sniedz arī personīgās pilnveidošanās jēdzienisku skaidrojumu, saistot to ar brīvās izvēles problemātiku. Tas nozīmē, ka cilvēkam nepārtraukti sevi jāveido, jāizvēlas, ko viņš darīs un kādu nozīmi piešķirs savai rīcībai. Šādos apstākļos izvēloties sevi, mēs arī izvēlamies, kādi cilvēki gribam būt. (7, 191)

Filozofs M.Mamardašvili vienu no mūsdienu problēmām saskata apstākļī, ka dzīve sabiedriskās masu ražošanas dažādos līmeņos un vēsturiski izveidojušās ideoloģiskās shēmas vienkāršo arvien lielākas cilvēku daļas īstenību, atbrīvo no pašizpratnes darba. Tomēr, lai sarežģītā pasaule turpinātu pastāvēt un attīstīties, cilvēcei ir doti mehānismi, kas sabiedrībai neļauj būt stagnātiskai, kas pasargā no strupceļa. Cilvēkam, lai izdzīvotu un attīstītos, ir jāsaprot pasaule, ir jāsaprot sevi, turklāt viņš no sevis kaut ko gaida – tās ir garīgās un personīgās vajadzības. Cilvēkam ir

nepieciešamība īstenot sarežģīto pašattīstību. Tas nozīmē īstenot kapitālleguldingumus sevī, savās spējās, centienos, iztēlē un domāšanā. Filozofs saka, ka "*cilvēks ir fundamentālu cilvēcisko prasību pret pasauli apkopojums*". (21)

M.Mamardašvili uzskata, ka katrā jaunā vai sarežģītā situācijā cilvēkam nepieciešama prasme saprast un atrast sevi un savu vietu ar to zināšanu un informācijas palīdzību, kas viņam ir par šo pasauli. (10) Zināšanas dod apjausmu par to pasauli, kādā personība gribētu vai arī (kas ir tas pats) negribētu dzīvot. "Cilvēks ir tāda būtne, kura pastāv, tikai uzdodot jautājumus." Turklāt šo vajadzību pēc zināšanu apguves filozofs saista ar cilvēka personību. Viņš paskaidro, ka personīgie jautājumi ir tie, kurus cilvēks uzdod pats sev. "Ja mūs soda sabiedrība vai vēsture, ar to var sadzīvot, ar to var dzīvot. Bet ar to, ko cilvēks attiecina uz sevi, dažbrīd nav iespējams sadzīvot. Tas ir nopietnāk nekā jebkurš cits kādos konkrētos morālos vai juridiskos noteikumos balstīts vērtējums." (21)

Filozofiskajā ziņā Es jēdziens ir līdzvērtīgs citam filozofiskam jēdzienam – *Dieva* vai *dievišķā intelekta* jēdzienam. Personības elementā, personības struktūrās ir ietverts tāds attīstības rezervuārs, kas nodrošina to cilvēces evolūcijas materiālu, kurš neļauj mūs ievest evolūcijas strupceļā. Interesi izraisa arī filozofa doma, ka cilvēki vienmēr intuitīvi meklē ļaunuma un netaisnības iemeslus, bet nekad nemeklē labestības un godīguma cēloņus. Pozitīvas psihiskās parādības veidojas sarežģītās cilvēka personības struktūrās, un tās neizpaužas kā bezgalīgs, vienmērīgs process, jo mēs nevaram pastāvīgi būt vienādā psihiskā stāvoklī, piemēram, intelektuālajā ieinteresētībā, ar vienādu interesi pārdzīvot mīlestību, pieķeršanos, vēlmi darīt labu utt.

Šāds skaidrojums par apkārtējo pasauli, kas vērstas uz parādībām (fenomeniem) kā uztveres objektiem (nevis kā neatkarīgi eksistējošiem faktiem un notikumiem), ir raksturīgs filozofijas fenomenoloģiskajam virzienam. Tas cenšas izziņāt, kā cilvēki domā par pasauli un kā viņi to izskaidro. Pretstatā pozitīvismam jeb "zinātniskajai" filozofijai fenomenoloģija uzskata, ka realitāte pēc savas būtības ir relatīva (*tāda, kas pastāv un mainās atkarībā no apkārtējiem apstākļiem (pretstats absolūtam)*) un subjektīva.

Cilvēka personīgās pilnveidošanās būtību nevar aplūkot atrauti no konteksta, un vispirms jādefinē tās vieta plašāka teorētiskā koncepta – Es – ietvaros. Es koncepcija vai Es tēls ir uz sevi vērsto sociālo nostādņu sistēma un sastāv no **kognitīvās, emocionālās un uzvedības** komponentiem. Es tēls kā sociālo nostādņu sistēma nodrošina cilvēka pielāgošanos apkārtējai videi, organizē pašizziņu un pašrealizāciju, realizē psiholoģisko pašaizsardzību. Es tēls parasti tiek apskatīts divos aspektos: pašreizējā momentā (reālais Es) un kādam jābūt cilvēkam vispār (ideālais Es). Priekšstatu formu par sevi kopums var būt gan

saskaņots, gan pretrunīgs, nesabalansēts. Šo kopumu, saskaņotību nosaka pirmām kārtām cilvēka pašvērtējums kopīgās darbības procesā un viņa saskarsmē ar citiem cilvēkiem. Saskaņotības pakāpe, sabalansētība ir tas pamatfaktors, kas nosaka ne tikai cilvēka apmierinātību ar dzīvi, statusu, stāvokli sabiedrībā, ne tikai psihisko veselību, kopējo personības emocionālo fonu, bet arī cilvēka dzīves stratēģiju, viņa darbības raksturu un potenciālu.

Humānistiskās psiholoģijas teorijas, kuras pārstāvēja Karls Rodžerss, Abrahams Maslovs, Fricis Pērls, Ērihs Fromms un Gordons Olports, uzsver individuālismu, neatkarību, brīvību, spontanitāti, radošās spējas un cieņu pret cilvēku, tomēr neaizmirstot savas personīgās vajadzības. Šo vajadzību piepildīšana nozīmē realizēt savas iespējas, jo cilvēkam ir jāaug un jāveidojas.

Personīgās pilnveidošanās būtības jautājumus palīdz izprast cilvēka personības attīstības analīze, un tieši **Gordons Viljards Olports** (1897–1967) savulaik akadēmiskajā zinātnē izvirzīja personības aktivitātes priekšnosacījumu, pasaules uzskata, pašrealizācijas un personības brieduma izpēti nepieciešamību. (24) G.Olports pagājušā gadsimta 50.gados psiholoģiskajā teorijā ieviesa jēdzienu "proprium" (*proprium* – 'īpašums' latīņu val.), "personības propriatīvās struktūras", kā arī izveidoja personības attīstības periodizāciju, kas pamatota uz septiņiem propriuma aspektiem. G.Olports par propriumu ir nosaucis individuāli raksturīgās dzīves jomas. Proprium jeb patība nepārtraukti un pakāpeniski attīstās, aptverot cilvēka dzīvi visā tās garumā. (6) Tā kā par vadītāja personību var runāt tikai, pieņemot to kā veselu, nobriedušu personību, pievērsīsimies G.Olporta no rietumu kultūras vērtību viedokļa izvirzītajiem veselas, attīstīties spējīgas personības kritērijiem.

- 1) **Es paplašināšana** – spēja interesēties ne tikai par savu ķermeni un materiālo stāvokli, t.i., pašizpratne, ņemot vērā citu cilvēku intereses. Autonomu interešu daudzveidība. Nobrieduši cilvēki spēj un vēlas aktīvi iesaistīties dažādās sabiedriskās darbībās, viņiem ir aizraušānās, viņi interesējas par politiskiem vai reliģioziem jautājumiem, par visu, ko uzskata par nozīmīgu. Šis kritērijs sasaucas ar Ē.Fromma produktīva cilvēka īpašībām.
- 2) **Siltas emocionālas attieksmes spēja, kopības izjūta.** Draudzīga intimitāte un līdzjūtība, tā izpaužas arī spējā būt tolerantam pret vērtību dažādību.
- 3) **Pašpieņemšana**, spēja pieņemt sevi un izjust fundamentālu emocionālu drošību. Nobriedusi personība ir emocionāli mierīga un noraida ārkārtīgas, nekontrolētas reakcijas.
- 4) **Aktīva, apkārtējai realitātei atbilstoša uztvere, domāšana un darbība.** Piemīt dzīvei, arī darbam nepieciešamās prasmes un zināšanas. Nobriedusi personība prot nodoties darbam, mērķa vai

idejas realizēšanai, spēj centrēties uz problēmu, ne tikai uz savu ego.

- 5) **Sevis objektivācija.** Spēja izprast sevi un saistīt iepriekšējo pieredzi ar atbilstošu emocionālu attieksmi. Humora izjūta, kas korelē ar pašizpratni.
- 6) Vienota, harmoniska dzīves filozofija, kas var būt un var arī nebūt reliģioza. Nobriedušai personībai atšķirībā no nenobriedušas personības piemīt savs pasaules uzskats.

Runājot par personības attīstības pamatu, G.Olports izmantoja sevis izveidoto iezīmju klasifikāciju, kas fokusēta uz cilvēka unikālo individualitāti – personālo *dispozīciju* raksturojumu. Dispozīcijas norāda ne tikai uz kopīgajām tendencēm, kas palīdz izdzīvot, un ar iedzimtību saistītajiem raksturlielumiem, bet arī uz indivīda potenciālajām spējām, piemēram, spēju mācīties, morālo sirdsapziņu, *Es koncepciju*, raksturīgākajām īpašībām un interesēm. Personības tapšanu ietekmē arī dispozīcija uz savu spēju apzināšanos. Par vienu no svarīgākajām spējām personības tapšanā G.Olports nosauc individuāciju, individuāla dzīves stila formēšanos, ko raksturo pašapziņa, paškritiskums un pašattīstība. (15) Viņš norāda uz mūsdienu freidistu uzskatiem, ka ir ne tikai ego jāpiešķir saprāta un racionalizācijas spējas, bet arī jāatzīst tendence uzturēt savu personīgo produktīvo interešu sistēmu, neskatoties uz impulsu un ārējo pastiprinātāju izraisītiem kārdinājumiem. Neofreidisti sauc to par stiprinātu ego, kas darbojas pret parasto tūlītējo adaptāciju un sasprindzinājumu. (24, 190)

Analizējot G.Olporta darbus par personības tapšanu, ir skaidri uztverams autora akcentētais "*personīgās virzības*", "*tiekšanās*" rakurss. Tas tiek skaidrots no ego iesaistītas uzvedības viedokļa, ar piemēriem no dažādu psiholoģijas teorētisku pētījumiem nonākot līdz motivācijas doktrīnas nepieciešamībai. Pēc G.Olporta domām, ir vispārējs motivācijas likums, ko viņš nosaucis par "*funkcionālo autonomiju*". Šī funkcionālās autonomijas koncepcija vairāk norāda uz attīstības bioloģisko dabu, tomēr šajā *mainīgajā* un *pašstabilizējošajā* motivācijas sistēmā ir vieta cilvēka zinātkārajai būtībai, identitātes nostiprināšanai un pašrealizācijai. Viņš pieļāva, ka katrai personai piemīt noteikts radošas enerģijas līmenis, kas jāapmierina. Šis radošais meklējums augšanas, jēgpilnas dzīves, attīstītas patības virzienā ir būtiskākā cilvēka dabas daļa.

Arī profesore Ārija Karpova, analizējot G.Olporta darbus, secina, ka cilvēks ir mūžīgā kustībā un ir atvērta sistēma, kas arī palīdz izskaidrot virzīšanos uz briedumu. (6, 198) G.Olports cilvēka iekšējās vajadzības pēc izaugsmes kā individuālās kvalitātes nozīmīgu teorētisku pamatojumu saskata A.Maslova grāmatā "*Motivācija un personība*" atspoguļotajos

motīvu veidos – deficientajā motivācijā un augšanas motivācijā (metamotivācijā). (24, 199)

Turpinot personības tapšanas analīzi, jāpievēršas ievērojamā ego psihologa Ērika Ēriksona (1902–1994) personības attīstības periodizācijā iekļautajām stadijām, kas norāda uz personības brieduma pazīmēm. Tā kā mūs interesē tāds indivīds, kurš ir sasniedzis noteiktu personības identitātes pakāpi, kā robežšķirtni varam noteikt **personības brieduma stadiju**, kas Ē.Ēriksona klasiskajā variantā ir 25–50 gados, bet mūsdienās šis vecums netiek tā precizēts. Kāda ir Ē.Ēriksona izpratne par nobriedušas personības pilnveidošanās centieniem un izpausmēm? Piekrītot atziņai par to, ka iepriekšējās pakāpēs sasniegtā identitāte ietekmē personības tālāko attīstību un funkcionēšanas efektivitāti, jāatzīmē, ka galvenais, ar ko personība nostājas uz **produktīvas jaunrades** sliekšņa, ir spēja uz lojalitāti, kompromisu, tā ir spēja brīvi veidot intīmas psiholoģiskas tuvības attiecības ar apkārtējiem cilvēkiem.

Humānistiskās psiholoģijas vienojošais princips ir sevis izteikšana jeb pašaktualizācija. Tieši par šo jēdzienu fenomenoloģijas virziena pārstāvis psiholoģijā K.Rodžerss raksta grāmatā "Uz klientu centrēta terapija": "Organismam ir viena galvenā tendence un mērķis – piepildīt, uzturēt un vairot savas iespējas." Psihologs K.Rodžerss pie saviem uzskatiem par jēdzienu "laba dzīve" nonācis tiešā, praktiskā darbā ar cilvēkiem, nevis vadoties no filozofiski zinātniskā virziena. Ar jēdzienu "laba dzīve" K.Rodžerss apzīmē visu cilvēka pilnvērtīgas funkcionēšanas kopumu.

- 1) Viens no procesa, ko K.Rodžerss sauc par "labu dzīvi", aspektiem ir virzība no aizsargreakcijām uz paša pieredzes izraisītu atvērtību;
- 2) pieaug vēlme dzīvot tagadnē;
- 3) pieaug uzticēšanās savam organismam. (26)

Pilnvērtīga funkcionēšana ir tapšana, kam nepieciešama radoša darbība. Turklāt, pieņemot, ka K.Rodžersa **pilnvērtīgi funkcionējošais cilvēks** ir tāds, kurš sasniedz viņam nozīmīgus mērķus, kas apmierināts ar dzīvi kopumā un ir sava veida ideāls, minētais koncepts ir piemērots personības attīstošu darbību realizēšanai.

Izcilais humānistiskās psiholoģijas pamatlicējs Abrahams Maslovs (1908–1970) ir arī pašaktualizācijas teorijas izveidotājs. A.Maslovs uzskata, ka pats galvenais cilvēkā ir viņa svarīgākās vajadzības, pēc kā cilvēks tiecas. Viņa radītajā personības vajadzību struktūrā visaugstākajā līmenī, salīdzinot ar citām personas vajadzībām to hierarhijā, ir vajadzība pēc pašīstenošanās. To vēl sauc par **pašaktualizāciju** vai pašrealizāciju. (12, 162) Tieši šis cilvēka darbības dzinulis, mūsuprāt, ir personības pilnveidošanās virzītājspēks. Psiholoģijas doktora V.Reņģes A.Maslova ideju izklāstā precīzi parādīta pašaktualizācijas saistība ar cilvēka personīgo pilnveidošanos. A.Maslovs personības vajadzību struktūru ir

radījis, lai parādītu, cik nozīmīga ir pašstenošanās/pašaktualizācija. Pašaktualizācija nozīmē, ka cilvēks tiecas būt tas, kas viņš var būt konkrētajos apstākļos. Salīdzinājumā ar A.Maslova sniegtās vajadzību hierarhijas iepriekšējo līmeni – vajadzību pēc cieņas – aktuālas pašstenošanās gadījumā indivīdam ir vienalga, ko par to domā citi, svarīgākais – ko viņš domā pats par sevi, par savu dzīves aicinājumu. A.Maslovs savos darbos nelieto vārdu "development" – "attīstība", ko tradicionāli lieto psiholoģijā, viņš lieto citu vārdu "growth", kas ir personības augšana, izaugsme. Nenoliedzami, personas, kurām ir vajadzība pēc pašaktualizācijas, var nosaukt par nobriedušām personībām.

A.Maslovs sniedz pašaktualizēto cilvēku raksturojumu.

1. Efektīvāka realitātes uztvere un komfortablāka attieksme pret to.
2. Sevis, citu un dabas pieņemšana.
3. Spontanitāte, vienkāršums.
4. Koncentrēšanās uz uzdevumu (atšķirībā no koncentrēšanās uz sevi).
5. Vēlme pēc vienatnes un dažbrīd neliela nošķirtība.
6. Autonomija, neatkarība no kultūras un vides.
7. Pastāvīgs vērtējuma svaigums.
8. Mistiskums un augstāko apziņas stāvokļu pieredze.
9. Kopības sajūta, piederības, iesaistīšanās jūtas.
10. Dziļākas personu attiecības.
11. Rakstura struktūras demokrātiskums.
12. Prasme atšķirt līdzekļus un mērķus, jauno un labo.
13. Filozofiska, labestīga humora izjūta.
14. Pašaktualizēta radošā darbība.
15. Pretošanās akulturalizācijai. (19)

Savā pēdējā grāmatā "The further reaches of human nature" (1971) A.Maslovs apraksta astoņus ceļus (uzvedības tipus), kas noved pie pašaktualizācijas.

- Pašaktualizējošu **pārdzīvojumu** momentu apzināšanās (līdzīgi kā budisma "satori" – apgaismība).
- Pašaktualizācija nozīmē izvēlēties **izaugsmi**. Izvēlēties attīstību nozīmē atvērties jaunai, negaidītai pieredzei, riskējot nokļūt nezināmajā.
- Aktualizēties nozīmē **tapt reālam**, eksistēt faktiski, ne tikai potenciālā. Pašaktualizācija ir prasme mācīties saskaņoties ar savu iekšējo dabu: "Nevar gudri izvēlēties dzīvi, ja tu neuzdrošies ieklausīties sevī, savā patībā katrā dzīves brīdī."
- **Godīgums** un **atbildības uzņemšanās** par savām darbībām.

- Pirmie pieci soļi palīdz attīstīt **“labākas izvēles” spējas**. Mēs iemācāmies ticēt saviem spriedumiem un instinktiem un darboties saskaņā ar tiem. Tas dod iespēju iet pa pareizo izvēļu ceļu.
- Pašaktualizācija – tā ir arī pastāvīga sava **potenciāla attīstīšana**. Tas nozīmē savu spēju un prāta izmantošanu, lai labi darītu sevī izvēlēto darbu. Tā kā pašaktualizācija nav vienreizējs sasniegums, bet gan bezgalīgs process – dzīvošanas, darba un attiecību ar pasauli veids, Dž.Feidīmens un R.Freigērs to salīdzina ar apgaismības ceļu budismā.
- **“Pārdzīvojumu virsotnes”** (*peak experience*) – pašaktualizācijas mirklī, kuros mēs vairāk mīlam un pieņemam citus, esam brīvāki no iekšējiem konfliktiem un trauksmes, esam spējīgāki konstruktīvāk izmantot savu enerģiju.
- Tālākais pašaktualizācijas solis – savu **“aizsardzību” pakāpeniska atklāšana un pārvarēšana**. Mums jāapzinās, kā mēs izkropļojam gan paštēlu, gan ārējās pasaules tēlus ar projekciju, represiju u.c. aizsargmehānismiem. (19)

Tiekšanās pēc augstākiem mērķiem liecina par cilvēka psiholoģisko veselību, turklāt psiholoģisko izaugsmi A.Maslovs skaidro kā pakāpenisku arvien augstāku vajadzību apmierināšanu. Viņš atzīmē, ka izaugsme notiek ar pašaktualizācijas palīdzību. Tātad pašaktualizācija nozīmē ilgstošu, pakāpenisku iesaisti izaugsme un spēju attīstīšanā līdz maksimālajam līmenim. A.Maslovs norāda, ka izaugsmes motivācija ir salīdzinoši vāja, ja to apskata tikai saistībā ar fizioloģiskajām vajadzībām, kā arī drošības un cieņas vajadzībām.

Izaugsmes šķēršļi

- 1) Negatīva pieredze, kuras dēļ izveidojušies paradumi individuāli ierobežo neproduktīvā rīcībā.
- 2) Sociālā ietekme un grupas spiediens.
- 3) Iekšējās aizsargbarjeras.

Destruktīva apkārtnē un rigīdā, autoritāra izglītība viegli noved pie neproduktīviem uzvedības paradumiem. Pēc A.Maslova, stipri izteikti paradumi vispār traucē psiholoģisko izaugsmi, jo samazina elastību un atvērtību.

Izpētot, kā A.Maslovs skaidro motivāciju un vērtību sistēmu, mūsu darba kontekstā nozīmīga šķiet attīstības vajadzību un vērtību izraisītā īpašā uzvedība – **metamotivācija**. Tāda motivācija vairāk piemīt cilvēkiem, kuri ir pašaktualizējušies un kuru zemākās vajadzības ir apmierinātas. Metamotivācija bieži ir *sevis ziedošanas forma* noteiktiem ideāliem un mērķiem, kaut kam “ārpus sevis”. Piederības jūtas, atbilstoša profesija, noteiktu vērtību aizstāvēšana ir tikpat svarīgas psiholoģiskajai

labklājībai kā drošība, mīlestība un pašcieņa. (6, 175) "Augstākās vērtības eksistē paša cilvēka dabā un ir tur atrodamas," atzīst A.Maslovs un šādas vērtības nosauc par *esamības vērtībām*. Tās ir: patiesība, labestība, skaistums, veselums, dihotomijas pārvarēšana, dzīvīgums (dzīvei svarīgs), unikalitāte, pilnīgums, pabeigtība, taisnīgums, kārtība, vienkāršība, bagātība, vieglums bez piepūles, spēle, pašpietiekamība.

A.Maslovs ir viens no pirmajām autoritātēm psiholoģijā, kas skaidrojis **transcendentās dimensijas** cilvēka dzīvē. Cilvēki, kuri ikdienā jūt transcendentās dzīves aspektu (*pārdzīvojuma virsotnes, mistiskie pārdzīvojumi*), domā holistiskāk, viņi ir spējīgāki transcendēt tādas kategorijas kā pagātne, tagadne, labais un ļaunais, uztvert vienotību dzīves sarežģītībā un pretrunīgumā. (6, 181)

A.Maslovs pašaktualizētas personības *transcendentā, garīgo dimensiju* ievieto jaunas psiholoģiskas jomas - **transpersonālās psiholoģijas** izpētes laukā. Transpersonālās psiholoģijas centrālais jautājums ir paštranscendence, tā iekļauj sevī reliģijas un garīguma izpēti. (16) Transpersonālā psiholoģija praktiski pēta meditāciju, jogu elpošanas vingrinājumus, citas garīgi attīstošas disciplīnas.

Tātad jēdzieni *personīgā pilnveidošanās* un *pašaktualizācija* atrodas vienotā Es psiholoģiskās izpratnes modelī, kas raksturo personības attīstību. Turklāt personīgā pilnveidošanās ietver sevī lielu saturisko daļu no A.Maslova piedāvātā pašaktualizācijas raksturojuma.

Viktors Frankls (1905–1997) – piedāvā uzskatu, ka cilvēks ir līdzīgs tēlniekam, kurš no akmens bluķa veido savu dzīvi. Turklāt jādara tā, kā to dara skulptors, – jācenšas akmenī ieraudzīt būtību, lai pēc iespējas mazāk lieki skaldītu. (4) V.Frankls savā koncepcijā lielu uzmanību pievērš vispārcilvēciskajām vērtībām, kas formējas dzīves pieredzes rezultātā, it īpaši ciešanās. Viņš izcēlis trīs cilvēka dzīvi ietekmējošas vērtību grupas: radošās vērtības, pārdzīvojumu vērtības un attiecību vērtības. Izpētot aktualizācijas problēmas, V.Frankls pievērsās psiholoģiski veselās, nobriedušās personības noteikšanai. Psiholoģiski nenobriedis cilvēks pats sev neļauj realizēt savas iespējas, viņš pats sev traucē kļūt par to, kas viņš varētu būt. V.Frankla izpratne par pašaktualizāciju atšķiras no jau minētajiem autoriem, nosakot tās virzības vektora atšķirīgo pozīciju. Viņš uzskatīja, ka pašaktualizācija ir opozīcijā personības paštranscendencei. Lai ilustrētu savu domu, kā piemēru viņš izmantoja bumerangu. Bumeranga mērķis nav atgriezties pie cilvēka, bumerangs atgriežas pie cilvēka, kad tas nav trāpījis mērķī. Tāpat arī cilvēki atgriežas pie sevis tad, kad tiek pazaudēts dzīves mērķis. Veselas personības, viņaprāt, ir cilvēki, kuri:

- 1) ir brīvi savu darbību izvēlē;
- 2) ir personīgi atbildīgi par savu uzvedību un attiecībām, ko viņi realizē dzīvē;

- 3) nepakļaujas ārēja spēka iedarbībai;
- 4) ir atraduši dzīves jēgu, kas viņus apmierina;
- 5) apzināti kontrolē savu dzīvi;
- 6) ir spējīgi uz radošu darbību, līdzpārdzīvojumu;
- 7) ir paštranscendenti.

Rollo Mejs (1909–1994) – attīsta eksistenciālisma pieejas psiholoģijā un izveido savu *personības* izpratni. Tā definēta kā dinamiska struktūra, kam piemīt radoša aktivitāte. R.Mejs uzskata, ka personības struktūrā svarīgu vietu ieņem brīvība, individualitāte, sociālā integritāte un reliģiozitāte (garīgums). (20, 28)

Lai no vispārīgas, vairāk no psiholoģijas u.c. zinātņu viedokļa analizējamas personības pilnveidošanās teorētiskā skatījuma varētu fokusēties uz individualizētu (respektīvi, sociālas institūcijas vadītāja) pilnveidošanās izpratni, pamatojoties uz visu minēto personības kontekstu, turpmākajā izklāstā izmantots termins "personīgā pilnveidošanās".

Tāpat **personīgā pilnveidošanās** ir uzskatāma par nobriedušas personības aktīvu, apzinātu un iekšējas nepieciešamības motivētu, mērķtiecīgu darbību. Nozīmīga personīgās pilnveidošanās pazīme – sava iekšējā potenciāla produktīva realizēšana, iekļaujot personīgās, to skaitā garīgās, vērtības.

Kopumā pēc personības attīstības psiholoģisko konceptu izpēti var secināt, ka personīgā pilnveidošanās kā indivīda mērķtiecīga darbība notiek vienlaikus ar personības brieduma iestāšanos.

Precīzāk atklāt indivīda vajadzību pēc pašrealizācijas izglītojoties palīdz andragoģijas principu analīze. (8, 38) Personīgās pilnveidošanās tēmas izpratnei svarīga ir andragoģijas epistemoloģiskā orientācija – pieaugušo sevis virzība, mācīšanās atvieglošana, personības emancipācija (atbrīvošana) u.c.

Pieaugušo izglītības mērķis iekļauj gan personīgās, gan sociālās funkcijas, to skaitā:

- intelekta attīstību;
- individuālo pašrealizēšanos;
- personīgo un sociālo bagātināšanos. (9, 38)

Viena no andragoģijas teorētiskās bāzes pamatpieejām tiek balstīta uz cilvēka "ego spēku". Tā ir **pašvirzīta mācīšanās**, ko motivē dažādi iekšējie stimuli. P.Broketa un R.Hiemitra "personiskās atbildības modelis" parāda, ka mācību dalībnieki izvēlas darbības virzienus, kā arī uzņemas atbildību par savu domu un darbību sekām. Pašvirzītu mācīšanos ietekmē gan sociālais konteksts, t.i., ārējie faktori, gan iekšējie faktori – cilvēka personiskie raksturojumi. (9, 60)

A.Dreifusa un S.Dreifusa uz **pieredzi balstītā mācīšanās** parāda profesionālās kompetences saistību ar cilvēka dzīves pieredzi. Autori secīgi raksturo cilvēka zināšanas un mācīšanās prasmes noteiktos dzīves posmos. Mūsaprāt, sociālo institūciju vadītāju personīgās pilnveidošanās izpratnei, sevišķi, ja tajā iekļaujam personības brieduma komponentu, atbilst divi raksturojumi:

kompetents darbinieks – intuīcija, kas balstīta uz pieredzi, un prasme intuitīvi izprast lietas, parādības cēloni, analizējot situāciju;

pieredzējis vadītājs, *eksperts* – zināšanas ir kļuvušas par daļu no viņa personības. Viņš neanalizē un nedomā, ko vislabāk darīt, viņš ir spējīgs darboties intuitīvi. (9, 63)

Andragoģija uzsver mācīšanos kā savu resursu izprašanu **mūžu ilgas attīstības** kontekstā. Analizējot teorētisko materiālu, var redzēt, kā laika gaitā ir mainījies viedoklis par pedagoģijas un andragoģijas pretnostatījumu. Andragoģijas pamatlicējs M.Nouls, kurš sākotnēji balstījās tikai uz pieaugušā izglītības dalībnieka raksturojumu un uzsvēra iekšējās motivācijas nozīmi, vēlāk mainīja viedokli. Viņš atbalstīja pieaugušo izglītības teorētiķu (Dž.Mezirova, P.Freires u.c.) domas par to, ka andragoģijas pamatjautājumi attiecas arī uz pieaugušo mācīšanās praksi, uz skolotāja atbalsta funkciju un kritiskās domāšanas attīstību. Tāpēc pašlaik atzīts, ka vārds "*andragoģija*" apzīmē vispārēju jēdzienu "*pieaugušo izglītība*" un ir papildinājums pedagoģijai. *Pieaugušo attīstības* jēdziens attiecas uz secīgām izmaiņām cilvēka fiziskajos, kognitīvajos, emocionālajos raksturojumos, viņa personībā un attieksmē, kas raksturo pieaugušo cilvēku mūža gaitā. (9, 108)

Tādējādi kā pieaugušo izglītības un personīgās pilnveidošanās kopsaucēju var izvirzīt indivīda nepārtrauktas aktivitāte, kurās kā dzīves uzdevums izvirzās personības attīstība. Šis process ietver indivīda resursu attīstību, mācīšanos mācīties un pašvirzītu mācīšanos, pedagoģu (skolotāju) kā mācību atvieglotāju u.c.

Tātad, izvērtējot andragoģijas teoriju, kā papildinājumu personīgās pilnveidošanās konceptam varam pievienot uz zināšanās balstītas pieredzes izkoptu intuīciju un skolotāja nozīmīgo lomu mācību procesā.

Veidojot izpratni par personīgās pilnveidošanās būtību, līdz šim vairāk pievērsāmies Es attīstības jautājumiem psiholoģisko teoriju skaidrojumā, kā arī zinātnēm, kas analizē personības struktūras un tās izpausmes un motivāciju, tomēr indivīda ciešā saistība ar vidi rada nepieciešamību parādīt arī holistisko redzējumu. Atbilstoši **holistiskajai paradigmai** cilvēka psihe un uzvedība ir analizējamas ciešā saistībā ar ārējo vidi. Uzskatāms konceptuālais ietvars cilvēka un tā vides

mijattiecību analīzei psiholoģiskā perspektīvā piedāvāts amerikāņu psihologa Kurta Levina t.s. **lauka teorijā**. (5) K.Levins skaidro psiholoģiskās vides lomu pasaules izziņā. Mūsaprāt, tieši šī pasaules izziņas interpretācijā notiek indivīda personīgā pilnveidošanās, kurā mijiedarbojas objektīvas zināšanas un subjektīvais viedoklis. Holistiskā paradigma cilvēka psihi, uzvedību un veselību iekļauj vienā līdzsvarojošā sistēmā ar biofizisko un sociālo vidi. Tātad personīgajā pilnveidē jāintegrē visas cilvēku ietekmējošās dimensijas. (5) Holistiskā paradigma norāda arī uz **harmoniskuma, sistēmiskuma** un komplementaritātes jeb **papildināmības principiem**. (13)

Kopš pagājušā gadsimta beigām arvien vairāk zinātnieku cilvēka izpētē pievēršas interdisciplinārajam skatījumam uz cilvēku kopumā. Tā, piemēram, Kembridžas profesors Gregorijs Beitsons, iedvesmojies no Lamarka evolūcijas teorijas un kibernetikas idejām, strādāja ar antropoloģijas, psihiatrijas, ekoloģijas tēmām: "Mēs paši radām uztveramo pasauli. Tā notiek nevis tāpēc, ka mūsu prātā nav nekā no realitātes, bet gan tāpēc, ka mēs pakļaujam selekcijai un rediģējam redzamo realitāti, lai to padarītu atbilstošu mūsu priekšstatiem par pasauli." (17) Šāda noteicošā uztvere, bāzes pieņēmumi, ko Beitsons dēvē par epistemoloģiskajiem priekšnoteikumiem, ir traucējošu uzvedības modeļu un attieksmju pamatā. Lai cilvēks spētu izmainīt savus pamatpieņēmumus, ir jāizprot, ka realitāte ne vienmēr sakrīt ar viņa uzskatiem. G.Beitsons saskata divus ceļus, kas spētu harmonizēt indivīda uzveres un apkārtējās realitātes koptēlu. Viens ceļš ir intelektuāla aktivitāte, pārdomas, otrs – reliģija, garīgās mācības.

Pēc personības attīstības psiholoģisko konceptu izpētes var secināt, ka personīgā pilnveidošanās kā indivīda mērķtiecīga darbība notiek vienlaikus ar personības brieduma iestāšanos.

Pēc filozofijas pamatatzīņu un personības attīstības teoriju analīzes tiek piedāvāta sākotnējā definīcija, kas nodala vispārīgo personības attīstību ar agrīnās bērnības pieredzi, neapzinātajiem psihes procesiem, ārējās vides faktoru ietekmi utt. no individuāli fokusētas, mērķtiecīgas pilnveidošanās.

Turpinot teorētiskās literatūras analīzi ar andragoģijas, holistiskā un ekoloģiskā skatījuma izklāstu, personīgās pilnveidošanās definējumu var papildināt ar šādām atziņām:

- tās ir nepārtrauktas indivīda aktivitātes, kurās vieta ir arī intuīcijai, kas izkopta ar zināšanās balsītu pieredzi;
- personīgajā pilnveidē nozīmīga loma ir skolotājam kā mācību atvieglotājam;
- personīgā pilnveidošanās balsīta uz harmoniskuma, sistēmiskuma un komplementaritātes principiem un notiek personas un vides mijiedarbībā.

Profesionālās pilnveidošanās un personīgās pilnveidošanās kopsakarības

Izklāstā par personīgās pilnveidošanās filozofisko un psiholoģisko pamatojumu tika pieminēts komplementaritātes un sistēmiskuma princips, tas nozīmē, ka arī cilvēka profesionālā darbība pakļaujas personības struktūras likumsakarībām. Turklāt pēc personīgo pilnveidošanos raksturojošo jēdzienu un īpašību apkopojuma var secināt, ka lielākā daļa no tiem ir tieši attiecināmi uz vadītāja profesionālās darbības saturu.

Vadītājam, realizējot pārvaldību, jāveic plānošanas, organizēšanas, personālvadības, koordinēšanas, kontroles u.c. funkcijas. Mūsdienu menedžments efektīvam vadības darbam piedāvā kompetenču modeli, kas ir īpaši veiksmīgs darbā ar cilvēkresursiem. Mūsdienu **kompetences** definīcija: "Personību raksturojošo mērāmo faktoru kopums, kas nepieciešams efektīvai, sekmīgai amata uzdevumu izpildei. Kompetences izpaužas cilvēka rīcībā, izjūtās un domāšanā, ilglaicīgi ietekmējot vai nosakot konkrētā indivīda uzvedību."

Vēl viena definīcija - **kompetence**: iestādes vai amatpersonas pilnvaru loks, zināšanu, prasmju un attieksmju apguves un lietošanas līmenis. (1)

Viens no kvalitatīvas vadības pamatprincipiem ir pastāvīga pilnveidošanās. Turklāt kompetenču pieeja mācību vajadzību noteikšanā pieaugušo izglītības filozofiju parāda ar formulu: **MK = IK - EK**, kur

MK - mācību vajadzības;

IK - ideālās kompetences (mūsdienu un nākotnes prasības amatam);

EK - esošās kompetences (konkrētu darbinieku esošās kompetences). (3)

Šajā skatījumā nepieciešams integrēt personiskās vajadzības un institūcijas vajadzības. Bet, ja jāizsver vadītāja personīgās un profesionālās kompetences attīstība, kas ilgtermiņā ietekmēs arī institūcijas darbību, kā novērtēt šīs vajadzības?

A.Maslova pieminētā attīstības vajadzību un vērtību izraisītā īpašā uzvedība - metamotivācija kā misijas vai sūtības apziņas papildināta motivācija piemīt nobriedušai, mērķtiecīgai personībai, kuras profesionālā darbība ir viņas personīgās izaugsmes daļa. Turklāt individuālo un organizācijas mērķu saskaņotība īpaši būtiska ir gadījumos, kad runa ir par sociālajām institūcijām un šo institūciju vadību. Sociālo institūciju vadītāji viņiem piemītošo sūtības apziņu, redzējumu izmanto, lai panāktu vienprātību institūcijā, veidotu institūcijas klimatu un tās

stratēģiju. (2, 31) Menedžmenta pieejas, kas nosaka individuālo interešu saskaņotību ar institūcijas mērķiem, aizsācējs Pīters M.Senge izmanto *kopīgā skatījuma* koncepciju. Tā apstiprina A.Maslova ideju par cilvēka izaugsmi, mācīšanos un pašaktualizāciju viņa profesionālajā darbībā. Tomēr ir viens būtisks priekšnoteikums – nepietiek ar teoriju, jāatceras, ka organizācijā visām darbībām piemīt personīga nokrāsa. Ja darbojas šis kopīgā skatījuma princips, notiek darbinieku tuvināšanās, tādējādi mainās arī līdera loma. Tas pat nav vadītāja personīgās harismas jautājums – vajadzīgs piemērs, jāizrāda noteikta pozīcija un jāizstāvē izvirzītie principi. Līderim savā rīcībā jāmaterializē pilnveide. (23, 107)

Jau 20.gadsimta sākumā sociologs T.T.Veblens, pētot cilvēka iekļaušanos darbā, izvirzīja domu par *pilnveidošanās impulsu* un vēlmi pilnveidot nepilnīgo. (23, 54) Vēlāk A.Maslovs pētīja tieši menedžmenta psiholoģiju, saistot to ar personības vajadzību struktūras hierarhiju.

A.Maslovs, pētot vadītāju motivāciju un psiholoģisko veselību, analizēja R.Laikerta darbā "Jaunie vadības modeļi" empīriski noteiktās ASV labāko menedžeru raksturiezīmes. Tika salīdzināti "stiprie" un "vājie" vadības nozarē strādājošie, ar šiem jēdzieniem nosakot produktivitāti, darbinieku apmierinātību, zemu kadru mainību, zemu saslimstību, augstu disciplīnu u.c. Pārskatot pētījumu un veicot korekcijas, A.Maslovs nonāca pie šādiem secinājumiem (paturēts A.Maslova formulējums):

- 1) Amerikas apstākļos labākie menedžeri izrādās psiholoģiski veselāki vai stabilāki nekā vājie vadītāji;
- 2) labāko vadītāju darbība paaugstina darbinieku labklājību vai/un psiholoģisko veselību, kas notiek, apmierinot darbinieku pamatvajadzības pēc drošības, piederības, draudzīgām attiecībām neformālā grupā, atzinības u.c., kā arī stiprinot patiesības, skaistuma, taisnīguma, labesības un citu metamotivācijas kategoriju izpratni;
- 3) tiek *izturēts pārbaudījums* ar stresu, atbildību, pagurumu, šaubām, kas ļauj šiem vadītājiem kļūt vēl stiprākiem;
- 4) stiprājiem vadītājiem piemīt holistiska pasaules uztvere;
- 5) vadītāju intrapsihiskās sinerģijas pieaugums stimulē sinerģiju darbiniekos, komandā, organizācijā, kā arī sabiedrībā kopumā;
- 6) *labākais cilvēks* un *labākā* grupa ir saistīti cēloņu – seku sakarībā.

"Vadības teorijā var akcentēt divas sastāvdaļas: pirmā sastāvdaļa – ekonomiskā efektivitāte, produkta kvalitāte, iegūstamā peļņa utt.; otra – cilvēciskais produkts, t.i., darbinieku psiholoģiskā veselība, viņu virzība uz pašaktualizāciju, viņu drošības, piederības, lojalitātes, mīlestības pret citiem, pašcieņas u.c. sajūtu radīšana," uzsvēra A.Maslovs. Piekrītot šai domai, jāatzīmē, ka tieši otrā sastāvdaļa būtu jāakcentē sociālo institūciju vadībā.

Runājot par šādu pļeeju, A.Maslovs radīja jēdzienu "apgaismots menedžments". Minētais apzīmējums attiecas arī uz vadītāja darbu, kurā vadītājs var brīvi realizēt savas idejas, izvēlēties sadarbības partnerus, augt, eksperimentēt, pieļaut kļūdas un no tām mācīties. (23, 61)

Pēdējo gadu vadības teorijā arvien lielāka nozīme tiek piešķirta vadības spējai un atbilstošām zināšanām un prasmēm. Tiek uzsvērts, ka no izmaiņām sabiedrībā atpaliek sabiedrībā valdošie priekšstati par kompetenci un efektīvas vadības priekšnoteikumiem. Vēl netiek pievērsta pienācīga uzmanība vadības kompetenču paaugstināšanas atbalstīšanai un jaunu kritēriju attīstīšanai, izvēloties darbiniekus sabiedriski nozīmīgām vadošām pozīcijām. (25, 20)

Edinburgas universitātes profesors Džons Reivens ir devis ieguldījumu sociālā darba makroprakses un vadības nozares līmenī, Lielbritānijas valdības uzdevumā attīstot un izstrādājot jaunu pieeju cilvēkresursu analīzē un diagnostikā, kur vislielākā nozīme pievērsta cilvēka vērtībām. Grāmatā "Kompetence mūsdienu sabiedrībā" uzsvērtā doma - lai cilvēki varētu sevi efektīvi realizēt ikdienas dzīvē, darbā, mācībās, viņiem jāapgūst jauna izpratne par vadītāja un izpildītāja lomām. Kopš 20.gadsimta 70.gadu beigām Dž.Reivens, pētot cilvēku uzskatus, gaidas un darbā un ikdienā nepieciešamo kompetenču veidus, nonāca pie secinājumiem par to, kādu īpašību formēšanai jāpievērš vislielākā uzmanība.

1. *Cilvēkresursi - ar vērtību sistēmu saistītie kompetences veidi.* Tie ir iniciatīva, līderība, nosliece uz sabiedrības un organizācijas darba analīzi un prasme izmantot secinājumus savas personīgās uzvedības stratēģiju izvēlei.
2. *Izpratne par uzveres un gaidu saistību ar sabiedrības funkcionēšanas mehānismiem un paša personīgo lomu šajā struktūrā.* Ar to saprot cilvēku pašuztveri; organizācijas darbības, savas un citu lomas analīzi tajā; adekvātu priekšstatu par tādu organizācijas klimatu, kas spētu sekmēt inovācijas, atbildību un attīstību, nevis novestu pie stagnācijas; prasme vadīt savu uzvedību atbilstoši saviem priekšstatiem un izvēlētajiem orientieriem.
3. *Adekvāta terminu, kuri apzīmē cilvēku attiecības organizācijas iekšienē, izpratne.* Tie ir - līderība, lēmumu pieņemšana, risks, efektivitāte, komunikācija, demokrātija, līdztiesība, atbildība, atbildības deleģēšana. (25, 74)

Dž.Reivens apgalvo, ka ir nelietderīgi censties novērtēt darbības kognitīvos, emocionālos un gribas komponentus, jo efektīvai iniciatīvas izrādīšanai nepieciešams šo procesu līdzsvars. Pētījumi pierāda, ka nedrīkst vērtēt spējas un prasmes atsevišķi no vērtībām. Vispirms ir jāvērtē

indivīda vērtības, un tikai pēc tam var vērtēt viņa kognitīvo, emocionālo un gribas prasmju lietošanu nozīmīgu mērķu sasniegšanai. Šis Dž.Reivena atzinums attiecas arī uz vadītāja pilnveidošanos kā vērtību motivācijas ierosinātu darbību. Cilvēkam būtiski kompetences veidi formējas tikai saistībā ar nozīmīgiem personīgajiem mērķiem.

Lai praksē pārbaudītu novērtēšanas modeli, Dž.Reivens izstrādāja t.s. "Edinburgas aptauju", kas sastāvēja no trim daļām: 1.) "Profesionālās darbības kvalitāte", 2) "Svarīgākie darbības veidi" un 3) "Paredzamās sekas". Šajā aptaujā piedalījās 300 dažādu līmeņu valsts un sabiedrisko iestāžu darbinieki. Viens no svarīgākajiem secinājumiem, kas tika iegūts minētajā aptaujā, – lielākā respondentu daļa pievienojas vispārpieņemtajam uzskatam par vadību. Tas nozīmē, ka vairākums izsaka vēlēšanos sasniegt formāli augstu statusu. Viņi vēlas ārējus, *redzamus*, vadītāja stāvoklim atbilstošus atribūtus, t.i., vēlas *izskatīties* kā vadītāji. Tomēr viņi nevēlas nodarboties ar vadītāja pienākumiem nepieciešamajām darbībām: iedziļināties zemtekstos; nojaust neizteikto; novērtēt kompetences un intereses, nekompetenci un nevērību, kā arī norīkot izpildītājus atbilstoši šīm īpašībām; noteikt problēmas, kas traucē organizācijas efektīvai darbībai (gan iekšējās, gan ārējās), kā arī censties tās atrisināt; radīt iesaistīšanās un entuziasma gaisotni; iedvesmot darbiniekus saskarties ar vēl neizzināto, atbalstīt inovācijas un nopietni attīeties pret darbinieku idejām. Tikai nedaudzi saprot, ka organizāciju sekmīga izaugsme ir atkarīga no tādas vides radīšana, kas sekmētu iekšējo izaugsmi. (25, 166) Turklāt Dž.Reivens izvirza domu, ka profesionāļi bieži nemaz nav ieinteresēti savā darbā. Viņi nejutas kompetenti minētajās pozīcijās un nevēlas attīstīt šīs kompetences. Dž.Reivens secina, ka tādējādi britu sabiedrības nākotne tiek būvēta uz nestabiliem pamatiem.

Tas nozīmē, ka Eiropā tiek nopietni pētīta sabiedriskā sektora un sociālās labklājības organizāciju darbība, īpaši uzsverot attīstības jautājumus. Šie pētījumi ietver arī vispārīgus un konkrēti uz vadītājiem attiecināmus pilnveidošanās aspektus. Tiek nosauktas konkrētas efektīva vadītāja prasmes:

- ✓ palīdzēt cilvēkiem attīstīt un izmantot viņu talantus;
- ✓ atklāt arvien jaunus risinājumu paņēmienus;
- ✓ veicināt darbinieku attīstību un iesaistīšanos kopīgos projektos;
- ✓ ieviest praksē jaunas idejas;
- ✓ radīt iniciatīvas un atbildības gaisotni, kurā personāls būtu gatavs jaunievedumiem un novērtētu savas darbības atbilstoši kopīgajam mērķim;
- ✓ atbalstīt vērtīgas idejas un paskaidrot citiem, kāpēc un kā tās ir jāatbalsta;

- ✓ ietekmēt sabiedrības procesus savas organizācijas un tās darbinieku vārdā;
- ✓ sekot sabiedrības un citu institūciju attīstībai, izdarīt secinājumus un izrādīt nepieciešamo iniciatīvu;
- ✓ ievērot citu reakciju uz savām darbībām un censties darboties atbilstoši klientu vēlmēm;
- ✓ veicināt darbiniekus, lai tie nepieciešamības gadījumā ieviestu uzlabojumus darba procesā.

Pētījumu autori iesaka izveidot īpašas izglītojošas programmas, kas ļautu sabiedrības pārvaldes sektorā strādājošajiem radīt adekvātu izpratni par dažādām vērtību sistēmām, motivāciju un uzvedības veidiem. Cilvēkiem jālemnās atrast pretrunas savās vērtību sistēmās, attīstīt alternatīvus personīgās uzvedības stilius un radīt attīstošu vidi savās organizācijās. Šie pētījumi norāda, ka arī jēdziens "*attīstoša vide*" ir izprotams vienā kontekstā ar sociālo institūciju vadītāju personīgo pilnveidošanos. Turklāt viens no veidiem, kā īstenot personīgo pilnveidošanos, var būt iesaistīšanās vērtībmotivējošās izglītojošās programmās.

Dž.Reivens grāmatā "Kompetence mūsdienu sabiedrībā" norāda, ka kompetence ietver ne tikai intelektu un spējas, tā sastāv arī no iekšējās motivācijas, turklāt šī atziņa sasaucas ar minēto kompetences definīciju. Kompetence dažādi izpaudīsies kā personīgajiem mērķiem atbilstoša nozīmīga darbība. Respektīvi, personīgo pilnveidošanos mēs varam pievienot sociālo institūciju vadītāju kompetencēm. To apliecina arī Dž.Reivena piedāvātie vadītāja kompetences komponenti, ko var attiecināt arī uz sociālo institūciju vadītāju personīgās pilnveidošanās saturisko aspektu.

o **Tendence skaidri izprast vērtības, saistīt tās ar konkrētiem mērķiem.**

Šī tendence paredz pārdomas par šādiem jautājumiem: vai profesionālie mērķi ir personīgi nozīmīgi? Vai vadītājs cer, ka mērķa sasniegšanas gadījumā viņš izjūtīs spēcīgas pozitīvas emocijas? Vai neveiksmes gadījumā viņš izjūtīs spēcīgas negatīvas emocijas? Šie jautājumi parāda, kāpēc personīgā pilnveidošanās ir būtiska arī vadības mērķu sasniegšanai, – personīgās pilnveidošanās kā vērtības apzināšanās ir priekšnosacījums tās stabilizējošajam efektam emocionālajā iesaistē mērķu sasniegšanas gaitā.

o **Gatavība un spēja patstāvīgi mācīties.**

Autors uzskata, ka šim kompetences veidam patlaban tiek pievērsts vismazāk uzmanības, jo ar to ir jāsaprot nevis formālā izglītošanās, bet gan *personīgās zināšanu bankas* izveidošana. Tiek kritizēta formālo kursu metode kā tāda, kur ar faktiem tiek nomākta intuitīvā izpratne. Lai attīstītu

šo kompetences veidu, profesionāļiem ir jāsniedz palīdzība pašnovērošanas un pašmācību stratēģiju izstrādāšanā.

- **Pārlicība par sevi.** Vai vadītājs ir pārlicināts par savām spējām pārvarēt grūtības? Vai viņš jūt, ka spēj iepazīties ar citiem cilvēkiem, kas varētu ietekmēt mērķu sasniegšanu, vai jāaprobežojas ar vecajiem kontaktiem? Vai viņi jūt, ka var sameklēt jaunu informāciju, apgūt jaunas tehnoloģijas, pārvarēt grūtības, atrast veidus, kā papildināt zināšanas, spēj pieņemt lēmumu, kad nepieciešama ekspertu konsultācija un kad pietiks ar patstāvīgām pārdomām.
- Vēl viens no Dž.Reivena piedāvātajiem kompetences veidiem, kas attiecas uz personīgo pilnveidošanos, ir **patstāvīga domāšana, oriģinalitāte**. Vai profesionāļi novērtē iniciatīvu, oriģinalitāti un vēlmi pašpilnveidoties un attīstīties? Vai tieši pretēji – viņi jūt, ka jāpievienojas apkārtējo viedoklim? Šis kompetences veids ietver sevī gatavību sastapties ar to neizpratni, kas var vērsties pret katru novatoru. Vai šis cilvēks cīnīsies, lai apkārtējie pieņemtu viņa idejas? Daļa cilvēku *vairāk domā* par viņiem svarīgām problēmām nekā citi, kuri nesaskata problēmas vai neuzdrošinās par tām aizdomāties.
- **Paškontrolē.** Cilvēka prasme atturēties no sākotnējā impulsa pateikt vai izdarīt kaut ko un vēlāk šo impulsīvo uzvedību nomainīt pret adekvātāku veidu. Prasme izvairīties no bezspēcības vai dusmām gadījumos, kad vadītāja darbība vai idejas tiek pakļautas kritikai un uzbrukumiem. Tendence atturēties no pārsteidzīgu, nepilnīgas informācijas ietekmētu, lēmumu pieņemšanas.
- **Adaptēšanas spēja.** Vai vadītājs jūt, ka spēj atrisināt, mērķus īstenojot, radušos jaunus uzdevumus, vai arī viņš domā, ka jaunie uzdevumi prasa ilgstošu mācīšanos un tādu prasmju apgūšanu, ko viņš nespēj apgūt? Vai viņš jūtas iestidzis rufinā, bezpalīdzīgs un nespējīgs attīstīties? Nepietiekama adaptēšanas spēja bieži rodas, ja cilvēki nezina, ka viņi spēj tikt galā ar jaunām situācijām arī bez apjomīgām formālām mācībām.
- **Gatavība mērķu sasniegšanai izmantot jaunas idejas un inovācijas.** Līdz šim literatūrā lielāka uzmanība tika pievērsta inovāciju un jaunu ideju ieviešanai ekonomisku mērķu sasniegšanai. Jebkura mērķa sasniegšanai var atrast jaunus ceļus, un daži cilvēki tam ir vairāk gatavi nekā citi. Šī tendence jāvērtē kā divējāda, jo inovācijas nav vērtības pašas par sevi, tomēr, kā liecina E.Roberts un R.Revensa pētījumi, ļoti bieži jaunas idejas netiek pieņemtas tieši tāpēc, ka tās ir labas. Tāpēc svarīgi, lai novatori tiktu atbalstīti, neraugoties uz iespējamo ekscentrismu.
- **Personīgā atbildība.** (25, 290)

Kaut arī personīgā, *iekšējā* motivācija (atšķirībā no ārējiem, vides motivatoriem) sastāv no divām daļām – vērtībām un kompetencēm, minētie vadītāju kompetences veidi ietver arī vērtību komponentu, tas nozīmē, ka personīgā pilnveidošanās kā vadītāja kompetence norāda uz vadītāja vērtību orientāciju.

Organizāciju psihologs Kleitons P.Alderfers septiņdesmito gadu sākumā mēģināja saistīt A.Maslova teoriju ar empīrisko pētījumu rezultātiem un radīja teoriju, ko oriģinālvariantā dēvē arī par *ERG teoriju* (saīsinājums no angļu vārdu "*existence, relatedness, growth*" – 'eksistence, saistība, izaugsme' – pirmajiem burtiem). K.P.Alderfers uzskatīja, ka ir tikai trīs vajadzības, kurās viņš sagrupēja A.Maslova hierarhiju:

- 1) eksistences vajadzība (fizioloģiskās vajadzības un vajadzība pēc fiziskās drošības);
- 2) vajadzība pēc attiecībām (vajadzība pēc drošības attiecībās ar cilvēkiem, vajadzība pēc piederības un mīlestības);
- 3) **vajadzība pēc izaugsmes** (vajadzība pēc pašcieņas un vajadzība pēc pašīstenošanās). (14)

Par intelektuālā darba veicēju (pie tā var pieskaitīt arī atbilstoša līmeņa sociālos darbiniekus) pastāvīgu pilnveidošanos grāmatā "Menedžmenta uzdevumi XXI gadsimtā" raksta mūsdienu menedžmenta teorijas pamatlicējs Pīters Drukers (*Peter F. Drucker*). Kā obligāts faktors darba efektivitātes un kvalitātes nodrošināšanā tiek minēta profesionāļu nepieciešamība, no vienas puses, pastāvīgi mācīties, no otras puses – pastāvīgi mācīt. Viņiem arī jāatbild uz jautājumiem: *Kāds ir mans aicinājums? Kādas ir manas spējas? Kāds ir mans darba stils? Kādā virzienā man jāatfistās? Kur ir mana vieta dzīvē?* Turklāt vadītājam, īpaši nekomerciālajā jomā, realizējot mūsdienu cilvēkresursu vadību, jāievēro partnerības princips: partneri nevar pavēlēt cits citam, viņi var tikai pārliecināt cits citu. Cilvēkus nevajag "vadīt", viņus vajag virzīt. Tas nozīmē, ka menedžments arvien vairāk līdzinās "marketinga darbībai", kur neviens nesāk ar jautājumu "Ko mēs gribam?". Jājautā: "Ko vēlas otra puse? Kādas ir tās vērtības?" P.Drukers organizācijas darbību salīdzina gan ar futbola komandu, gan ar orķestri, kur galvenais ir sasniegtais rezultāts un izpildījuma kvalitāte. (18, 215)

Vadītāja personīgās pilnveidošanās jautājums tiek iekļauts arī Japānas menedžmenta "**kaizen**" pieejā. "**Kaizen**" – t.i., nepārtraukta organizācijas attīstība, un šis process iekļauj pasaules līmeņa ražošanas stratēģijas (*TQM; JIT; TPM–Total Productive Maintenance, TEI–Total Employer Involvement*). "**Kaizen**" ideja: katru darbu var nepārtraukti uzlabot, katrs darba process ir saistīts ar neefektīviem zaudējumiem, un šo zaudējumu mazināšana vai likvidēšana nosaka patieso produkta

(pakalpojuma) vērtību. Šajā procesā sadarbības kultūra un nepārtraukta attīstība kļūst par katra pienākumu. Tomēr galvenais "kaizen" uzdevums ir uzturēt šo virzošo spēku, nedot tam apdzist. Nozīmīgs "kaizen" aspekts – divvirzienu process: no augšas uz apakšu un no apakšas uz augšu, tātad vadība nosaka mērķus, formē skatījumu un līdzdarbojas galvenajos procesa momentos, savukārt vidējā līmeņa vadītāji darbojas procesu vadībā, demonstrējot līderību. (22) Šī ir arī jauna komunikācijas veida attīstīšana cilvēkresursu vadīšanā. Tas nozīmē, ka arī uz sociālās institūcijas vadītāju attiecas nepārtraukta personīgā pilnveidošanās, jo vadītājs ar savu darbību var vai nu uzlabot, vai radīt zaudējumus institūcijas cilvēkresursos un tātad arī darba kvalitātē.

Kopsavilkums

Arī Labklājības ministrijas Profesionāla sociālā darba attīstības programmā 2005.-2011.gadam norādīts uz tādu pieeju, ka pēc bāzes izglītības iegūšanas speciālisti var izmantot tālākizglītības iespējas, konkrēti – profesionālās meistarības pilnveidi. Sociālā darba speciālistu kvalifikācijas celšanas jautājumus reglamentē Ministru Kabineta 2003.gada 3.jūnija noteikumi nr. 291 "Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem", kur noteikta regulāra kvalifikācijas celšana sociālā darba speciālistiem, kuri strādā ar klientiem, attiecīgi sociālajiem darbiniekiem – ne mazāk kā 24 stundas gadā, bet citiem sociālā darba speciālistiem – ne mazāk kā 16 stundu gadā. Ministru Kabineta noteikumi nosaka, ka kvalifikācijas celšanu nodrošina sociālo pakalpojumu sniedzējs, turklāt kvalifikācijas celšanas saturs nav reglamentēts.

Tas nozīmē, ka šo pilnveidošanās iespēju izmantošana patiešām ir atkarīga no sociālo darbinieku individuālajām interesēm un motivācijas atbilstoši viņu prakses līmeņiem.

Izmantotā literatūra:

1. Bolbate N. Cilvēkresursu vadība sociālajā darbā, maģistru studiju programmas 4.modulis: Kvalitātes vadība globalizācijas laikmetā / Lekciju kurss. – 15.01.2005. (nepublicēts).
2. Caune J., Dzedons A., Pētersons I., Stratēģiskā vadīšana. – Rīga: Kamene, 2000. – 232 lpp.
3. Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. – Rīga: Merkurijš Lat, 2004. – 308 lpp.
4. Franks V. Izdzīvošanas māksla. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2004. – 143 lpp

5. Jūrmalietis R., Birziņa R. Vide un veselība / Mācību palīg līdzeklis. – Rīga: LU, 1998.
6. Karpova Ā. Personība. Teorijas un to radītāji. – Rīga: Zvaigzne ABC, 1998. – 224 lpp.
7. Klīve V.V. Gudrības ceļos: Īss ievads Rietumu filozofijā / Eksperimentāls metodisks līdzeklis. – Rīga: Zinātne, 1996. – 225 lpp.
8. Koķe T. Pieaugušo izglītības attīstības raksturīgākās iezīmes. – Rīga: SIA Mācību apgāds NT, 1999. – 38 lpp.
9. Lieģeniece D. Ievads andragoģijā jeb mācīšanās "būt" pieaugušo vecumā. – Rīga: Raka, 2002. – 183 lpp.
10. Mamardašvili M. Domātprieks. – Rīga: Spektrs, 1994. – 202 lpp.
11. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca: Termini latviešu, angļu, vācu, krievu valodā. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000. – 248 lpp.
12. Reņģe V. Psihoģija: Personības psiholoģiskās teorijas. – Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. – 175 lpp.
13. Siliņš E.I. Lielo patiesību meklējumi. – Rīga: Jumava, 1999.
14. Alderfer Clayton. ERG Theory. – www.valuebasedmanagement.net
15. Allport G.W. Becoming: Basic consideration for a Psychology of Personality. New Haven: Yale University Press, 1955.
16. Encyclopedia of psychology. Allan E.Kazdin. Editor in Chief. Volume 6 Oxford University Press 2000. – 335 p.
17. Бейтсон Г. Экология разума: Избранные статьи по антропологии, психиатрии и эпистемологии / Пер. с англ. – М.: Смысл, 2000. – 476 с.
18. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ.: – М.: Вильямс, 2003. – 272 с., 215.
19. Фейдимен Дж., Фрейгер Р. Абрахам Маслоу и психология самоактуализации. – М.: 2000.
20. Фирсов М.В., Шапиро Б.Ю. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики. – М.: Академия, 2002 – 192 с.
21. Мамардашвили М.К. Философия и личность: Выступление на Методологическом семинаре сектора философских проблем психологии Института психологии РАН 3 марта 1977 года. См. Человек, М., 1994, № 5. с. 5-19.
22. Масааки И. Кайдзен: ключ к успеху японских компаний. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 271 с.
23. Маслоу А. Маслоу о менеджменте / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с., 107.
24. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.

25. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. - М.: Когито-Центр, 2002. - 396 с., 20.
26. Роджерс К. Взгляд на психотерапию: Становление человека. - М.: Прогресс, 1994. с. 234-247.
27. <http://ai1.mii.lu.lv>

VADĪŠANAS GARĪGĀ DIMENSIJA

Sandra Darkēvica, Iveta Purne

Atbilstoši esošajai daudzveidīgajai vērtību sistēmai uz jautājumiem par dzīves mērķu sasniegšanu, dzīves jēgas meklējumiem un attīstību, uz ko attiecas personīgās pilnveidošanās problemātika, nevar atbildēt bez gaīgo aspektu izpētes. Tāpēc rakstā sniegts ieskats personīgās pilnveidošanās un indivīda gaīgo meklējumu vispārcilvēciskajā, universālo likumsakarību skatījumā, kā arī parādīts sociālo institūciju vadītāju personīgās pilnveidošanās un vērtīborientētā menedžmenta kopskats.

Atslēgas vārdi: personīgā pilnveidošanās, pašrealizācija, gaīgā inteliģence, gaīgais briedums, gaīgais ceļš, gaīgais menedžments, novērtējošā līdeība, vīzija, motivācija

Starptautisko izmaiņu un globalizācijas ietekmē pilnveidošanās un attīstības jautājumi aktualizējas visos sociālās dzīves līmeņos. Jauni jēdzieni ir "stratēģiskā attīstība", "mūžizglītība", "virsp profesionālā izglītība", "karjeras attīstība", sociālo institūciju vadītājiem jāorientējas dažādās nozares attīstības koncepcijās un programmās, arvien lielāka nozīme ir nākotnes darbības savlaicīgai prognozēšanai un modelēšanai. Attīstības uzdevumu pārzināšanai un risināšanai nepieciešama paša sociālās institūcijas vadītāja pastāvīga iesaistīšanās un izpratne par sociālo sistēmu un savu lomu tajā. Šādā pastāvīgi mainīgā un attīstībā esošā vidē sociālās institūcijas vadītājs savas institūcijas klientiem, darbiniekiem u.c. iesaistītajiem ir stabilitātes garants.

Tas, ka sociālā darba un vadības nozarē palielinās profesionālās literatūras klāsts, tiek izdoti ārvalstu teorijas un prakses labākie piemēri, sociālo institūciju vadītāji apvienojas asociācijās, ir paplašinājušās profesionālo zināšanu un prasmju papildināšanas iespējas, nenoliedzami padziļina profesionālu pieeju sociālo pakalpojumu un sociālo institūciju attīstīšanai. No otras puses, neattīstot arī vispusīgu, personīgu un radošu skatījumu, vadītājs var nonākt pie rutīnas un "izdegšanas".

Sabiedrībā patlaban liela uzmanība tiek pievērsta profesionālisma jautājumiem. Arī sociālā darba izglītības un prakses vidē ir vienota izpratne par galvenajiem jautājumiem, kas skar profesionālo darbību sociālajā jomā. Sociālo institūciju vadītāji atbilstoši likumdošanai organizē

paši savu un institūcijas darbinieku profesionālo pilnveidošanos kā profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu. (11) Atbilstoši sociālās institūcijas darba profilam arī sociālās institūcijas vadītājam ir iespējas papildināt savas zināšanas un vadības prasmesursos un semināros. Nozīmīga personīgās un profesionālās pilnveidošanās iespēja ir **tālākizglītība**, kam ir vairākas formas:

- neklātienē studijas augstskolā, bakalaura vai maģistra grāda iegūšana;
- studijas neklātienē doktorantūrā, doktora disertācijas izstrādāšana;
- regulāra piedalīšanās tālākizglītībasursos, ko rīko augstskolas, institūti un citas organizācijas;
- piedalīšanās īslaicīgosursos, semināros un konferencēs;
- stažēšanās ārzemēs vai citās organizācijās;
- pašizglītība u.c. formas. (7, 111)

Nemot vērā, ka arī sociālās institūcijas vadītāja **personības īpašības** tiek uzskatītas par svarīgu sociālā darba resursu, arī šo īpašību kopuma pilnveidošanai jāpievērš līdzvērtīga uzmanība. Pilnveidojot tādas sociālā darbinieka personības īpašības kā *spēja uz pašinstrumentalizēšanos, iniciatīva un dinamisms, sociālā inteliģence un morālisms*, sociālās institūcijas vadītājs spēš integrēti un sabalansēti attīstīt savas personīgās un profesionālās kompetences. (14)

Laikā, kad tik liela nozīme tiek pievērsta speciālistu profesionalizācijai, sociālo institūciju vadītājiem pietrūkst motivācijas padomāt un izvēlēties iespēju pilnveidot savas personības īpašības un personīgo kompetenci darba jomai un sociālajam menedžmentam atbilstošā veidā. Sociālā darba profesionalizācija determinē profesionālo pilnveidošanos, bet vadītāja personīgās pilnveidošanās jautājumi tiek uztverti kā individuālas izvēles noteikti. Tomēr no vadītāja vēlmes un spējas pilnveidot un attīstīt savu personību ir atkarīga kvalitatīva un ilgtspējīga sociālā darba vadības nodrošināšana.

Personīgā pilnveidošanās ir uzskatāma par nobriedušas personības aktīvu, apzinātu un iekšējas nepieciešamības motivētu, mērķtiecīgu darbību. Nozīmīga personīgās pilnveidošanās pazīme – sava iekšējā potenciāla produktīva realizēšana, iekļaujot personīgās, to skaitā garīgās vērtības.

Personīgās pilnveidošanās definējumu papildina andragogijas, holistiskā un ekoloģiskā skatījuma atziņas:

- tās ir nepārtrauktas indivīda aktivitātes, kurās vieta ir arī zināšanās balstītas pieredzes izkoptai intuīcijai;
- personīgajā pilnveidē nozīmīga loma ir skolotājam kā mācību atvieglootājam;

- personīgā pilnveidošanās balstīta uz harmoniskuma, sistēmiskuma un komplementaritātes principiem un notiek personas un vides mijiedarbībā.

Lai analizētu personīgās pilnveidošanās izpausmes un to ietekmējošos faktoros, izmanto dažādu zinātņu pieejas. Tomēr mūsdienu zinātnei raksturīgā starpdisciplinārā pieeja, kultūrtendences un globalizācija paver arī alternatīvus izpētes skatpunktus. Turklāt atbilstoši esošajai daudzveidīgajai vērtību sistēmai uz jautājumiem par dzīves mērķu sasniegšanu, dzīves jēgas meklējumiem un attīstību, uz ko attiecas personīgās pilnveidošanās problemātika, nevar atbildēt bez garīgo aspektu izpētes.

Personīgās pilnveidošanās koncepts psiholoģijas teoriju skatījumā vienmēr tiek saistīts ar personīgo vērtību un indivīda personīgās izvēles, tātad iekšējās motivācijas klātbūtni. Arī no menedžmenta teoriju viedokļa vadītāja personīgā pilnveidošanās tiek saistīta ar vērtību sistēmu un personīgi nozīmīgu mērķu sasniegšanu profesionālajā jomā. 21.gadsimtam raksturīgo modernisma un postmodernisma tendenču un globalizācijas iespaidā indivīds ir pakļauts dažādām sociālajām ietekmēm. Turklāt jāņem vērā, ka sociālais darbs visos tā prakses līmeņos ir saistīts ar sociālā darba vērtībām un ētisko atbildību, kas nozīmē, ka šajā jomā strādājošajiem ikdienā ir aktuāla radoša garīgo vērtību pieņemšana un arī dilemma, izvēloties vai neizvēloties šo veidu.

Tieši ar garīgo vērtību piedāvājumu sociālo institūciju vadītājam ir saistošs tradicionālo reliģiju, dažādu garīgo mācību un pasaules kultūrvēsturiskās pieredzes sniegtā izziņas un iedvesmas materiāla klāsts.

Personīgā pilnveidošanās var izpausties kā indivīda pašrealizācijas centieni, kas savukārt saistīti ar intelekta attīstību un personīgo un sociālo bagātināšanos. Uzsvērt personīgās pilnveidošanās garīgo aspektu palīdz ASV pedagoga Hovarda Gārdnera 1993.gadā radītās multiplās inteliģences teorijas sastāvdaļas. Dažādos avotos nedaudz atšķiras septiņu inteliģences veidu nosaukumi, bet pamatā tie ir šādi:

- o lingvistiskā – valoda, modelēšana;
- o matemātiski loģiskā – patīk precizitāte, abstraktā un strukturētā domāšana;
- o vizuāli telpiskā – domā tēlos, labi darbojas ar kartēm un dīagrammām;
- o muzikālā – patīk ritms, saprot kompozīcijas, izjūt valodu;
- o starppersonu saskarsmes – komunikēšanās prasme, vidutājs;
- o **interpersonālā – pašmotivācija, pazīst sevi, izteikta vērtību izjūta;**
- o kinētiskā – laika izjūta, amatu prasme. (12)

Uz personīgās pilnveidošanās jomu visvairāk attiecas divi no H.Gārdnera nosauktajiem intelekta veidiem – interpersonālais, kas tiek saukts par emocionālo inteliģenci, un intrapersonālais, kas tiek saukts arī par garīgo inteliģenci. 1995.gadā Daniels Goulmens, sīkāk izpētot intrapersonālo un interpersonālo intelektu, sniedz emocionālās inteliģences skaidrojumu. Šī inteliģence vairāk pievēršas emociju un rakstura īpašību izpratnei korelācijā ar saskarsmes spējām. (5, 462) Cilvēka spējām piemīt kaut kas vairāk, ko var izmērīt ar tradicionālajiem testiem. Intrapersonālais intelekts ir pašizziņas veids, kas bieži izpaužas cilvēkos ar neparastām zināšanām par savām vērtībām un stiprajām pusēm, par jūtām, vēlmēm un to, kas vajadzīgs, lai viņi būtu laimīgi. Šo spēju pārbaudei mūsu rīcībā testu nav. (4) Uzsverot tieši garīgo aspektu, H.Gārdners runā arī par morālo inteliģenci. (17)

Pēdējā desmitgadē, padziļinot skatījumu uz inteliģences izpratni, arvien vairāk uzmanības pievērsts tās garīgajam aspektam. Humānistiskās psiholoģijas žurnālā publicētajā psiholoģijas doktores un Kalifornijas universitātes pasniedzējas Frēnsisas Vouganas raksts "Kas ir garīgā inteliģence?" piedāvā ieskatu garīguma fenomenā, sniedz garīgās inteliģences definīcijas. Garīgā inteliģence ir saistīta ar indivīda iekšējās būtības un *gara* un *prāta* attiecībām. Garīgā inteliģence ietver dziļu eksistenciālo jautājumu un apziņas multiplo līmeņu izpratni. Tā ir vairāk nekā individuāla mentāla spēja, tā parāda personīgā Es saskaņu ar transpersonālo dimensiju. Garīgā inteliģence iziet ārpus konvencionālās attīstības psiholoģijas. F.Voušana raksta, ka garīgā inteliģence ir radniecīga emocionālajai inteliģencei, cik vien garīgā prakse aptver intrapersonālo attīstību un interpersonālo sensitivitāti. Uzmanīga attieksme pret subjektīvajiem uzskatiem un jūtām un empātijas kultivēšana ir daļa no šādas apzinīgas iekšējās garīgās dzīves. Mēs paļaujamies uz garīgo inteliģenci, kad uzdodam jēgpilnus jautājumus "Kas es esmu?", "Kāpēc es šeit esmu?" un "Kas ir patiesi svarīgs?" (35)

Kontemplatīvās prakses, piemēram, meditācija, šķiet īpaši svarīgas garīgās inteliģences bagātināšanai tāpēc, ka tās ir pamatdaļas ceļā uz zināšanām. Pēc F.Voušanas, jūtīgums, saprāts un kontemplativitāte ir trīs integratīvās daļas ceļā uz garīgo inteliģenci.

Mūsdienu garīgās filozofijas teorētiķis Kens Vilbers (*Ken Wilber*), aprakstot apziņas dažādos līmeņus, nošķir garīgo inteliģenci no citiem inteliģences tipiem. K.Vilbers norāda, ka garīgums izpaužas jau A.Maslova pieminētajos *pārdzīvojumu virsotņu* momentos un realizējas kā transpersonālā apziņa. Garīgā inteliģence izpaužas arī kā estētiskā sensitivitāte un skaistuma izpratne. F.Voušana garīgās inteliģences fizisko izpausmi asociē ar īpašas enerģijas strāvojumu ķermeņī. Tādas garīgās prakses kā meditācija, joga un citi prāta atbrīvošanas un nomierināšanas vingrinājumi attīsta un bagātina cilvēka apkārtējo enerģiju, skaņu,

gaismu un nezināmo apziņas līmeņu perceptīvo sensitivitāti. F.Vouganas uzskata un tic, ka katram indivīdam piemīt garīgās inteligences potenciāls, ko attīstot var palielināt katra intuīcijas, domu dziļuma, jūtīguma un jūtu kapacitāti. Garīgo inteligenci var attīstīt ar dažādu uzmanības treniņu, emociju transformēšanas un ētiskas uzvedības praktizēšanu. Šādas prakses nav kādas vienas reliģiskās tradīcijas vai garīgās mācības ekskluzīvs īpašums. Turklāt, lai gan garīgā inteligence ir radniecīga personības kognitīvajai, emocionālajai vai morālajai attīstībai, tā tomēr nav tām identiska. Arī no minētajiem H.Gārdnera multiplās inteligences veidiem visbiežāk vairāk attīstīts ir viens. Garīgo inteligenci vistiešāk ietekmē labi attīstīta emocionālā vai/un ētiskā izpratne. Garīgā inteligence ietver sapratnes un līdzjūtības izrādīšanu pret citu cilvēku dzimumu, ticību, vecumu, etnisko piederību, kā arī cieņu pret visām dzīvības formām. Garīgās inteligences kontekstā literatūrā ir sastopams termins **garīgais briedums**. Garīgā inteligence, summējoties emocionālajam un morālajam briedumam un ētiskai uzvedībai, norāda arī uz personības garīgo briedumu. Garīgi nobriedis cilvēks spēj apzināties savas subjektīvās jūtas un spēj pieņemt citu eksistenciālo brīvību un dažādību. Arī jēdziens **garīgais ceļš** iederas personīgās pilnveidošanās izklāstā kā indivīda garīgo kvalitāšu, ieskaitot garīgo inteligenci, izaugsmes metafora. Sekojot tam, "no *neapzināšanās* kļūstam garīgi brīvi, no *nelaimīguma* un aizsargpozīcijas nonākam pie mīlestības un līdzjūtības, no ignorances un apjukuma – pie gudrības un izpratnes". (35) Garīgā ceļa mērķis ir humānistiskās psiholoģijas pieminētā pašaktualizācija un pašrealizēšanās. Turklāt, kā ir teicis integrālās jogas radītājs, Indijas 20.gadsimta filozofs Šri Aurobindo Gošs: "Transcendentālās brīvības pārzināšana ir pozitīva, bet tā nav garīgā ceļa mērķis, garīgo zināšanu atklāšana ir tikai pirmais solis. Tālākais mērķis ir pasaules uzskata transformēšanās jaunā kvalitātē."

Pēc F.Vouganas un teoloģijas profesora Džeimsa Foulera ticības un reliģiskās pārliecības attīstības posmu analīzes var secināt, ka garīgās inteligence nav atkarīga no indivīda reliģiskās piederības vai ticības intensitātes. Noteicošais apstāklis ir indivīda spēja koordinēt dažādas perspektīvas dinamiskā sistēmā, kas balstīta uz ētiskām vērtībām, piemēram, līdzjūtību. Garīgo inteligenci var attīstīt, atvīzoties no konvencionālās reliģijas ierobežojumiem un ideoloģijas un mēģinot pieņemt *universālo ticības izpratni*. Tas nenozīmē atteikšanos no savas tradicionālās reliģijas vai kādas reliģijas pieņemšanu, bet, bagātinot savu pasaules uztveri ar zināšanām par, piemēram, budismu, Dao izjūtu, kristietības izpratni, ar dažādām garīgajām praksēm, indivīds uzkrāj garīgās inteligences kapacitāti.

Dana Zohara un Īans Maršals grāmatā "Garīgā inteligence: noteicošā inteligence" sniedz šādu definējumu: "Tā ir **inteligence, ar kuru**

mēs nosakām un risinām vērtību un dzīves pamatjautājumu problēmas, tā ir intelīgences, kas paplašina un bagātina mūsu dzīvi, piešķirot tai nozīmi, tā ir intelīgences, kas ļauj mums izvērtēt un paredzēt, kā viens dzīves ceļš var būt labāks par citu." (26)

Populārā ASV menedžmenta konsultanta un žurnālista Klaiva Simpkinsa (*Clive Simpkins*) garīgās intelīgences definīcija: "**Garīgā intelīgences nav piederība noteiktai reliģijai vai atkarība no reliģijas. Tieši pretēji – tā ir definējama no vispārīgo īpašību skatījuma – patiesums, līdzjūtība, respekts pret visiem apziņas līmeņiem, konstruktīva empātija, gara un darbības augstsirdība, tiekšanās būt saskaņā ar universālajiem dabas likumiem, spēja justies komfortabli vienam, nejūtoties tāpēc vientuļi.**" Deivisas universitātes psiholoģijas profesors, sociālās ekoloģijas teorētiķis Roberts Emonss (*Robert A. Emmons*) saka: "**Uz garīgo intelīgenci norāda tas, kāda ir cilvēka transcendences kapacitāte; cik attīstīta ir apziņa; brīži, kad ir svētuma sajūtas klātbūtne; garīgo resursu – piedošanas, pateicības, pazemības, līdzjūtības un ticības lietošana ikdienas praksē.**" Illinoisas Universitātes (ASV) Kristīgā fakultāte sniedz savu garīgās intelīgences raksturojumu: **citādības izpratne, spēja uz godbijību pret dievišķā izpausmi astronomijā, mikrobioloģijā u.c. zinātnēs; gudrība, lietojot valodu; prasme klausīties; spēja konstruktīvi pieņemt haosu, dihotomiju, paradoksus.** Savukārt psihiatrijas un psiholoģijas profesore Sintija Deivisa (*Cynthia R. Davis*) uzskata, ka **garīgā intelīgences ir tā, kas stimulē uzdot filozofiskus pamatjautājumus par dzīvi un pašiem meklēt atbildes uz šiem eksistenciālajiem jautājumiem.**

Apkopojot minētās teorētiskās atziņas, var izšķirt būtiskākās **garīgās intelīgences pazīmes:**

- indivīda aktivitātes, personības fleksibilitātes un spontānas adaptācijas kapacitāte;
- augsta stresa pārvarēšanas kapacitāte;
- līdzpārdzīvojuma un tā transcendences kapacitāte;
- indivīds spēj gūt pozitīvu iedvesmu no vērtībām un dzīves vīzijas;
- nepatika pret nevajadzīgu kaitējumu;
- tendence saskatīt kopsakarības apkārtējās pasaules dažādībā;
- tendence jautāt "*kāpēc?*" un "*kas notiks, ja...?*" un censties rast fundamentālas atbildes;
- neatkarība, spēja darboties pretēji vispārpieņemtajām paražām;
- iekšējais un ārējais miers.

Literatūrā visbiežāk pieminētie **garīgās intelīgences realizēšanas un attīstīšanas veidi ir:**

- ticības un zināšanu integrēšana;
- meditācija;

- refleksija;
- lūgšanas/godināšana/veltīšana;
- garīgās pārliecības sociālās izpausmes;
- introspekcija;
- garīgās literatūras studēšana;
- dažādas garīgās prakses (joga, tradīciju rituāli u.c.);
- mūzika/māksla;
- ceļošana;
- psihoterapija utt.

Tāpat personīgajā pilnveidē liela loma ir indivīda garīgajai dzīvei. Viena no pilnveidošanās iespējām ir dažādu garīgo mācību un kultūras tradīciju apzināšana un subjektīva pieņemšana. Nenoliedzami, ka sociālo institūciju vadītājiem minētie ētisko un garīgo vērtību jautājumi ir svarīgi kā personīgs motivators, tomēr šis garīgais komponents papildina arī profesionālo kompetenci. Mūsdienu sabiedrības globalizācijas un dinamisko pārmaiņu apstākļos mainās arī vērtību jautājumi. Kā liecina dažādu sociālo darbu ietekmējošu zinātņu teorētiskās norādes, jaunas, alternatīvas tendences arvien vairāk ietekmē visas darba jomas. Tas sakāms arī par sociālā darba vadības izpratni, kas tradicionāli ir ietekmējusies no rietumu kultūras vērtībām. Pēdējo gadu desmitu postmodernisma idejas, izglītības unifikācija, dažādas apmaiņas programmas ieviešas izmaiņas arī sociālā darba profesionālajā vidē. Tāpēc, izklāstot aktualizējamo sociālo institūciju vadītāju personīgās pilnveidošanās tematiku no garīgo vērtību aspekta, ir lietderīgi pievērsties austrumu kultūras un garīgo mācību ietekmēm.

Budisms ir Indijas garīgās kultūras bagātību krātuves dārgakmens. Tā ir viena no lielākajām pasaules reliģijām, kas pirms aptuveni 2500 gadiem ir radusies Indijā un eksistē arī mūsu dienās. 500 gadu p.m.ē. Indijā nostabilizējusies reliģija bija brahmanisms. Privileģētā priesteru kasta darbojās kā starpniece starp vienkāršajiem cilvēkiem un dieviem, pārzinot īpašus reliģiskos rituālus. Šo tradīciju, kuras svētie raksti bija vēdas, lielākoties bija radījušas dinamiskās āriešu ciltis, tās iekaroja Indiju pirmajā tūkstošgadē pirms mūsu ēras, bet brahmanisms bija sevī uzņēmis arī vietējos elementus. (13, 9) Turpretī budisms radās no alternatīvas un diezgan atšķirīgas reliģiskās virzības, kuras sākotne meklējama jau pirms āriešu iebrukuma. Budismu ir radījis Buda (*buddha* - sanskritā 'apskaidrotais'), kas ir bijis reāla persona un meklējis dzīves jēgu no greznības līdz askētismam, kļūdamas par jaunas mācības pamatlicēju, kas sludina vidusceļu - meditāciju. Vēsturiskajos tekstos par budisma pamatlicēju tiek uzskatīts Sidharta Gautama Šakjamuni, kurš dzīvojis aptuveni no 566.-486.g.p.m.ē. Kā vēsta tradīcija, Gautama apmēram divdesmit deviņu gadu vecumā pameta sava tēva - valdnieka pili un

nākamos sešus gadus nodevās intensīviem garīgajiem meklējumiem. Viņš izmēģināja stingru, pārmērīgu askēzi, tad, sapratis, ka tā nesniedz atbildes uz jautājumiem "Kāpēc cilvēki nav laimīgi? Kāpēc pēc laimes bīžiem nāk vilšanās? Kas ir Es būtība?" u.c., meditācijas procesā piedzīvoja apskaidrību. Viņš kļuva par Budu, kuram ir zināmas pasaules likumsakarības, dharma – zudušais "ceļš uz atbrīvošanos" – tika atklāta no jauna. (13, 25)

Savā mācībā Buda atklāj četras dzīves patiesības:

- 1) dzīve ir ciešanas;
- 2) ciešanām ir cēlonis (iegrības, kaislības, vēlmes);
- 3) no ciešanām ir iespējams atbrīvoties;
- 4) ciešanas ir iespējams izbeigt, izejot astoņu posmu ceļu, kura beigās cilvēks nonāk līdz nirvānai – visu ciešanu izbeigšanai – arī atbrīvojas no reinkarnācijas (mūžīgās pārdzimšanas).

Budas norādītais astoņu posmu ceļš:

- pareizas zināšanas;
- pareiza attieksme;
- pareiza valoda;
- pareiza rīcība;
- pareizs dzīvesveids;
- pareizi centieni;
- pareiza domāšana;
- pareiza apcere.

Šis dzīvesveida ceļa astoņas joslas tiek sadalītas trīs pakāpēs: gudrības, tikumības un koncentrēšanās pakāpē, kas jārealizē vienlaikus.

Pēc filozofa V.V.Kļīves, pats astoņu posmu ceļš akcentē "pareizo" izturēšanos, kas to atšķir no "nepareizās" izturēšanās, kura bija sastopama džainismā un hinduismā. Pareizā izturēšanās izaug no pareizās gudrības vai uzskatiem un pareizā lēmuma sekot šiem uzskatiem. Pareizā gudrība ir zināmi psiholoģiski uzskati par cilvēku un ciešanu izcelšanos vai rašanos. Tā pēc sava rakstura nesatur nekādus pārdabiskus uzskatus vai informāciju. Tā ir sava veida cilvēka mentālās pieredzes izskaidrojums, no kura tad izriet noteiktas sekas gan par lietu izpratni, gan morālo dzīvi. (10, 212) To, ka budisma ētiku raksturo indivīda pilnveidošanās ideja, apstiprina arī V.V.Kļīve. Budisma ētika izceļ līdzjutību, žēlsirdību un mīlestību kā lielas morālas vērtības tāpēc, ka tās pārveido pašu cilvēku, kurš kļūst līdzjutīgs, žēlsirdīgs utt. Tas palīdz pārtapt pašam cilvēkam. Tā, piemēram, pēdējie trīs astoņu posmu ceļā ir garīgie (psiholoģiskie) solji. **Pareizie centieni** attiecas uz mūsu domāšanas kontroli – vispār nepieļaut zināmu domu rašanos vai arī atbrīvoties no ļauniem, neveselīgiem domāšanas veidiem. Tā ir cenšanās attīstīt "gara

stāvokļus" – zināma veida domāšanu. **Pareizā domāšana** ir uzmanības pievēršana mūsu pašu dažādajām darbībām, piemēram, mūsu ķermeņa, maņu orgānu, jūtu dzīves norisēm. Pēc Gautamas Budas viedokļa, mēs par maz uzmanības pievēršam tam, kas patiesi norisinās mūsu pašu dzīvē, un līdz ar to zaudējam kontroli pār sevi un savu dzīvi. Mēs nemēģinām izprast to, kas un kā notiek mūsu dzīvē un domāšanā, un tad esam pārsteigti par mūsu ciešanām. **Pareizā apcere** ir sevis pārveidošana par "apskaidrotu" personu. Tā būtībā ir sevis pārrādīšana, kuras rezultātā cilvēks ir it kā miris visam tam, kas agrāk norisinājies viņa dzīvē. Gautama atšķir četras pareizās apceres pakāpes:

- 1) cilvēks atbrīvojas no dziņām, ļaunām vēlmēm (iegribām), slinkuma, rūpēm un šaubām. Šis garīgās dzīves norises aizvieto prieka un laimes izjūta;
- 2) cilvēks it kā "redz cauri" visām garīgās dzīves norisēm (t.i., redz savas garīgās dzīves ierobežotību un raksturu), bet patur laimes sajūtu;
- 3) cilvēks pārvar tās specifiskās garīgās dzīves norises, kuras izraisa laimes sajūtu, un sasniedz zināmu garīgās dzīves līdzsvaru, ko caurstrāvo šī laimes sajūta;
- 4) šajā pakāpē cilvēks sasniedz apmierinājumu, kas stāv pāri laimes un nelaimes izjūtām.

Tātad cilvēka nelaimes galvenokārt ir saistītas ar garīgās dzīves norisēm, un laimes izjūta saistīta ar šo norišu izbeigšanos. Tas nozīmē, ka ciešanu problēmas atslēga ir garīgā pasivitāte. Šis uzskats ļoti izteikts ir arī jogas filozofijā.

Tieši garīgās aktivitātes dēļ budisma filozofija ir viena no iespējām, kā veidot personīgo garīgo inteliģenci un pilnveidoties. Viena no budisma virziena mahājānas principos īpaši spilgti parādās garīgo ideālu un attīstības nozīme. Lama Thubten Zopa Rinpoče, Mahājānas tradīciju saglabāšanas apvienības (*Foundation for the Preservation of Mahayana Tradition*) garīgais vadītājs, runājot par cilvēka dzīves uzdevumu īstenošanu, saka: "Labi, pozitīvi darbi, kas palīdz citiem un ir darīti ar līdzcietību, patiesumu, kas dara citus laimīgus, atstāj pozitīvu enerģiju mūsu mentālajā plūsmā. Tā izpaužas kā vēlamas, labas parādības. Kad mūsu maņas saskaras ar šādām parādībām, rodas patīkama sajūta, noskaņa un panākumi, lai ko mēs darītu un vēlētos. Šādi izveidojas laimīga ikdienas dzīve, prieks un labsajūta no šī brīža līdz pašatklāsmei. Tās ir pozitīvas domāšanas, pozitīvu nolūku un pozitīvas rīcības sekas. Tādēļ viņa svētība dalailama (Līdzcietības Buda) bieži saka, ka rūpēties par citiem ir labākais veids, kā rūpēties par sevi. Dalailama to sauc par gudru jeb inteliģentu savtīgumu tāpēc, ka, rūpējoties par citiem, atturoties darīt viņiem pāri un darot viņiem tikai labu, piepildīsies visas

mūsu vēlēšanās būt laimīgiem tagad un nākotnē! Pieredze ir pierādījusi, ka ne tikai ikdienas laime, bet arī *pašatklāsmē*, kas ir augstākais mūžīgās laimes stāvoklis, augstākais pilnīga miera un svētlaimes stāvoklis, ir sasniedzama, mīlot citus un kalpojot tiem. Patiesībā, jo vairāk mēs ziedojam sevi citu labā, jo ātrāk un vieglāk mēs sasniedzam paši savu laimi. Tā ir dabīgā laimes attīstīšanās.” (34)

Tibetas mahājānas budisma mācībā tiek uzskatīts, ka līdzjutība noved pie dziļas apņemšanās papildīt garīgās dzīves mērķus, lai varētu palīdzēt citiem tapt brīviem – it īpaši brīviem no ciešanām. To sauc par bodhičitu (apskaidroto prātu), un tā klātbūtne paceļ cilvēku līdz bodhisatvas (apgaismotas būtnes) statusam. (13, 78) Dalailama saka, ka “bodhičita ir visaugstākais altruisma veids un vislielākā drosme; tāpat var teikt, ka bodhičita ir visaltruistiskākās aktivitātes iznākums. (..) Bodhičita nozīmē, ka darbošanos citu labā cilvēks izjūt kā savu vēlmju papildījumu. Tas ir patiesi gudrs paņēmieni, kā savas intereses apvienot ar citu interesēm.” (1, 21) Savu skaidrojumu par iespējamo jautājumu, vai sociālas institūcijas vadītājam ir nepieciešama garīgo mācību izpratne un iepazīšanās ar, piemēram, austrumu reliģijām, sniedz viens no izcilākajiem reliģiskajiem līderiem pasaulē – dalailama: “Ikvienam indivīdam vajadzētu izraudzīties tādu garīgo ceļu, kas vislabāk piemērots viņa vai viņas mentālajai nosliecei, dabiskajām tieksmēm, temperamentam, uzskatiem, ģimenei un kultūrai. (..) Mēs varam iemācīties priecāties par reliģiju dažādību un izkopt sevī dziļu cieņu pret šīm daudzajām reliģijām. Visas reliģijas ir veidotas tā, lai padarītu cilvēku laimīgāku un pasauli labāku, bet ir svarīgi, ka atsevišķs ticīgais patiesi un godīgi ievēro šīs reliģijas mācību. Reliģiskā mācība jāīsteno dzīvē, lai kur cilvēks atrastos, tad viņš var izmantot to kā iekšējā spēka avotu, un ir pilnīgāk jāizprot savas reliģiskās idejas – ne tikai intelekta līmenī, bet arī ar dziļu izjūtu, padarot šīs idejas par daļu no savas iekšējās pieredzes.” (1, 222)

Tāpat budisms ir zināšanu sintēze, ko Rietumu cilvēks var izvēlēties kā individuāli praktiski lietojamu garīgās aktivitātes resursu – kā filozofiju, kā psiholoģisku koncepciju, kā reliģiju. Tibetas budisma dimanta ceļa lama Ole Nīdāls skaidro budismu no garīgās prakses viedokļa: “Gan psiholoģija, gan budisms spēj mainīt cilvēkus, bet Budas mācība domāta jau nobriedušiem un stabiliem cilvēkiem. Budisms sākas tur, kur psiholoģija apstājas, un tā mērķis vienmēr ir pilnīga apskaidrība, budu stāvoklis – pilnības stāvoklis ārpus koncepcijām. Buda paļaujas uz savu mācekļu briedumu un neredz nekādu vajadzību vadīt tos ar tiesājošu vai nosodošu dievu palīdzību. Tā vietā viņš dod praktiskus padomus un rāda pasauli kā kolektīvu sapni, kas rodas no visu būtņu primārās apziņas. Šajā kopējā ietvarā no dzīves uz dzīvi nobriest viņu rīcības nospiedums, ko dēvē par *karmu*. Karma noved līdz pārdzimšanai dažādos ķermeņos ar

dažādām spējām atšķirīgās pasaules valstīs, un tā ir visas nosacītās pieredzes cēlonis." (33)

Viens no budisma filozofijas veidiem ir **dzens**, tulkojumā no sanskrita – "dziļa meditācija/koncentrēšanās". Tas apvieno agrīnā filozofiskā daoisma idejas un budismu. Piekrītot vispārpieņemtajam budismā, dzens skaidro to no ļoti neparasta viedokļa. Pētot teorētisko literatūru šajā jomā, jāpārliecinās, ka neviens no terminiem nav viennozīmīgi definēts, bet dzena skolai raksturīga ekstravaganta un oriģināla pieeja. Tie ir īpaši meistara un mācekļa dialogi, tēlainis izteiksmes veids (*koani*), lai uztvertu īpašas asociācijas un rezonansi, kas sagatavo intuitīvai apskaidrības mirkļa – **statori** – sasniegšanai. (37)

Kanzasas universitātes profesors Edvards Kanda (*Edward R. Canda*) grāmatā "Garīgums un reliģiskās tradīcijas sociālā darba praksē" savu ceļu un budisma izpratni skaidro tieši no dzenbudisma prakses pieredzes. Viņš uzskata, ka meditācija un piedalīšanās retrītos dzena meistara/skolotāja vadībā un arī citu mahājānas un vadžrajānas skolotāju mācību saņemšana attīstījusi arī viņa sociālā darbinieka vērtību un zināšanu kompetenci. Turklāt E.Kanda ir pārliecināts, ka dzena prakse ir bagātinājusi viņa kā kristieša kontemplatīvo pārdzīvojumu un padziļinājusi Jēzus mācības izpratni. (25, 59) Jau analītiskās psiholoģijas pamatlicējs K.G.Jungs par vienu no veidiem, kā lauzt uztveres robežas, atzina dzenbudisma meditāciju. (9) Savukārt psihologs Ērihs Fromms grāmatā "Psihoanalīze un dzenbudisms" analizē dzenbudisma viengabalainības aspekta saistību ar Rietumu cilvēka centieniem iekšējā miera sasniegšanā. (3)

Tiešas norādes uz personīgās pilnveidošanās un cilvēka garīguma kopsakarību rodamas sūfisma tradīcijā. **Sūfisms** tradicionāli tiek skaidrots kā islāma mistiskais novirziens. Tomēr jau vairāk nekā gadsimtu rietumu pasaules garīgajai attīstībai ir pieejams **universālais sūfisms**, kas, akceptējot katras reliģiskās pārliecības pamatvērtības, pievēršas cilvēka dvēseles mēģinājumiem atrast Dievu. Sūfisms nenovēršas no pasaules, bet pievēršas indivīda identitātes jautājumam: "Kas es esmu?" Mūsdienīgā sūfisma koncepcija norāda uz cilvēka būtības integratīvo dabu: cilvēks ir ne tikai ķermeņa un psihs (prāts/emocijas) summa, tam pieder arī gars un dvēsele. (32) Indivīda pilnveidošanās ietver ne tikai stingra rakstura veidošanu, galvenokārt tā ir skaistuma izpratnes iedvesmojoša personības attīstība. Sūfisma filozofijā vislielākā vērtība tiek pievērsta estētiskajai izpratnei, mākslai kā *dvēseles pieredzei*. Projektīva dvēsele rada skaistumu, tādējādi iespaidojot cilvēka prātu, sirdi (t.i., emocionālais aspekts) un pat ķermeni (fiziskais aspekts). Ievērojamie sūfisma skolotāji Hazrats Inajjats Hans (31) un Hidajjats Inajjats Hans (38) atklāja mūzikas komponentu sūfismā – muzikālas meditācijas, īpašas

meditācijas, izmantojot balss diapazonu, dziedāšanu (*vazifa*), sūfiju dejas u.c.

Kā sūfisma mācības piemēru var minēt *sūfiju brālības septiņus aspektus*:

- 1) no cilvēcisko attiecību viedokļa – runāt ar katru cilvēku *viņa tonī*;
- 2) no reliģiozā viedokļa – izrādīt citu cilvēku uzskatu izpratni;
- 3) no morālā viedokļa – atbalstīt reliģisko ideālu vienotību;
- 4) no gudrības viedokļa – sniegt visu, ko no mums gaida, nerēķinoties ar kādu preī saņemamu labumu;
- 5) no mistiskā viedokļa – būt par *mīlesfības, harmonijas un skaistuma dzīvu piemēru*;
- 6) no garīgā viedokļa – atbrīvot sevi no tīpašas individualitātes ilūzijas;
- 7) mācīt sev un citiem *dievišķā ceļa garu*. (38)

Sūfisms skaidro, ka cilvēki bieži jauc tādus jēdzienus kā zināšanas, intelekts, prāts, gudrība. Gudrību var atrast sevī tikai tad, ja indivīds spēs savu prātu pakļaut savai gribai. Šajā procesā palīdz īpaši garīgie vingrinājumi un garīgā vadība. Sūfisma garīgās mācības sasaucas ar daudzām citām austrumu garīgajām praksēm, tie ir elpošanas un koncentrēšanās vingrinājumi, meditācijas (ar kustībām, dziesmām, melodijām), tie ir īpaši poētiski vēstījumi – līdzības u.c.

“Sūfījs – tas ir sirds cilvēks, mīlesfības cilvēks. Tas ir cilvēks, kurš dejo, dzied, izbauda katru dzīves mirkli. Sūfijam mīlotā kļūst par Dievu, bet Dievs – par mīloto.” (Ošo)

Amerikā un Eiropā pēdējos desmit gados liela uzmanība tiek pievērsta cilvēku reliģiozās izpausmes dažādībai un garīgās dimensijas ietveršanai sociālā darba praksē un izglītībā. Par to liecina dažādu universitāšu mācību programmas, konferences, grāmatas utt. Īpaša vērība tiek piešķirta austrumu garīgās pieredzes un reliģiju analīzei un šo garīgo vērtību nozīmei un ietekmei dažādās prakses jomās. Līdzās budismam un sūfismam jāpiemin arī konfucianisms, vēdisms, dažādas jaunās reliģiskās kustības.

Ņemot vērā mūsdienu globalizācijas ietekmes, šāda garīgās un reliģiskās pieredzes multikulturāla perspektīva jāaktualizē arī Latvijas sociālā darba dažādos prakses līmeņos un izglītībā. Turklāt budisma pasniedzēji un teorētiķi Rietumos saskata budisma evolūcijas perspektīvu un tā sinkrētismu ar rietumu garīgo kultūru (gan reliģisko, gan nereliģisko). Budisma idejas gandrīz 100 gadu garajā adaptēšanās ceļā Rietumos ir ietekmējušas indivīda personības attīstības un pašpilnveidošanās idejas un attiecīgas garīgās prakses paņēmieni izmantošanu, kas jau tiek lietotas gan dažādās cilvēka ekoloģijas nozarēs, gan indivīda izvēles līmenī.

Kā garīgās prakses realizēšanas pamatveidi, kas sakņojas Austrumu tradīcijā, ir jāatzīmē meditācija un jogas nodarbības. **Meditācija** – stāvoklis, ko var sasniegt, trenējot koncentrēšanos. Meditācija kā zinātne ir izstrādāta Indijā, lai cilvēks varētu uzturēt un trenēt prātu, dot tam atpūtu un atfīstīt to. Meditāciju var nosaukt par zinātni, kas ļauj prātam sasniegt augstāko potenciālu – prasmi pilnveidoties. Tāpēc **joga** piedāvā speciālus vingrinājumus, lai nonāktu kontaktā ar atfīrošām un labvēlīgām vibrācijām.

Jebkuras praktiskās meditācijas mērķis ir gūt **garīgās zināšanas**, kas ir augstākas par intelektu. Ar meditācijas palīdzību cilvēks kļūst spējīgs pilnībā mainīt sevi, nomierināt savu prātu, kas dod iespēju iedziļināties problēmās un tās veiksmīgi risināt.

Nepieciešamību personīgās pilnveidošanās jautājumu izprast vispārcilvēcīgās kopsakarībās atklāj Latvijas Valsts prezidente Vaira Vīķe-Freiberga: "Ar prātu vien nepietiek, cilvēkam nepieciešams pārtapt caur un caur visā savā būtībā, ieskaitot ne tikai emocijas un garastāvokļus šī vārda parastajā nozīmē, bet gara stāvokli arī burtiski – kā garīgās atfīstības, kā apziņas kvalitātes līmeni. Mēs katrs atrodamies kādā zināmā līmenī, taču nekas mums nespiež vienmēr turpat arī palikt. Tieši otrādi – cilvēka dzīves ceļa pirmajam un pēdējam mērķim vajadzētu būt – savā apziņas stāvoklī virzīties pēc iespējas uz priekšu pa nosacītām "trepiņām". Viss cits ir sekundārs. Ja cilvēks darīs, cik viņa spēkos, lai godam virzītos uz šo savu mērķi, tad arī visu pārējo viņš izdarīs labāk." (16) Garīgā ceļa meklējumu un indivīda personīgo dzīves uzdevumu saistību V. Vīķe-Freiberga parāda kā viņas dzīves pieredzē balstītus garīgās pārtapšanas posmus:

- vēlēšanās, griba sākt pilnveidošanās ceļu,
- iekšējā disciplīna, nodošanās savai lietai, sava veida treniņš un prakse,
- lielāka atvērtība, lielāka ieklausīšanās, parastā ego apklusināšana, lai sāktu dzirdēt savu intuitīvo Es balsi,
- iekšēja emocionāla pārtapšana, lielāka līdzciefība, beznosacījumu cilvēkmīlestība, *caritas*. (16)

Sociālo institūciju vadītāji, nodrošinot sociālo pakalpojumu sniegšanu, atrodas dažādu spriedzes faktoru mijiedarbības ietekmē (vadītājs – personāls, vadītājs – klienti, vadītājs – politiskā ietekme u.c.), un integrēta personīgā un profesionālā kompetence sniedz papildu garīgo spēku. Šis garīgā spēka lauks palīdz sociālās institūcijas vadītājam kļūt par patiesu līderi, kura vadības stils ietver gan profesionālās kompetences, gan personīgo motivāciju, gan garīgo briedumu. Līdera eventuālā loma ir "būt par ceļabiedru cilvēku garīgo personīgo

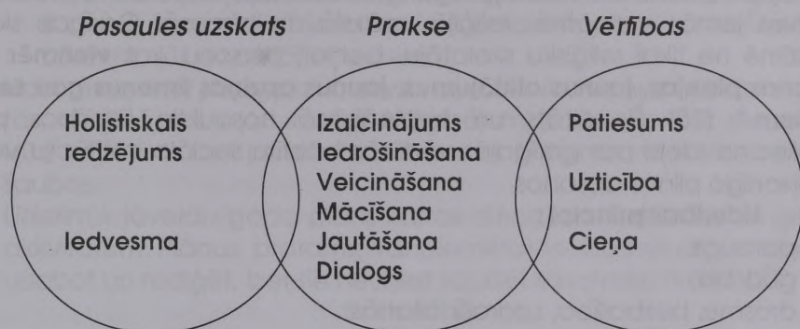
meklējumu gaitā un palīdzēt citiem atklāt to garīgo spēku, kas katrā iemājo un paciefigi gaida, kamēr viņi iemācīsies to pasmelties". (16)

Sociālās institūcijas vadītājs spēj radīt un uzturēt attīstību stimulējošu vidi, ja viņam ir izpratne par līderības principu izmantošanu vadībā. Līderības attīstība ir un būs moderna menedžmenta neatņemama sastāvdaļa, un tur, kur ir un būs labi līderi, būs organizācijas īstenoto sociālo pakalpojumu atdeve un noturība. (15)

Līderības jēdziens teorētiskajā literatūrā tiek analizēts un definēts pārsvarā kā vadītāja uzvedība un darbība, kas padotajiem liek mobilizēt savu spēku un spējas izvirzīto mērķu sasniegšanai. Tas ir kā mehānisms, kas notur līdzsvarā organizācijas struktūru, mērķus, attiecības utt. Par garīgo un ētisko vērtību iekļaušanu menedžmentā, izņemot jau savulaik A.Maslova izvirzītās "apgaismotā menedžmenta" idejas, mūsdienā vadības nozarē vēl ir maz literatūras un pētījumu. Tomēr var minēt vairākus autorus, kuru darbos akcentēts līdera personības kvalitāšu aspekts, garīgais briedums un pilnveidošanās motivācija. Ginters Gross (*Gunter F.Gross*) uzskata, ka bez pašrealizācijas mēs esam uzskatāmi par potenciālu un solījumu, bet tikai drosme un apņēmība noved pie rezultāta. Pašrealizācija – tā ir darbība, jo idejas nepieciešams realizēt. (27) Ekonomikas un menedžmenta doktors un psihoanalītiķis Manfreds Kets de Vrīss ir pārliecināts par vadītāja sevis izpratnes ceļa nepieciešamību, lai spētu motivēt un atbalstīt savus padotos, savu komandu. (29)

Angļu valodā pieejamajā literatūrā var atrast terminu "spiritual management", krievu valodā – "просвещенный менеджмент", kuri norāda arī uz sociālo institūciju vadītāju personīgās pilnveidošanās mērķi. Ētiskā un garīgā menedžmenta nozīme profesionālajā darbībā atklāta profesora Tjerija Poučanta darbos. Viņš uzsver, ka profesionālajā jomā, sastopoties ar humānām vajadzībām pēc nozīmes, jēgas, integrācijas, piederības, sakņu izjūtas u.c., ētikas un garīguma izpratne pirmām kārtām ir racionāla, tikai pēc tam transcendentā. Viņš norāda arī uz vairākiem diskutabliem jautājumiem, kuru risinājums atkarīgs no garīga menedžmenta: legāls dogmatisms un moralizēšana, fundamentālisms un arhaiska māņticība, pievēršanās radikālām ideoloģiskajām kustībām un sektām u.c. Minētais autors pārstāv vēl vienu pēdējā desmitgadē radušos pieeju, kurā apvienojas uzņēmējdarbība ar cilvēka attīstības psiholoģiju, kognitīvo pusi, emocionālo, ētisko, morālo un garīgo attīstību, t.i., – **integrālais menedžments**, kā arī **integrālā līderība**. (19) Visu šo līderības pieeju vienojošais motīvs ir vadītāja morālo un ētisko īpašību spēks, autoritāte, garīgums un uz izcilību orientēta organizācijas izaugsmes vadība. Tāpēc, attiecinot šādu jēgpilnu vadību arī uz sociālo institūciju vadītājiem, piedāvājam izmantot terminu "**garīgais menedžments**". Šādam garīgajam menedžmentam atbilstošs

novērtējošās līderības modelis, balstoties uz profesora D.L.Kūperraidera novērtējošā menedžmenta (*appreciative management*) teorētisko bāzi, publicēts grāmatā "Novērtējošs līderis." (24, 159) (skat. 1.att.)



1.attēls. Novērtējošās līderības modelis

Piedāvātais modelis parāda novērtējošās līderības ceļu, kas veido līdera enerģiju un problēmu risināšanas kapacitāti. Tas nozīmē, ka vadītājs, pastāvīgi novērtējot savu pasaules uzskatu (attīstot holistisko skatījumu, meklējot iedvesmas avotus), novērtējot praktisko vadīšanas procesu (attīstot līderības prasmes un uzvedības stilu) un novērtējot praksē apstiprinātās un pierādītās vērtības, var vienlaikus gūt atbalstu un risināt personīgos un organizācijas attīstības jautājumus. Veidojas sinerģiska mijiedarbība, kas atklāj vadītāja zināšanu, prasmju, garīgās izaugsmes un profesionālās darbības potenciālu. Novērtējošās līderības būtība ir "iegūt jaunas acis", t.i., uzturēt pozitīvu skatījumu, pastāvīgi apgūstot jaunas zināšanas. Minētais modelis sociālo institūciju vadītājiem var noderēt kā konceptuāls ietvars, lai individuālā pilnveidošanās veicinātu pozitīvas izmaiņas institūcijā un arī ārējā vidē.

D.L.Kūperraiders novērtējošo līderību dēvē par "ticības enerģijas atbrīvošanu" un salīdzina to ar mitoloģisko Pigmaliņa stāstu ("Pigmaliņa efekts"). Minēto vērtīborientēto līderības stilu analīze norāda uz personīgās pilnveidošanās būtisko nozīmi vadības nozarē. Jāatzīmē, ka vadītāja personīgās pilnveidošanās jautājums uzsvērts transakciju teorijā – kā vadības aspekts, transformāciju teorijās – kā harismātiskais aspekts un transcendentālajās teorētiskajās pieejās – kā garīgais aspekts. (36) Tāpēc, akcentējot tieši sociālo institūciju vadītāju personīgās izaugsmes un garīgā menedžmenta saistību, nepieciešams izmantot iedvesmojošas, individuālo un komandas potenciālu atklājošas līderības avotus.

Komparatīvās reliģijas meistars un skolotājs Torkoms Saraidarians (*Torkom Saraydarian*) saka: "Līderība pēc tās būtības balstīta uz dziļām iekšējām vērtībām un vēlmi attīstīties pašam un palīdzēt pastāvīgi attīstīties citiem. Īsts vadītājs ir garīgais skolotājs, un tādi ir atrodamī visās dzīves jomās – zinātnē, reliģijā, mākslā un biznesā. Garīgais skolotājs nozīmē ne tikai reliģisku skolotāju, bet arī personu, kas **vienmēr meklē jaunas pieejas, jaunus atklājumus, jaunus apziņas līmeņus gan sev, gan citiem.**" (15) Šis citāts un turpinājumā nosauktie līderības principi apliecina ideju par garīgajās vērtībās balstītu sociālo institūciju vadītāju personīgo pilnveidošanos.

Līderības principi :

- paraugs;
- gudrība;
- drošme, bezbaifība, uzdrošināšanās;
- cilvēcība;
- cildenums, cēlums;
- pateicība;
- uzpurēšanās, sevis ziedošana;
- pazemība. (21)

Līderim jābūt arī ļoti uzmanīgam, lai nepadarītu savu mācību par vienīgo, lielo un īsto dzīves plūduma veidu, pamatojot to uz savas dzīves izpausmēm, mācībām un rakstiem. Tāpēc, lai attīstītu līderības spējas un prasmes, ir jābalstās uz turpinājumā nosauktajām septiņām tehnikām.

Tehnikas, kas attīsta līderības spējas un prasmes

1. Līderim ir jāiet līdzī laikam un jāattīsta pašam savas fiziskās, emocionālās, prāta spējas, gars un dvēsele.
2. Līderim ir jācenšas atrast kontaktu ar skaistumu, kas ir paslēpts viņā pašā, jo paties līderis izstaro skaistumu, tāpēc ka viņš ir piepildīts ar to, nemitīgi bagātinās no tā, viņš kontaktējas ar iekšējo skaistumu un izpauž, atdodot to tālāk.
3. Katru dienu un katrā darbībā līderim jāpārbauda savi motīvi, un tā ir lielākā viņa ceļa patiesuma drošība un garantija.
4. Mācība, kas nāk no kaut kā augstāka (*Great Ones*), parasti ir pieejama, sasniedzama katram, bet līdera uzdevums ir mācīt šo mācību, izdzīvojot to.
5. Līderim rūpīgi jā sagatavo savas uzrunas un/vai darbības, pat skaidri zinot, kurp viņš iet, uzrunājot kādu vai darbojoties kādā laukā. Jāatceras, ka šīm darbībām jābūt vērstām uz diviem rezultātiem:
 - ✓ vadot, iedvesmojot un iedrošinot cilvēkus, ļaut viņiem nelokāmi pajauties uz mācības patieso skaistumu, kas ir katrā no viņiem;
 - ✓ līderis nedrīkst apmierināties ar viņam ļabi zināmu lietu vai zināšanu nodošanu tālāk, līderim ir jāatrod jaunas atziņas;

līderim jāprot iztēloties to, ko viņš nav pazinis, bet var iepazīt, gatavojoties mācīšanai.

Lielais dzīves gids vēro mūs, lai zinātu, cik daudz jaunas gaismas mēs esam atnesuši cilvēkiem, kalpojot viņiem. Patiesa mācīšana ir dievišķā paplašināšana sevī. Kad līderim pietrūkst iedvesmas, cilvēki to jūt un atstāj viņu mierā.

6. Līderim ne tikai jā sagatavo savas uzstāšanās, viņam arī jāizmēģina tās. Mēģinājumi ir ļoti svarīgi. Mēģinājumi palīdz noticeēt sev, vārdi kļūst brīvāki, kā arī palielinās iedvesma. Mēģinājumi palīdz noārdīt šaubas.
7. Līderim ir jāveido gada plāns katras dienas nodarbībām un grupu aktivitātēm. Plānus, protams, var piemērot reālajai situācijai, tos var uzlabot un rediģēt, bet tie nedrīkst zaudēt sākotnējo mērķi. (21)

Līderības analīzi T.Saraidarians papildina ar nākotnes vīzijas jeb nākotnes redzējuma principu.

Vīzija – tā ir aktīvs, dinamisks nākotnes redzējums, kas iedvesmo mūs traukties uz priekšu pa mūsu attīstības ceļu. *Vīzija ir tas, kas tu gribētu būt, un tas, ko tu gribētu darīt cilvēces labā.* Vīzija ir kā divdaļīgs magnētisks lauks, kura vienā pusē atrodas mērķtiecība, aizrautība un cīņa, otrā pusē – dvēseles individualitātes plāns. Būtībā nekāda vīzija nav iespējama, ja šīs divas magnētiskās daļas nespēj apvienoties, iekļaujot sevī viena otru. Dvēsele ir tā, kas ieprojektē jūsu domāšanā daļu no sasniedzamā dzīves plāna.

"Vīzija ir daļa no hierarhiju plāna, ko jūs varat realizēt. Šī plāna daļa ir zināma nodeva zināmā līmenī kādā dzīves posmā ar tam piemītošo kapacitāti. Bet neatkarīgi no tā, kāda ir jūsu vīzija, tā jūs dzen uz priekšu, uz pilnveidošanos, uz labumu došanu cilvēcei un uz sadarbību ar lielo plānu. Un otrādi – katrs mirklis, kad jums trūkst šīs vīzijas vai redzējuma, ir postošs, destruktīvs, jo tas var jūs tuvināt separātismam un egoismam. Tikai vīzija ir tā, kas tuvina skaistajam, visaptverošajam, taisnīgajam. Savukārt spēja raudzīties uz lietām visaptveroši un taisnīgi nozīmē sadarbību, harmoniju un lietu kārtību.

Veidojot savu vīziju caur meditāciju un domāšanu, jūs ejat uz priekšu pa savas attīstības ceļu. Jo, ja jums ir sava vīzija vai redzējums, nav iespējams neredzēt šīs vīzijas realizēšanos. Nav iespējams iestādīt kaut ko veselīgu, nevēloties sagaidīt tā izaugšanu. Neatkarīgi no tā, ko jūs iesējat, jūs ievāksiet ražu jeb "ko sēsi, to pļausi". *Vīzijas veidošana nozīmē sēt graudus auglīgā zemē.* (22)

Autors parāda vīziju kā centrālo fokusēšanās punktu, kas sniedz darbībai nepieciešamo enerģiju un saista līdera personīgo ieguldījumu vienā kopveselumā ar viņa darbības saturu. Ilglaicīgie mērķi pamatojas uz humānām pamatvērtībām – brīvību, mīlestību, vienotību, harmoniju,

sadarbību, piedošanu, skaistumu, labestību, taisnību, nesavtību, drošību, atklātību.

Viens no jautājumiem, kas saistīts ar patiesu līderību, ir **motivācija**. Garīgumā balstīta līdera motivācija ir citu cilvēku garīgo spēju mobilizēšana lielu, pašaktualizējošu vajadzību īstenošanai. *Motivācija ir dzīves kompass. Bez kompasa nav virziens.*

Šādas garīgās motivācijas spēks, kas seko visām indivīda darbībām, vārdiem, sajūtām un domām, sniedz atbildi:

- 1) kā radīt skaistumu citos un būt pašam skaistam;
- 2) kā radīt labestību un pašam virzīties uz pilnību;
- 3) kā radīt patiesību un pašam būt taisnīgam un patiesam.

"Laba motivācija ir spēja izvēlēties pareizo virzienu pēc polārzvaidznes mūsos pašos. Mūsu darbības, emocijas, domas, idejas un plāni iegūs nozīmi un atnesīs pastāvīgu atbalstu mums pašiem un citiem, ja papūlēsies izstarot skaistumu, labestību un patiesību."

T.Saraidariāns sniedz vairākus tēlainus motivācijas raksturojumus – tā ir spēja fokusēt cilvēka dvēseles virzienu pašam uz saviem sasniegumiem, un motivācija ir cilvēka dvēseles atbilde uz šiem sasniegumiem. Motivācija ir dinamisks gribasspēks, lai realizētu vīzijas ceļu uz tās pirmsākumu, uz mērķi. (22)

Divas apskatītās līderības pamatiezīmes – vīziju un motivāciju – var papildināt ar vēl četrām attīstību pierādošām līderības daļām:

- 1) jaunu dzīves vērtību apzināšana un izpratne,
- 2) augstāku garīgo pārdzīvojumu pieredzes uzkrāšana;
- 3) dziļas, nopietnas atbildības demonstrēšana visās attiecību jomās,
- 4) radošā gara jeb kreativitātes palielināšana, iekļaujot cilvēces kultūrvēstures apziņu.

Lai parādītu personīgās pilnveidošanās praktisko pusi, T.Saraidariāns norāda uz četrām jomu disciplinētām, plānveidīgu attīstīšanu, izmantojot līderības garīgos principus:

- 1) fiziskā un emocionālā joma,
- 2) studiju, mācīšanās un pētījumu joma,
- 3) darba un palīdzības sniegšanas joma,
- 4) ziedošanas joma.

Turpinot analizēt T.Saraidariāna sniegumu līderības attīstīšanā, jāuzsver visas iespējamās izziņas aktivitātes, "jābūt līdzīgam jautājuma zīmei un jāmeklē atbildes reliģijās, izglītības jomā, filozofijā, lai atrastu ceļus, kā atbīvēties no pastāvīgās gatavības aīnai. Tāpēc līderim ir jāapmeklē skolotāji, jālasa grāmatas, jāklausās lekcijas, lai beigās nonāktu pie secinājuma, ka visu šo meklējumu atslēga ir paslēpta kaut

kur viņā pašā." Šis izziņas ceļš noved jaunā pakāpē, t.i., "klauvēšanas pakāpē", kas nozīmē "visu jūsu fizisko, emocionālo un garīgo centienu sakoncentrēšanu un mēģinājumu ievadīt jauno apziņas stāvokli sevī pašā, ar kura palīdzību jūs varēsiet pierādīt visiem, ko jūs esat iemācījies un izsapņojis. Šajā pakāpē jūs klauvējat pie jūsu "iekšējā padomdevēja" durvīm. Šis process, mūsaprāt, koncentrēti norāda uz realizētu pilnveidošanās praksi, kas palīdz uzdot jautājumus, domāt, meditēt, atfīstīt savu sirdsapziņu un paplašināt apziņu, kultivēt pašcieņu, pārveidot savu dzīvi, ziedot sevi, disciplinēt savu fizisko, emocionālo un garīgo ķermeni, vingrināt novērošanu, vingrināt stingru valodas disciplīnu.

Pēc T.Saraidariana, līderis, izejot šo procesu, kļūst par skolotāju, kura tālāk sniegtās mācības ir: izglītība, padziļināta mīlestība, visaptveramība, brīvība, prieks, kooperācija un brālība, nesavtība, pašaieliedzība, garīguma sintēze, nākotnes vīzija, praktiskums un saskaņa ar hierarhiju plānu, meistarība. Šādu garīgās līderības spēju T.Saraidarians sauc par **meistarību**. (23)

Personīgā pilnveidošanās notiek arī holistiskās kopsakarībās, risinot dzīves problēmas. Visu vadītāju, to skaitā sociālo institūciju vadītāju vīzijas tiek filtrētas caur uzskatu sistēmām – mūsu personiskajām teorijām par pasauli. Tādējādi tas, kas tiek uzskatīts par "faktu", ir atkarīgs arī no mūsu uzskatiem un pieņēmumiem. Tāpēc, piemēram, ja sociālās institūcijas vadītājs pasauli uzskatīs par problēmu, šis uzskats būs raksturīgs visai organizācijai. (15)

Grāmatā "Desmit domas par laiku" Bodila Jensone dalās pārdomās par laika izjūtu: "Atrdoties uz pirmā pakāpiena, cilvēks sāk saprast, ka pret laiku var attiekties arī citādi, ne tikai savaldot to. Vienkārši jārādina sevi pie citādām domām par laiku. Ja cilvēks ir uzkāpis uz otrā pakāpiena, tas nozīmē, ka viņš ir atradis vēl dažus metodiskus paņēmienus, kā prātot par laiku un tā izmantošanu, kā arī to, kā šīs domas strukturēt, radīt asociācijas un apvienot tās. Tiekot uz trešā pakāpiena, cilvēks ir iemācījies raksturot savas domas par laiku un izprast, kā var dzīvot pilnvērtīgu dzīvi ātri skrienošā laikā. (..) Un tad jau ir iespējams uzrāpties arī uz ceturtā pakāpiena, kur var salīdzināt savas metodes un domāšanas sistēmu ar citiem, kuri arī ir tikuši tik tālu. Uz ceturtā pakāpiena īsu brīdi var palikt stāvam, iztēlojoties, ka esi sapratis visu, kas svarīgs attiecībā ar laiku, bet pēc tam nāk jauns notikums, jauna dzīves situācija, kas pārtrauc stoisko meditāciju no augšas. Un atkal var atsākt no pirmā, otrā vai trešā pakāpiena, bet ar katru reizi veicas mazliet vieglāk." (8) Profesores B.Jensones teiktais norāda, ka attiecības ar laiku un to sakārtošana ir svarīga gan mūsu videi, gan mūsu sociālajām attiecībām, gan dvēseles mieram, kas savukārt ir būtisks personīgās pilnveidošanās priekšnoteikums.

Par kvalitatīvu izmaiņu panākšanu dzīvē, holistisko kopsakarību atklāšanu un efektivitātes paradigmas uztveršanu raksta starptautiski atzītais vadības speciālists, pasniedzējs un rakstnieks Stīvens Kovijs (*Stephen R. Covey*). Analizējot jēdzienu "*personīgā uzvara*", viņš atzīst, ka tā ir rakstura izaugsmes esence. Personīgās uzvaras vienmēr nāk pirms sabiedriskajām. Nevar novākt ražu, pirms nav iesēta sēkla, tas ir process *no iekšpusēs uz ārpusi*. (28) Turklāt S.Kovijs uzsver jau Viktora Frankla noteikto proaktivitātes principu: "Starp stimulu un reakciju cilvēkam ir izvēles iespēja, un tā ir pieejama tikai cilvēkam." Proaktivitāte nav vienkārši iniciatīva. Cilvēka dzīve ir atkarīga no viņa lēmumiem, nevis apstākļiem. Tāpēc arī par pilnveidošanos var teikt, ka tas ir process, ko indivīds var kontrolēt, tas ir darbs ar sevi. "Cilvēks savas jūtas var pakļaut vērtībām, izrādīt iniciatīvu un uzņemties atbildību par notiekošo." (28, 92) Autors atzīst, ka attīstīt sevi līderību palīdz divas unikālas īpašības – iztēle un sirdsapziņa. Šīs īpašības ir izmantojamas atskaites punkta – personīgo mērķu apzināšanai. Attiecībā uz profesionālo darbību – līdera vērtības ietekmē organizācijas kultūru un paliek organizācijā arī pēc līdera aiziešanas.

Alternatīva skatījuma uz dzīvi un garīgu pārdzīvojumu nozīmi atklāj Amerikā pazīstamais vairāku garīgo skolu un personīgās attīstības semināru organizators un vadītājs Džons Rodžers: "Mūsu pasaules skatījums galvenokārt pamatojas uz informāciju, ko iegūstam ar mūsu piecām maņām. To, ko mēs personīgi zinām par pasauli, mēs esam vai nu redzējuši, aptaustījuši, nogaršojuši, saoduši vai dzirdējuši. Diemžēl mūsu sajūtas ir ierobežotas, tāpat arī mūsu pasaules redzējums ir ierobežots. Tā nav problēma, ja nepieņem, ka citādi kā caur sajūtām neko uzzināt nav iespējams." (20) Dž.Rodžers uzskata, ka par personīgās izaugsmes pirmo likumu var uzskatīt **pieņemšanu**. Tā nav pasivitāte vai bezdarbība. Bet, nespējot pilnībā pieņemt situāciju, kāda tā ir, nebūs iespējams to izmainīt. Pēc autora domām, pilnveidoties palīdz attiecības, apzināšanās, pašcieņa, apcere, vizualizācija, meditācija.

Literatūrā uzsvēta arī interpretācijas prasme, garīgo autoritāšu meklēšana un mācīšanās no tām, pasaules dižo līderu biogrāfiju un darbu lasīšana, ķermeniski orientētu relaksācijas vingrinājumu izmantošana, kā arī kopveseluma pieeja savas garīgās, emocionālās un fiziskās attīstības realizēšanā.

Cilvēks var iemācīties (caur zināšanām, pieredzi, personīgajām spējām), kā kļūt par labu speciālistu kādā nozarē. Cilvēks var arī iemācīties (radīt apstākļus, sniegt pieredzi, ieteikt paņēmienus), kā padarīt savu dzīvi efektīvāku, spilgtāku, dziļāku, interesantāku. Un viņš var arī attīstīt savu radošo potenciālu, iziet ārpus pierastās rutīnas rāmjiem. "*Spēj tas, kurš domā, ka viņš spēj!*" (Buda)

Viens no mūsdienu pazīstamākajiem speciālistiem līderības jautājumos Amerikā Robins Šarma (*Robin Sharma*) patiesu pilnveidošanos saskata tikai profesionālās darbības un ikdienas dzīves līdzsvarā:

attiecības + karjera + veselība + garīgums.

R.Šarma par efektīva līdera svarīgāko prioritāti uzskata personīgo standartu paaugstināšanu. Tā ir sākumā neapzināta vēlēšanās kļūt par īstu meistaru savā darbā. Tā ir vēlme mācīties no labākajiem, ik dienu pilnveidojot savus talantus, lasīt izcilas grāmatas. Gudri līderi zina, kad ir viņu laiks. "Tieši šobrīd ir laiks uzlabot savu izglītību un apgūt jaunas zināšanas un prasmes. Šobrīd ir īstais laiks bagātināt savu prātu un atnest pašapmierinātību, šobrīd ir laiks nostiprināt ģimenes saites un kļūt par labu draugu." (30)

Dīpaks Čopra (*Deepak Chopra*), psihoķermeniskās medicīnas un cilvēka iespēju eksperts ASV, grāmatā "Septiņi garīgie panākumu likumi" arī uz profesionālās darbības jomu attiecina *dāvāšanas likumu*. Viņš uzskata, ka to īstenot ir patiešām vienkārši: "Ja jūs vēlaties gūt prieku, dodiet prieku citiem; ja jūs vēlaties mīlestību, iemācieties dāvēt mīlestību; ja jūs vēlaties uzmanību un atzinību, iemācieties vēltīt uzmanību un atzinību citiem; ja jūs vēlaties materiālu labklājību, palīdziet to iegūt citiem." Patiesībā **visvienkāršākais veids saņemt to, ko jūs vēlaties, ir — palīdzēt citiem iegūt to, ko vēlas viņi**. Šis princips vienlīdz darbojas gan attiecībā uz cilvēkiem, gan korporācijām, apvienībām un tautām.

Sociālo institūciju vadītāju personīgās pilnveidošanās integratīvu izpratni var ilustrēt ar viena no pasaules pazīstamākajiem biznesa vadības ekspertiem, sociālfilozofa Čārlza Hendlija metaforu: "Zeus pārstāv vadītāju ar lielu harismu, Apollons pārstāv loģiku un kārtību, Atēna, cīnītāju dieviete, pārstāv komandas darbu, Dionīss pārstāv radošu personību. Katram no dieviem ir savas stiprās puses." (6) Efektīvs vadītājs – līderis apkopo visas šīs četras īpašības.

Lai aprakstītu personīgo izaugsmi un mācīšanos, daudzi Rietumu vadītāji izmanto terminu "**personiskā meistarība**", kas ir kaut kas vairāk nekā kompetence un prasmes, lai arī balstās uz kompetenci un prasmēm. Tā ir kaut kas vairāk nekā garīga atraisīšanās, lai gan tai ir nepieciešama garīga izaugsme. Personiskā meistarība nozīmē, ka cilvēks izturas pret savu dzīvi kā pret radošu darbu, dzīvi dzīvo radoši, nevis tikai reaģējot uz notikušo. Meistarība nozīmē arī īpašu efektivitātes līmeni katrā no dzīves aspektiem – personiskajā un profesionālajā. (15) Pīters Senge saka: "Cilvēki, kuriem ir augstākā līmeņa personiskā meistarība, dzīvo, pastāvīgi mācoties. Viņi nekad "nenonāk galā", jo personiskā meistarība ir process. Tā ir disciplīna visas dzīves garumā. Cilvēki, kuriem piemīt

augsta līmeņa personiskā meistarība, akūti apzinās savu neprasmi, savu nekompetenci, nepieciešamās izaugsmes jomas.” (15)

Tāpat personiskās meistarības attīstīšana ir viens no sociālo institūciju vadītāju pilnveidošanās uzdevumiem.

Izmantotā literatūra:

1. Dalailama, Katlers H.K. Laimes māksla: Dzīves rokasgrāmata. – Rīga: Atēna, 2001. – 240 lpp.
2. Franks V. Izdziņošanas māksla. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2004. – 143 lpp.
3. Fromms Ē. Psihoanalīze un dzenbudisms. – Rīga: Zvaigzne, 2002. – 119 lpp.
4. Geidžs N.L., Berliners D.C. Pedagoģiskā psiholoģija. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2002. – 602 lpp.
5. Goulmens D. Tava emocionālā intelīģence. – Rīga: Jumava, 2001. – 462 lpp.
6. Hendijs Č. Zilonis un blusa: Caur pagātņi nākotnē raugoties. – Rīga: SIA Baltijas vadības konferences, 2002. – 247 lpp.
7. Inne R. Organizācijas intelektuālie resursi personālvadības skatījumā // Dzīves jautājumi VI. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2000.
8. Jensone B. Desmit domas par laiku. – Rīga: Atēna, 2003. – 118 lpp.
9. Jungs K.G. Dvēseles pasaule. – Rīga: Latvijas ZA Filozofijas un socioloģijas institūts; Junga pasaule: Spektrs, 1994. – 216 lpp.
10. Klīve V.V. Gudrības ceļos: Īss ievads Rietumu filozofijā / Eksperimentāls metodisks līdzeklis. – Rīga: Zinātne, 1996. – 225 lpp.
11. MK 2003.gada 3.jūnija noteikumi nr. 291 “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”.
12. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca: Termini latviešu, angļu, vācu, krievu valodā. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000. – 248 lpp.
13. Snelings D. Budisms. – Rīga: Madris, 1999. – 183 lpp.
14. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2000. – 250 lpp.
15. Šilņeva L. Personiskā meistarība // Sociālais darbinieks, 2004., nr.1
16. Vīķe-Freiberga V. Ceļš katram jāiet pašam // Neatkarīgā Rīta Avīze, 1994.g. 7. janvāris.
17. Encyclopedia of psychology. Alan E. Kazdin. Editor in Chief. Volume 5 Oxford University Press 2000. – 3:495
18. Lama Thubten Yeshe. The Essence of Tibetan Buddhism. Lama Yeshe Wisdom Archive, 2001. – 94.
19. Pauchant, T.C. Ethical and spiritual management addresses the need for meaning in the work place. Working paper, CME HEC Montreal, 2002.

20. Roger John, McWilliams Life 101. – Los Angeles, Calif.: Prelude Press, 1990.
21. Saraydarian T. Leadership. Vol.1. – USA: T.S.G. Publishing Foundation, Inc., 2003.
22. Saraydarian T. Leadership. Vol.2. – USA: T.S.G. Publishing Foundation, Inc., 2003.
23. Saraydarian T. Leadership. Vol.4. – USA: T.S.G. Publishing Foundation, Inc., 2003.
24. Schiller M., Mah Holland B., Riley D. Appreciative Leaders: In the Eye of the Beholders: The Taos Institute, 2001. – 184 p., 159.
25. Spirituality within religious traditions in social work practice: Edited by Mary Van Hook/ Beryl Hhugen, Marian Aguilar: Brooks/Cole, 2001.
26. Zohar D., Marshall I. Spiritual intelligence: The ultimate intelligence. Bloomsbury Publishing. – London, 2000.
27. Гюнтер Ф. Гросс. Мужество и решительность менеджера. – Интерэксперт, 2005. – 336 с.
28. Кови С.Р. 7 привычек высокоэффективных людей / Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: ООО Поппури, 2003. – 512 с.
29. Манфрэд Кэтс де Врис. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
30. Шарма Робин. Уроки лидерства от монаха, который продал свой «Феррари». – София, 2004. – 352 с.
31. Хазрат Инайят Хан. Мистицизм звука. – Сфера, 2002. – 352 с.
32. Baltijas Sūfisma organizācijas semināra "Cilvēka daba. Raksturs un personība" materiāli, 26.05.2005.
33. www.budisms.lv
34. Lama Thubten Zopa Rinpoče. Tikums un īstenība. Metode un gudrība dharmas pielietošanā. – <http://dharmatours.com>
35. Voughan Frances. What is Spiritual Intelligence? – www.franceswaughan.com
36. Gary Jay. Toward an Integral Theory of Leadership. 2004. – www.jaygary.com
37. Судзуки Сюнрю. Сознание дзэн, сознание начинающего. – <http://ki-moscow.narod.ru>
38. Хидайят Инаят Хан. Учения суфизма. – www.sufimovement.ru

30. Rogers, M. Williams. *1001 of Leadership*. California: Prentice Hall, 1990.

31. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

32. *Journal of Leadership*, Vol. 2, No. 1, 2003.

33. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

34. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

35. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

36. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

37. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

38. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

39. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

40. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

41. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

42. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

43. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

44. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

45. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

46. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

47. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

48. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

49. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

50. *Journal of Leadership Studies*, Vol. 1, No. 1, 2003.

SOCIĀLĀS PROBLĒMAS MŪSDIENU GLOBALIZĀCIJAS APSTĀKĻOS

Sociālās problēmas mūsdienās ir kļuvušas arvien vairāk globalizācijas apstākļos. Šīs problēmas ir saistītas ar cilvēku dzīvības kvalitāti un veselību, kā arī ar sociālās taisnīguma jēgu. Globalizācija ir radījusi jaunas problēmas, kas ir saistītas ar vides piesārņojumu, klimata pārmaiņām un cilvēktiesību pārkāpumiem. Šīs problēmas ir jārisina ar starptautisku sadarbību un atbalstu.

Sociālās problēmas mūsdienās ir kļuvušas arvien vairāk globalizācijas apstākļos. Šīs problēmas ir saistītas ar cilvēku dzīvības kvalitāti un veselību, kā arī ar sociālās taisnīguma jēgu. Globalizācija ir radījusi jaunas problēmas, kas ir saistītas ar vides piesārņojumu, klimata pārmaiņām un cilvēktiesību pārkāpumiem. Šīs problēmas ir jārisina ar starptautisku sadarbību un atbalstu.

JAUNI PIENĀKUMI – JAUNS STATUSS? SOCIĀLAIS DARBS VĀCIJĀ

Wolfgang Bergs (Wolfgang Berg)

Sociālo darbu nosaka sociālās problēmas un sociālā politika. Sabiedrība gaida, ka sociālais darbs atbilstoši reaģēs uz sociālajām problēmām, bet tas, ko nozīmē vārds "atbilstoši" un kas tiek uzskatīts par problēmu, ir politisks un profesionāls jautājums. Tādēļ sociālais darbs ir mainījies, un to ir veicinājusi sabiedrības un politiskā izaugsme Vācijā pēdējos piecos vai desmit gados. Galvenie jautājumi, kas ir jāizvirza, ir saistīti ar masveida bezdarbu un (īdz ar to) nabadzību, no vienas puses, un neoliberālo paradigmu, no otras puses.

Atslēgas vārdi: sociālais darbs, sociālās izmaiņas, nodarbinātības politika, sociālā politika, sociālās problēmas, bezdarbs, jauniešu nodarbinātība, duālā sistēma, kopiena, cilvēku iekļaušana darba tirgū, piekļūšana darba tirgum, iekrišana parādos

Ievadam

Kāda ir izmaiņu ietekme uz sociālo darbu? Jauni pienākumi un jauna nozīmība? Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, raksta autors:

- analizēs sociālā darba vispārīgo lomu un funkciju;
- noteiks sociālās izmaiņas Vācijā;
- prezentēs sociālās drošības un nodarbinātības politikas neseno veidoto reformu un tās ietekmi uz sociālo darbu;
- pārrunās sociālā darba jauno funkciju, izmantojot piemēru ar iekrišanu parādos (*indeptedness*) un ar šo situāciju saistītos sociālos pakalpojumus.

Sociālā darba un sociālās politikas funkcija

No kā cilvēki dzīvo? Uz kādiem ienākumiem viņi balstās? Vispārīgi runājot, ir triju veidu ienākumi:

- ienākumi, ko rada noteikta ekonomiskā aktivitāte, tas ir, nodarbinātība vai pašnodarbinātība (kas parasti tiek saukta par primārajiem ienākumiem);
- ienākumi, uz kuriem cilvēkam ir tiesības, piemēram, pensija vai bezdarbnieka pabalsts, un tradicionāli tie tiek saukti par sekundārajiem ienākumiem;
- ienākumi, ko nodrošina ģimenes locekļu, piemēram, vecāku vai partneru, atbalsts vai uzturēšana.

Šos trīs iztikas avotus varētu saukt arī šādi: ienākums no tirgus, sabiedrības pārskaitījums, tiešs atbalsts.

Ja mēs uzskatām, ka primārais ir ienākums no tirgus, nodokļu vai apdrošināšanas iemaksu rezultātā (agrāk – labdarības veidā) daļa no ienākumiem tiek pārvirzīti vai pārdaļīti. Tas, ko mēs saucam par tiešo atbalstu, tomēr, balstoties uz tā formālajiem aspektiem, nav nekas cits kā pārskaitījums vai pārdaļīšana: apgādnieks dalās savos ienākumos no tirgus ar citiem cilvēkiem, tas ir, ar savu ģimeni. Lai gan šis atbalsts šķiet “dabisks”, pārskaitījumu no primārajiem uz sekundārajiem ienākumiem organizē morāle vai politika.

Sociālekonomiskajā aptaujā, ko veica Federālais statistikas birojs (*Federal Office for Statistics*), respondenti atbildēja uz jautājumu, kāds bija galvenais iztiku nodrošinošais resurss. Izmantojot mūsu terminus, rezultāts ir šāds:

1.tabula

ienākumu avoti (tūkstošos eiro) (2, 99)

	Austrumvācija	Rietumvācija	Vācija
Ienākumi no tirgus	6061	27 193	33 254
Sabiedrības pārskaitījums	6048	18 642	24 690
Tiešais atbalsts	2858	21 652	24 510

Kādi ir argumenti?

Ienākumi no tirgus ir galvenais ienākumu avots daudziem cilvēkiem, bet ne vairākamam cilvēku. Lielākā daļa populācijas balstās uz sabiedrības pārskaitījumiem vai pārskaitījumiem sociālo tīklojumu (ģimenes) ietvaros. Austrumvācijā arvien vairāk cilvēku balstās uz

sociālajiem pabalstiem un pārskaitījumiem, nevis uz tiešo atbalstu. Sabiedriskais pārskaitījums ir gandrīz tikpat augsts kā ienākumi no tirgus. Austrumvācijā lielāka daļa cilvēku balstās uz sabiedrības pārskaitījumiem, nevis uz tiešo atbalstu. Sabiedriskie pārskaitījumi ir gandrīz tikpat augsti kā ienākumi no tirgus. Rietumvācijā šie skaitļi salīdzinājumā ar ienākumiem no tirgus ir ievērojami zemāki, tomēr aktuāls ir fakts, ka sabiedriskie pārskaitījumi un tiešais atbalsts kopā pārsniedz ienākumus no tirgus.

Neolibērāļi varētu sūdzēties par šiem faktiem un cīnīties pret augsto pārskaitījumu proporciju, jo tie nozīmē arī nodokļus un ieguldījumus, tādējādi – augstas darbaspēka izmaksas, raugoties no darba devēja perspektīvas. Patiesībā, tā kā lieli uzņēmumi maksā nelielus nodokļus un mājsaimniecībām ar augstiem ienākumiem ir lielas iespējas ietaupīt uz nodokļu rēķina, pārskaitījums ir pārdales veids starp darba ņēmējiem un nodokļu maksātājiem.

Ir fakts, ka tirgus ienākums (joprojām) ir nozīmīgāks avots nekā pārējie divi. Ir taisnība, ka tikai to ienākumu, runājot monetārā izteiksmē, kas tiek iegūts tirgū, var pārvirzīt vai dalīties ar to. Bet mēs joprojām runājam par ienākumiem, nevis par precēm vai pakalpojumiem. Statistika saistās tikai ar naudu.

Ja ņemam vērā visus pakalpojumus, kas tiek sniegti citām personām, neatkarīgi no tā, vai tiem ir sava cena vai nē, šī aina ievērojami izmainītos. No vienas puses, ir pakalpojumi, ko sniedz brīvprātīgie (ugunsdzēsēju brigāde, jauniešu darbs, kultūras notikumu organizēšana utt.), no otras puses, mēs varam noteikt pakalpojumus, piemēram, ēst gatavošanu, apkopšanu, tīrīšanu, izglītošanu, konsultēšanu utt., kas ir pakļauti mārketingam, bet parasti tos sniedz ģimenes vai citas sociālo attiecību formas, kas ietver pakalpojumus bez maksas.

Dažreiz pilsoniskās sabiedrības protagonistu vai propagandistu, lai analizētu brīvprātīgo darbu sabiedrībā, mēģina naudas izteiksmē aprēķināt (stundas reizinot ar iespējamo honorāru), kāds ir darbs, ko paveic brīvprātīgie. Ir arī aprēķini, cik naudas būtu jāpelna mājsaimniecei vai mātei, ja viņas darbs tiktu novērtēts kā algots pakalpojums pēc vidējām tirgus cenām. Šis pieejas sniedz interesantu perspektīvu, bet aprēķiniem nav nozīmes: tirgus un pakalpojumi ar "cenu" nav īstais kritērijs, lai aprakstītu, ko cilvēki dara pārējo cilvēku labā, neskatoties uz to, vai šie cilvēki ir ģimenes locekļi vai kopiena. Brīvprātīgie un ģimenes locekļi atsakās no idejas, ka viņi sniedz pakalpojumus vai produktus, par ko viņiem nemaksā, lai arī samaksa pienāktos.

Tirgus nav atbilstošs instruments, lai nodrošinātu to, ka tiek sasniegtas pamatvajadzības. Nespējīgu personu vai tādu personu,

kurām nepieciešams pastāvīgs atbalsts ikdienas dzīvē, aprūpēšana ir bijis uzdevums, ko tradicionāli veikusi ģimene. Demogrāfisko izmaiņu un sieviešu nodarbinātības dēļ arī šī aprūpe ir nonākusi sociālo dienestu pārziņā. Pēdējos gados ir palielinājies risks, ka šāda aprūpe būs nepieciešama. Vācijā ir ieviests jauns apdrošināšanas veids, kas ietver šādas vajadzības finansēšanu. Apdrošināšana daļēji atmaksā izdevumus, kas tiek maksāti peļņas vai bezpeļņas institūcijām, kas sniedz aprūpi vai nu klienta/patērētāja mājās vai rezidentālā institūcijā. Lai apzinātos un veicinātu aprūpes sniegšanu mājās, radniekiem, piemēram, meitai vai vedeklai, kas aprūpē vecos ģimenes locekļus, ir tiesības saņemt pabalstu. Tā ir mazāka nauda salīdzinājumā ar summu, ko par šo pašu pakalpojumu var saņemt institūcija, taču tā ietver arī noteiktu nodarbinātības statusu sociālās apdrošināšanas ziņā. Tas bija viens no šīs sociālās politikas mērķiem – veicināt radnieku sniegto aprūpi, tādējādi palielinot aprūpes mājās apjomu.

Dati, ko sniedz ilgtermiņa apdrošināšanas sabiedrības un kas saistīti ar atbalstu ģimenē, parasti ir šādi: apmēram 1,9 miljoni cilvēku, no kuriem lielākā daļa ir veci cilvēki (80 gadu veci un vecāki) un nespējīgas personas, ir šo apdrošināšanas pabalstu saņēmēji. Pusi no viņiem aprūpē ģimenes locekļi. Tikai tad, ja personai ir nepieciešama intensīva aprūpe (*Pflegestufe III*), tā biežāk tiek sniegta rezidentālās institūcijās.

Ja aplūkojam visas personas, kam ir nepieciešama aprūpe, bet kurām ne vienmēr ir tiesības uz aprūpes apdrošināšanas pabalstu saņemšanu, jo tās nav pieteikušās to saņemšanai vai arī medicīnas pakalpojumi neatzīst šādas vēlmes, to cilvēku skaits, kuri aprūpē ģimenes locekļus, ir vēl lielāks.

Izmantojot šos skaitļus un datus, vēlamies uzsvērt, ka mēs varam šo tirgu pieņemt par atskaites punktu jebkādai diskusijai par sociālo politiku un sociālo darbu, bet mums tas nav nepieciešams. Ja sākam runāt par personiskajām vajadzībām vai nozīmīgiem pakalpojumiem, mēs atklājam, ka tirgus ir tikai viens un ka tas nav vissvarīgākais instruments, kas ļauj tos aptvert. Šķiet, ka tas ir tikai normatīvs apgalvojums, tomēr izrādās, ka ir arī empīriski pierādījumi.

Lai aprakstītu sociālās politikas un tās rezultātu – sociālā darba – lomu, mēs izmantojam sistēmu teoriju. Tādējādi varam izprast katru sabiedrību kā apakšsistēmu apvienojumu; politikajai apakšsistēmai (valsts iekārtai) ir jāizvirza likumi citām apakšsistēmām. Sociālajam darbam kā politikas virzītai apakšsistēmai ir jārisina problēmas, kas definētas kā sociālās problēmas. Parasti šīs sociālās problēmas ir jānosaka **dažādās apakšsistēmās**, piemēram, ģimenē, (darba – patērētāju) tirgū, izglītības iestādēs, ieskaitot skolu, tiesībsargājošās iestādēs, veselības aprūpes iestādēs, tuvākajā apkaimē utt., kā arī jānosaka pieejamība tām vai pāreja no vienas apakšsistēmas uz otru.

Sniegsim divus piemērus:

- ja skolas nespēj atrisināt sociālos konfliktus skolā, tiek iesaistīti sociālie darbinieki;
- ja darbinieki (galvenokārt lielajos uzņēmumos) personisku iemeslu dēļ (piemēram, alkoholisms, valodas barjera) nav pietiekami produktīvi, uzņēmums algo sociālos darbiniekus vai meklē atbilstošus pakalpojumus.

Visbeidzot – sociālais darbs balstīts uz likumdošanu, kas vērsta uz **sociālo problēmu** risināšanu. Sociālās problēmas ir situācijas un dzīves apstākļi, kas saskaņā ar noteiktu vienošanos ekspertu, advokātu un lēmuma pieņēmēju vidū atbilst noteiktās sabiedrības vērtībām un normām, ko atbalsta šīs sabiedrības lielākā daļa. Piemēram, tā kā vardarbība netiek uzskatīta par pieņemamu veidu, kā risināt personiskos konfliktus, vardarbība mājās vai kautiņi skolā ir "problēmas". Daudzas sociālās problēmas atrodas ārpus sistēmām, kurās tās notiek. Tā kā kopienas vienotība samazinās, sociālajiem darbiniekiem slimnīcās ir jānodrošina, ka cilvēki, kas atveseļojas, var neatkarīgi dzīvot savās mājās (kas mūsdienās ir augstu vērtēta iespēja).

Lai gan ne vienmēr visas sociālās problēmas vada sociālie darbinieki (vai tās vispār ir vadāmas), iespējams pieņemt – ja sociālie darbinieki ir aktīvi (profesionālajā ziņā – kā darbinieki), ir apzināta sociālā problēma. Tādējādi, vienkārši izskaitot nodarbinātos sociālos darbiniekus, iespējams noteikt tās apakšsistēmas, kas "rada" lielāko daļu sociālo problēmu. Kāds plaši pazīstams piemērs ir, piemēram, krimināltiesību sistēma, kas algo tūkstošiem probācijas dienestu darbinieku, pēdējā laikā arī sarunu veidotājus/starpniekus (starpniecībai starp upuri un noziedznieku) un pavadoņus (kas pavada aculieciniekus un upurus tiesā). Līdz šim tiesību apakšsistēma tiešām nefunkcionē labi. Vai arī, ja vēlamies pateikt to pozitīvi, tiesību apakšsistēma daļēji ir pārgājusi sociālā darba jomā.

Dažiem cilvēkiem, kas bieži vien ir paši sociālie darbinieki, nepatīk šī pieeja, un viņi atsakās kļūt vienkārši par "ugunsdzēsēju brigādi" vai "avārijas dienestu" sabiedrībai, t.i., disfunkcionālām apakšsistēmām. Tiem, kuri vēlas izveidot profesionālu pašvērtējumu, noderīgs būtu šis padoms: vienkārši nemiet vērā to, ka sabiedrība (tirgus ekonomikas apstākļos) **nefunkcionēs bez sociālā darba**.

Turība un nevienlīdzība

Vācija joprojām ir bagāta valsts, lai arī tā ir tālu no bagātāko valstu saraksta augšgala. EU-15 valstu starpā, kas tiek noteiktas pēc ienākumu apjoma uz vienu iedzīvotāju un ko modificē pirkumu

intensitāte, vidējie ienākumi ir apmēram 24 250 eiro gadā (2002): pēc Luksemburgas, Dānijas, Īrijas, Zviedrijas, Lielbritānijas, Nīderlandes, Somijas un Austrijas Vācija (25 580) kopā ar Franciju un Beļģiju ieņem vidējās pozīcijas.

Var teikt, ka ir tikai četras valstis (Itālija, Spānija, Grieķija un Portugāle), kurās uz vienu iedzīvotāju ir zemāks ienākumu līmenis.

Ņemot vērā ekonomiskos sasniegumus, Vācija joprojām ir viena no dalībvalstīm, kas sniedz vislielāko ieguldījumu ES budžetā, un šis ieguldījums ir lielāks nekā atpakaļplūsma (kā subsīdijas lauksaimniekiem, struktūrfondu maksājumi utt.). Tādējādi Vācija ir bijusi tā sauktais tīrās maksātājs ("net payer"), kas nozīmē, ka vairāk nekā deviņi miljardi eiro (2001) tiktū izlietoti, lai atbalstītu citas ES valstis. (2, 435) Šī situācija bija līdzīga arī pirms ES paplašināšanas, un jaunās dalībvalstis ir tālu no ES vidējā līmeņa.

Lai gan eksports pieaug un tiek vērtēts augstāk nekā ASV vai Japānas eksports, Vācijas ekonomika cieš no zemās, pat neesošās izaugsmes pēdējos gados. Tālāk aplūkosim bezdarba problēmu.

Ir ļoti populāri sūdzēties par jaunu nabadzības situāciju un pieaugošu nevienlīdzību, t.i., pieaugošām atšķirībām starp bagātajiem un trūcīgajiem cilvēkiem. Acīmredzams, ka visās valstīs ir neliela cilvēku daļa, kas ir bagāti un kam ir ievērojami augsti ienākumi. Tas tiešām ir raksturīgi aktieriem vai sportistiem, tomēr tikai nelielai viņu daļai. Tas ir raksturīgi vadītājiem – noteiktai grupai. Vācijas lielākās bankas vadītājs nesēn ir publicējis savus 2004.gada ienākumus: tie ir vairāk nekā miljons eiro pamatalgā un vēl 8 vai 9 miljoni kā papildu atalgojums par uzņēmuma veiksmīgumu.

Turklāt daudziem jūtīgiem novērotājiem šķiet, ka ielās ir vairāk ubagu, vairāk cilvēku dzīvo trūcīgi un apmeklē zupas virtuves, utt.

Kādi ir objektīvie dati Vācijā?

Pirmām kārtām mums ir jānoskaidro, kādi dati ir pieejami un vai tie ir "objektīvi". Mēs varam balstīties tikai uz statistiskajiem datiem, kas balstīti uz empīriskiem pētījumiem (jebkādām aptaujām) vai datu apkopojumu, ko veikušas tādas institūcijas kā, piemēram, ieņēmumu dienests. Acīmredzamu iemeslu dēļ uz šiem datiem var paļauties tikai daļēji. Šajā kontekstā mēs varam izvirzīt divus apgalvojumus.

Ienākumi

Ja mēs uzskatām, ka sociālā palīdzība (nodokļu maksātāju apmaksāta, no ienākumiem atkarīgi pabalsti) vienmēr nosaka sociāli

kulturālās eksistences minimumu – kas jau ir diskutējams lielums! –, mēs varam uzskatīt, ka šis pabalsts pēdējos divdesmit gados tiek piešķirts arvien vairāk cilvēkiem.

Tomēr mums ir jāignorē fakts, ka šim pabalstam nolēmuši pieteikties vairāk cilvēku – tā kā mēs zinām, ka agrāk, piemēram, daudzi veci cilvēki nezināja par šādu pabalstu vai nevēlējās pieteikties, jo viņiem bija kauns.

Tomēr – līdz 1980.gadam bija mazāk nekā miljons pabalsta saņēmēju, taču šis skaits pastāvīgi audzis un 2003.gadā sasniedza 2,7 miljonus (ieskaitot Austrumvāciju), veidojot 3,4% no kopējās populācijas, respektīvi, 3,7% no visām mājsaimniecībām. (1, 59–62) Relatīvā nabadzībā (mazāk nekā 60% no vidējā ienākumu līmeņa Vācijā) dzīvo 13,5% no populācijas. Pirms pieciem gadiem šī sabiedrības daļa veidoja 12,1% no populācijas. (1, 20)

Lai skaitliski izteiktu ienākumu kvalitāti vai kvantitāti kādā sabiedrībā, ir vēl viens instruments – Džini koeficients, kas nosaka attiecību starp turīgāko un nabadzīgāko sabiedrības daļu. Izmantojot šo instrumentu, dati – kas ir pārsteidzoši – neparāda to, ka plaisa starp ienākumu līmeņiem pēdējās desmitgadēs ir palielinājusies. Salīdzinājumā ar 1998.gadu, koeficients nav ievērojami mainījies! Austrumvācijā vien ir vērojama tikai minimāla tendence, kas saistīta ar nevienlīdzības pieaugumu. (1, 18)

Tomēr mums ir jāpiebilst, ka šie dati ietver arī sekundāros ienākumus, t.i., to, kas jau ir samazinājis ienākumu plaisu (kas 1998.gadā bija mazāka nekā 2003.gadā).

Tādēļ mēs parādīsim šādus skaitļus, kas raksturo Rietumvāciju:

2.tabula

Mājsaimniecību ģirte ienākumi mēnesī (2002.gada aprīlis) (2, 123)

	Rietumvācija	Austrumvācija
Zem 1500 eiro	36,6 %	48,5 %
Vairāk nekā 1500, bet mazāk par 2600 eiro	31,3%	33,7%
Virs 2600 eiro	26,2%	15,6%
(kopumā mazāk nekā 100% tehnisku iemeslu dēļ)		

Šie dati, kuru saistība ar mājsaimniecību lielumu gan nav minēta, pierāda divus faktus:

- starp Austrumvāciju un Rietumvāciju ir acīmredzamas atšķirības;
- Rietumvācijā apmēram ceturtda daļa mājsaimniecību dzīvo neērtos apstākļos.

Nemot vērā, ka apmēram 13,2% populācijas ienākumi ir mazāki nekā 900 eiro, bet 16,2% populācijas ienākumi pārsniedz 3300 eiro, ienākumu līmeņa plaisas Rietumvācijas sabiedrībā ir acīmredzamas. Tomēr apkopojot mēs varam teikt, ka šī plaisa dramatiski nepalielinās.

Īpašums

Šo apgalvojumu nevajadzētu pārprast: ienākumu līmeņi joprojām ir ievērojami atšķirīgi! Un tas īpaši attiecas uz īpašumu (nekustamo īpašumu, ietaupījumiem) – datus ir snieguši intervētie cilvēki, kas varētu būt pārāk zemu novērtējuši savu īpašumu vērtību. Saskaņā ar šiem datiem īpašuma piederības nevienlīdzība ir pārsteidzoša.

- 20% mājsaimniecību pieder apmēram 2/3 no visa īpašuma.
- Augšējie 10% kontrolē 47% Vācijas kopējā īpašuma.

Pēdējā dekādē augšējie desmit procenti ir kļuvuši ievērojami bagātāki nekā pirms tam. Apakšējo 50% īpašumu proporcija nav palielinājusies vispār. (1, 36) Apakšējo 10% īpašumā esošā daļa ir pat samazinājusies, t.i., viņu nabadzība ir saasinājusies (šī problēma tiks aplūkota tālāk).

Bezdarbs

Jautājums, par ko cilvēki ļoti bieži uztraucas visvairāk (saskaņā ar sabiedriskās domas pētījumiem) un kas ir patiešām dramatisks salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm, ir bezdarba līmenis. Tas pēdējā dekādē nesamazinājās, bet gan pastāvīgi palielinājās.

Bezdarba līmenis, 2005.gada marts:

Vācija	12,2 %
Rietumvācija	10,3 %
Austrumvācija	22,6 %

Šie skaitļi svārstās no mazāk nekā 4% dažās Dienvidvācijas lielajās pilsētās līdz pat gandrīz 30% dažos Ziemeļaustrumvācijas lauku rajonos.

Šie skaitļi norāda to cilvēku skaitu, kuri ir reģistrēti kā bezdarbnieki. Tie ir arī cilvēki, kas neregistrējas, jo nevar gaidīt nekādus pabalstus. Tie ir tūkstošiem cilvēku, kuri nestrādā pilnu darba laiku, bet piedalās īpašās mācībās vai programmās vai ir pašnodarbināti ļoti zemā līmenī. Tādējādi bezdarbs var skart pat sešus miljonus cilvēku.

Ir taisnība, ka šie skaitļi ir dramatiski palielinājušies gada sākumā, jo notika fundamentālas izmaiņas sociālajā politikā. Tas notika programmas, ko sauc par "Plānu 2020", dēļ.

Šīs izmaiņas ir jāizskaidro, jo tās noteikti ietekmēja sociālo darbu. Ir sociālā apdrošināšana, kas ietver darba zaudēšanas gadījumus. Atkarībā no nodarbinātības laika (un maksājumu veikšanas) apdrošināšana kompensēja ienākumu neesamību vienu gadu, dažreiz pat līdz trim gadiem. **Bezdarbnieka pabalsts** bija apmēram 67% (ja apgādībā nebija bērnu) vai 60% no pēdējā laika tirajiem ienākumiem. Tas bija paredzēts kā tilts starp darba zaudējumu un jauna darba atrašanu.

Tomēr jāsaka, ka arvien vairāk cilvēku ir bez darba vairāk nekā gadu. Šajā gadījumā persona parasti var pieteikties uz t.s. palīdzību bezdarbniekam, kas nodrošināja mazāku naudas apjomu, toties neierobežotu tās saņemšanu. Šīs palīdzības saņemšana bija atkarīga no ienākumiem, partneru ienākumi tika ņemti vērā tikai daļēji, un citi īpašumi vai ietaupījumi parasti netika ņemti vērā. Tai līdzās bija cita drošības sistēma, ko finansēja no nodokļiem un kas bija atkarīga no ienākumiem, tā sauktā sociālā palīdzība (garantētais minimālais ienākums). Uz šo palīdzību bija tiesības visiem, tādējādi no tās labumu ieguva dažādas grupas:

- cilvēki, kuru darba ienākumi, pensija vai bezdarbnieka pabalsts bija mazāks par iztikas minimumu;
- cilvēki, kas nevar strādāt medicīnisku iemeslu dēļ (nespējība, narkomānija utt.);
- vientuļie vecāki ar bērniem, kas ir jaunāki par trim gadiem;
- pirms tam pašnodarbināti cilvēki, kas nav veikuši iemaksas apdrošināšanā pret bezdarbu;
- cilvēki, kas pirms tam nav strādājuši (absolventi, mājsaimnieces).

Kopš 2005.gada visi šie cilvēki un bezdarbnieka pabalsta saņēmēji tiek uzskatīti par **darba meklētājiem**, un viņiem ir tiesības uz tā saukto **bezdarbnieka pabalstu II**. Šis pabalsts ir pilnīgi atkarīgs no ienākumiem, un tas garantē tikai eksistencei nepieciešamos minimālos līdzekļus (kā sociālā palīdzība pirms tam).

Tādējādi daudzi cilvēki, kas pirms tam ir saņēmuši sociālo palīdzību, turpmāk saņems šo bezdarbnieku pabalstu II un tiks uzskatīti par bezdarbniekiem.

Tikai ļoti maza cilvēku grupa, kas patiešām nav uzskatāmi par darbspējīgiem cilvēkiem (slimības, narkomānija), joprojām paliek iepriekšējā sociālās palīdzības jomā.

Šajā gadījumā interesantas ir nevis detaļas, bet gan paradigmas izmaiņas, kas nosaka, ka reforma ir nozīmīga. Šī paradigma ietver šādu domu: katram ir nopietni jāstrādā vai jāmeklē darbs. Šajā laikā viņam/viņai ir jāizmanto visi personiskie resursi (ietaupījumi, īpašums) un sociālie resursi (partneri, kam ir ienākumi). Pabalsti ir pēdējā iespēja, un tie ir tik mazi, ka ar tiem iespējams nodrošināt tikai pajumti, apkurī un pamatvajadzību apmierināšanu (ēdiens, higiēna utt.).

Tā kā reforma ir ievērojami palielinājusi spiedienu uz visiem cilvēkiem, kas nestrādā un ir spiesti meklēt darbu, pat pieņemt darbu, kas ir slikti atalgots vai kurā ir nepievilcīgi darba apstākļi (attālumš, laiks, troksnis utt.), Cilvēkiem ir jāpieņem arī tāds darbs, kuram viņiem ir pārāk augsta kvalifikācija.

Agrāk varēja būt cilvēki, kas pārāk nepiepūlējās, lai atrastu jaunu darbu uzreiz pēc iepriekšējā zaudēšanas, un bija daudz cilvēku, kuri bija izlēmūši vai kam bija jāpieņem tas, ka viņi paliks sociālās palīdzības pabalsta saņēmēja statusā vai bezdarbnieka pabalsta saņēmēja statusā ilgu laiku, pat līdz aktīvās darbības vecuma beigām.

Bet šīs reformas racionālisms ir vairāk nekā apstrīdams, ja ņemam vērā faktu, ka ir daži simti vakanču un pieci miljoni darba meklētāju. Austrumvācijas reģionos, piemēram, Saksijā-Anhaltā, viena ceturtda daļa no aktīvās darbības vecuma populācijas ir bez darba. Cilvēkiem ir jāpieņem visi izaicinājumi un jāpiesakās darbam, kura nemaz nav. Cilvēki tiek iedrošināti sākt savu uzņēmējdarbību, sniežot pakalpojumus, pēc kuriem patērētāju tirgū var nebūt pietiekama pieprasījuma.

Atgriežamies pie reformām. Jaunais sociālais likums (*Sozialgesetzbuch II*, saīsinājums: SGB II) ir ne tikai izmainījis attiecības starp sociālo palīdzību un palīdzību bezdarbniekiem, tas ir, nomainījis otro ar pirmo, bet arī mainījis atbildību.

Nodarbinātības jautājums bija tikai darba administrācijas atbildība, bet kopš 2005.gada tā ir arī **kopienas** (rajona, pilsētas) atbildība. Tas ir redzams jaunajā struktūrā, ko ierosina likums: kopēja institūcija, kurā ir jāizveido abas puses – darba administrācija, kas tagad tiek saukta par darba aģentūru, un kopiena, tas ir, vienība, kas ir atbildīga par sociālo darbu. Tādējādi sociālajam darbam ir jā rūpējas arī par bezdarbu. Kad mēs runājam par rekomendācijām un aicinājumiem, runājam par faktu, ka SGB II piedāvā iespējas. Viena

iespēja ir šī vienotā institūcija, vēl viena iespēja, kas tiek saukta par modeli, ļauj kopienai uzņemt visus pienākumus un pašai vadīt nodarbinātības jautājumu (ar budžetu, ko nosaka darba institūcija)! Tomēr trešā iespēja ļauj kopienām funkcionēt kā agrāk, tas ir, daļēji vai pilnībā nepārņemt nodarbinātības jautājumu. Tādējādi jaunā paradigma nav pilnīgi konsekventa, bet to var uzskatīt par pirmo soli **bezdarba problēmas sabiedriskošanā**, lai kopienas padarītu atbildīgu par nodarbinātību, piemēram, pievienojot jaunu institūciju vai pārņemot darba institūcijas pienākumus. Tā notiek ar institucionālo aspektu.

Kopienas atbildība par funkcionālajiem aspektiem ir pilnībā definēta. SGB II nosaka, ka kopienām ir **jāatbalsta cilvēku iekļaušana** darba tirgū ar īpašiem pakalpojumiem. Pakalpojumi, kas veicina nodarbinātību, ir šādi:

- nepilngadīgo un nespējīgo bērnu un aprūpējamo ģimenes locekļu aprūpe;
- parādos nonākušu mājsaimniecību konsultēšana;
- psihosociālais atbalsts;
- narkomānu konsultēšana (SGB II §16.2).

Kāda ir šīs rindkopas nozīme? Ir pieņēmums, ka bezdarbnieki ir nepietiekami nodarbināmi, jo viņiem ir jā rūpējas par ģimenes locekļiem, viņi nespēj vai nevēlas strādāt lielo parādu dēļ, nespēj strādāt personisku problēmu dēļ, kas var ietvert alkoholismu vai atkarību no psihoaktīvām vielām, piemēram, hašiša, utt.

Sociālā darba pienākums ir pārvarēt šīs problēmas un palīdzēt cilvēkiem būt darbaspējīgiem! Šo jauno paradigmu var uzskatīt par jaunu sociālā darba pienākumu vai kārtību, par izmaiņām, kas sociālajam darbam ir jāpieņem. Tomēr, no otras puses, tā ir arī jauna funkcija un jauns sociālā darba statuss. Tādējādi sociālā politika, darba politika un ekonomiskā situācija kā tāda (darba tirgus) dod skaidru signālu: mums nepieciešams sociālais darbs, lai mēs varētu sasniegt nodarbinātības, darbības un ekonomiskās attīstības mērķus!

Jauniešu nodarbinātība

Ļoti īpašs gadījums ir jauniešu situācija. Vācijā jaunie cilvēki – ja vien viņi neapmeklē "ģimnāziju" un vēlāk nestudē universitātē (pielietojamās zinātnes) – 16 gadu vecumā beidz vidusskolu, lai sāktu profesionālās mācības tā sauktajā **duālajā sistēmā**. Sistēma ir duāla, jo studentiem (mācekļiem) ir jāslēdz līgums ar uzņēmumu, kas parasti ir mazs vai vidēja lieluma, par profesionālajām mācībām. Skolās viņi

saņem vispārīgas un teorētiskas zināšanas, kas saistītas un papildina viņu praktiskās prasmes. Tādējādi šī sistēma ir duāla, ņemot vērā mācīšanās vietas (uzņēmums un skola) un saturu (praktiskas un teorētiskas zināšanas). Tomēr dažādi uzņēmumi nepiedāvā pietiekami daudz mācību vietu un dažkārt kompensē šo problēmu, sniedzot kopīgas mācību programmas, kas tomēr nodrošina darba pieredzi.

Federālajā līmenī ir aptuveni 500 000 jauniešu, kam šīs mācību programmas nav pieejamas. Daļa no tiem apmeklē tā sauktās profesionālās skolas, kuru mācības līdzinās mācībām uzņēmumos, tomēr situācija parasti nepietiekami atgādina reālā darba situāciju (labākajā gadījumā tikai dažās vietās). Citiem jauniešiem ir lemts palikt kandidātos, kam ir jāapmeklē mācības "jauniešiem bez privilēģijām". Kāds ir privilēģiju trūkuma iemesls? Daļēji tas ir fakts, ka viņiem nav paveicies un viņi nav atraduši profesionālas mācības duālajā sistēmā – reģionā, kur viņi dzīvo, profesijā, kurā viņi vēlētos strādāt. Daļēji šī situācija saistīta ar to, ka viņi nav beiguši vidusskolu vai beiguši to ar sliktām atzīmēm, vai ka viņi ir, no darba devēja viedokļa raugoties, "neapmācāmi", tas nozīmē – nespējīgi sākt vai turpināt profesionālās mācības intelektuālu vai uzvedības trūkumu dēļ.

Jebkurā no šiem gadījumiem **pieklūt darba tirgum** nav iespējams – individuālu vai strukturālu iemeslu dēļ. Ir ievērojams jauniešu skaits, kas nepabeidz vidusskolu: apmēram 8%, kas dažos reģionos pat divkārtšojas, un to jauniešu vidū, kas ir imigrējuši, pat 18% vienas vecuma grupas jauniešu nepabeidz vidusskolu.

Tādējādi jauniešu bezdarba problēma skar divas apakšsistēmas: darba tirgu un skolu sistēmu. Abas no tām nav spējušas pārvarēt pāreju no mācībām skolā uz profesionālajām mācībām (darbā).

Ir svarīgi pieminēt, ka sociālajam darbam vajadzētu spēlēt nozīmīgu lomu šīs plaisas pārvarēšanā. Sociālais darbinieks tiek nodarbināts gandrīz visās kompensēšanas programmās. Šīs programmas parasti finansē darba administrācija (parasti – apdrošināšana pret bezdarbu un papildu finansējums no Eiropas Sociālā fonda), un tās īsteno peļņas vai bezpeļņas organizācijas, kas nodarbina sociālos darbiniekus skolotāju un pasniedzēju lomās. Viņu uzdevums ir skaidri definēts: jānodrošina, lai jaunieši būtu motivēti un vēlētos mācīties, spētu atbilstoši uzvesties (būtu precīzi) un atteiktos no visiem netikumiem (piemēram, narkotiku lietošanas), kas varētu kavēt programmas mērķa sasniegšanu. Arī šis mērķis ir skaidri definēts. Tā ir darbaspēja – vai nu iegūstot tiešu pieeju darba tirgum nekvalificēta darbinieka lomā, vai arī iegūstot pietiekamu kvalifikāciju, lai varētu sākt profesionālās mācības duālajā sistēmā vai tās daļā (skolās).

Lai gan sociālais darbs veic šo funkciju jau kopš pagājušā gadsimta 80.gadiem, tā ir kļuvusi nozīmīgāka pēdējos desmit gados, it

īpaši pēdējos piecos gados atbilstoši bezdarba rādītājiem. Var gaidīt, ka pieejas problēmas, ar ko saskaras jaunieši, drīzumā pazudīs vai vismaz ievērojami samazināsies demogrāfisko izmaiņu dēļ: tā kā 90.gados ievērojami samazinājās dzimstība, arvien mazāk pusaudžu cīnīsies par iespēju apgūt profesionālās mācības. Austrumvācijā dzimstības rādītājs pēc 1990.gada sasniedza apmēram pusi no iepriekšējo gadu rādītājiem, tātad 16 gadu vecu personu arī drīz būs divreiz mazāk.

Tā kā uzņēmēji saskaras ar ievērojamu politisku spiedienu piedāvāt jauniešiem profesionālas mācības un ir daudz "mākslīgu" mācību programmu, nav pārlicības, ka situācija drīz un pastāvīgi uzlabosies.

Interesanti, ka kompensācijas programmas, kā jau aprakstīts, deva darba iespēju daudziem jaunajiem sociālajiem darbiniekiem, kuriem citādi būtu bijis grūti atrast pirmo darbu. Tā kā viņus nodarbina institūcijas, kas atbild par šīm programmām, tām nav citas izvēles kā veikt šo uzdevumu. Kārtību nosaka darba administrācija: nodarbinātība. Institūcijas kārtība ir apmēram šāda: "Pārlicinieties, ka mūsu klienti mātās uzvesties pareizi un pietiekami daudz mācīties, jo mums ir jāpierāda, ka lielākā daļa no viņiem var iegūt profesionālu mācību iespēju vai darbu." Tādējādi institūcijām, kam ir jāsniedz piedāvājumi un jāsaņem, lai saņemtu "darbu", t.i., programmu, ir jāpierāda savs veiksmīgums.

Sociālajiem darbiniekiem, kam ir jāstrādā ar jauniešiem šajā situācijā, ir jāpakļaujas šai kārtībai, nevis klientiem. Studenti, kuri atrod vietu šajās institūcijās, un jaunie sociālie darbinieki, kas ir nodarbināti tajās, sūdzas par šo situāciju. Tas pat nav lomu konflikts, jo viņu profesionālā loma tiek nepārprotami noteikta. Loma ir konfliktā ar viņu ētiku, kas liek viņiem atbalstīt savus klientus. Jauniešiem bieži ir individuālas problēmas, viņi ir noteiktā personiskās attīstības stadijā, un viņiem ir nepieciešams atbalsts, nevis pienākums atrasties darbnīcā katru dienu no pulksten septiņiem rītā. Abas puses – klienti un sociālais darbinieks – apzinās, ka programma ir tikai kompensācija, nevis reāls veids, kā piekļūt mācību programmai duālajā sistēmā vai kā iegūt jebkādu profesionālu kvalifikāciju.

Šajā situācijā var palīdzēt tieši caurskatāmība. Sociālajam darbiniekam ir jāapzinās šis fakts un jāizskaidro klientam, ka viņš/ viņa ir daļa no institūcijas tāpat kā visi klienti. Tādējādi tiek paskaidroti mērķi un noteikumi.

Lai atrastu labākas institūcijas, mērķi un noteikumi jānosaka tieši politiskajā arēnā. Sociālais darbs ar jauniešiem ir izšķirošs projekts, kas ir jāattīsta citās institūcijās, piemēram, jauniešu asociācijās, tirgotāju apvienībās vai jauniešu centros.

Iekrišana parādos

Saskaņā ar pēdējiem pētījumiem (1) 3,13 miljoni mājsaimniecību Vācijā (apmēram 8%), tikai Rietumvācijā vien – apmēram 0,94 miljoni (11,3%), ir iekrituši dziļos parādos, tas ir, var atļauties vai nu apmaksāt ikdienas vajadzības (normālus izdevumus drēbēm, ēdienam, ģīmes maksai utt.), vai arī lielu kredītu procentu maksājumus, bet ne abus šos izdevumu veidus. Viņi dzīvo zem iztikas minimuma un/vai nonāk bankrota situācijā. Neraugoties uz parādos nonākšanas iemesliem un to, vai ir iesaistīti bērni, personas, kas ir nonākušas šajā situācijā, var lūgt palīdzību īpašās institūcijās, kas ir specializētas padomu sniegšanā šādu situāciju pārvarēšanai (atbrīvojoties no netaisnīgiem pienākumiem, pārstrukturējot mājsaimniecības budžetu, sākot sarunas ar bankām utt.). Šo institūciju konsultējošajā komandā ir jurists, ekonomists/banķieris un sociālais darbinieks.

Interesanti, ka šīs institūcijas bieži vada brīvas organizācijas, dažreiz – patērētāju tiesību aizsardzības organizācijas, bet finansē kopienas (reģioni, pilsētas). Šo organizāciju institucionālā daba un jauktās komandas, kas tajās strādā, norāda, ka **sociālais darbs** atrodas starp sociālo infrastruktūru un ekonomisko sistēmu.

Problēma saistīta ar ekonomiskajiem apstākļiem (bezdarbs, tirdzniecības pārstāvju, kas piedāvā patērētājiem maksāt pa daļām, agresīvais mārketing), taču to nosaka arī individuālā neprasmē gudri vadīt mājsaimniecību. Tāpēc konsultēšanai ir jāaptver arī individuālā uzvedība un dzīvesstils.

Ir jāņem vērā, ka arvien plašākā iekrišana parādos ir nozīmīgs šķērslis **patērētāju tirgum**. Jo vairāk patērētāju nespēj maksāt par produktiem vai pakalpojumiem, ko viņi iegādājas, jo augstākas ir tirdzniecības biznesa izmaksas un mazāka uzticēšanās uzņēmējdarbībai: nav nozīmes pastiprināt mārketingu un palielināt apgrozījumu un pārdošanu, ja ne vienmēr seko maksājums.

Patērētāji, kas ir nonākuši parādos, agrāk vai vēlāk vairs nav mārketinga un pārdošanas centienu mērķis, jo viņi nevar atļauties iegādāties preces un pakalpojumus. Vācijas ekonomika necieš no zema eksporta līmeņa, bet gan no vāja iekšējā pieprasījuma. Sociālie darbinieki un viņu kolēģi citās profesijās, kas strādā institūcijās, kuras sniedz padomus parādos iekritušas mājsaimniecības vadīšanā, veicina patērētāju lomas izpildi, uzlabojot vispārējo ekonomisko situāciju.

Secinājums

Nozīmīgu ekonomiskās jomas problēmu – darba tirgus un “jaunienācēju” iespējas tajā ienākt – dēļ sociālais darbs ir saskāries ar jauniem pienākumiem. Sociālie darbinieki ir saņēmuši rīkojumu veicināt ekonomikas problēmu atrisināšanu. Viņiem var veidoties konflikts ar šo jauno lomu, darbojoties kā sociālās politikas un nodarbinātības politikas veicinātājiem. Tajā pašā laikā sociālais darbs ir nozīmīgs faktors, kas ļauj atrisināt tirgus ekonomikas problēmas vismaz darba tirgū.

No profesionālā viedokļa, jaunais sociālo darbinieku statuss ietver lielāku nekā jebkad atbildību par postindustriālo sabiedrību funkcionēšanu.

Izmantotā literatūra:

1. Datenreport 2004. Hrsg. Statistisches Bundesamt. – Bonn, 2004.
2. Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. – Berlin, 2005.

PROSTITŪCIJAS UN CILVĒKU TIRDZNICĪBAS PROFILAKSES LABĀKĀ PRAKSE

Gunilla Ekberga (Gunilla Ekberg)

Pēc vairākiem debatēm velfītiem gadiem, ko iesāka Zviedrijas sieviešu kustība, 1999.gada 1.janvārī spēkā stājās likums, kas aizliedz pirkt seksuālas dabas pakalpojumus. Šis likums bija valsts pirmais mēģinājums pievērsties prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības pamatiemeslam – pieprasījumam: vīriešiem, kuri uzskata, ka viņiem ir tiesības pirkt personas, lai izmantotu tās prostitūcijai. Šis likums, kas maina situāciju, ir pamatakmens Zviedrijas centieniem radīt mūsdienīgu, demokrātisku sabiedrību, kur sievietes un meitenes var dzīvot brīvi no jebkādas vīriešu vardarbības. Apvienojumā ar sabiedrības izglītošanu, informatīvām kampaņām un atbalstu upuriem šis likums un citi normatīvie akti veido politiku, kurā nav nekādas iecietības pret prostitūciju un cilvēku tirdzniecību. Ja pakalpojumu pircējiem draud sods, to vīriešu skaits, kuri pērk prostitūcijā iesaistītās personas, samazinās un vietējie prostitūcijas tirgi kļūst mazāk piesātināti. Cilvēku tirgotāji tad izvēlas citus un lēnēnīgākus darbības laukus.

Atslēgas vārdi: prostitūcija, Zviedrijas likums, cilvēku tirdzniecība

Prostitūcija un sieviešu un meiteņu tirdzniecība seksuālai izmantošanai pēdējās desmitgadēs ir ievērojami pieaugusi. Prostitūcijas industrija¹ aug un izplatās pasaulē, kurā daudzas valstis ir iesaistījušās brīvā tirgus ekonomikā, tirgū, kurā sievietes un meitenes ir tikai viena no daudzām pērkamām un pārdodamām lietām. Tādējādi sieviešu un meiteņu pārdošana un prostitūcija, lai gūtu peļņu, ir viena no strauji

¹ Runājot par prostitūcijas industriju, es šajā jēdzienā ietveru bordeļus: seksa, nakts un stripīza klubus; prostitūciju uz ielas; eskorta dienestus; prostitūcijā iesaistītu sieviešu un bērnu tirgotājus internetā; "pa pastu pasūtāmo līgavu" aģentūras; telefona seksa pakalpojumus; seksa tūrisma aģentūras; kā arī pornogrāfijas radītājus un izplatītājus. Es ietveru arī trešās puses – labuma guvējus, piemēram, tūrisma aģentūras, viesnīcas un lidsabiedrības, kas gūst labumu no sieviešu un bērnu prostitūcijas tūrisma industrijā.

augošajām globālajām nozarēm – uzreiz pēc narkotiku un ieroču tirdzniecības.

Tomēr neoliberalji ir prostitūciju pasludinājuši par normālu – par seksuālas izklaides formu, kurā vienlīdzīgi spēlētāji iemaina pakalpojumu pret naudu. "Strādāšana" par "seksa darbinieci"² tiek uzskatīta par legālu karjeru sievietei, un Nīderlandē, kur prostitūcija un bordeļi ir likumīgi atzīti, nodarbinātības centri iesaka bordeļa darbinieces karjeru kā piemērotu profesionālu izvēli. Tas, kas agrāk tika uzskatīts par smagu seksuālas ekspluatācijas formu, pašlaik tiek piedēvēts sievietes tiesībām darīt ar savu ķermeni to, ko viņa vēlas, un uztverts kā seksuālas brīvības un pašnoteikšanās veids. Šis izmaiņas ir mūsdienīgs un acīmredzams piemērs, kā atdzīvojas stagnatīva, represīva politiskā apstākļu situācija, kas pašlaik pārņem teju visas politiskās, akadēmiskās un populārās diskusijas par prostitūciju un cilvēku tirdzniecību. Tomēr ne visas pasaules valstis ar vienlīdz lielu entuziasmu izsakās par ideju, ka prostitūciju vajadzētu uzskatīt par darba formu un ka sieviešu seksuāla ekspluatācija ir jākomercializē un jālegalizē. Priekšlikumā aizliegt pirkst seksuālas dabas pakalpojumus Zviedrijas valdība skaidro:

"Aizliedzot iegādāties seksuālus pakalpojumus, prostitūciju un tās kaitējošo ietekmi var samazināt efektīvāk nekā līdz šim. (...) Tomēr valdība uzskata, ka nav pamatoti sodīt personu, kas pārdod seksuālus pakalpojumus. Lielākajā daļā gadījumu šī persona ir vājākais partneris, kuru ekspluatē tie, kuri tikai vēlas apmierināt savas seksuālas tieksmes." (40)

² Tā kā nepieņemtu idejai, ka prostitūcija ir darbs, ka prostitūcijā iesaistītas sievietes un meitenes ir seksa darbinieces vai ka prostitūcija ir seksa industrija, es lietoju vārdus "prostitūcijā iesaistīta sieviete" (vai meitene), lai paskaidrotu, ka ar prostitūciju liek nodarboties kāds (biežāk – vīrietis) kādam (biežāk – sievietei). Es lietoju arī jēdzienu "prostitūcijas industrija", lai parādītu, ka tas, kas notiek, ir sievietes prostitūcija, nevis sekss. Lai gan ne visas personas, kas ir ekspluatētas prostitūcijas industrijā, ir sievietes vai meitenes, šajā rakstā es lietoju sieviešu dzimti. Prostitūcija saistīta ar dzimumu un vairāk raksturīga tieši vienam no dzimumiem. Lai arī prostitūcijā ir iesaistīti vīrieši un zēni (saskaņā ar dažiem avotiem, apmēram 10%) (56), viņi necieš no vardarbības tāpēc, ka viņi ir vīrieši vai zēni, turpretim sievietes no vardarbības cieš, viņi netiek apspiesti tāpēc, ka viņi ir vīrieši vai zēni, bet gan tāpēc, ka viņi ir nespējīgāki – klases un/vai rases dēļ. Turpretim sievietes un meitenes tiek izzarotas tāpēc, ka viņas ir sieviešu dzimuma pārstāves.

Principi, uz kuriem balstās Zviedrijas politika un likumdošana pret prostitūciju un cilvēku tirdzniecību

Ilgu laiku cīņa pret prostitūciju un cilvēku tirdzniecību ir bijusi politiskā prioritāte Zviedrijā – gan nacionālajā, gan starptautiskajā līmenī. Šis darbs tiek uzskatīts par nozīmīgu to centienu daļu, kuri ir vērsti uz mūsdienīgas un demokrātiskas sabiedrības radīšanu, kurā norma būs pilnīga dzimumu vienlīdzība, kā arī uz vēlmi atzīt sievietes un vīriešu, zēnu un meiteņu vienlīdzīgu darbību visās jomās sabiedrībā.

Zviedrijā tiek uzskatīts, ka jebkurai sabiedrībai, kas aizstāv sievietes un meiteņu juridisko, politisko, ekonomisko un sociālo līdztiesību, ir jānoraida ideja, ka sievietes un bērni, galvenokārt meitenes, ir lietas, ko vīrieši var nopirkt, pārdot un seksuāli ekspluatēt. Pretēja rīcība nozīmē pieļaut to, ka kādai sievietes daļai, īpaši sievietēm un meitenēm, kas ir ekonomiski un rasistiski marginalizētas, šie kritēriji netiek piemēroti, kā arī viņas neaizstāv universālā cilvēka cieņas aizsardzība, uz ko balstīti starptautiskie cilvēktiesību instrumenti, kas izveidoti pēdējos 50 gados. (37) Faktiski jau 20.gadsimta pirmajos gadu desmitos vadošās Zviedrijas feministes, mēģinot cīnīties ar prostitūciju un sievietes un meiteņu tirdzniecību, aplūkoja saistību starp starptautisko sievietes tirdzniecību un sievietes un meiteņu pozīciju sabiedrībā.³

Zviedrijā prostitūcija oficiāli atzīta par vīriešu seksuālās vardarbības veidu pret sievietēm un bērniem. Viens no Zviedrijas politikas, kas vērstas pret prostitūciju un cilvēku tirdzniecību, pamatakmeņiem, ir atzīšana – ja nebūtu vīriešu pieprasījuma pēc sievietēm un meitenēm seksuālai izmantošanai, globālā prostitūcijas industrija nespētu plaukt un paplašināties. Prostitūcija ir nozīmīga problēma, kas kaitē ne tikai prostitūcijā iesaistītajai sievietei vai bērnam, bet arī visai sabiedrībai.

Tāpēc prostitūcijā iesaistītās sievietes un bērni tiek uzskatīti par vīriešu vardarbības upuriem un neriskē saņemt sodu. Tā vietā viņiem ir tiesības uz

³ Skat., piemēram, Zviedrijas radikālās feministes un ārstes Almas Sundkvistas (Alma Sundqvist) darbu. Viņa 1930.gadā bija viena no pirmajiem, kas tika deleģēti uz Nāciju līgas komisiju par sievietes un bērnu tirdzniecību austrumos. Šīs komisijas ziņojumā un ieteikumos, kuru lielāko daļu rakstīja A.Sundkvista, komisija atzina, ka galvenais faktors, kas veicina starptautisko sievietes tirdzniecību austrumos, ir bordeļi un to ķēdes, ko izmanto cilvēku tirgotājs, īpaši – bordeļi, kas ir upura nogādāšanas vietā. Visefektīvākā metode cīņā pret ļaunumu, pēc komisijas uzskata, ir licencētu vai atzātu bordeļu likvidēšana attiecīgajās valstīs. (7; 51)

palīdzību, lai izvairītos no prostitūcijas.⁴ Savedēji, cilvēku tirgotāji un prostitūtu pakalpojumu pircēji apzināti izmanto upuru ievainojamību, ko radījusi lielā nabadzība, bezdarbs, diskriminējošs darbs, dzimumu nevienlīdzība, kā arī vīriešu vardarbība pret sievietēm un bērniem.

Strukturālā līmenī Zviedrija atzīst – lai veiktu veiksmīgu kampaņu pret seksuālo ekspluatāciju, ir jāmaina politiskie, sociālie un ekonomiskie apstākļi, kādos dzīvo meitenes un sievietes. Tas būtu iespējams, organizējot pasākumus, piemēram, nabadzības samazināšanai, kā arī sociālas programmas tieši sievietēm.

Zviedrijā prostitūcija un cilvēku tirdzniecība seksuāliem mērķiem tiek uzskatīti par ļaunajiem, ko nevar atdalīt vienu no otra: abas ir nevēlamas prakses, un tās ir iekšēji saistītas. Tiek uzskatīts, ka sievietes

⁴ Lai labāk izprastu, kāpēc prostitūcija ir kaitīga tiem, kas tajā ir iesaistīti, var padzēt trīs jautājumi un atbildes uz tiem.

- *Kas ir tās sievietes un bērni, kas iesaistīti prostitūcijā? Mēs zinām, ka dažādi spiedīgi apstākļi palielina iespējamību, ka suteneri un cilvēku tirgotāji iesaista sievietes un meitenes prostitūcijā. Starp šādiem apstākļiem ir nabadzība, pajumtes trūkums, atkarība no narkotikām, dzimumu nevienlīdzība, dzimuma un rases diskriminācija, kā arī seksuālā, fiziskā un psiholoģiskā vardarbība, ko īsteno radnieki, draugi, vīri, suteneri un citi cilvēki. Turklāt dažādos pētījumos visā pasaulē lielākā daļa sieviešu un meiteņu, kas ir iesaistītas prostitūcijā, ziņo, ka jaunībā bijušas vīriešu seksuālas vardarbības upuri.*
- *Ko prostitūcijā iesaistītās sievietes pieredz? Suteneri, cilvēku tirgotāji un pircēji viņas pakļauj brutālai izvarošanai un fiziskai vardarbībai, lai salauztu pretestību un iesaistītu prostitūcijā. Prostitūcijā iesaistīta sieviete vai bērns ir ārkārtīgi atkarīgi no vīrieša, kas viņu nopērk, seksuāli viņu izmanto un izturas vardarbīgi. Viņai jādara viss, ko liek. Viņai jāpacieš visi ķermeniskie pārbaudījumi un invāzija, viņai jāapkalpo daudzi pircēji – anonīmi vīrieši. Tas notiek katru dienu, izliekoties, ka viņai patīk šī vardarbība.*
- *Kādas ir īstermiņa un ilgtermiņa sekas pēc iesaistīšanās prostitūcijā? Sievietes un meitenes, kas ir izbēgušas no prostitūcijas pēc vardarbības gadiem, parasti apraksta savu dzīvi kā šausmu un neiedomājamas cietsirdības pilnu. Suteneri un pircēji ir viņas seksuāli spīdzinājuši, iesaistot sadomazohismā, pastāvīgi pazemojot, seksuāli apvainojot, draudot, sitot, izvarojot un dažreiz nolaupot bērņus. Turklāt daudzas sievietes un bērni no pircējiem un suteneriem ir inficējušies ar seksuāli transmisīvām slimībām (STS), ieskaitot HIV/AIDS. Suteneri un pircēji bieži filmē un fotografē šo vardarbību, pārdodot filmas kā pornogrāfiju un ievieto foto interneta mājaslapās. Protams, ietekme uz sievietes fizisko, psihisko un emocionālo veselību ir milzīga un var radīt ilgstošu fizisko un emocionālo kaitējumu. Starptautiskie pētījumi rāda, ka prostitūcijā iesaistītās sievietes cieš no psiholoģiskām traumām, kas līdzīgas kara veterāniem un spīdzināšanas upuriem raksturīgajām, piemēram, no trauksmes, nemiera, depresijas, miega traucējumiem un stresa. Bieži notiek arī pašnāvības un pašnāvības mēģinājumi.*

rekrutēšana, transportēšana, pārdošana vai nopirkšana, ko īsteno cilvēku tirgotāji, suteneri un organizētu kriminālu grupu pārstāvji un kas notiek valstī vai starpvalstu līmenī, lielākajā daļā gadījumu ir vēsta uz šo sievietu pārdošanu prostitūcijas industrijā.

Zviedrijā visi juridisko vai politisko pasākumu veidi, kas legalizē dažādas ar prostitūciju saistītas aktivitātes, piemēram, bordeļus, vai kas atbrīvo no kriminālatbildības prostitūcijas veicinātājus, ieskaitot sutenerus, cilvēku tirgotājus, bordeļu īpašniekus un pircējus, tiek uzskatīti par nepārprotamiem draudiem dzimumu vienlīdzībai un sievietu un meiteņu tiesībām dzīvot bez vīriešu vardarbības. Tiek uzskatīts, ka prostitūcijas legalizācija normalizētu seksuālās diskriminācijas un vardarbības ekstremālās formas, kā arī spēcīnātu vīriešu dominēšanu pār visām sievietu dzimuma būtnēm. Prostitūcijas legalizēšana nozīmē, ka valsts izveido noteikumus, ar kuriem var kontrolēt vienu sievietu daļu – prostitūcijā iesaistītās.⁵ Tādējādi tiek uzskatīts, ka cilvēku tirdzniecība seksuālu pakalpojumu sniegšanai netiks samazināta, kamēr starptautiskā kopiena neieņems stingru nostāju un netiks īstenoti konkrēti pasākumi prostitūcijas un seksuālās izmantošanas apkarošanai, kā arī starptautiskās prostitūcijas izplatīšanās apkarošanai.⁶

Cīņai pret prostitūciju un cilvēku tirdzniecību ir nepieciešama plaša perspektīva un vēlme darboties plašā politikas spektrā. Ir jāiesaista un

⁵ Piemēram, skat. Čehijas Republikas Iekšlietu ministrijas priekšlikumu likumdošanai "Čehijas plāns prostitūcijas regulēšanai", kas tika pieņemts 2003.gada septembrī. Tajā ministrija iesaka "regulēt pašnodarbināto prostitūtu komercstatusu un pakļaut tās Komerckodeksam", un "saglabāt pilntiesīgu prostitūtu lietas". Saskaņā ar šo priekšlikumu tiem pircējiem, kuri vēlas iegūt un seksuāli izmantot prostitūtas, ir jālūdz viņas uzrādīt spēkā esošu prostitūtas licenci un medicīnas karti, kā arī jānodrošina, lai kontakts nenotiktu neatļautā vietā (piemēram, valsts iestāžu tuvumā, skolu, baznīcu, sociālo, labdarības un veselības institūciju apkaimē, netālu no vēsturiskiem un kultūras pieminekļiem, bērnu rotaļu laukumiem, vilciena vai autobusa pieturām, lidostām, šosejām un ceļiem, benzīntankiem, kā arī dzīvokļos, kas nav legalizēti kā prostitūcijas pakalpojumu sniegšanas vietas (izņemot pircēja personisko mājokli), vai mājokli, kur dzīvo bērni vai jaunieši. Ja pircējs nenodrošina minēto, viņš var tikt sodīts. Līdzīga regulācijas sistēma tika atcelta Zviedrijā 1918.gadā pēc ilgas cīņas ar feministu grupām, parlamentāriešiem un citiem pilsoniskās sabiedrības locekļiem, un tā bija bijusi spēkā kopš 1848.gada.

⁶ Ziņojumā un rekomendācijās, ko publicēja Nāciju Komisijas Ēģa saistībā ar pētījumu par sievietu un bērnu tirdzniecību austrumvalstīs (lielāko daļu no tā uzrakstīja A.Sundkvista), Komisija atklāja novērojumus, ka "galvenais faktors, kas veicina starptautisko sievietu tirdzniecību, ir bordeļi un bordeļu ķēdes, kas ir tirgotāju rīcībā, īpaši – bordeļi cilvēku tirdzniecības upuru nogādāšanas vietā. Visefektīvākā metode šīs problēmas samazināšanai, pēc Komisijas domām, ir licencēto vai atzīto bordeļu likvidēšana problēmas skartajās valstīs.

jāsadarbojas ar dažādām sabiedriskām un privātām iesaistītajām pusēm. Zviedrijā šo darbu veic ne tikai valdība un sabiedriskās institūcijas, bet arī sieviešu kustība, pajumtes nodrošināšanas kustība un citas nevalstiskās organizācijas. (17)

Lai turpmāk stiprinātu šo apņemšanos strādāt un veicināt dzimumu vienlīdzību, kā arī novērst un samazināt prostitūciju un cilvēku tirdzniecību, Zviedrijas valdība un Dzimumu vienlīdzības departaments (*Division for Gender Equality*) gatavo nacionālo darbības plānu cīņai ar prostitūciju un cilvēku, īpaši – sieviešu un bērnu, tirdzniecību. Šis plāns, kas tiks prezentēts parlamentam 2005.gada rudenī, ietvers papildu pasākumus, kas novērs prostitūciju, cilvēku tirdzniecību, ieskaitot īpašus pasākumus cīņai ar pieprasījumu, kas veicina visas cilvēku seksuālas izmantošanas formas. Turklāt pasākumi, kas paredzēti cīņai ar prostitūciju un cilvēku tirdzniecību, sākas ar tiesisko sistēmu. Vēl svarīgāk – ir jāizveido un jāīsteno pasākumi, kas nodrošina aizsardzību un palīdzību prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības upuriem. Visbeidzot plāns ietvers pasākumus, lai veicinātu un aizsargātu sieviešu un bērnu cilvēktiesības, kā arī līdzsvarotu to politisko, sociālo un ekonomisko nevienlīdzību, kas valda izcelsmes valstīs un tranzīta valstīs un kas tālāk veicina cilvēku, īpaši – sieviešu un bērnu, tirdzniecību un prostitūciju.

Likums, kas aizliedz pirkt seksuālos pakalpojumus

1999.gada 1.janvārī Zviedrijā stājās spēkā likums, kas aizliedz iegādāties seksuālus pakalpojumus (turpmāk rakstā – Likums). Tajā ir atzīts, ka tieši vīrieši, kas pērk sievietes (vai vīriešus) seksuāliem mērķiem, jāuzskata par kriminālatbildībai pakļaujamiem un ka sievietes nav jāvaino. Likums ir neitrāls pret dzimumiem, un, kā jau minēts, tas ir fundamentāla daļa visaptverošajā Zviedrijas prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības apkarošanas stratēģijā.

Iniciatīva runāt par prostitūtu izmantošanu nāca no Zviedrijas sieviešu kustības. Feministes analizēja sievietes pozīciju sabiedrībā, ieskaitot jautājumu par to, kā vīrieši izmanto daļu sieviešu un meiteņu prostitūcijā. Vienojoties ar citām feministēm pasaulē, viņas secināja, ka prostitūcija ir viens no patriarhālajiem apspiešanas ieročiem, kam ir milzīga ietekme uz sievietēm un meitenēm, kuras tiek ievillinātas un turētas prostitūcijā, kā arī ekstremāla vīriešu vardarbības forma, jo vīrieši ir pieraduši kontrolēt

sievietes kā klasi.⁷ Kopš 80.gadu sākuma Zviedrijas feministes ir pastāvīgi skaidrojušas, ka prostitūcijas izmantotāji jāuzskata par kriminālatbildībai pakļaujamiem⁸ un ka sievietes un meitenes, kas ir iesaistītas prostitūcijā, ir jāuzskata par vīriešu vardarbības upuriem, kam ir tiesības uz palīdzību, lai izbēgtu no tās. (68; 57)

1987.gadā Nacionālā sieviešu pajumšu un jaunu sieviešu pajumšu organizācija Zviedrijā (*National Organization for Women's Shelters and Young Women's Shelters in Sweden*) pieprasīja ikgada darbības plānu, kas ietvertu prasību sarakstu, ko organizācija katru gadu izvirza sieviešu dzimuma parlamentārietēm. Pateicoties šo kaislīgo feministu intensīvajai lobēšanai un politikas veidošanai, kā arī visu partiju sieviešu dzimuma biedreņu atbalstam⁹, šis Likums tika apstiprināts ar minimālu pretestību un stājās spēkā 1999.gada 1.janvārī.

Likums bija daļa no akta pret vardarbību pret sievietēm (*Kvinnofrid*), kas stājās spēkā 1998.gada 1.jūlijā. (64) Akts, kas radās divu izmeklēšanas komisiju darba rezultātā – Komisijas par prostitūciju (1995) un Komisijas par vardarbību pret sievietēm (1995) – ietvēra vairākus likuma grozījumus, kas bija saistīti ar vīriešu vardarbību pret sievietēm, ieskaitot stingrāku likumu par seksuālu uzmākšanos.

Turklāt tika nosaukts jauns nodarījums – sieviešu integritātes un vispārējās integritātes pārkāpums – tika sodīti gadījumi, kad vīrieši atkārtoti bija vardarbīgi pret sievietēm infimās attiecībās. (40) Nacionālā veselības un labklājības padome saskaņā ar šo aktu saņēma uzdevumu savākt informāciju un noteikt, cik bieži Zviedrijā sastopama prostitūcija un kāds ir tās pieaugums, kā arī atbalstīt vietējās varas iestādes prostitūcijas apkarošanas veidošanā un pilnveidošanā. Padome regulāri sniedz pārskatu valdībai.

Svarīgi uzsvērt, ka šī likumdošana ir vērsta tikai uz personu pircējiem prostitūcijā. Personas, kas ir iesaistītas prostitūcijā un ir vīriešu vardarbības upuri, nav pakļautas kriminālai vai citādu vajāšanai. Valdība ir apsolījusi naudu un palīdzību sievietēm, kas ir vīriešu vardarbības upuri, ieskaitot

⁷ Skat. "Kaļ vīrieši mums saka: „Bet vai jūs jau neesat pietiekami bīvas?“, viņi domā: "Bija jauki, ka jāvārt mums nodarboties ar seksu ar jums. Ko vēl jūs vēlaties?" Neizteiktais pieņēmums, uz ko balstīts šis pieņēmums, ir – sievietes ir tikai seksuālas būtnes, ķermenis un jūfīgums, dzimumakta mašīnas. Tāpēc sieviešu bīvība var nozīmēt tikai seksuālu bīvību." (14, 111)

⁸ Tā nav jauna prasība. Jau 20.gadsimta sākumā Zviedrijas feministes puda viedokli, ka tie vīrieši, kuri seksuāli izmanto un pērk sievietes prostitūcijai, ir jāatklāj un jāsoda par viņu noziegumu. Skat., piemēram, (57)

⁹ Šajā laikā apmēram 43% parlamentāriešu bija sievietes. Pēc 2002.gada vēlēšanām 45% parlamentāriešu ir sievietes.

prostitūcijā iesaistītās sievietes. Tādējādi valsts zināmā mērā ir atbildīga par palīdzēšanu sievietēm izkļūt no vardarbīgām situācijām, ieskaitot prostitūciju, un par pajumtes, konsultāciju, izglītības un profesionālo mācību sniegšanu viņām. Tieša atbildība par pakalpojumu sniegšanu prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības upuriem saskaņā ar Likumu gulstas uz Zviedrijas pašvaldībām. (60)

Likuma grozījumi

2001.gadā parlamenta Seksuālo noziedzumu samazināšanas komiteja publiskoja ziņojumu par ierosinātajiem grozījumiem seksuālo noziedzumu regulēšanas likumdošanā saskaņā ar Zviedrijas Soda kodeksa 6.pantu, (38) Komiteja ierosināja īstenot dažādas izmaiņas, kas saistītas ar noziedzumiem, ne tikai par uzbrukuma noteikšanu, bet arī saistībā ar izvarošanas un seksuālu uzbrukumu gadījumiem. Šajā ziņojumā komiteja ierosināja arī to, ka likumdošana, kas aizliedz seksuālu pakalpojumu pirkšanu, ir jāpadara stingrāka, ieviešot tajā grozījumus. Komiteja piebilda, ka Likums atbrīvoja no kriminālatbildības tos vīriešus, kas regulāri pirka vienu un to pašu sievieti. Turklāt Likums neietvēra situācijas, kurās persona vai personu grupa iegādājas seksuālus pakalpojumus, ko izmanto cita persona. Šī situācija bieži sastopama, kad vīrieši pulcējas uz t.s. vecpuišu ballīti un draugi nopērk sievieti kā atvadu dāvanu pirms kāzām vai kad korporācija nodrošina eskorta pakalpojumus klientiem un biznesa partneriem.

Tādēļ Zviedrijas valdība sagatavoja likumprojektu, kas tika iesniegts parlamentam 2004.gada pavasarī un kurā bija ieviesti grozījumi Soda kodeksa 6.punktā. Šie grozījumi stājās spēkā 2005.gada 1.aprīlī.

Noziedzums definēts šādi:

"Persona, kas citos gadījumos, izņemot šajā sadaļā minētos, iegādājas gadījuma rakstura seksuālas attiecības par attiecīgu samaksu, jāpakļauj sodam – ja vien šī darbība ir sodāma saskaņā ar Zviedrijas Soda kodeksu – par seksuālo pakalpojumu iegādi, un sods var sniegties no naudas soda līdz pat sešu mēnešu cietumsodam. Pirmajā rindkopā minētais attiecas arī uz gadījumiem, kad maksājums ir apsoltīts vai ja to veic cita persona."¹⁰

Šis pārkāpums ietver visus seksuālo pakalpojumu veidus neatkarīgi no tā, vai tie tiek pirkti uz ielas, bordeļos, eskorta dienestos vai citos līdzīgos

¹⁰ Neoficiāls tulkojums.

apstākļos. Mēģinājums iegādāties seksuālu pakalpojumu arī ir sodāma darbība. Ja cita persona ir apsolījusi dot vai ir devusi samaksu par seksuāla pakalpojuma sniegšanu, viņu var sodīt kā līdzvainīgo.¹¹ Ilgākais cietumsods, ko Zviedrijā var piespriest par šādu kriminālnozieģumu, ir 10 gadi. Augstākā tiesa ir piespriedusi naudas sodu, kas atbilst vismaz 50 dienu atalgojumam, tomēr gadījumos, kad prostitūcijas pircēji ir iegādājušies seksuālos pakalpojumus vairāk nekā vienu reizi, tiesas ir piespriedušas naudas sodu, kas lielāks nekā 150 dienu alga.¹²

Nauda politikas īstenošanai

Kad Likums stājās spēkā, valdība politikas īstenošanai paredzēja septiņus miljonus Zviedrijas kronu (apmēram miljonu ASV dolāru). Šī nauda tika sadalīta četriem nozīmīgiem reģioniem, ieskaitot trīs lielākās pilsētas. 2003.gadā Zviedrijas valdība piešķīra vēl 30 miljonus kronu (apmēram 4,1 miljonu dolāru) trīs gadu ilgam Nacionālās policijas padomes darbam, un šie līdzekļi ir īpaši paredzēti prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības apkarošanai.¹³ Pirmajā gadā pēc Likuma stāšanās spēkā politikas īstenošana bija vērsta galvenokārt uz vīriešiem, kas pērk sievietes – prostitūtas, kas strādā uz ielas. Tagad mērķa grupa ir arī vīrieši, kas pērk sievietes bordeļos dzīvokļos, pornoklubos, masāžas salonos un eskorta aģentūrās.

Prostitūcijā nodarbināto sieviešu skaits Zviedrijā

Tika aprēķināts, ka 1999.gadā 125 000 zviedru vīriešu nopirka apmēram 2500 prostitūtu. No šīm sievietēm apmēram 650 strādāja uz ielas. No 1999.gada līdz šai dienai to sieviešu skaits, kas ir iesaistītas prostitūcijā uz

¹¹ Soda kodeksa 23.sadaļas 4.punkts: "Sods attiecas ne tikai uz personu, kas ir veikusi šo darbību, bet arī uz jebkuru citu, kas to ir veicinājusi ar padomu vai darbību. Tas pats attiecas arī uz jebkuru citu nodarījumu, kas ir sodāms ar ieslodzījumu saskaņā ar citu likumu vai normatīvo aktu. Persona, kas netiek uzskatīta par nodarījuma veicēju, bet kas ir mudinājusi citu personu veikt šo nodarījumu, ir jāsoda par nozieģuma veicināšanu. Katrs gadījums ir jāizvērtē atbilstoši apzināšanās pakāpei un nodomam. Sodī, kas saskaņā ar likumu attiecas uz vadītāju vai citu personu, kas ir veikuši noteiktus nodarījumus, attiecas arī uz jebkuru personu, kas ir bijusi šīs personas līdzinātāja nodarījuma veikšanā. Šīs rindkopas noteikumi nav spēkā, ja Likums nosaka citas normas."

¹² Saskaņā ar Soda kodeksa 25.nodaļas 25.apakšnodaļas 1.punktu.

¹³ Pasākumi ietver operatīvo palīdzību policijas iecirkņiem un policistu mācību jaunajumos, kas saistīti ar prostitūciju un cilvēku tirdzniecību.

ielas, ir samazinājies vismaz par 30–50, un jaunu sieviešu rekrutēšana ir gandrīz apstājusies. Ir aprēķināts, ka prostitūcijā nodarbināto sieviešu skaits no 1999.gada, kad stājās spēkā Likums, līdz 2002.gadam ir samazinājies no 2500 līdz 1500. (T.Ekmans (*T.Ekman*)), Gēteborgas policijas grupas pret tirdzniecību ar cilvēkiem direktors, atbild par noziegumu izmeklēšanu, kas saistīti ar prostitūciju un cilvēku tirdzniecību; personiska saruna 2004.gada 16.janvārī; *Gripenlöf*, 1991–2002; S.A.Monsons (*S-A.Månsson*), Gēteborgas universitātes Sociālā darba skola; personiska saruna 2004.gada 12.janvārī; *M.Sjöstrand Persson*, prostitūcijas apkarošanas grupas direktors Malmes sociālajā dienestā, personiska saruna 2004.gada 16.janvārī) (22; 36; 49; 52)

Svarīgi arī, ka to sieviešu, kas nodarbojas ar prostitūciju uz ielas, šodien ir ievērojami mazāk nekā 1999.gadā, kad Likums stājās spēkā. Pašlaik Zviedrijā ir ne vairāk kā 500 personu, kas gada laikā iesaistās šādos kontaktos reizi vai biežāk (Zviedrijā ir 9 miljoni iedzīvotāju). Šo skaitli var salīdzināt ar to sieviešu skaitu, kas ir iesaistītas prostitūcijā uz ielas Dānijā (ar 4,5 miljoniem iedzīvotāju). 90.gadu sākumā Dānijā par prostitūtām uz ielas strādāja apmēram 2000 sieviešu, bet 2004.gadā šādu sieviešu skaits bija palielinājies līdz 5500–7800 sievietēm. Dānijā nav likuma, kas aizliegtu seksuālo pakalpojumu iegādi.

Nav pierādījumu, ka Likuma dēļ būtu palielinājies prostitūcijas pakalpojumu piedāvājums internetā. (22) Globālā prostitūcijas un pornogrāfijas industrija vienmēr ir spējusi veikli izmantot jebkādu tehnoloģisko jauninājumu, kas var dot tai labumu un veicināt tās produktu pārdošanu. Gēteborgas universitātes Seksa tīkla projektā – interneta izmantošanas seksuāliem mērķiem pētījumā – secināts, ka to Zviedrijas sieviešu skaits, kas ir iesaistītas prostitūcijā ar interneta palīdzību, stabili svārstās no 80 līdz 100, un vienas un tās pašas sievietes tiek reklamētas daudzās dažādās interneta mājaslapās. Šajā ziņojumā ir secināts arī, ka interneta izmantošana prostitūcijas mērķiem ir uzskatāma par straujās interneta tehnoloģiju attīstības, nevis Zviedrijas likumdošanas ietekmes sekām. (36; 34) Sieviešu – ārvalstu pilsoņu – līdzdalība ielu prostitūcijā ir faktiski beigusies (LOKSP, 1999–2001; *Kärrman*, 2000), un viņu pircēju skaits ir samazinājies par 75–80%. (22)

Kas ir tie zviedru vīrieši, kuri pērk prostitūcijā iesaistītas sievietes?

Astotā daļa vīriešu, kas ir vecāki par 18 gadiem, vai apmēram 13% no visiem vīriešiem, kas ir 18 gadus veci vai vecāki, vismaz reizi ir pirkusi personu prostitūcijas mērķiem Zviedrijā vai citās valstīs. (34; 44) Šie vīrieši

pārstāv visas klases un visus ienākumu līmeņus, tomēr lielākā daļa seksuālo pakalpojumu pircēju ir 30–55 gadus veci, un viņi pārstāv visas ienākumu un etniskās izcelsmes grupas. Lielākā daļa no šiem vīriešiem ir bijuši precēti vai ir dzīvojuši kopā ar kādu, un viņiem bieži vien ir bērni. Vīrieši, kam ir vai kam ir bijuši daudzi seksuālie partneri, ir tradicionālākie prostitūcijā iesaistīto personu pircēji, kļiedējot mītu, ka seksuālo pakalpojumu pircējs ir vientuļš, seksuāli nepievilcīgs vīrietis, kam nav citu iespēju seksuāli izlādēties kā tikai nopirkt prostitūcijā iesaistītu sievieti. Turklāt jāpiemin – 2000.gadā Stokholmā veiktais pētījums liecina, ka 10% no zēniem un jauniem vīriešiem vecumā no 16 līdz 25 gadiem ir maksājuši par seksuālu pakalpojumu.¹⁴

Likuma iedzīvināšana

Galvenais Likuma mērķis ir novērst seksuālo pakalpojumu pirkšanu. Saskaņā ar to un atbilstoši likumdošanai Zviedrijas policijai ir jāiejaucas, pirms noziegums noticis. Tomēr pārkāpēju arests un kriminālvajāšana ir vienlīdz svarīga. Lielākā daļa policijas ziņojumu ietver liecības par vīriešu mēģinājumiem nopirkt seksuālos pakalpojumus. Par mēģinājumu tiek uzskatīts tas, ka pircējs iegādājas kaut ko – narkotikas vai vietu, lai paliktu kopā ar prostitūcijā iesaistītu personu, šo iegādāto lietu vai vietu izmantojot kā maksu par seksuālu pakalpojumu.

Saskaņā ar jaunāko statistiku, ko sniegusi Nacionālā noziedzības novēršanas padome, Likuma darbības laikā no 1999.gada janvāra līdz 2005.gada martam ir saņemti ziņojumi par 914 vīriešiem, kas ir iegādājušies seksuālus pakalpojumus.¹⁵ No 300 arestētajiem vīriešiem, kas tika aizturēti par seksuālo pakalpojumu pirkšanu 2003.gadā, vairāk nekā 200 arestu notika Zviedrijas galvaspilsētas apkaimē. Tāpat arī 2004.gadā no visiem 156 pircējiem, par kuriem tika ziņots saskaņā ar Likumu, 109 aresti notika trīs lielo pilsētu rajonos: ap Stokholmu, Gēteborgu un Malmi. Likuma darbības pirmajos piecos gados (1999–2003) apmēram 234 vīrieši apsūdzēti par seksuālu pakalpojumu iegādi vai ir nolieguši savu vainu. Lielākā daļa vīriešu, kas ir arestēti saskaņā ar Likumu, noliedz savu vainu ne tikai tāpēc, lai izvairītos no tiesas, bet arī lai izvairītos no iespējas, ka viņu partneres vai sievas uzzinās, ka viņi ir pirkusi un izmantojuši prostitūtas. Vecākais vīrietis, kas arestēts saskaņā ar Likumu, bija 70 gadu vecs (2002), jaunākais – 16 gadu vecs (2000). Vidējais prostitūtu pircēju vecums bija 44 gadi. (4)

¹⁴ Plašāku informāciju par personu pircējiem seksuālu pakalpojumu veikšanai, skat. arī profesora Svena Aksela Mensona rakstos un ziņojumos.

¹⁵ 232 no šiem vīriešiem tika apzināti 2005.gada pirmajos trīs mēnešos.

Policija un izmeklētāji veiksmīgi iedzīvina Likumu attiecībā pret pircējiem, kas apmeklē bordeļus, kā arī saistībā ar cilvēku tirdzniecības gadījumiem.¹⁶ Kādā gadījumā, kas saistījās ar cilvēku tirdzniecību, tika izmeklēts 2002.gada otrajā pusē un apsūdzība tika izvirzīta 2003.gada pavasarī, suteners, kas veidoja savu biznesu tikai internetā, pa e-pastu saņēma ap 25 000 jautājumu par sievietēm, kas reklamētas viņa mājaslapās internetā, un šos jautājumus sūtīja vīrieši, kas dzīvo Zviedrijā un citur. Šis suteners bija izveidojis reģistru, kurā bija ietverti vairāk nekā 1500 pircēju vārdi. 571 gadījumā vīriešus turēja aizdomās par to, ka viņi ir pirkuši seksuālos pakalpojumus Likuma darbības laikā, un no tiem varēja identificēt tikai 73 vīriešus. No šiem vīriešiem 41 tika apsūdzēts seksuālu pakalpojumu pirkšanā, un 25 tika notiesāti vai atzīti par nevainīgiem. Ir uzlikti naudas sodi, kuru kopsumma sasniedz 379 000 Zviedrijas kronu jeb apmēram 53 000 ASV dolāru.¹⁷ Citā gadījumā, kas notika 2004.gadā, 36 vīrieši tika notiesāti vai attaisnoti saskaņā ar Likumu. Pircēji naudas sodos samaksāja kopā 458 750 kronu jeb 64900 dolāru.¹⁸

Likuma efektīvu iedzīvināšanu nosaka vietējās policijas vadības attieksme, kā arī policistu personības. Zviedrijā, tāpat kā citās valstīs, policijā strādā vīrieši, un tā ir homosociāla un konservatīva darba vide – policija ir spēks, kura uzdevums ir iedzīvināt likumu, kas pamatīgi apdraud tradicionālās vīriešu vērtības.

Policijas pārstāvji kritiski izturējās pret likumu, liekot domāt, ka to būs grūti īstenot. (54) Piemēram, dažos gadījumos, kad vīrieši ir apsūdzēti par seksuālu pakalpojumu pirkšanu, iesaistītie policisti ir vienojušies par apsūdzības vēstules nosūtīšanu uz adresi, ko izvēlēties apsūdzētais – piemēram, uz darbu, nevis uz mājām, tā aizsargājot likumpārkāpēju no sievas vai ģimenes locekļu ziņkārības un aizdomām.

Lai paaugstinātu policistu kompetenci un zināšanas par prostitūciju un cilvēku tirdzniecību, Nacionālā kriminālpolicija sadarbībā ar Dzimumu vienlīdzības departamentu, kā arī vairāki vietējie un reģionālie policijas spēki ir izveidojuši izglītojošas programmas par šo tēmu. Tam ir bijuši pamanāmi un tieši efekti. Sākotnējā kritika par likumu kā grūti īstenojamu dokumentu ir izsīkusī; piemēram, galvenais inspektors Pērs Ūnu Hāgestams, Stokholmas policijas iecirkņa cilvēku tirdzniecības apkarošanas grupas

¹⁶ *Infra.*

¹⁷ Informāciju sniedza prokurors Hanss Īrmans, personiska saruna 2005.gada 18.aprīlī. Šis gadījums tika pārsūdzēts Pārsūdzības tiesā (*Svea Hovrätt (Court of Appeal)*). Līlius, lietas numurs: B 3065-03, kurā suteners tika apsūdzēts un notiesāts ar 4 gadu cietumā un sekojošu deportāciju.

¹⁸ *Despina gadījums, Stokholma, 2004.*

vadītājs¹⁹, pēc Likuma stāšanās spēkā ļoti kritiski izteicās par to. Tomēr tagad viņš atzīst, ka viņam nav bijusi taisnība. Viņš uzskata, ka Likums ir efektīvs un apgrūtina cilvēku tirgotāju iespējas stabilizēt savu darbību Zviedrijā.

Vienu gadu pēc programmas darbības sākuma 2003.gadā par 300% pieauga arestu skaits, un tiek uzskatīts, ka to izraisīja policistu izpratnes pieaugums par Likuma radīšanas iemesliem, kā arī viņu dziļāka izpratne par apstākļiem, kas padara sievietes ievainojamākas un piespiež kļūt par prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības upuriem. To saista arī ar labākām izmeklēšanas metodēm.

Likuma ietekme uz cilvēku tirdzniecību

Nacionālā kriminālizmeklēšanas departamenta (NCID) nacionālā ziņotāja par sieviešu tirdzniecību Kajsa Vālberga (*Kajsa Wahlberg*) ir atbildīga par to datu apkopošanu, kas saistīti ar cilvēku tirdzniecības gadījumu izmeklēšanu un apsūdzību izvirzīšanu Zviedrijā, kā arī par ikgadēju ziņojumu Zviedrijas valdībai par sieviešu tirdzniecību uz un no Zviedrijas.²⁰ 2003. un 2004.gadā publiskotajos ziņojumos viņa uzsvēra, ka ir neapstrīdamas liecības, ka Likums tieši un pozitīvi ietekmējis un samazinājis sieviešu tirdzniecību uz Zviedriju ar prostitūcijas mērķiem.

NCID rēķina, ka katru gadu uz Zviedriju tiek pārdotas 400–600 sieviešu, lielākoties no Austrumeiropas valstīm, piemēram, Igaunijas un Lietuvas, kā arī no Krievijas. Šis skaits vairākos pēdējos gados saglabājies samērā stabils. (41) Šo skaitli var salīdzināt ar to sieviešu – cilvēku tirdzniecības ar seksuāliem mērķiem upuru – skaitu blakus esošajās Skandināvijas valstīs, piemēram, Somijā, Dānijā un Norvēģijā, kur seksuālo pakalpojumu pirkšana nav aizliegta. Dānijā katru gadu prostitūcijā iesaistās 5500–7800 sieviešu. Ir aprēķināts, ka 50% vai vairāk no šīm sievietēm ir cilvēku tirdzniecības upuri. (32)

Saskaņā ar Somijas Nacionālā izmeklēšanas biroja Kriminālizmeklēšanas departamenta 2003.gada ziņojumu Somijā katru gadu prostitūcijā tiek iesaistīts 10 000–15 000 sieviešu no Igaunijas, Krievijas,

¹⁹ "Project Europa" nodarbināti 25 policisti, kuru pienākums ir apkarot prostitūciju un cilvēku tirdzniecību seksuāla rakstura pakalpojumu sniegšanai.

²⁰ Zviedrijas nacionālo ziņotāju izvēlējās Zviedrijas valdība 1998.gadā, sekojot ES kopīgai deklarācijai. Šajā deklarācijā visām valstīm ir ieteikts izvirzīt "nacionālos ziņotājus, kuru pienākums ir ziņot to valdībām par sieviešu tirdzniecības apjomiem, novēršanu un cīņu ar to". (23)

Lietuvas un Latvijas. (33) Zviedrijas NCID 2003.gada ziņojums liecina – lai arī pieaug informācija un zināšanas par cilvēku tirdzniecības problēmām citās kaimiņvalstīs, attiecīgi nepalielinās to sieviešu skaits, kas ir cilvēku tirdzniecības uz Zviedriju upuri. Nav arī pārliecinošu pierādījumu, ka uz Zviedriju pārdoto sieviešu skaits ir samazinājies. (42)

Pirms 2002.gada 1.jūlija, kad stājās spēkā jaunais likums pret tirdzniecību ar cilvēkiem, cilvēku tirdzniecības gadījumi ar seksuāliem mērķiem uz Zviedriju tika izmeklēti saskaņā ar citiem likumiem vai atkarībā no katra gadījuma – pēc likumiem, kas saistīti ar bērnu nolaupīšanu, piespiedu brīvības atņemšanu, personas nostādīšanu stresa pilnā situācijā, aizskaršanu vai seksuālu izmantošanu.

No 1999. līdz 2003.gadam par noziegumiem, kas saistīti ar cilvēku tirdzniecību, notiesāti un cietumā ievietoti 30 cilvēki. 2004.gadā tika sāktas 28 (9 aizdomās turētie) izmeklēšanas. 2004.gadā tika veiktas apmēram 90 (29 aizdomās turētie) izmeklēšanas. Šajā pašā gadā 20 personas tika apsūdzētas ar cilvēku tirdzniecību saistītu gadījumu veicināšanā vai peļņas veicināšanā.²¹

Kopš jaunās likumdošanas, kas saistīta ar cilvēku tirdzniecību seksuāliem mērķiem, ieviešanas, ir notiesāti divi cilvēki²² un četri indivīdi apsūdzēti šī nozieguma izdarīšanā.²³

²¹ Statistisko informāciju sniedza Nacionālā noziedzības samazināšanas padome, kā arī nacionālā ziņotāja par cilvēku tirdzniecību K.Vālberga personiskā sarunā 2005.gada 18.aprīlī.

²² 2002.gada 1.jūlijā stājās spēkā likumdošana, kas paredz kriminālatbildību par cilvēku tirdzniecību ar seksuāliem mērķiem. Valdība 2004.gada martā iesniedza likumprojektu, kas paredzēja grozījumus likumdošanā, kas saistīta ar cilvēku tirdzniecību ar seksuāla rakstura mērķiem. Grozījumi paplašina kriminālatbildību par visām cilvēku tirdzniecības formām, ieskaitot cilvēku tirdzniecību valsts robežās un cilvēku tirdzniecību citiem mērķiem, piemēram, piespiedu darbam un verdzībai vai orgānu izmantošanai. Jaunais likums stājās spēkā 2004.gada 1.jūlijā.

Likums ietver kriminālatbildību par cilvēku tirdzniecību seksuāliem mērķiem jebkuram, kurš izmanto nelikumīgu ievilnāšanu, krāpšanu vai citus līdzekļus, izmanto personas ievainojamību vai citus neatbilstošus līdzekļus, savervē, transportē vai arī uzņem kādu, kas šādos apstākļos ieradīs valstī, tā iegūstot kontroli pār šo personu, lai tā:

- 1) tiktu pakļauta seksuāliem uzbrukumiem, gadījuma rakstura seksuālām attiecībām vai citām seksuālas ekspluatācijas formām;
- 2) tiktu pakļauta aktīvam darbam vai piespiedu darbam, vai citiem piespiedu apstākļiem;
- 3) tiktu ekspluatēta orgānu izoperēšanai;
- 4) tiktu izmantota citādi, radot personai nepatīkamas emocijas.

Apsūdzības ietver visus gadījumus, kad notiek tirdzniecība ar cilvēkiem pāri robežām, lai izmantotu viņus seksuāli, turklāt cilvēku tirgotājs izmanto citas personas ievainojamību. Saskaņā ar šo likumu cilvēku tirgotājam var piespriest vismaz divu gadu

Sieviešu tirdzniecības upuri nākuši galvenokārt no Austrumeiropas, Baltijas valstīm un Krievijas, un lielākā daļa no tiem nodarbojas ar prostitūciju dzīvokļos izveidotos bordeļos Zviedrijā.²⁴ (55) Cilvēku tirdzniecības gadījumos lielākā daļa apsūdzēto suteneru bija ārvalstu izcelsmes, bet dzīvoja Zviedrijā vai tur strādāja, turklāt viņiem bija organizēti krimināli tīklojumi viņu dzimtenē, kas palīdzēja piegādāt upurus. Tomēr tas nedod pilnīgu ieskatu sieviešu tirdzniecībā uz Zviedriju. Ir vairākas norādes, ka Zviedrijas un Dānijas motociklistu bandas ir iesaistītas prostitūcijā un cilvēku tirdzniecībā Zviedrijā, īpaši šis valsts dienvidos.

NCID ir saņēmis signālus no "Europol" un nacionālajiem policijas spēkiem citās Eiropas valstīs, ka Zviedrija vairs nav cilvēku tirgotājiem pievilcīgs tirgus. Cilvēku tirgotāji un suteneri ir biznesa cilvēki, kas skaita peļņu, ņem vērā mārketinga faktoros un iespējamo risku tikt noķertiem, pirms pieņem lēmumu, uz kurām valstīm pārdot sievietes prostitūcijā. Telefona sarunās, kas ierakstītas noziegumu izmeklēšanas laikā, dzirdams, ka suteneri un cilvēku tirgotāji bažijas, kā izveidot biznesu Zviedrijā un pievilināt klientus, kas vēlas pirkt sievietes seksuālu tieksmju apmierināšanai. Saskaņā ar šīm pārtvertajām telefona sarunām, kā arī balstoties uz papildu liecībām, ko sniegušas sievietes, kas bijušas cilvēku tirdzniecības upuri, suteneri un cilvēku tirgotāji saskaras ar šādām grūtībām:

- prostitūcijā iesaistītās sievietes jāpavada līdz pircējiem, tāpēc tiek dots īsāks laiks mazāk pircējiem un suteneri gūst mazāku peļņu, nekā saņemtu, ja sievietes strādātu uz ielas;
- zviedru vīrieši, kas vēlas izmantot sievieti seksuāliem mērķiem, tiešām baidās, ka tiks arestēti un apsūdzēti saskaņā ar Likumu, tāpēc prasa suteneriem/cilvēku tirgotājiem ievērot absolūtu slepenību;
- lai samazinātu atklāšanas/izsekošanas iespējamību, suteneri/cilvēku tirgotāji ir spiesti uzturēt bordeļus vairāk nekā vienā dzīvoklī, kā arī regulāri mainīt atrašanās vietas. Tāpēc šī darbība ir dārga, turklāt suteneram nepieciešami plaši kontakti.

Vairāku telpu nepieciešamība apstiprinājās visās iepriekšējās izmeklēšanās 2003. un 2004.gadā. Saskaņā ar upuru liecībām suteneri un cilvēku tirgotāji dod priekšroku sieviešu pārdošanai Dānijā, Vācijā,

cietumsodu, maksimālais termiņš ir 10 gadi cietumā, mazāk smagos gadījumos maksimālais termiņš ir četri gadi cietumā.

²³ Volhovitska gadījums.

²⁴ Skat. 86.-87.lpp., lai iegūtu datus par 1998.-2001.gadu.

Nīderlandē un Spānijā, kur darbība nav tik ierobežota, pircēji nav pakļauti kriminālatbildībai un kur noteiktas ar prostitūciju saistītas darbības ir vai nu pieļautas, vai legalizētas. Turklāt K.Vālberga pieminēja, ka Latvijas policija secinājusi – Latvijas cilvēku tirgotāji nepārdod sievietes uz Zviedriju tieši tāpēc, ka Likums negatīvi ietekmē viņu biznesu.

NCID 2004.gada ziņojumā secināts, ka likums, kas aizliedz iegādāties seksuālos pakalpojumus, "turpina funkcionēt kā barjera, kas aizkavē cilvēku tirgotāju darbību Zviedrijā". (43) "Ir skaidrs, ka Likums ir kavēklis. Cilvēku tirgotāji izvēlas citas mērķa valstis, kurās to business ir ienesīgāks un to netraucē līdzīgi likumi." (K.Vālberga, personiska saruna 2005.gada 18.aprīlī)²⁵

Ārpusteritorijas jurisdikcija

Visi Zviedrijas likumi ir ārpusteritoriāli. Tas nozīmē, ka Zviedrijas pilsoņus var apsūdzēt un notiesāt saskaņā ar Zviedrijas likumiem arī tad, ja ja viņi ir veikusi noziegumu citā valstī, ja šis valsts likumdošana ir līdzīga Zviedrijas likumdošanai.²⁶ Situācija, kad vīrieši no daudzām rietumvalstīm ceļo uz jaunattīstības valstīm, kur sievietes un bērni grūto dzīves apstākļu dēļ ir ievainojamāki un kur sieviešu un meiteņu sociālā, politiskā un ekonomiskā situācija ir ļoti grūta, ir plaši pazīstama un arvien biežāk sastopama problēma. Valstīs, kurās prostitūcija ir legalizēta vai paciesta, ideja, ka sievietes ir vīriešu baudas objekti un ka tāpēc viņas var pirkt un pārdot, tiek uzskatīta par pilnīgi pieņemamu. Tādā gadījumā ir pilnīgi pieņemams, ka vīrieši dodas uz bordeliem, lai pirktu un seksuāli izmantotu sievietes. Redzams, ka tas ietekmē to, ko vīrieši šajās valstīs domā par visām

²⁵ Skat. arī daudzus avižu rakstus (47)

²⁶ Saskaņā ar Soda kodeksa 2.nodaļas 2.apakšnodāju noziegumi, kas veikti ārpus valsts, ir vērtējami saskaņā ar Zviedrijas likumdošanu un Zviedrijas tiesā, ja: 1) noziegumu ir veicis Zviedrijas pilsonis vai iebraucējs, kas dzīvo Zviedrijā; 2) svešzemnieks, kas nav saņēmis uzturēšanās atļauju Zviedrijā, bet kurš pēc nozieguma veikšanas ir kļuvis par Zviedrijas pilsoni vai saņēmis uzturēšanās atļauju, vai kurš ir dānis, somis, islandietis vai norvēģis un pašlaik atrodas Zviedrijā; vai jebkurš cits sveštautietis, kas pašlaik atrodas Zviedrijā un kura noziegums saskaņā ar Zviedrijas likumdošanu var tikt sodīts ar cietumsodu, kura termiņš var pārsniegt sešus gadus. Pirmais paragrāfs nav spēkā, ja šī darbība nav pakļauta kriminālatbildībai saskaņā ar tās vietas likumdošanu, kur šis noziegums tika veikts, vai tas veikts apvidū, kas nepieder nevienai valstij, saskaņā ar Zviedrijas likumdošanu par šo darbību var būt tikai naudas sods. Gadījumos, kas minēti šajā sadaļā, nevar tikt piemērotas sankcijas, kas ir bargākas nekā smagākais sods par noziegumu vietā, kur tas veikts. (31)

sievietēm un meitenēm. Lielākais sekta tūristu skaits (uz vienu iedzīvotāju) nāk no Austrālijas un Nīderlandes. Bet Zviedrijā, kopš spēkā ir stājies Likums, to vīriešu skaits, kas dodas uz citām valstīm kā sekta tūristi, nav ievērojami pieaudzis.

Izmantojamība miera uzturēšanas spēkos

ANO Drošības padome ir atbildīga par starptautiskā miera un drošības uzturēšanu saskaņā ar ANO hartas 24.punktu. Šajos pienākumos ir ietverta nepieciešamība iniciēt miera uzturēšanas darbības. No 1985. līdz 1992.gadam ANO sāka vairāk nekā 13 miera uzturēšanas misiju dažādās pasaules daļās. (53) Kopš tā laika ir sāktas jaunas misijas, piemēram, miera uzturēšanas operācija Somālijā un pēdējos gados – ANO misijas Austrumtimorā un Kosovā. Lai arī miera uzturēšanas misiju mērķis ir samazināt konflikta spriedzi un veicināt mieru, daudzas sievietes un meitenes valstīs, kurās šie karaspēki uzturas, aizsardzību nesajņem. (53) Faktiski ANO miera uzturēšanas spēki ir tieši saistīti ar prostitūciju un sieviešu tirdzniecību dažādās pasaules vietās. Daudzi vīrieši, kas dienē armijā, piedalās karā vai bruņotā konfliktā, par pašsaprotamu uzskata seksuālu pakalpojumu saņemšanu no sievietēm un meitenēm pēc pieprasījuma. Lai kur būtu militārā bāze, suteneri, striptīza, naktsklubu un bordeļu īpašnieki tur redz potenciālo tirgu.

Piemēram, kad 16 000 ANO misijas pārstāvju no 1992.gada februāra līdz 1993.gada septembrim uzturējās Kambodžā, prostitūcijā iesaistīto sieviešu skaits šajā rajonā pieauga no 6000 līdz 20 000 sieviešu un meiteņu. UNTAC (United Nations Transitional Authority in Cambodia) galvenais komandieris Jasuši Akaši (*Yasushi Akashi*) pēc iepazīšanās ar sūdzībām par miera uzturētāju uzvedību skaidroja: "Zēni vienmēr paliks zēni!" Viņš teica, ka "18 gadu veciem karstasinīgiem kareivjiem" ir tiesības "meklēt jaunas un skaistas pretējā dzimuma pārstāves". Protams, viņš neko nedarīja, lai mainītu savu kareivju uzvedību. (48) Miera uzturēšanas spēku pārstāvji Bosnijā–Hercegovinā, Kambodžā, Mozambikā un Kosovā ir pirkuši un pārdevuši sievietes un meitenes – to vietējo populāciju pārstāves, uz kuriem kareivji nosūtīti, lai aizstāvētu iedzīvotājus.

Lai arī šai problēmai ir pievērsta starptautiska uzmanība, misiju politiskā un militārā vadība ir darījusi maz vai nav darījusi neko, lai mainītu situāciju. Pašreizējā Dānijas dzimumu vienlīdzības ministre Henriete Kēra (*Henriette Kjaer*) 2003.gadā uzstājās pret ētiska likuma ieviešanu, kas aizliegtu Dānijas miera uzturēšanas spēku pārstāvjiem pirkt seksuālos

pakalpojumus. Viņa pamatoja savu viedokli ar uzskatu, ka Dānijas kareivji labi uzvedīsies, kad uzturēsies citā valstī. (12)

Tieši reaģējot uz nellikumīgas seksuālas izmantošanas gadījumiem un varmācību pret sievietēm un meitenēm ASV miera uzturēšanas spēkos Kongo Demokrātiskajā Republikā, ANO ģenerālsekretārs Kofi Annans 2005.gada aprīlī publicēja sengaidīto stratēģiju, lai samazinātu seksuālo izmantošanu un vardarbību ANO miera uzturēšanas operāciju laikā. Ziņojuma autori iesaka visam ANO personālam ievērot šo uzvedības kodeksu un apgūt mācības, kas samazinātu sieviešu seksuālo izmantošanu. (*Comprehensive Report*, 2005)

Pretēji miera uzturēšanas spēkiem no citām valstīm Zviedrijas miera uzturēšanas spēki, kas atrodas ārvalstīs, ir pakļauti Likumam.²⁷ 2002.gadā trīs militārie virsnieki, kas uzturējās Zviedrijas spēkos Kosovā (KFOR), tika apsūdzēti un notiesāti par seksuālo pakalpojumu pirkšanu Maķedonijā dienesta laikā. (20; 62) Šie virsnieki apmeklēja bordeļus, kur seksuāli izmantoja sievietes un tad piekāva viņas ar stekiem. Pēc tam viņi fotografēja sievietes un, atgriezušies daļā, salīdzināja trofejas. Šo darbību dēļ viņiem aizliedza dienēt miera uzturēšanas spēkos, un viņi ir atlaisti no armijas. Apsūdzības dēļ viens no bijušajiem virsniekiem ir atlaists arī no civilā darba.²⁸

Saskaņā ar ģenerāļa Fleminga Kristensena (*Fleming Christensen*), kas komandēja pirmo Zviedrijas miera uzturēšanas karaspēka kontingentu Kosovā, teikto – labākais veids, kā samazināt sieviešu izmantošanu prostitūcijā būtu visām miera misijās iesaistītajām valstīm izveidot ētikas likumus, kas aizliedz seksuālo pakalpojumu pirkšanu, vai pieņemt šim Likumam līdzīgu likumu. Viņš uzskata, ka Likums ir lielisks veids, kā neļaut kareivjiem pirkt seksuālos pakalpojumus. Kamēr viņš bija Kosovā, likumi par seksuālo pakalpojumu pirkšanu kļuva ievērojami stingrāki. Jebkurš kareivis, kas izmantoja sievietes prostitūcijai, nekavējoties tika atlaists un aizsūtīts atpakaļ uz Zviedriju, lai tiesātu saskaņā ar Likumu (*F.Christensen*, personiska saruna 2002.gada 28.novembrī). (28)

²⁷ Saskaņā ar Soda kodeksa 2.nodaļas 3.(2) apakšnodaļu, gadījumi, kas nav ietverti 2.nodaļā un kas izdarīti ārpus valsts, jāizvērtē saskaņā ar Zviedrijas likumdošanu, un tas ir jāveic Zviedrijas tiesai: piemēram, ja noziegums veikts dienesta laikā un to veikušā persona ir nodarbināta Zviedrijas bruņoto spēku vienībā, kas darbojas ārvalstī, vai Zviedrijas policijas spēku vienībā, tas ir jāizskata atbilstoši Zviedrijas likumdošanai.

²⁸ Viņš ir iesniedzis sūdzību Eiropas Cilvēktiesību tiesā, lūdzot tiesu izskatīt jautājumu, vai darba devējiem ir tiesības atlaist darbiniekus šāda nodarījuma dēļ. Skat. (2)

Likums un atbilstība starptautiskām vienošanām

ANO Cilvēku tirdzniecības, īpaši sieviešu un bērnu tirdzniecības novēršanas, apspiešanas un sodīšanas protokola (65) 9.punkts liek valstīm uzņemties visaptverošus pasākumus, lai novērstu cilvēku tirdzniecību, un šiem pasākumiem ir jāietver sociālas un ekonomiskas iniciatīvas, kā arī informatīvās un masu mediju kampaņas. Īstenojot šos pasākumus, valstīm nepieciešamības gadījumā ir jāsadarbojas ar NVO un citām organizācijām, kas šajā jomā ir kompetentas. Valstīm ir arī pastiprināti jācenšas samazināt tos faktorus, kas padara sievietes un bērnus vieglāk pieejamus cilvēku tirdzniecībai – nabadzību, nepietiekamu atbilstību un vienlīdzīgu iespēju trūkumu.

Nozīmīgi, ka šis protokols ir pirmais starptautiskais instruments, kurā ir pieminēts arī pieprasījums, kas veicina visus ekspluatācijas veidus, kuri rada cilvēku tirdzniecību. 9.5.punktā ir teikts: "*Valstīm ir jāpieņem vai jāpastiprina likumdošana vai citi pasākumi, lai (...) samazinātu pieprasījumu, kas veicina personu, īpaši sieviešu un bērnu, visu veidu ekspluatāciju, tādējādi radot cilvēku tirdzniecību.*" Zviedrija atbilst 9.5.punkta prasībām, jo Likumā pievērsusies vīriešiem, kas rada pieprasījumu pēc prostitūcijā iesaistītām sievietēm.

Vēl viens pasākums, kas ir ietverts protokola 9.punktā, iesaka veidot nacionālās informēšanas kampaņas pret cilvēku tirdzniecību. No 2002. līdz 2003.gadam notika nacionālā kampaņa pret prostitūciju un sieviešu tirdzniecību (Zviedrijas kampaņa).

Zviedrijas kampaņas galvenais mērķis bija palielināt informētību un zināšanas par prostitūciju un globālo sieviešu tirdzniecību, informējot, izglītojot, mācot valdību un citas varas iestādes, NVO, medijus un sabiedrību. Vissvarīgākais ir tas, ka Zviedrijas kampaņā tika īstenoti inovatīvi pasākumi, pievērsot uzmanību prostitūcijā iesaistītu sieviešu un bērnu pircējiem un potenciālajiem pircējiem, kā arī tiem vīriešiem, kas ceļo uz kaimiņvalstīm un uz citām Eiropas, Āzijas, Latīņamerikas un Āfrikas valstīm, lai pirktu un izmantotu prostitūcijā iesaistītas sievietes un bērnus. Turklāt Zviedrijas kampaņa pievērsa sabiedrības uzmanību to sieviešu un bērnu apstākļiem, kas ir prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības upuri. 2002.gada maijā tika veidota plaša plakātu kampaņa. Šīs kampaņas centrālā tēma bija Likums, un tās mērķis bija pievērst sabiedrības uzmanību prostitūcijai un sieviešu tirdzniecībai, parādot tās pieprasītājus – pircējus.

2215 vietās visā Zviedrijā – sabiedriskās vietās, autobusu pieturās, metrostacijās un autobusos – tikai izvietoti triju veidu plakāti.

Pirmajā plakātā bija attēlots labi ģērbies vīrietis uzvalkā ar uzreiz pamanāmu kāzu lenti uz rokas. Plakāta teksts bija: "Laiks izmest Džonus no Baltijas!" Šis sauklis bija saistīts ar Zviedrijas vīriešu seksa tūrisma, par kura mērķi viņi bieži izvēlas Baltijas valstis. Otra veida plakātos bija attēloti 11 dažādi vīrieši, kas skatās tieši kamerā, un tas vēstīja: "Viens vīrietis no katriem astoņiem ir pircis seksu." Trešajā plakātā bija teikts: "Arvien vairāk un vairāk zviedru vīriešu iepērkas internetā." Tajā bija redzams, ka jauns vīrietis sērfo internetā, lai atrastu pornogrāfiju, un mājaslapas, kurās varētu nopirkt prostitūcijā iesaistītas sievietes. (Plakāti aplūkojami mājaslapā <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192>)

Saskaņā ar plakātu kampaņas pētījumu, ko veica mediju analīzes firma, vairāk nekā miljons cilvēku kampaņas nedēļā bija pamanījuši šos plakātus. (6) Lielākā daļa uz plakātu vēstījumu reaģēja pozitīvi, tomēr pozitīvāk reaģēja sievietes, nevis vīrieši. Taču arī ievērojams skaits vīriešu novērtēja kampaņas saturu. (6) Kampaņa piesaistīja lielu mediju un sabiedrības uzmanību gan Zviedrijā, gan ārpus tās, un šis uzmanības iemesls bija gan temats, gan arī neparastais fakts, ka plakātos, kuru mērķis bija cīnīties ar prostitūciju un cilvēku tirdzniecību, bija attēloti seksuālo pakalpojumu pircēji.²⁹

Likuma atbalsītāji un kavētāji

Vai Likums attaisno uz to liktās cerības? Zviedrijas sieviešu kustība un grupas, kas strādā ar prostitūcijā iesaistītajām sievietēm, uz šo jautājumu atbild ar noteiktu "jā". Tās apgalvo, ka prostitūcijā iesaistītas meitenes un sievietes, un daži prostitūcijā iesaistīti vīrieši zvana šīm kustībām, aicinot palīdzēt tikt vaļā no šīs nodarbošanās. Tās ziņo arī to, ka Likuma īstenošana novērsīs no nepareizā ceļa jaunas sievietes, kas vēl nav prostitūtas, bet ir aizbēgušas no mājām vai lieto vieglās narkotikas.

Stokholmas Prostitūcijas centra pārstāves, grupa, kas palīdz sievietēm atstāt prostitūciju, apraksta to, cik pozitīvi Likums ir ietekmējis šīs grupas

²⁹ Zviedrijas kampaņa bija daļa no Ziemeļbaltijas kampaņas pret sieviešu tirdzniecību, ko vadīja raksta autore. 2002.gadā Ziemeļvalstīs un Baltijas valstīs notika vismaz astoņas kampaņas pret sieviešu tirdzniecību. Šīs kampaņas tika veidotas Zviedrijas dzimumu vienlīdzības ministra 2001.gada jūnija iniciatīvas rezultātā. Astoņu valstu dzimumu vienlīdzības ministri 2002.gadā izlēma veidot kopīgu kampaņu, lai veicinātu starptautiskos centienus apturēt cilvēku tirdzniecību. Tā paša gada otrajā pusē šo astoņu valstu tieslietu ministri pievienojās šai kampaņai. Kampaņu finansēja un īstenoja Ziemeļvalstu Ministru padomes nodaļas. Sīkāku informāciju par Zviedrijas kampaņu skat. (17)

klientes. No 130 personām, ar ko tām ir bijusi darīšana pēdējos trijos gados, 60% ir pametuši prostitūciju uz visiem laikiem, un daudzas no šīm sievietēm saka, ka tieši Likums ir pamudinājis meklēt palīdzību. (Prostitūcijas centra pārstāves, Stokholma, personiska saruna 2001.gada 20.augustā) Vissvarīgākais ir tas, ka grupas, ko organizē sievietes, kas bijušas prostitūcijā, un tās, kuras gatavojas atstāt prostitūciju, atbalsta Likumu tieši šī iemesla dēļ. Viņas uzskata, ka Likums ir motivējis jaunās sievietes mēģināt izvairīties no prostitūcijas, meklējot palīdzību. Turklāt dažos gadījumos sievietes pašas ir nodevušas savus pircējus tieslietu iestādēm, ziņojot par viņiem policijai, kas ir spējusi tos arestēt un īstenot veiksmīgu apsūdzību pret vīriešiem ne tikai par seksuālu pakalpojumu pirkšanu, bet arī par citiem seksuāliem noziegumiem, piemēram, izvarošanu, seksuāliem uzbrukumiem un bērnu seksuālu izmantošanu. (*Bellas Vänner* pārstāvji – NVO, kas strādā ar jaunām sievietēm, kas mēģina izvairīties no prostitūcijas un seksuālas izmantošanas, personiska saruna 2002.gada 16.jūnijā)

Aizliegumam iegādāties seksuālus pakalpojumus Zviedrijā ir spēcīgs atbalsts. Vairākas aptaujas, kas veiktas 1999., 2001. un 2002.gadā, parāda, ka apmēram 80% Zviedrijas iedzīvotāju atbalsta Likumu un principus, uz kuriem tas balstīts. No nelielā cilvēku skaita, kuri vēlētos šī Likuma atcelšanu, lielākā daļa ir vīrieši, un tikai 7% no intervētajām sievietēm atbalstīja likuma atcelšanu. Pēdējā aptauja, kas veikta 2002.gada novembrī, parāda, ka astoņas no katrām desmit Zviedrijā intervētajām personām turpina atbalstīt Likumu. (18)

Tādējādi jautājums patlaban vairāk saistīts ar to, kā Likums tiek īstenots. Faktiski Mona Salina (*Mona Sahlin*), dzimumu vienlīdzības ministre, nesēn avīzē publicētā rakstā uzsvēra, ka Likums paliks un nākamais nacionālais darbības plāns ietvers jautājumu, kā Likumu pastiprināt. (25)

Likuma normatīvā ietekme

Tāpat kā visiem likumiem, arī Likumam ir tā normatīvā funkcija. Tas konkrēti un saprotami pauž uzskatu, ka Zviedrijā sievietes un bērni nav paredzēti pārdošanai. Tas efektīvi kļiedē vīriešu sev piešķirtās tiesības pirt sievietes un bērnus prostitūcijas mērķiem un apšaubā uzskatu, ka vīriešiem ir tiesības izpaust savu seksualitāti jebkurā formā un jebkurā laikā.

Likuma ietekme uz sabiedrisko diskusiju citās valstīs

Daudzās valstīs pieejamās iespējas, lai risinātu prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības problēmas, ir ļoti ierobežotas. Dažas valstis, piemēram, Kanāda un ASV, ir pieņēmušas lēmumu kriminālatbildību uzlikt prostitūcijas upuriem – sievietēm un bērniem, kā arī pircējiem. Šie likumi parasti ir stājušies spēkā sabiedriskā miera uzturēšanas dēļ, un tie nebalstās uz dzimumu vienlīdzību vai rūpēm par upuru labklājību. Rezultātā šie likumi tiek piemēroti galvenokārt pret upuriem. Upuri tiek arestēti, notiesāti ar naudas sodu vai ieslodzīti, un viņiem reti ir pieejami pakalpojumi, kas varētu palīdzēt tikt prom no prostitūcijas. Pircēji parasti izbēg no soda.

Daudzas valstis mēģina atrast labākus un efektīvākus risinājumus prostitūcijas problēmas risināšanai kā upuru sodīšana vai, otra galējība, prostitūcijas legalizēšana, kas ir uzskatāma par kapitulēšanu prostitūcijas industrijas priekšā. Likums Zviedrijā ir efektīva alternatīva valsts legalizētajām prostitūcijas sistēmām. Likuma veiksmē Zviedrijā apkopojumā ar dziļāku izpratni par tā pamatprincipiem pozitīvi ietekmē reģionālās un vietējās politikas veidotājus Eiropā un citur.

Otrā valsts pasaulē, kas ieviesa līdzīgu likumu, bija Dienvidkoreja, kur nesen pasludināja likumu, kas aizliedz iegādāties seksuālus pakalpojumus, un tas ir daļa no visaptverošiem pasākumiem pret prostitūciju un cilvēku tirdzniecību. (*Act on the Prevention of Sex Trade and Protection of Victims Thereof*, 2004)³⁰

Somijā un Krievijā, piemēram, ir diskusijas, vai nepieciešams Likumam līdzīgs likums. (45)

2003.gada 3.jūlijā darba grupa par cilvēku tirdzniecību, ko izveidoja Somijas tieslietu ministrs Johanness Koskinens (*Johannes Koskinen*), ierosināja veikt juridiskus pasākumus, lai apkarotu prostitūciju un cilvēku tirdzniecību, kā arī izteica ideju, ka Somijā seksuālu pakalpojumu pirkšana jāpakļauj kriminālatbildībai. (39) Pievērsoties šiem ierosinātajiem pasākumiem prostitūcijas, cilvēku tirdzniecības un organizētās noziedzības apkarošanai Somijā, ministrs norādīja uz atbilstoša Likuma pozitīvo pieredzi un piebilda, ka viņš vēlas, lai daļa no šiem pasākumiem būtu seksuālu pakalpojumu pirkšanas pakļaušana kriminālatbildībai. (39; 59) Somijas valdība ierosinās pieņemt likumu, kas aizliedz pirkt seksuālos pakalpojumus, jau 2005.gada laikā. (39)

³⁰ Saskaņā ar Dienvidkorejas likumu, kas pakļauj kriminālatbildībai seksuālu pakalpojumu pircējus, personu var notiesāt ar naudas soda līdz trim miljoniem vonu (ap 3000 ASV dolāru) vai, lielākais, gadu cietumsoda. Personas, kas ir bijušas ekspluatētas prostitūcijā, tiek uzskatītas par upuriem, un tām pienākas palīdzība, lai izkļūtu no prostitūcijas.

2003.gadā Krievijas Valsts domes deputāte Jeļena Mizuļina ierosināja izveidot likumu, kas pakļautu kriminālatbildībai cilvēku tirgotājus uz Krieviju, caur Krieviju un no Krievijas. Likumdošana ietvertu arī upuru aizsardzības un atbalsta pasākumus, normatīvus, kas pakļauj kriminālatbildībai dažādas savešanas formas, kā arī seksuālu pakalpojumu pirkšanas pilnīgu aizliegumu. (Deputāte J.Mizuļina, personiskas sarunas 2003.gada 5. un 15.maijā)

Dānijā, valstī, kur noteiktas prostitūcijas formas ir pieļautas un kur gandrīz 8000 sievietes ir iesaistītas šajā nodarbē, Mette Fredriksena (*Mette Fredriksen*), Sociāldemokrātu partijas pārstāve, ierosināja, ka Dānijai ir jāseko Zviedrijas piemēram un ka arī šajā valstī ir jāstājas spēkā līdzīgi likumdošanai. (1; 21) Daži slaveni rakstnieki viņas priekšlikumu uztvēra ar neizpratni un nicinājumu, tomēr daudzi citi kaislīgi atbalstīja šo iniciatīvu, un atbalstītāju vidū bija Sieviešu padome, lielākā sieviešu organizāciju koalīcija Dānijā, kas nobalsoja par seksuālo pakalpojumu pircēju pakļaušanu kriminālatbildībai. (12) Sen gaidīts pavērsiens notika 2003.gada jūnijā, kad Dānijas Tirdzniecības asociāciju konfederācija (*Denmark's Confederation of Trade Unions*)³¹ aizliedza tās darbiniekiem un ievēlētajiem vadītājiem izmantot sievietes/personas prostitūcijas mērķiem, ceļojot uz ārvalstīm biznesa braucienos. (11) Turklāt 2003.gadā Dānijas Sociāldemokrātiskā jauniešu asociācija (*Danish Social Democratic Youth Association*) sāka kampaņu, lai pakļautu kriminālatbildībai prostitūcijā iesaistīto personu pircējus, kā arī lai palīdzētu prostitūcijā iesaistītajiem cilvēkiem atstāt šo nodarbi. (10)

Francijā (5), Beļģijā (15) un Islandē³² parlamentārieši ir sākuši runāt par likuma nepieciešamību, kas aizliegtu seksuālo pakalpojumu pirkšanu.

Latvijas prezidente Vaira Vīķe-Freiberga ir solījusi, ka gadījumā, ja tiks pārvēlēta prezidenta vēlēšanās 2003.gada jūnijā, ierosinās izveidot likumu, kas pakļautu kriminālatbildībai par sieviešu un bērnu pirkšanu prostitūcijas un seksuālas izmantošanas mērķiem. Prezidente V.Vīķe-Freiberga arī norādīja, ka cilvēku tirdzniecība no Baltijas valstīm uz Rietumeiropu nenotiktu, ja pēc šīm sievietēm un bērniem nebūtu pieprasījuma bagātākās Rietumeiropas valstīs. (30; 46) V.Vīķe-Freiberga tika pārvēlēta

³¹ Dažās pilsētās, piemēram, Stokholmā un Gēteborgā, ir izveidotas t.s. KAST grupas – sociālo darbinieku grupas, kas palīdz seksuālo pakalpojumu pircējiem atturēties no personu izmantošanas seksuālo pakalpojumu sniegšanā.

³² Parlamenta deputāte Kolbruna Halldorsdotira (*Halldorsdottir*) vismaz četras reizes ir iesniegusi Islandes parlamentā likumprojektu par seksuālu pakalpojumu pirkšanas atzīšanu par sodāmu nodarījumu. Turklāt 11 sieviešu organizāciju koalīcija ir izteikusi priekšlikumu aizliegt seksuālu pakalpojumu pirkšanu visā Islandē. Informācija internetā – www.feministinn.is/english.htm

par prezidenti. Tomēr, pēc prezidentes juridiskā padomnieka teiktā, pagaidām nav notikuši tālāki soļi, lai pildītu šo solījumu, tomēr diskusijas turpinās.³³

Igaunijā, Lietuvā, Venecuēlā, Dienvidāfrikā un dažās citās valstīs parlamentārieši un organizācijas izmanto Likumu kā labas prakses piemēru un kā līdzekli, lai argumentētu pretestību dažādu prostitūcijas veidu legalizēšanas mēģinājumiem.

Eiropas Sieviešu lobija ikgada sanāksmē (*European Women's Lobby* (EWL)) tika pieņemta rezolūcija, kas pieprasīja tās vairāk nekā 3500 dalīborganizācijām lobēt savas valdības, lai tās pieņemtu līdzīgu likumu, vienlaikus nodrošinot to, ka tas nepakļauj kriminālatbildībai sievietes un meitenes, kas ir iesaistītas prostitūcijā (*European Women's Lobby*, 2001)³⁴.

2002.gadā Ziemeļvalstu padomes³⁵ 54.sesijā lielākā daļa no Ziemeļvalstu parlamentāriešiem izveidoja dokumentu, kas ietvēra domu, ka nākotnē cīņai pret prostitūciju un sieviešu tirdzniecību ziemeļvalstīs ir jāvērsas pret pamatcēloni – pieprasījumu pēc sievietēm un bērniem, kas sniedz seksuālus pakalpojumus. (66) Neformālā ministriju sanāksmē Stokholmā 2003.gada aprīlī, kas noslēdza ziemeļvalstu un Baltijas valstu kampaņu pret sieviešu tirdzniecību, ziemeļvalstu un Baltijas valstu dzimumu vienlīdzības, tieslietu un iekšlietu ministri vienojās par vairākiem konkrētiem pasākumiem, kas būtu vērsti uz ziemeļvalstu un Baltijas valstu ilgtermiņa sadarbības turpināšanu, lai cīnītos ar sieviešu un bērnu tirdzniecību, ieskaitot sadarbību aktivitāšu izveidē un īstenošanā, kas samazinātu pieprasījumu. (63)

Baltijas valstīs, Igaunijas, Latvijas un Lietuvas parlamentārieši nolēma tam sekot. Baltijas asamblejas sanāksmē 2003.gada novembrī (starpautiska organizācija Igaunijas Republikas, Latvijas Republikas un Lietuvas Republikas parlamentu sadarbībai) tika pieņemta rezolūcija pret sieviešu un bērnu tirdzniecību, aicinot asamblejas dalībniekus "izveidot

³³ Personiska saruna 2004.gada septembrī.

³⁴ EWL dalīborganizācijām ir jālobē savas valdības, lai tās pieņemtu līdzīgu likumu, kas noteiks, ka gadījumi, kad vīrieši pērķ un izmanto sievietes prostitūcijai, ir noziegums. Šis likums nedrīkst pakļaut kriminālatbildībai sievietes, kas ir upuri. Tieši pretēji – likums ir jāapvieno ar centieniem palīdzēt sievietēm izkļūt no prostitūcijas, palīdzot viņām finansiāli, ar izglītību/profesionālajām mācībām, pajumti un veselības aprūpi. Dalīborganizācijām ir jācenšas izveidot arī stingru politiku pret sutenerismu. EWL lobēs Eiropas Parlamenta komisārus, lai tie izdarītu spiedienu uz savām valdībām par šādas likumdošanas veidošanu. EWL sniegs savām dalīborganizācijām visu nepieciešamo informāciju." (19)

³⁵ Piecu ziemeļvalstu (Islande, Norvēģija, Dānija, Zviedrija un Somija) parlamentāriešu kopums.

saskaņotus likumdošanas aktus visās Baltijas valstīs, kas saistītos ar prostitūcijas apkarošanu, ieskaitot seksuālu pakalpojumu pirkšanas iekļaušanu kriminālpārskāpumu skaitā". (3)

Starptautiskā līmenī pastiprinās diskusijas par efektīvām metodēm prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības profilaksei, apspiešanai un apkarošanai. 2005.gada martā ANO Komisijas par sieviešu statusu 48.sesijā pirmo reizi tika pieņemta rezolūcija, kas vērsta uz pieprasījuma samazināšanu pēc sieviešu un meiteņu pirkšanas iespējām seksuālai izmantošanai. Rezolūcija tika pieņemta vienprātīgi, un tā norāda uz profilaktiskiem līdzekļiem, kas samazina pieprasījumu, tādējādi cīnoties pret sieviešu un meiteņu tirdzniecību.³⁶

Komentāri

Likums, kas aizliedz pirkt seksuālos pakalpojumus, ir spēkā, pateicoties feministu un sieviešu – politiķu kopīgiem centieniem. Šīs sievietes ir sapratušas, cik svarīgi ir cīnīties par visu sieviešu tiesībām pilnībā kontrolēt savu ķermeni. Viņas cīnījās pret uzskatu, ka sievietes ir radītas tādēļ, lai sniegtu seksuālu baudu vīriešiem, un atzina, ka vīrieši, kuri pērk prostitūcijā iesaistītās sievietes un meitenes, izdara vardarbīgu noziegumu, tāpēc pelnījuši sodu.

Arī Zviedrijā ir akadēmiķi un žurnālisti, kas atbalsta prostitūciju³⁷, tomēr vairākumā gadījumu prostitūcija tiek izprasta kā vīriešu vardarbība pret sievietēm un meitenēm. Likumu atbalsta lielākā daļa iedzīvotāju, un tas izsaka pašreizējo politisko gribu Zviedrijā. Sieviešu un meiteņu pirkšana seksuālai izmantošanai un prostitūcija tiek uzskatīta par pilnīgu pretstatu Zviedrijas dzimumu vienlīdzības politikai. Kā teikusi Margareta Vinberga (*Margareta Winberg* (2001)), bijusī Zviedrijas premjerministra vietniece, kas bija atbildīga par dzimumu vienlīdzības jautājumiem: "Zviedrijā sievietes un meitenes nevar un nedrīkst pirkt."

Bieži vien ir nepieciešami daudzi gadi, lai spēkā stājies likums spēcīgi iesakņotos sabiedrībā. Likums Zviedrijā ir spēkā piecus gadus. Šajā laikā ielu prostitūcija ir samazinājusies visās valsts daļās un ir pazudusi lielākā daļa prostitūcijas pircēju. Pakalpojumu sniedzēji un policija uzskata, ka likums arī ierobežo vīriešu skaitu, kuri izmanto sievietes bordeļos, pornoklubos un ar eskorta aģentūru starpniecību.

³⁶ Rezolūcija, 48.sesija.

³⁷ Starp prostitūciju aizstāvošajiem akadēmiķiem ir P.Ostergrens.

Sieviešu skaits, kas ir pārdotas uz Zviedriju prostitūcijas mērķiem, ir relatīvi stabils. Cilvēku tirgotāji, kas ir pragmatiski biznesa cilvēki, nevēlas saskarties ar problēmām, darbojoties Zviedrijā. Tā vietā viņi izvēlas vest sievietes uz citām valstīm, piemēram, uz Nīderlandi, Vāciju, Dāniju un Spāniju, kur klimats ir draudzīgāks un prostitūcija tiek pieļauta vai legalizēta, vai arī drīz tā būs. Likuma efektivitāti samazina grupas un indivīdi, kas atbalsta prostitūciju un prostitūcijas industriju, kā arī vīrieši, kuri aizstāv savas vai citu vīriešu neierobežotas tiesības pirkt sievietes/personas, kas ir iesaistītas prostitūcijā.

Ir izteikta kritika par nelielo arestu un apsūdzību skaitu, kas ir izvirzītas saskaņā ar šo likumu.³⁸ Ir svarīgi atcerēties, ka galvenais Likuma mērķis ir normatīva funkcijas. Ja mums būtu jāvērtē likumu efektivitāte, balstoties uz apsūdzību skaitu pret veikto noziegumu skaitu, tad likumi, kas saistīti ar izvarošanu, citiem vīriešu vardarbības veidiem pret sievietēm, un likumi, kas ir vērsti uz finanšu noziegumiem, tiktu anulēti kā visneefektīvākie kriminālnoziedznieku un šādu noziegumu apkarošanā. Specifiskais policijas uzdevums Likuma īstenošana ir preventīvais darbs, policijai ir jāiejaucas, pirms potenciālais pircējs pastrādājis noziegumu.

1998.gada martā *Samverkansforum for kvinnor i Sverige* (SAMS), kas tagad tiek saukta par Sieviešu lobiju (Jumta organizācija, kas pārstāv 50 Zviedrijas sieviešu organizācijas) satikās savā ikgadējā sanāksmē. Pārstāvji apsprieda, kuri priekšlikumi jāiesūta Eiropas Sieviešu lobiju ģenerālajai asamblejai, kas notika šā gada pavasarī. Ebona Krama (*Ebon Kram*), bijusī ROKS (Nacionālā sieviešu patversmju organizācija Zviedrijā (*National Organization for Women's Shelters in Sweden*)) ieteica darba kārtībā ietvert prostitūciju. Viņas priekšlikums tika ignorēts par labu citiem jautājumiem, kas tika uzskatīti par svarīgākiem. Tas sadusmoja Mariannu Kekoniusu (*Marianne Kekonius*), no vardarbības cietušo sieviešu patversmes biedri Jenšēpingā, kas piecēlās, lai pateiktu šos vārdus, uzsverot visu prostitūcijā iesaistīto sieviešu problēmas svarīgumu: "Atcerieties to, ka jebkura sieviete var tikt iesaistīta prostitūcijā. Ja nu mūsu valsts tiktu okupēta? Vai jūs tiešām uzskatāt, ka Dienvidslāvijas sievietes pirms kara domāja, ka nākotnē tiks iesaistītas prostitūcijā?" Pēc šīs uzrunas priekšlikums tika pieņemts.

Likuma mērķis ir aizsargāt prostitūcijā esošās sievietes, pievērsties prostitūcijas un cilvēku tirdzniecības galvenajiem iemesliem – vīriešiem, kas uzskata, ka viņiem ir tiesības pirkt sieviešu dzimuma būtnes un tās seksuāli izmantot. Balstoties uz Zviedrijas pieredzi, mēs zinām – ja pircējs zina, ka var

³⁸ Kopš likumdošana ir stājusies spēkā, atklāto pircēju skaits šī Likuma izpratnē ir sasniedzis 1000 vīriešus.

tikt sodīts, to vīriešu skaits, kas pērk prostitūcijā iesaistītas sievietes, samazinās un vietējie prostitūcijas tirgi sašaurinās. Cilvēku tirgotāji izvēlas citus, ienesīgākus tirgus. Likums, kas aizliedz pirkt seksuālos pakalpojumus, atzīst, ka prostitūcija kaitīgi ietekmē sievietes un meitenes, kas ir tās upuri. Šis likums ir fundamentāls solis uz prostitūcijas un sieviešu un meiteņu tirdzniecības likvidēšanu. Ja vairāk valstu pievērstos prostitūcijā iesaistīto sieviešu pieprasītājiem, kriminālbildībai pakļaujot ne tikai sutenerus un cilvēku tirgotājus, bet arī pircējus, globālās prostitūcijas industrijas attīstība būtu nopietni apdraudēta.

Izmantotā literatūra:

1. Agence Press France. (2002, September 17). Danish social democrats want to criminalize sex purchases.
2. Aschberg, R. (2002, August 21). Befäl köpte sex: fick sparken (Military officer bought sex was fired). Aftonbladet, n.p.
3. Baltic Assembly. (2003, November 29). Baltic assembly resolution against trafficking in women and children (Adopted in Vilnius, Lithuania). Available at www.baltasam.org
4. Brottförebyggande rådet. (2003). Förbud mot köp av sexuella tjänster: Tillämpningen av lagen under första året (Prohibition of the purchase of sexual services: Implementation of the law during the first year). Stockholm: Author.
5. Caresche, M. C. (2002, July). Assemblée Nationale: Proposition de loi relative à la lutte contre le système de la prostitution et aux droits des victimes (National assembly: Legislative proposal regarding the fight against the prostitution system and of the rights of victims).
6. Clear Channel. (2002). Kampanjredovisning: Kommunikativ förmåga och reklameffekter- Näringsdepartementet (Campaign report: Communicative ability and effects of advertising - Ministry of Industry, Employment, and Communications). Stockholm: Author.
7. Commission of Enquiry into Traffic in Women and Children in the East. (1932, December 10). Report to the Council (C.849.M.393. 1932.IV (C.T.F.E./Orient 39 (1))). Geneva, Switzerland: Author.
8. Commission on Prostitution. (1995). Könshandel: Betänkande av 1993 års Prostitutionsutredning (The sex trade: Final report from the Prostitution Commission of 1993). Stockholm: Sveriges Offentliga Utredningar.
9. Commission on Violence against Women. (1995). Kvinnofrid: Slutbetänkande från Kvinnovaldskommisionen (Kvinnofrid: Final report

- of the Commission on Violence Against Women). Stockholm: Sveriges Offentliga Utredningar.
10. Danish Social Democratic Youth Association. (2003, June 16). Pressmeddelelse: Forbyd køb af sex! (Press release: Prohibit the purchase of sexual services!). Retrieved January 6, 2004, from <http://politik-online.dk/visnyhed.php?action=info&id=3488>
 11. Danish union bans prostitutes. (2003, June 30). Retrieved January 6, 2004, from www.news24.com/News24/World/News/0,,2-10-1462_1380617,00.html
 12. Danish Women's Council. (2002, November). Kvinderådets udtalende (Statement by the Danish Women's Council). Copenhagen, Denmark: Author.
 13. Danish Women's Council. (2003, January 13). Hvem har snor i Ligestillingsministeren? (Who pulls the strings of the Minister of Gender Equality?) (Press release). Copenhagen, Denmark: Author
 14. Densmore, D. (1973). Independence from the sexual revolution. In A. Koedt, E. Levine, & A. Rapone (Eds.), *Radical feminism* (pp. 107-118). New York: Quadrangle, the New York Times Book Co.
 15. Dorzée, H. (2001, August 20). Deux propositions de loi antagonistes vont relancer le débat à la rentrée (Two opposing legislative proposals start off the debate of the legislative session). *Le Soir*. Retrieved January 6, 2004, from Author.
 16. Edvall, L. (2003, September 11). Sextjänster ökar stort på Internet (Large increase in sexual services on the Internet). *HIV-Aktuellt*. Retrieved January 6, 2004, from <http://hivaktuellt.fhi.se/>
 17. Ekberg, G. (Ed.). (2003). Final report Nordic Baltic campaign against trafficking in women 2002. Stockholm: Ministry of Industry, Employment, and Communications.
 18. Engström, A., & Olsson, L. (2001, February 7). Starkt stöd för skärpt sexlag (Strong support for a strengthened sex law). *Svenska Dagbladet*, p. 4.
 19. European Women's Lobby. (2001, September 18). Make it a crime to buy women in prostitution and develop strong policies against pimping (Resolution). Retrieved October 6, 2001, from www.womenlobby.org/Document.asp?DocID=360&tod=62726
 20. FN-befäl dömda för sexbrott (UN officers convicted for sexual crime). (2002, February 14). *Dagens Nyheter*, n.p.
 21. Frederiksen, M. (2002, October 1). Prostitution er ikke kommet for at blive (Prostitution is not here to stay). *Politiken*. Retrieved January 6, 2004, from www.mettefrederiksen.dk/prost.htm

22. Gripenlöf, A. et al. (1991-2002). Yearly reports from the Stockholm Police Prostitution Group. Stockholm: The County Police of Stockholm.
23. The Hague. (1997). Hague ministerial declaration on European guidelines for effective measures to prevent and combat trafficking in women for the purpose of sexual exploitation. Geneva, Switzerland: Author.
24. IOKSP Prostitutionsgruppens Utvärdering (IOKSP: The Evaluation of the Work of the Prostitution Group). (1999-2001). Stockholm: The County Police of Stockholm.
25. Jämställdhetsminister Mona Sahlin aviserar skärpta åtgärder mot kvinnovåld och prostitution: Sexistisk reklam kan förbjudas i lag (Minister of Gender Equality Mona Sahlin announced strengthened measures against male violence against women and prostitution: Sexist advertising may be prohibited). (2004, February 7). Dagens Nyheter. Retrieved February 7, 2004, from www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=572&a=231071 Jämt och ständigt: Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden (Government Communication to the Parliament). (2002/03). (Regeringens skrivelse 2002/ 03) (Government communication 2002/03). Stockholm: Ministry of Industry, Employment, and Communications, Division for Gender Equality.
26. Kärman, J. (2000, September 18). Sexköp minskar: men våldet ökar (The number of sex purchases decrease, but the violence increases). Aftonbladet, n.p.
27. Kulick, D. (2003). Sex in the new Europe: The criminalization of clients and Swedish fear of penetration. *Anthropological Theory*, 3, 199-218.
28. Kvinna till Kvinna. (2002). Uppror och Upprop mot handeln med kvinnor och flickor (Uprising and call to action against the trafficking in women and girls). Stockholm: Author.
29. Lane, F. S., III. (2001). *Obscene profits: The entrepreneurs of pornography in the cyber age*. New York: Routledge.
30. Lauén, A.-L. (2003, June 3). Pröva Föbud av sexköp (Try to prohibit the purchase of sexual services). *Hufvudstadsbladet*.
31. Law That Prohibits the Purchase of Sexual Services (Lag om förbud mot köp av sexuella tjänster). (1998:408).
32. Ledberg, B. (2003, September 30). Sveriges sexköpslag effektivt vapen mot kvinnohandel (Swedish law that prohibits the purchase of sexual services effective weapon against trafficking in women). *Göteborgsposten*, n.p.

33. Leskinen, J. (2003, March). Organised pandering and prostitution in Finland. Helsinki, Finland: National Bureau of Investigation, Criminal Intelligence Division, Organised Crime Unit, Research and Information Service Division. Love bestemmer antal prostituerede (Law decides how many persons in prostitution). (2004, May 6). TV-2 Nyhederne. Retrieved May 6, 2004, from <http://nyhederne.tv2.dk/article.php?id=705351>
34. Månsson, S.-A. (2001). Men's practices in prostitution: The case of Sweden. In B. Pease & K.
35. Pringle (Eds.), A man's world? Changing men's practices in a globalized world. London: Zed Books.
36. Månsson, S.-A., & Söderlind, P. (2004). Sexindustrin på nätet: aktörer, innehåll, relationer och ekonomiska flöden (The sex industry on the Net: Actors, content, relations, and economics). Stockholm: Egalité.
37. Ministry of Industry, Employment, and Communications. Sweden. (2004, January). Fact sheet on prostitution and trafficking in women. Available at http://naring.regeringen.se/fragor/jamstallldhet/pdf/prostitutioneng_n4004.pdf
38. Ministry of Justice. (2001). Sexualbrottskommitténs betänkande (Final report of the Sexual Crime Commission). Stockholm: Author.
39. Ministry of Justice. (2003, July 3). Pressmeddelande: Arbetsgrupp föreslår att sexköp skall bli straffbart. (Press release: Working group proposes that the purchase of sexual services should be punishable) (Entire report in Finnish). Retrieved July 3, 2003, from <http://www.om.fi/20353.htm>
40. Ministry of Labour, Sweden. (1998). Kvinnofrid. Stockholm: Author.
41. National Criminal Investigation Department. (2001). Trafficking in women: Situation report No. 3, January 1 - December 31, 2000. Stockholm: Author.
42. National Criminal Investigation Department. (2003). Trafficking in women: Situation report No. 5, January 1 - December 31, 2002. Stockholm: Author.
43. National Criminal Investigation Department. (2004). Trafficking in human beings for sexual purposes: Situation report No. 6, January 1 - December 31, 2003. Stockholm: Author.
44. National Institute of Public Health. (2000). Sex in Sweden: On Swedish sexual life. Stockholm: Author.
45. Naisjärjestöt Yhteistyössä. (2002, November 11). Nytkis Vaatii Lakia Seksipalvelujen Oston Kieltämisestä (NYTKIS supports a law against the purchase of sex). Helsinki, Finland: Author

46. Nickström, E. (2003, June 3). Lettlands Vaira Vike-Freiberga om sexköp: Svenska modellen värd att pröva (Latvian President Vaira Vike-Freiberga: The Swedish model worth a try). *Hufvudstadsbladet*.
47. Olsson, K.V. (2001, January 27). Sexköpslagen minskar handeln med kvinnor (The law that prohibits the purchase of sexual services decreases the trafficking in women). *Metro*, p. 2.
48. Orford, A. (1996). The politics of collective security. *Michigan Journal of International Law*, 17, 373-411.
49. Otiz, C. (2001, June 29). Gatans sexhandel minskar (The sex trade in the streets is decreasing). *Dagens Nyheter*, n.p.
50. Östergren, P. (2003). *Synden ideologiserad. Modern prostitutionspolitik som identitets och trygghetsskapare (Modern prostitution policy as creator of identity and security) (Author's translation)*. Stockholm: University of Stockholm, Department of Social Anthropology.
51. Österns kvinnor revoltera mot kvinnohandel - Intervju med Alma Sundqvist (Women of the East rise in revolt against trafficking in women - author's translation). (1932). *Tidevarvet*, 14, p. 1.
52. Parkrun, E. (2004, January 7). Prostitutionen minskar (Prostitution is decreasing). *Goteborgsposten*, n.p.
53. Peck, J. (1995). The U.N. and the laws of war: How can the world's peacekeepers be held accountable? *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, 21, 283-295.
54. Polisen kritiserar nya sexköpslagen (Police criticize law against sexual services). (2000, November 2). *Dagens Nyheter*, n.p.
55. Riksrevisionsverket. (2001). *Samverkan i gränskontrollen (Cooperation in the border control)*. Stockholm: Swedish National Audit Office.
56. Rosca, N. (1998, December). *Marginal millions*. Women's Review of Books, n.p.
57. Sachs, H. (1912). *Den svarta domen: männens skuld och kvinnornas straff (The black judgment: Men's guilt and the punishment of women)*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
58. Sexköpslagen biter, prostitutionen minskar i Sverige (With law against sexual services, prostitution decreases). (2004, January 8). *Hufvudstadsbladet*, n.p.
59. Skogberg, L. (2003, November 13). Koskinen beredd skjuta upp lagen om sexköp: Vi behöver tuffare tag - inte döda bokstäver (Koskinen prepared to postpone the Law That Prohibits the Purchase of Sexual Services: We need tough measures - not dead letters). *Hufvudstadsbladet* n.p.

60. Ministry of Social Affairs. (2001). Socialtjänstlagen (Social welfare legislation). Stockholm: Author.
61. Södertälje Tingsrätt. (2001). Case Number: B 1409-01.
62. Solna Tingsrätt. (2001). Teresa Lilius (Case Number: B 2636-02).
63. Statement and recommendations concerning trafficking in women in the Nordic and Baltic countries. (2003, April 9). Adopted at the Informal Nordic Baltic Ministers' Meeting, Stockholm, Sweden.
64. Swedish Government Offices Fact Sheet. (2001, January). Follow-up of the Violence Against Women Reform. Retrieved January 6, 2004 from http://naring.regeringen.se/pressinfo/faktablad/PDF/n2001_002e.pdf
65. United Nations. (2000). Protocol to prevent, suppress, and punish trafficking in persons, especially women and children, supplementing the United Nations Convention against transnational organized crime (Doc.A/55/383).
66. Uttalande från medlemmarna i Nordiska rådet den 31 oktober 2002 rörande prostitution och kvinnohandel/Pohjoismaiden neuvoston jäsenten lausunto prostituuttiosta ja naiskaupasta 31 lokakuuta 2002 Helsingissä (Statement by the members of the Nordic Council on October 31, 2002) (2002). Helsinki, Finland: Nordic Council. Available at www.norden.org/start/start.asp?lang=6
67. Wahldén, C. (2003, June 12). Nationell plan ska stoppa sexhandeln (National action plan will stop sex trafficking). Svenska Dagbladet. Retrieved June 12, 2003, from <http://inrikes.svenskadagbladet.se/nationell-plan-ska-stoppa-sexhandeln>
68. Welborn, J. (1990). Kriminalisera torskarna (Criminalize the johns!) Kvinnobulletinen, 3, 27.
69. Winberg, M. (2001, February 2-4). Speech by the Swedish Minister of Gender Equality. International Conference Against Male Violence Against Women with a Focus on Prostitution and Trafficking, organized by the National Organization for Women's Shelters and Young Women's Shelters in Sweden (ROKS).

CILVĒKU TIRDZNICĪBA: ASV KĀ MĒRĶA VALSTS SPECIFIKA

Elizabete Pefere Talbota (Elizabeth Peffer Talbot), Liesma Ose

Tirdzniecība ar sievietēm un bērniem, lai tos seksuāli izmantotu, ir kļuvusi par starptautiski izplatītu parādību. Globalizētā sabiedrībā visā pasaulē sievietes un bērni tiek pārdoti verdzībā. Šādas situācijas cēloņu ir daudz, un tie ir sarežģīti. Šī raksta mērķis ir izpētīt šo parādību un cilvēku tirdzniecības iemeslus, aplūkot cilvēku tirdzniecības ietekmi uz sabiedrību, ģimeni un indivīdu, kā arī veidot ieteikumus sociālā darba praksei.

Atslēgas vārdi: cilvēku tirdzniecība, cilvēku tirgotāji, spēka perspektīva, cilvēku tirdzniecība un traumatiskais stress

Kas ir cilvēku tirdzniecība?

Visplašāk pieņemtā un citētā cilvēku tirdzniecības definīcija minēta ANO Protokolā cilvēku, īpaši sieviešu un bērnu, tirdzniecības aizkavēšanai, novēršanai un nosodīšanai (2000). Protokols definē cilvēku tirdzniecību šādi:

"Personu savervēšana, transportēšana, pārvešana vai uzņemšana ekspluatēšanas nolūkā, kas tiek īstenota ar draudu vai spēka, vai citu maldināšanas, krāpšanas vai nodevības, varas nelikumīgas izmantošanas, ievainojamības pozīcijas izmantošanas palīdzību, vai arī sniedzot vai saņemot maksājumus vai labumus, kas ļauj saņemt piekrišanu no personas, kas kontrolē otru personu. Eksploatācija var ietvert eksploatāciju prostitūcijā vai citās seksuālās eksploatācijas formās, piespiedu darbā vai pakalpojumos, verdzībā vai praksē, kas saistīta ar verdzību vai orgānu pārdošanu."

Cilvēku tirdzniecības upuri ir arī vīrieši, tomēr biežāk tās ir sievietes un bērni. Personas tiek pārdotas dažādiem nolūkiem – smagu darbu veikšanai, ubagošanai, darbiem mājās, prostitūcijai vai seksuālu pakalpojumu sniegšanai, laulībām, adopcijai, darbiem lauksaimniecībā, būvniecībā, bruņotu konfliktu īstenošanai (6) un cilvēku orgānu pārdošanai (17).

Sabiedrībā valda uzskats, ka tipisks cilvēku tirdzniecības upuris ir nevainīga jauna meitene, kas tiek apmānīta vai nozagta un pārdota

seksuālā verdzībā. Šī šaurā definīcija nepareizi atspoguļo problēmas būtību. Pašreizējais cilvēku tirdzniecības fenomens sakņojas noteiktā sabiedrību kultūrā. Pēdējā laikā tā ir bijušo PSRS valstu mainīgo sociālo un ekonomisko apstākļu rezultāts. (13)

Cilvēku tirdzniecībā iesaistītās personas ietver šādas mērķa grupas: "Ilgumdarbiniekus, personas, kas ir pakļautas parādsaistībām, bērnus, kas pārdoti verdzībā uz lauksaimniecības darbiem, bērnus kareivjus, kā arī pieaugušos un bērnus, kas tiek pārdoti un nodoti seksuālā verdzībā". (12, 10)

Cilvēku tirdzniecība ir globāla problēma, kas skārusi gandrīz visas pasaules valstis. (4) Pat starptautiskās kopienas sadarbības laikā cilvēku tirdzniecības fenomenu ir grūti novērst, un tas būs jautājums, kas gūs īpašu aktualitāti 21. gadsimtā.

Situācija pasaulē: upuru ievainojamība un cilvēku tirdzniecību veicinoši faktori

Personu tirdzniecība ir "acīmredzama globalizācijas manifestācija" (3, 247), kas ir sasniegusi epidēmijai līdzīgu izplatību. Cilvēku tirdzniecību veicina bezdarba un tradicionālo sabiedrību ekonomiskie apstākļi. (10) Cilvēku tirgotāji ir ieinteresēti ievainojamās populācijās. Ekonomiskie, politiskie un sociālie faktori ir radījuši situāciju, kad simtiem tūkstošu upuru veido ievainojamu populāciju, īpaši attīstības valstīs. (3)

Cilvēku tirdzniecības upuri pēdējā laikā ir sievietes no nabadzīgajām trešās pasaules valstīm, kā arī bijušo Austrumeiropas valstu bloka iedzīvotāji. (7) Haotiskās pārmaiņas sabiedrību sociālajās struktūrās veidojās bijušās PSRS sabrukuma rezultātā 1991. gadā. (13) Sekoja intensīva sociālā dislokācija, kas radīja nenoteiktību un sliktus ekonomiskos apstākļus, ar ko saskārās Centrālās un Austrumeiropas iedzīvotāji. Šie apstākļi radīja arī ievainojamību, ko cilvēku tirgotāji meklē un atrod šajās sabiedrībās.

Kopš 1991. gada bezdarba līmenis ir ārkārtīgi paaugstinājies, un vairs nav drošības fīklu, ko bija izveidojušas sociālistiskās valdības. (3) Darba zaudējums, veselības aprūpes un strādājošo māšu un bērnu atbalsta jautājums ir kļuvis par ļoti jutīgu tēmu. Veselības aprūpes, dienas aprūpes centru un dāsno maternitātes pabalstu zaudējums ir padarījis sievietes un bērnus par ievainojamu sabiedrības daļu. Viņus uzrunā cilvēku tirgotāji, lai izmantotu sev labvēlīgas situācijas.

Šie apstākļi, piemēram, Ukrainā ir radījuši īpaši grūtus dzīves apstākļus tieši sievietēm un bērniem. Ukrainā 70% bezdarbnieku ir

sievietes. Ukraina ir valsts, kas daudzos gadījumos ir saistīta ar sieviešu tirdzniecību. (3)

Globalizācija ir ļāvusi lauku kopienās investēt ārvalstu kapitālu, radot izmaiņas šo sabiedrību ekonomiskajā pamatā. Šīs izmaiņas ir radījušas vidi, kam raksturīga ģimenes struktūras sociālā pārtrauktība. (3) Vīrieši ir devušies uz pilsētām meklēt darbu, un sievietes ir palikušas mājās, lai rūpētos par tām, lauksaimniecību, un bērniem. Pārkāpjot savas tradicionālās lomas, viņas ir iesaistītas arī kopienas sociālo struktūru saglabāšanā. Ģimenes tradicionālās struktūras izmaiņas ir radījušas situāciju, kad jaunas sievietes un bērni ir sasniedzami seksa industrijas rekrutētājiem. (3) Visbeidzot ekonomiskais bums, kas saistīts arī ar interneta izplatību, ir radījis lielāku seksa industrijas pieprasījumu un lielāku pārdoto sieviešu un bērnu piedāvājumu.

Cilvēku tirgotāji

Cilvēku tirgotājs ir persona, kas ir atbildīga vai kas apzināti piedalās sieviešu, bērnu un vīriešu tirdzniecībā. Tie ietver vervētājus, aģentus, sutenerus, suteneres, suteneru draugus, darba devējus vai to vietu īpašniekus, kur ekspluatē cilvēku tirdzniecībā nodotus vīriešus, sievietes un bērnus. (15)

Cilvēku tirdzniecība ir ienesīgs bizness. ANO ir aprēķināts, ka cilvēku tirdzniecības apgrozījums ir 5–7 miljardi ASV dolāru gadā. "Cilvēku tirdzniecība ir pasaulē visātrāk augošā krimināla rakstura nodarbe (..), un tā ieņem trešo vietu pasaulē pēc ienesīguma uzreiz pēc narkotiku un ieroču tirdzniecības." (18, 46)

Starptautisko un pašmāju valstisko institūciju spēja iejaukties cilvēku tirdzniecībā ir ierobežota. Cilvēku tirgotājus ir grūti apzināt un vēl grūtāk izsekot un apsūdzēt, jo viņu upuri baidās no atriebeš.

Cilvēku tirgotāji darbojas dažādu izmēru kriminālos tīkļos. Lielākie no tiem saistīti ar starptautiskiem organizētu kriminālnoziedznieku tīkļiem. Šie tīkļi ietver "Itālijas *Camorra*, Ķīnas *Triads*, Krievijas mafiju un Japānas *Yakuza*". (12, 12) Tās ir spēcīgas kriminālas organizācijas, un tās ietver cilvēku tirgotājus, sutenerus, bordeļu uzturētājus, piespiedu darba devējus, kā arī bandas, kas darbojas globālā mērogā. Šie lielie tīkļi ir "izveidojuši politiskus un ekonomiskus starptautiskus konsorcijs starp izcelsmes valstīm un cilvēku tirdzniecības mērķa valstīm". (2, 7)

Panteonas universitātes socioloģijas profesors Grigorij Lāzoss (*Grigoris Lazos*) ilgāk nekā desmit gadus pētījis cilvēku tirdzniecības fenomenu. Viņš ieguva pieeju cilvēku tirdzniecības praksei, savāca un apkopoja datus, kā arī guva iekšēja novērotāja pieredzi. Lāzoss runāja

par atšķirībām starp lieliem noziedzīgiem nodarījumiem un mazākām cilvēku tirgotāju grupām, kas darbojas Grieķijā. (5) Liela mēroga tīklojums spēj aptvert visu pasauli. Šie cilvēki pieņem pasūtījumus pa telefonu un pārskaita naudu ar starptautisku interneta banku tīklu starpniecību. Vidēja mēroga tīklojumi ir specializējušies sievietu tirdzniecībā no kādas konkrētas valsts. Maza mēroga tīklojumi pārdod vienlaikus vienu vai divas sievietes, lai apmierinātu bordeļa vajadzības. (2) Mazākajiem bordeļu saimniekiem pašiem ir jāiegādājas sievietes un jāmaksā par tām skaidrā naudā. (5)

Krievijas mafija ir piemērs tam, cik visaptverošas ir lielas organizācijas. Krievijas mafija ietver aptuveni 5000 kriminālnoziedznieku grupu, kas darbojas 30 valstīs. (12) Gandrīz katrā pasaules valstī ir cilvēku tirgotāji un cilvēku tirdzniecības upuri. (4)

Vervēšana seksa verdzībā

Neviens nezina, cik daudz cilvēku patiesībā atrodas verdzībā, un arī ziņojumos minētie skaitļi ir ļoti atšķirīgi. Pašlaik aptuveni miljons cilvēku visās ASV pret savu gribu nodarbojas ar prostitūciju, strādā smagu darbu un kalpo mājās. (18) ASV Valsts departaments ir aprēķinājis, ka katru gadu uz ASV tiek pārdoti apmēram 50 000 sievietu un bērnu. (8) Globālie aprēķini rāda, ka katru gadu tiek pārdoti apmēram 800 000 cilvēku. (1) Lielākā daļa upuru ir sievietes, bet ir arī daudz bērnu vecumā no 12-17 gadiem, kurus pārdod seksa verdzībā. (1)

Cilvēku tirgotāji apzināti krāpj savus upurus. (1) Riska grupa ir lauku iedzīvotājas postsociālistiskajās valstīs, kuras mainījušas dzīvesvietu no laukiem uz pilsētu. Daudzas no šīm sievietēm ir devušās uz pilsētām, lai meklētu darbu. Viņām nav pieredzes pilsētas kultūrā, kur viņas piesalsta darba piedāvājumi, kuros sola lielas algas. Arī izglītotas sievietes kļūst par cilvēku tirgotāju upuriem. Slikti atalgots darbs, seksuāla uzmākšanās un diskriminācija viņu darba vietās rada bezcerību, kas liek sievietēm meklēt labākas darba iespējas. Arī izmisums un nabadzība rada paaugstinātu riska situāciju.

Tā kā nabadzības un sociālo izmaiņu dēļ sabrūk ģimenes struktūra, bērni reizēm uzticas cilvēku tirgotājiem, kas vēlas izmantot šo situāciju savā labā. Daudzi bērni ir kļuvuši par t.s. "mākslīgajiem bāreņiem". (13, 15) Pārstrādājušies vecāki, kas vairs nespēj bērnus uzturēt vāji atbalstīt nabadzības, darba un pajumtes zaudēšanas dēļ, pamet savus bērnus, un viņi nonāk bērnunamos. Daudzi bērnunami ir pārpildīti un saņem nepietiekamu finansējumu. Bērni reizēm cieš no aprūpētāju vardarbības. Daudzi no šiem bērniem aizbēg, dzīvo uz ielas un kļūst par cilvēku tirgotāju mērķi. Citos gadījumos vecāki pamet savus bērnus

novārtā, jo viņiem ir jāstrādā papildu slodzes darbā, un viņi nespēj bērnus pietiekami uzraudzīt. Arī šie bērni kļūst par cilvēku tirgotāju upuriem. (13)

Daudzas sievietes un bērni ir pieredzējuši nabadzību un vairākkārtējus zaudējumus vardarbības un bruņotu konfliktu dēļ viņu dzimtajā valstī. Konfliktu reģionos daudzi cilvēki ir zaudējuši mājas vai arī baidās zaudēt dzīvību. (13) Lielākā daļa no tiem ir zaudējuši apgādnieku. Šīs sievietes un bērni kļūst par bēgļiem, kas meklē drošību, ēdienu un pajumti. Viņi viegli pakļaujas cilvēku tirgotājiem, kas piedāvā darbu un cerības uz labāku dzīvi.

Dažreiz sievietes savervē nodarbinātības aģentūras un piespiež parakstīt līgumus, ka viņas piekrīt atļūdzināt aģentūrai izdevumus, kas saistīti ar nodarbinātību un transportēšanu. Šajos līgumos bieži ir ietverts, ka sievietes "nevar izvēlēties savu pajumti vai apģērbu, nedrīkst mainīt darbu bez darba devēja piekrišanas, viņām nedrīkst piederēt mobilais telefons vai peidžeris". (13) Ja sieviete lauž līgumu, viņai jāmaksā soda nauda, kas padziļina viņas parādus. (13)

Dažas nodarbinātības aģentūras Krievijā vervēja izglītotas sievietes, izvietojot standus universitāšu karjeras dienās. Tās apsolīja sagādāt ienesīgu darbu ārvalstīs. Daži vervētāji ir pazīstami kā "otrais vilnis". (11, 635) "Otrā vilņa" vervētāji ir sievietes, kas strādājušas prostitūcijā. Cerot atstrādāt savus parādus un baidoties no atreibības, viņas savervē seksa verdzībai citas sievietes. (13) "Otrā vilņa" vervētājas bieži vien ir radnieces, draudzenes vai paziņas, kas viegli spēj iegūt upuru uzticēšanos. (11)

Lielākā daļa upuru brīvprātīgi paliek kopā ar cilvēku tirgotājiem un tic, ka būs drošībā. Īpaši tas attiecas uz cilvēku tirdzniecības upuriem, kas tiek pārdoti uz valstīm ar augstākiem dzīves standartiem. Daudzas sievietes tic, ka tiks nodarbinātas likumīgi. Dažas sievietes apzinās, ka sniegs seksuālus pakalpojumus. Tās ir izmisušas sievietes, kas nabadzības, narkomānijas vai tradicionālā atbalsta tīklojumu trūkuma dēļ pieņem šos darba piedāvājumus. Viņas jūt, ka nav citas alternatīvas, kā tikai pieņemt darba piedāvājumu, un cer, ka ar viņām apiesies cilvēciski. (13)

Ir dati, kas apliecina, ka lielākā daļa seksuālu pakalpojumu sniedzēju saprot, ka darbosies seksa industrijā. Tomēr cilvēku tirgotāji viņām neatklāj darba apstākļus, saņemto naudas summu un parādus, kādos viņas iedzīvosies. (7) Kad upuris ierodas mērķa valstī, viņam atņem pasi un citus identifikācijas dokumentus. Upuri tiek pakļauti fiziskai vardarbībai, izvarošanai, kaitējuma draudiem viņu ģimenes locekļiem, kā arī parādsaistībām. (11)

Upuri

Cilvēku tirdzniecības upuri nekad nevar būt pietiekami sagatavoti tai pieredzei, ar ko viņi saskarsies. Bieži vien šīm sievietēm ir nereālas ekspektācijas par rietumvalstīm un dzīvi prostitūtas lomā. Hjūdža raksta, ka "kāda sieviete, kura zināja, ka viņai būs jāiesaistās prostitūcijā, domāja, ka tas būs līdzīgi kā filmā "Jaukā sieviete" un ka vīrietis viņu uzturēs". (11, 636) Sieviete neapzinājās to "kontroles trūkumu pār savu dzīvi", ar ko viņa saskarsies, kā arī to, ka viņa saņems niecīgu naudas summu. Sieviete, kas brīvprātīgi iesaistās seksa pakalpojumu sniegšanā, nezina par "manipulācijas un nodevības līmeni", kam viņas būs pakļautas.

Izpratne par to, kā cilvēku tirgotāji darbojas un kontrolē savus upurus, ir radusies no to cilvēku stāstiem, kuri spējuši izbēgt, kā arī no tiem, kas ir atbrīvoti policijas reidos. Sieviete, kas ir kļuvušas par cilvēku tirdzniecības upuriem, ir pakļautas "šausmīgai vardarbībai". (7, 35) Viņas bieži tiek "izvarotas, sistas un spiestas lietot narkotikas", lai pakļautu viņas un piespiestu iesaistīties prostitūcijā (*Radio Free Europe/Radio Liberty in Doezema*, 1999, 35.lpp., *Economist*, 2002). (8)

Dažas sievietes viņu īpašnieki sakropļo, citas tiek nogalinātas, lai sodītu par atteikšanos iesaistīties prostitūcijā. Dažreiz sievietes tiek nogalinātas par brīdinājumu citām sievietēm, kas pretojas. Hjūdža ziņo, ka "divas ukraiņu sievietes tika nomestas no balkona un nogalinātas" un sešas viņu draudzenes noskatījās šajā ainā. (11, 637) Citai sievietei, "kas pretojās, publiski tika nocirsta galva".

Cilvēku tirdzniecības sekas

Cilvēku tirdzniecībai ar seksuālas nodarbinātības mērķiem ir nozīmīga ietekme valstīs, kas gūst labumu no šīs nelegālās darbības. Tā pakļauj sievietes verdzībā, tā izjaucot sabiedrības sociālo struktūru. Šīs sievietes cieš no psiholoģiskas un fiziskas vardarbības. Bieži šīs sievietes ir neizglītotas. Viņām vairs nav nekā, ko ieguldīt savas ģimenes vai valsts nākotnē. (11)

Arvien biežāk sievietes un bērni, kas ir pārdoti, inficējas ar HIV/AIDS. Sievietes arvien biežāk tiek pakļautas "vardarbībai, psiholoģiskām traumām, bīstamiem darba apstākļiem, sliktai ēdināšanai, kā arī narkomānijai un alkoholismam". (14, 1048)

Cilvēku tirdzniecības upuri – sievietes un bērni – bieži saskaras ar psiholoģiskām problēmām. Disociatīvie traucējumi, posttraumatiskā stresa sindroms (PTSS), depresija, narkomānija un alkoholisms ir prostitūcijā iesaistīto personu tipiskākās problēmas. Pētījumi liecina, ka

disociatīvie traucējumi – traucējumi, kas ļauj seksuālas vardarbības upuriem izdzīvot, turpinās daudzus gadus pēc tam, kas šis cilvēks vairs nenedarbojas ar prostitūciju. Ross, Fārlejs un Švarcs (*Ross, Farley and Schwartz*) atklāja, ka disociatīvie traucējumi bija vairāk raksturīgi sievietēm, kas strādāja striptīza klubos, nekā sievietēm, kas bija iesaistītas prostitūcijā uz ielas. (17) PTSS bija tikpat smags sievietēm, kas bija nodarbojušās ar prostitūciju, kā kara veterānu vidū, kas meklēja palīdzību (Vezers, Lics un Hermans (*Weathers, Litz & Herman*) citēti Fārleja darbā). (9)

Citas psiholoģiskas dabas problēmas, ar ko saskaras upuri, ir domas par pašnāvību, hroniska trauksme un hronisks nogurums. Upuri izjūt atmiņas pasliktināšanos un depresiju. Viņiem ir grūti uzticēties citiem. Daudziem upuriem ir paaugstināta agresivitāte, veidojas atkarības. Viņi izjūt pašvērtības un identitātes zudumu. Viņiem ir grūti saglabāt tuvas attiecības ar citiem cilvēkiem. Upuri bieži jūtas izolēti, un viņiem ir grūti izveidot attiecības. Viņi jūtas bezpalīdzīgi un bezcerības pilni. Viņus bieži noraida un atgrūž arī ģimene un draugi. (20)

Cilvēku tirdzniecības upuri cieš arī no somatiskiem traucējumiem. Arvien vairāk sieviešu un bērnu inficējas ar HIV/AIDS nedrošā seksā. (14) Seksuāli transmisīvās slimības netiek izārstētas. Upuri cieš no urīnizvadkanāla infekcijām, vēža un neauglības. Daudzām sievietēm ir akūtas vai hroniskas sāpes vagīnā. Viņu vispārējais veselības stāvoklis ir slikts, un upuri ir uzņēmīgi pret infekcijām. (20)

Gadījuma apraksts

2005.gada pavasarī četras jaunas sievietes no Austrumeiropas tika pārdotas uz ASV. Mēs viņas varētu saukt par Frānsisu, Merilīnu, Janu un Kārenu. Divas no šīm sievietēm (Frānsisa un Merilīna) bija 20 gadu vecas, divas – Jana un Kārena – 22 gadus vecas. Viņas bija pārdotas seksa verdzībā un strādāja striptīza klubā. Frānsisa piezvanīja pa Cilvēku tirdzniecības upuru uzticības tālruni, un pārējās trīs sievietes nolēma bēgt kopā ar viņu.

Šīm jaunajām sievietēm pakalpojumus sniedza trīs profesionāļu grupas. Pirmā no tām bija Imigrācijas policija, kas drošības apsvērumu dēļ sievietes pārveda uz citu štatu. Viņas tika ievietotas patversmē, un Cilvēktiesību centrs piešķīra viņām pārstāvi – advokātu. Viņu rīcībā tika nodots arī sociālā gadījumu vadītājs, kas strādāja sociālo pakalpojumu aģentūrā.

Pirmā tikšanās notika patversmē. Tikai Frānsisa runāja angliiski. Pārējās trīs sievietes angļu valodu neprata. Pirmajā intervijā, kas ilga četras stundas, sievietes puda ļoti daudz negatīvu emociju. Viņas

sūdzējās par darba apstākļiem striptīza klubā, konfliktiem ar ASV imigrācijas dienestu, deportēšanas draudiem. Jautātas par savām sociālajām un psiholoģiskajām vajadzībām, viņas nesaprata, par ko ir runa. Sievietes bija dusmīgas, jo viņas bija ievietotas patversmē "melnādainajām" prostitūtām. Viņas uzsvēra, ka nejūtas drošas, un bija redzams, ka viņām ir grūti kontrolēt savas dusmas.

Tāpat kā daudzi citi vardarbības upuri, arī šīs sievietes jūta, ka viņām ir minimāla kontrole pār dzīvi. Psiholoģiskais kaitējums bija acīmredzams. Viņu reakcija uz faktu, ka viņām jādzīvo patversmē prostitūtām, bija histēriska. Viņas demonstrēja paškontroles trūkumu, un viņu uzvedībā bija vērojamas paranojas pazīmes. Sievietes svārstījās starp savu bijušo "priekšnieku" aizstāvēšanu un naidu pret viņiem.

Izmantojot spēka perspektīvu, gadījuma vadītājs piedāvāja viņām pašām identificēt savas vajadzības un pieņemt lēmumus. Viņām bija jāizlemj, vai viņas vēlas atgriezties valstī, no kuras bija izbraukušas, kā arī – vai viņas grib atgriezties pilsētā D, no kuras tika pārvestas. Sievietes izlēma neatgriezties iepriekšējā dzīvē. Viņām bija arī jāizlemj, vai viņas vēlas atgriezties dzimtenē pie ģimenēm vai arī palikt ASV un pieteikties T-vīzas saņemšanai.

Saskaņā ar ASV Cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzības aktu, kas tika pieņemts 2000.gadā, cilvēku tirdzniecības upuriem ir tiesības uz federālās valdības atbalstu, ja viņi nolemj sadarboties ar varas iestādēm savu pāridarītāju atrašanās un apsūdzības uzstādīšanā. Viena no iegūstamajām priekšrocībām ir T-vīza. T-vīza dod iespēju upuriem dzīvot ASV, kamēr viņu lieta tiek izmeklēta. Ja upuris ir ieguvis T-vīzu, viņam ir tiesības saņemt pakalpojumus un nepieciešamos resursus kā bēglim, kā arī strādāt ASV. Tā ļauj viņiem arī aicināt uz ASV savu laulāto draugu, bērnus vai vecākus. T-vīzas īpašniekiem ir arī iespēja pagarināt savu vīzu, saņemot pastāvīgas uzturēšanās atļauju, ja viņi ir fiziski atradušies ASV vismaz trīs gadus. (19)

Tā kā sievietes bija tik ļoti neapmierinātas ar savu atrašanās vietu, viņām tika dota iespēja dzīvot viesnīcā, kamēr tika atrasts pagaidu dzīvoklis. Kad tika pieņemts lēmums izmitināt sievietes viesnīcā, viņas sāka justies drošāk, nomierinājās un spēja produktīvāk sadarboties ar sociālo darbinieku. Sievietes izlēma, ka nevēlas atgriezties striptīza klubā, nolēma uzticēties savam gadījuma vadītājam, savam pārstāvim – advokātam. Tāpat kā visās grupās, arī šajā parādījās līdere. Tā kā Frānsisa bija ierosinājusi bēgt, viņa ātri ieņēma līderes lomu, un viņai bija liela ietekme uz pārējām. Viņas kā līderes loma bija nozīmīga arī, pieņemot lēmumu neatgriezties iepriekšējā nodarbē. Viņai arī ietekmēja divu pārējo sieviešu lēmumu sadarboties ar varas iestādēm. Tikai Kārena nespēja izlemt, vai sadarboties ar varas iestādēm un palikt ASV vai ne.

Kad tika pieņemts lēmums sadarboties ar varas iestādēm, sievietes sāka stāstīt par savu pieredzi. Sievietes bija dzīvojušas greznos apstākļos un saņēmušas zināmas naudas summas. Viena no problēmām, kas radīja iekšējus konfliktus, bija dzīves standarta maiņa. Sākot pārrunāt darba iespējas, bija redzams, ka viņas varētu atrast vienīgi darbu ar minimālu algu, jo nevienai no sievietēm nebija īpašas profesionālas pieredzes vai izglītības. Sievietes bija frustrētas un dusmīgas un nevēlējās strādāt par mazu algu. Viņām bija jāsamierinās arī ar to, ka vairs nevarēs atļauties dzīvot tik greznā vietā kā līdz šim. Viņām pietrūka komforta, ko bija nodrošinājuši viņu "saimnieki", piemēram, platekrāna televizora, izklaides centru, kā arī skaidras naudas. Sociālo pakalpojumu aģentūra mēģināja sievietēm atrast iespēju iesaistīties bezmaksas izklaides pasākumos – muzeju apmeklējumos, fitnesa klubos, lai viņas tiktu galā ar garlaicību.

Sievietēm tika dota iespēja zvanīt uz mājām. Laikam ejot, viņas uzzināja, ka mafija viņu dzimtenē bija sazinājusies ar viņu tuviniekiem un draudējusi ģimenēm. No ģimenēm viņas uzzināja arī to, ka viņu dzīvība ir briesmās. Sievietes bija nobijušās. Draudi kavēja sadarbību ar valsts iestādēm – viņām bija bail liecināt tiesā.

Aģentūra spēja piedāvāt sievietēm praktiskus pakalpojumus, kas palīdzēja veidot jaunu dzīvi. Viņām tika piedāvāts apmeklēt angļu valodas kursus un gūt profesionālo izglītību. Tika pārbaudīta šo sieviešu veselība. Tika izveidots plāns, kā sazināties ar vietējo Austrumeiropas imigrantu kopienu, cerot, ka sievietes vēlēšies sazināties ar vietējiem iedzīvotājiem un tas palīdzēs viņām atgriezties normālā dzīvē.

Sievietes izmantoja piedāvātos pakalpojumus trīs mēnešus. Tika risinātas valodas barjeras un psiholoģiskas problēmas. Sievietes bija pieteikušās uz darba atļaujām, bet viņām joprojām nebija darba, un viņas atbalstīja fondi, kas darbojās saskaņā ar Cilvēku tirdzniecības aizsardzības aktu.

Gadījuma vadītājs sniedza sievietēm emocionālu atbalstu un aizstāvību, kā arī koordinēja viņu sadarbību ar likumdošanas institūcijām un juristiem. Sievietes piedalījās iknedēļas sarunās un sniedza varas iestādēm nozīmīgu informāciju.

Kad bija noslēdzies ceturtais mēnesis, sievietes bija terapijas vidējā stadijā un meklēja labākas nākotnes veidošanas iespējas. Kārena joprojām nebija izlēmusi, vai viņa vēlas vai nevēlas turpināt sadarbību ar varas iestādēm, un apsvēra iespēju atgriezties dzimtenē. Jana un Merilina bija pieņēmušas piedāvājumu dzīvot kopā ar saviem agrākajiem draugiem. Tikai Frānsisa izvēlējās palikšanu klienta statusā un turpināja saņemt aģentūras pakalpojumus.

Ieteikumi sociālā darba praksei

Pašlaik sociālie darbinieki veiksmīgi izmanto sociālo gadījumu vadības modeli, kas balstīts spēka perspektīvā, darbā ar cilvēku tirdzniecības upuriem. Sociālā darbinieka loma institūcijās ir vērsta uz palīdzību upuriem, sniedzot konsultācijas un novērtējumu, palīdzot sievietēm atrisināt juridiskos jautājumus, kā arī veicinot viņu atgriešanos sabiedrībā, izmantojot tādus pakalpojumus kā mājokļa atrašana un profesionālā izglītošana. Sociālie darbinieki palīdz upuriem iegūt T-vīzu un izmantot savas tiesības, tā palīdzot viņiem izdzīvot, kamēr nav atrasts atbilstošs darbs.

Cilvēku tirdzniecības, seksa verdzības un citu cilvēku paverdzināšanas veidu ilgtermiņa ietekme ir smaga problēma. Pētījumi par prostitūcijas psiholoģisko ietekmi ļauj saprast ilgtermiņa ietekmi uz cilvēku tirdzniecības upuriem, kas ir jāņem vērā, plānojot gadījumu vadību.

Pašlaik upuriem tiek dots neilgs laiks, lai viņi varētu atgūties, un tad tiek gaidīts, ka viņi tiks atbilstoši nodarbināti un būs pašpietiekami. Pieredze citās valstīs liecina, ka vēlams alternatīva ietver drošas pajumtes atrašanu, kur sievietes var uzturēties ilgāku laika periodu un saņemt konsultācijas un grupu terapiju. Viens no modeļiem varētu būt līdzīgs patversmēm sievietēm, kas cietušas no vardarbības.

Pašreizējais pakalpojumu modelis ir gadījumu vadības modelis. Nākotnes sociālajiem darbiniekiem, kas strādās aģentūrās, kuru uzdevums būs palīdzēt cilvēku tirdzniecības upuriem, ir jābūt ziņojošiem jautājumos, kas saistīti ar psiholoģiskajiem traucējumiem un Psihisko traucējumu diagnostikas un statistikas rokasgrāmatu (DSMIV-TR). Viņiem jāspēj atpazīt uzvedība, kas saistīta ar psiholoģiskajiem traucējumiem, un jāmudina klienti apmeklēt terapiju. Lai gan spēka perspektīva ir lielisks gadījumu vadības modelis, ar to vien nepietiek, lai praktizētu šajā populācijā. Gadījumu vadītājiem ir jāizmanto gan koncepcijas, kas ir ietvertas spēka perspektīvā, gan iejaukšanās psihodinamiskie modeļi.

Izmantotā literatūra:

1. America (2004, July 5–12). Smuggling and trafficking. p. 3, Retrieved March 1, 2005 from www.americamagazine.org.
2. Bertone, A.M. (Winter, 2000). Sexual trafficking in women: international political economy and the politics of sex. *Gender Issues*, pp. 4–22.
3. Clark, M.A. (2003, July). Trafficking in persons: An issue of human security. *Journal of Human Development*, 4 (2), pp. 247–263.

4. Christian Century (2000, April 19–26). Sexual trafficking on the rise.
5. Cockburn, A. (Sept., 2003). 21st century slaves. *National Geographic*, 204 (3), pp. 2–10.
6. Derks, A. (2000). Combating trafficking in Southeast Asia. Geneva Switzerland, IOM.
7. Doezema, J. (Winter, 1999). Loose women or lost women? The re-emergence of the myth of white slavery in contemporary discourses of trafficking in women. *Gender Issues*, pp. 23–50.
8. Economist (2002, June 1). A cargo of exploitable souls. 363, (8275), pp. 30–31. Retrieved <http://web18.epnet.com/DeliveryPrintSave.asp?tb=1& ua=shn+8+88E7& ug=sid+AB5E>
9. Farley, M. (2004, Oct). Prostitution is sexual violence. *Psychiatric Times*, XXI (12), George, M. (April, 2002). The world of slavery. *Scientific American*, 286 (4), pp. 84–89. Retrieved March 1, 2005 from <http://www.psychiatrictimes.com/p0410s07.html>.
10. Hagen, J. (2004). Human trafficking. *UN Chronicle*, 1, p. 24.
11. Hughes, D.M. (Spring, 2000). The “Natasha” trade: the transnational shadow market of trafficking in women. *Journal of International Affairs*, 53 (2), pp. 625–651.
12. Leuchtag, A. (2003, Jan/Feb). Human rights, sex, trafficking and prostitution. *The Humanist*, pp. 10–15.
13. Orlova, A.V. (Nov/Dec, 2004). From social dislocation to human trafficking: the Russian case. *Problems of Post-Communism*, 51(6), pp. 14–22.
14. Parfitt, T. (2004). Anti-trafficking law stalls in Russian parliament: Draft legislation stumbles as state bodies argue over who will lead the anti-trafficking effort. *The Lancet*, 363, p.1048.
15. Raymond, J.C., D’Cunha, J., Dzuhayatin, S.R., Haynes, H.P., Rodriguez, Z.R., and Santos, A. (2003). *A comparative study of women trafficked in the migration process: Patterns, profiles and health consequences of sexual exploitation in five countries (Indonesia, Philippines, Thailand, Venezuela, and the United States)*. London: London School of Hygiene and Tropical Medicine.
16. Ross, C.A., Farley, M., Schwartz, H.L. (2003). Dissociation among women in prostitution. In: M.Farley (Ed.), *Prostitution, Trafficking & Traumatic Stress*. N.Y.: Hawthorn Maltreatment & Traumatic Press.
17. Ruggiero, V. (1997). Trafficking in human beings: Slave in contemporary Europe. *International Journal of Sociology of Law*, 25.
18. Ryf, K.C. (2002). The first modern anti-slavery law: the trafficking victim’s protection act of 2000. *Case W. Res. Journal of International Law*, 34 (45), pp. 45–71.

19. Salvation Army. What is human trafficking? Retrieved May 17, 2005 from http://www.salvationarmyusa.org/usn/www_usn.nsf/0/8203847f6ba996e585256f25005d52.
20. United Nations Office on Drugs and Crime. (2005, February 11). Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children (Summary), Part I - Purpose, scope and criminal sanctions (art. 1-4) Retrieved March 1, 2005, from http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_convention.html
21. United Nations Office on Drugs and Crime. (2005, February 11). Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children (Summary), Part I- Purpose, scope and criminal sanctions (articles 1-3) Retrieved March 1, 2005, from http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_convention.html

CILVĒKU TIRDZNICĪBAS APKAROŠANA

Līga Rāviņa, Marsella Sitenkova

Šī gadsimta patiesā problēma – cilvēku tirdzniecība ir skārusi gandrīz katru pasaules valsti un sasniegusi epidēmijai līdzīgu izplatību. Katru gadu pasaulē verdzībā tiek pārdoti miljoniem cilvēku, un noziedzīgo struktūru peļņa no šīs nodarbes ir milzīga.

Globalizācija, kas izraisījusi pasaules pārstrukturēšanos no centralizētas valsts varas uz atsevišķu to funkciju tīklojuma veidošanos pāri valstu robežām, veicina arī noziedzīgo grupējumu tīklojuma strauju attīstību. Situācijā, kad noziedznieku tīkli izmanto valstu likumdošanas atšķirības, lai gūtu milzīgu peļņu no cilvēku tirdzniecības, visdažādāko līmeņu globāla un nacionāla sadarbība starp valsts un nevalstiskajām organizācijām cilvēku tirdzniecības apkarošanai iegūst īpaši svarīgu nozīmi.

Atslēgas vārdi: globalizācija, cilvēku tirdzniecības apkarošana, daudzdimensiju raksturs, institūciju sadarbība, starpprofesionāļu komandas funkcionēšana, multidisciplināra pieeja

ievadam

Pētījumi par cilvēku tirdzniecības dziļākajiem cēloņiem liecina, ka cilvēku tirdzniecības attīstību lielākoties nosaka valsts un sabiedrības sociāli ekonomiskās attīstības līmenis. Sociālā atstumtība, nabadzības feminizācija, kā arī vardarbība pret sievietēm un bērniem ir tie faktori, kuri liek cilvēkiem doties labākas dzīves meklējumos uz turīgākām valstīm vai nokļūt cilvēku tirgotāju tīklos savā valstī. Cilvēku tirdzniecības upuri – sievietes, bērni un vīrieši dažādā vecumā un ar dažādu izglītības līmeni – nonāk atkarībā no tirgotājiem, kuri bieži savu noziedzīgo darbību veikšanai izmanto oficiālus un likumīgus līdzekļus.

Cilvēku tirdzniecības daudzdimensiju raksturojums globalizācijas aspektā

Cilvēku brīva pārvietošanās, dažādu kultūru integrēšanās un ekonomiskā izaugsme ir globalizācijas rezultāti, līdz ar kuriem mainās

pasaules pārvaldes sistēma. Valstu centralizētā vara kļūst vājāka un tiecas sadalīties varas daļās pēc to funkcionalitātes, veidojot tīklojumus pāri valstu robežām, tādējādi nosakot jaunu pasaules kārtību. Viena no mūsdienu starptautiskajām problēmām – organizētā noziedzība – līdzīgā veidā rada globālu attiecību tīklu. Šī jaunā decentralizētā varas pārdale veicina nevalstisku grupu veidošanos šo problēmu risināšanā, un šo grupu ietekme pieaug līdz ar valsts varas vājināšanos.

Šo mijiedarbīgo parādību aspektā raksta autore apskatīs cilvēku tirdzniecību kā globālu problēmu un cilvēku tirdzniecības apkarošanu – starptautisko tiesisko dokumentu kontekstā, atklājot cilvēku tirdzniecības daudzdimensionālo saturu un tās apkarošanas starptautisko regulējumu.

Modernā globalizācijas teorija apgalvo, ka globalizācija ir pretrunīgs homogenizācijas un diferenciācijas process, kur pasauli kā veselumu ietekmē sociālie, politiskie, ekonomiskie un kultūras procesi. Līdz ar ekonomisko attīstību pastiprinās nevienlīdzība un individuālisms, mazinās cilvēku rūpes par citiem un atbildība. (16)

Politiskā nestabilitāte, bruņotas sadursmes un kultūras tradīcijas, vājas sociāli ekonomiskās struktūras, straujš seksuālās industrijas pieaugums, zemas nodarbinātības iespējas (t.sk. sieviešu sociāli ekonomiskā statusa pazemināšanās), noziedzīgo grupējumu progresējošie biznesa ienākumi, valdības iestāžu bezdarbība, korumpētu ierēdņu līdzdalība – tie ir daži cilvēku tirdzniecību veicinoši faktori globālajā pasaulē, kuru dēļ katru gadu simtiem tūkstošu sieviešu, vīriešu un bērnu tiek pārdoti verdzības tīklos visā pasaulē.

Šie tīkli sastāv no dažāda lieluma un organizētības struktūrām.

Lielām organizācijām raksturīga hierarhiska starptautiskā struktūra ar politiskiem un ekonomiskiem kontaktiem visos līmeņos gan izcelsmes valstīs, gan galamērķa valstīs. Tirdzniecība lielākoties notiek aiz likumīga aizsega un balstās uz pamatīgām zināšanām par tiesisko un administratīvo praksi dažādās galamērķa un tranzīvalstīs.

Vidēja lieluma organizācijas atšķiras no lielām organizācijām galvenokārt ar to, ka tās nepārdod upurus citām grupām, bet saglabā pār viņiem kontroli, izvieto viņus savos klubos un bordeļos.

Mazas organizācijas balstās uz kabarē un citu tamlīdzīgu iestāžu pieprasījumu un piegādā sievietes/vīriešus.

Ir arī neliela cilvēku grupa, kas emigrējuši uz Eiropu, neizmantojot nevienu no minētajām organizācijām. (13)

Nemot vērā cilvēku tirdzniecības upuru skaita pieaugumu un noziedzīgo organizāciju tīklojuma daudzveidību, varam izteikt pieņēmumu, ka cilvēku tirdzniecības problēmas strauji augošā aktualitāte draud apsteigt cilvēku tirdzniecības apkarošanas tempus.

Definēt cilvēku tirdzniecību ir grūti, jo tas nav viennozīmīgs jēdziens, pat un, iespējams, īpaši tad, ja tas ir jautājums par tirdzniecību seksuālas

izmantošanas nolūkā. Piemēram, ANO konvencijas pret transnacionālo organizēto noziedzību "Protokols par cilvēku tirdzniecības, jo sevišķi tirdzniecības ar sievietēm un bērniem, novēršanu, apkarošanu un sodīšanu par to" definē cilvēku tirdzniecību kā ekspluatācijas nolūkos izdarītu cilvēku savervēšanu, pārvadāšanu, nodošanu, slēpšanu vai saņemšanu, izmantojot spēka lietošanas draudus vai lietošanu, vai arī citas piespiešanas, aizvešanas ar varu, krāpšanas, maldināšanas vai viltus formas, izmantojot varas pozīcijas vai arī cilvēku neaizsargātību, vai arī dodot vai saņemot maksājumus vai labumus, lai panāktu kādas tādas personas piekrišanu, kurai ir vara pār citu personu. (11)

Eiropas Padomes Ministru komitejas rekomendācijā dalībvalstīm R(2000)11 "Par cilvēku tirdzniecību seksuālas izmantošanas nolūkā" definēts tikai šis cilvēku tirdzniecības veids:

"Cilvēku tirdzniecība seksuālas izmantošanas nolūkā apzīmē personu vervēšanu, ko veic viena vai vairākas fiziskas vai juridiskas personas un/vai organizācijas, kas nodarbojas ar personu izmantošanu, transportu vai migrāciju – legālu vai nelegālu, pat gadījumos, kad šīs personas piekritušas viņu seksuālai izmantošanai, cita starpā arī piespiedu kārtā, tajā skaitā lietojot vardarbību vai iebiedēšanu, krāpšanu, pārsniedzot amata pilnvaras vai izmantojot personas neaizsargātību." (13)

Citējot cilvēku tirdzniecības definīcijas minētajos starptautiskajos dokumentos, raksta autore vērš uzmanību uz to, kā tie atspoguļoti valstu nacionālajās likumdošanas sistēmās. Nacionālo likumdošanas aktu formulējumi attiecībā uz cilvēku tirdzniecības definīciju, ja tādi vispār ir, tiek traktēti dažādi – plašāk vai šaurāk, un tas var novest pie situācijas, ka cilvēku tirdzniecības apkarošanas jomā rodas dažādi risinājumi dažādās valstīs, piemēram, cilvēku tirdzniecības upura statuss pēc vienas valsts likumdošanas var neatbilst citas valsts cilvēku tirdzniecības upura statusam, jo ne visi vardarbības veidi un ne visās valstīs ir kriminalizēti.

Arī dažādā attieksme pret prostitūciju ir saistīta ar to, ka visās sabiedrībās (vairāk vai mazāk) sievietēm ir zemāks sociālais un ekonomiskais statuss nekā vīriešiem, kas ir gan iemesls, gan sekas vardarbībai pret sievietēm, un tas saasina sociālo spriedzi. Masu mediji bieži tiecas aprakstīt sievietes kā seksuālus objektus, tādējādi ietekmējot sabiedrības viedokli, un likumdošanā balstīta un ar likumu uzraudzības mehānismiem nodrošināta aizsardzība pret vardarbību ne vienmēr ir nodrošināta. (10) Šīs sakarības nav plaši pētītas Latvijā, bet daži dati par Lietuvu un Igauniju ir publicēti (8, 9), un tie skaidrāk atklāj sabiedrības "piejaujošo" attieksmi pret vardarbību pret sievieti.

No minēto faktu apkopojuma skaidri redzams, ka starptautiskajā un starpvalstu līmenī ir virkne pretrunu, kas traucē cilvēku tirdzniecības

apkaršanā un nosaka nepieciešamību izvirzīt globālus mērķus, stratēģijas un rīcības programmas un ieviest atbilstošus izpildes mehānismus, lai apkarotu cilvēku tirdzniecību, ņemot vērā to faktu, ka valstis nosacīti var strukturēt pēc tā, vai tās galvenokārt ir cilvēku tirdzniecības upuru galamērķis, tranzīta valstis vai arī tādas, no kurām nāk cilvēku tirdzniecības upuri. Tāpēc ieskicēsim dažādu valstu situāciju šajā aspektā.

Dažādu valstu atšķirīgais attīstības līmenis, sociāli ekonomiskā attīstība un cilvēku tiesību nodrošinājums atļauj diezgan droši paredzēt, kuras valstis kļūs par cilvēku tirdzniecības mērķa valstīm, kuras – par tranzīta un kuras – par transportētājvalstīm. Līdz ar to var identificēt vairākus cēloņus, kas savijoties un pārklājoties nosaka valstu piederību pie minētajām kategorijām:

- *valstu ekonomiskās attīstības atšķirības*, kas rosina cilvēkus no ekonomiski mazāk attīstītām valstīm atstāt savu izcelsmes valsti, lai meklētu labāk atalgotu darbu citur;
- *pakāpeniskas pārmaiņas migrācijas ceļos*: noteiktās Eiropas daļās, īpaši Centrālajā un Austrumeiropā, kopš 80.gadu beigām situācija kļūva labvēlīga visu veidu nelegālās tirdzniecības attīstībai;
- *sievietes statuss*: sievietes statuss viņas izcelsmes valstī un galamērķa valstī bieži nav identisks. Izcelsmes valstī sievietēm ne vienmēr ir tādas pašas darba vai ekonomiskās iespējas kā vīriešiem un viņas vairāk skar nabadzība, kas liek viņām meklēt emigrēšanas iespējas. Galamērķa valstīs noteiktu lomu spēlē daļas vīriešu attieksme: dzimuma aizspriedumi dažās valstīs rada lielāku pieprasījumu pēc sievietēm nekā citās valstīs, jo viņas tiek uzskatītas par "padevīgām", "primitīvām" vai "eksotiskām";
- *krīzes un/vai konflikta situācijas*: jebkura šāda situācija rada likumības vakuuma situāciju (tradicionālo tiesisko struktūru sabrukums vai trūkums), kas daļēji var pastiprināt visdažādāko tirdzniecību, tajā skaitā cilvēku tirdzniecību. (13)

Visi šie minētie procesi, kuru sekas ietekmē cilvēkus gan kā indivīdus, gan kā konkrētu valstu iedzīvotājus, ir daudzdimensionāli un skar vairākas sabiedrības jomas gan nacionālajā, gan starptautiskajā līmenī. Sākot no cilvēku tirdzniecības definēšanas un no tā izrietošās rīcības ietvaru noteikšanas un beidzot ar cilvēku tirdzniecības apkarošanu reālajā dzīvē, dažādās valstīs ir atšķirīga likumdošana, tiesiskā prakse un sociālais nodrošinājums, kas nosaka iespējas novērst šādu tirdzniecību, sodīt personas, kas ar to nodarbojas, un aizsargāt šādas tirdzniecības upurus, kā arī nodrošināt viņu starptautiski atzīto cilvēktiesību aizsardzību.

Tā kā cilvēku tirdzniecība tiek realizēta pāri valstu nacionālajām robežām, cīņa pret globāli organizētās noziedzības tīklu paredz saskaņotu starptautisku rīcību. Dažādas starptautiskas organizācijas ir izveidojušas vienotas pieejas dokumentus, kuru parakstīšana un ratificēšana dod dalībvalstīm iespēju apliecināt savu piekrišanu kopējām nostādnēm cilvēku tirdzniecības apkarošanā.

Cilvēku tirdzniecības apkarošanas pārraudzību starptautisko konvenciju kontekstā nodrošina mehānisms, kas paredz, ka dalībvalstis, kuras pievienojušās šiem dokumentiem, ratificējot tos, sniedz pārskatu par to ieviešanu starptautiskā līmenī, sagatavojot nacionālos ziņojumus. Šī mehānisma efektivitāti pastiprina tā sauktie "ēnu ziņojumi", kurus var iesniegt nevalstisko organizāciju pārstāvji kā alternatīvus nacionālo valstu ziņojumus. Tā tiek nodrošināta oficiālā un sabiedrības viedokļa pārstāvniecība. (14)

Institūciju sadarbības loma cilvēku tirdzniecības apkarošanā globālajā un nacionālajā līmenī

Cilvēku tirdzniecības problēmas īpatnība ir tā, ka vienas valsts robežās tās risinājumi ir ierobežoti, tāpēc sadarbība starp visām ieinteresētajām valstīm un organizācijām, starptautisku un nacionālu sadarbības tīklu izveide, kā arī mērķtiecīgu aktivitāšu izvēšana var veicināt cilvēku tirdzniecības apkarošanu. Par rezultatīvas cilvēku tirdzniecības apkarošanas priekšnoteikumiem autores uzskata starptautisko un nacionālo organizāciju mērķu skaidrību, mērķu sasniegšanas līdzekļu esamību un finansējumu darbības programmas sasniegšanai, ko daļēji nosaka šo institūciju sadarbības tīkla funkcionalitāte globālajā un nacionālajā līmenī.

Globāla līmeņa varas sadalījuma pārstrukturēšanās – no centralizētas valstu varas uz atsevišķu šo valstu funkciju varu – veicina šo funkcionālo varas vienību globāla vai reģionāla tīklojuma izveidi ar līdzīgām vienībām citās valstīs. Šis globālās pārvaldes modelis atspoguļojas organizāciju struktūras izmaiņās. Līdzšinējās vertikālās hierarhiskās struktūras daudzviet zaudē efektivitāti, un organizāciju struktūras tiecas vairāk orientēties uz horizontālo sadarbību, pieņemot izaicinājumus, ko sniedz tādas globālas problēmas kā cilvēku tirdzniecība. (6, 56–83) Kā pamanāmas un nozīmīgas starptautiskas organizācijas, kas ir iesaistītas cilvēku tirdzniecības apkarošanas veicināšanā, var nosaukt Apvienoto Nāciju Organizāciju, Interpolu, Starptautisko Migrācijas organizāciju, Starptautisko Darba organizāciju, Eiropas Savienību u.c.

Kādi tad ir šo organizāciju definētie mērķi par sadarbību cilvēku tirdzniecības apkarošanā?

Apvienoto Nāciju Organizācija savos Tūkstošgades attīstības mērķos kā vienu no astoņiem mērķiem formulējusi globālās partnerības attīstību vispārējai attīstībai. ANO (*UN Office on Drugs and Crime*) izveidotajā Globālajā programmā pret cilvēku tirdzniecību (*The Global Programme against Trafficking in Human Beings*) uzmanība vērsta uz sadarbības moduļu izveidi saskaņotu stratēģiju realizēšanai starptautiskā līmenī cilvēku tirdzniecības apkarošanai. (21)

Interpols kā starptautiska kriminālpolicijas organizācija par savu galveno mērķi cilvēku tirdzniecības apkarošanā sauc plašas sadarbības veicināšanu un savstarpēju palīdzību starp kriminālpoliciju struktūrām visā pasaulē. Uzmanība vērsta uz strukturētas sistēmas izveidi tiesībsargājošās sistēmas ietvaros, lai celtu sapratni, paaugstinātu kompetenci un identificētu labākās metodes organizētās noziedzības novēršanā. (19)

Starptautiskā Migrācijas organizācija, kas vēsturiski izveidojusies kā palīdzības organizācija pārvietošanās problēmu risināšanā migrantiem, uzsver migrantu cilvēciskās cieņas un labklājības nodrošināšanu pārvietojoties. Šīs organizācijas uzmanība vērsta uz sadarbību cilvēku tirdzniecības upuru rehabilitācijā un informatīvo darbu cilvēku tirdzniecības novēršanai. (20)

Eiropas Savienība kā reģionāla organizācija ir iniciējusi virkni pasākumu cīņai pret cilvēku tirdzniecību Eiropas Parlamenta rezolūciju un Eiropas Komisijas paziņojumu veidā. Viens no galvenajiem šo dokumentu secinājumiem ir nepieciešamība pēc nacionālas, reģionālas un starptautiskas sadarbības un koordinācijas starp valsts iestādēm, kas atbildīgas par migrācijas, tieslietu un sociālajiem jautājumiem, un nevalstiskajām organizācijām un nepieciešamība pēc saiknēm, kas jāizveido starp starptautiskām un reģionālām organizācijām.

Tātad šīs starptautiskās organizācijas ir īpaši uzsvērušas sadarbības nepieciešamību cilvēku tirdzniecības apkarošanā. Savstarpēji saskaņota rīcība horizontālā un vertikālā līmenī divpusējas un daudzpusējas sadarbības veidā tiek uzsvērta globālā un nacionālā līmenī, un tas nozīmē, ka cilvēku tirdzniecības apkarošanā iesaistītās institūcijas ir iezīmējušas vienu no nepieciešamajiem faktoriem, lai kopīgiem spēkiem izskaustu cilvēku tirdzniecību. Pie līdzīgiem secinājumiem nonāca arī Ziemeļvalstu sadarbības konferences dalībnieki, kuri atzīmēja sadarbības pārskatāmības nepieciešamību cilvēku tirdzniecības apkarošanā. (4)

Vertikālais sadarbības līmenis ietver mērķu noteikšanu, darbības programmu izstrādi, programmu realizāciju un sasniegto rezultātu

novērtēšanu, un visu šo procesu vadīšanu un koordinēšanu. Horizontālais līmenis – preventīvajā darbā, kriminālvajāšanā un upuru aizsardzībā iesaistīto institūciju savstarpēji koordinētu rīcību vertikālā līmeņa darbībā.

Analizējot NVO aktivitāšu saturu saistībā ar cilvēku tirdzniecības apkarošanas galvenajiem virzieniem, var redzēt uzsvāru uz preventīvajiem pasākumiem cilvēku tirdzniecības apkarošanā. Tikai neliela daļa no tiem ir vērsti uz cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzību. Raksta autore uzskata, ka mūsu valstī identificēto upuru skaits neatspoguļo reālo upuru skaitu kaut vai tādēļ, ka citas valstis publisko biedējošus šīs problēmas aspektus (piemēram, *New York Times*, *BBC*) tieši Latvijas kontekstā. Uz to īpaši norāda ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas ziņojums, kurā cita starpā izteiktas bažas par nelegālās sievietes un meiteņu tirdzniecības pieaugumu un nepietiekamo informāciju par problēmas faktisko mērogu. (12)

Starpprofesionāļu komandas loma cilvēku tirdzniecības novēršanā

Cilvēku tirdzniecības apkarošana ir kompleksu pasākumu kopums, kas skar daudzdimensiju sabiedriskās darbības telpu cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzībā, vainīgo sodīšanā un cilvēku tirdzniecības cēloņu novēršanā. Autore uzskata, ka nodrošināt ilgtermiņa rīcību cilvēku tirdzniecības apkarošanā ir iespējams tikai ar valsts līmeņa koordinācijas mehānisma palīdzību, kas būtu atbildīgs par cilvēku tirdzniecības apkarošanas nacionālās politikas izstrādāšanu un multidisciplināras pieejas organizēšanu par šo jautājumu.

Multidisciplināro pieeju cilvēku tirdzniecības apkarošanas jomā var veicināt starpprofesionāļu komandas darbība gan upuru aizsardzībā, gan vainīgo sodīšanā, gan cilvēku tirdzniecības novēršanā valsts un pašvaldību līmenī (valsts un nevalstiskajās organizācijās). Jau starpprofesionāļu komandu rašanās un veidošanās vēsture norāda uz kompleksu pieeju nepieciešamību sociālu problēmu risināšanā, kas nodrošinātu gan klientu aizsardzību un atbilstošu iejaukšanos, gan iesaistīto institūciju lomas un atbildības. Tātad tieši sociālo problēmu un to risināšanas kompleksais raksturs bija iemesls, lai starpprofesionāļu komandas tiktu izveidotas kā instruments, kas šīs problēmas atbilstoši spēj risināt. Starpprofesionāļu komandas lomas nozīmīgumu cilvēku tirdzniecības apkarošanā aktualizēja arī konferences "Narkotikas un cilvēktirdzniecība" dalībnieki. (4)

Komandas dalībnieki ir dažādu profesiju un institūciju pārstāvji.

Cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzības mērķa sasniegšana prasa daudzus disciplīnu ieguldījumus, un tas nosaka heterogēnas – attiecībā uz

profesiju – komandas veidošanas nepieciešamību makro- un mezolīmenī, bet homogēnas komandas veidošanas nepieciešamību mikrolīmenī. (3)

Cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzības procesu var iedalīt divās fāzēs: glābšanas un rehabilitācijas fāze. Glābšanas fāze, kas sākas pirmajā kontakta punktā starp upuri un aprūpes sistēmas darbinieku, parasti notiek mērķa vai tranzīta valstī, rehabilitācijas fāze bieži notiek izcelsmes valstī. Rehabilitācijas fāzē rūpes tiek vērstas uz ilgtermiņa veselības vajadzībām un upura reintegrāciju. Upuris tiek apgādāts ar veselības aprūpi, kas ir piemērota viņa specifiskajām vajadzībām un apstākļiem. Rehabilitācijas fāzes cilvēku tirdzniecības upuriem nodrošināšanu nosaka tam nepieciešamie pamatresursi: patversmes un rehabilitācijas centru, un specializētu multidisciplināru aprūpes komandu esamība. (22)

Cilvēku tirdzniecības upuru rehabilitācija atkarībā no klienta apstākļiem var notikt ārpus aprūpes institūcijām vai tajās. Rehabilitācijas gaitu aprūpes institūcijā un nosacīti arī ārpus tās var iedalīt trijās stadijās.

1. Drošības ieviešana (drošas fiziskās un emocionālās apkārtnes un veselības pamatvajadzību nodrošināšana).
2. Traumējošās pieredzes izpētīšana (ja pirmais punkts ir spēkā, atkarībā no klienta gatavības un tempa, vēlams atbalsta grupā, nodrošinot darbinieku empātisku attieksmi un uzklauššanu, var izpētīt klienta pieredzi).
3. Sociālo saišu veidošanas izsekošana (atbilstoša vienaudžu grupas atbalsta iespējamība, iespējas veidot cieņas pilnas attiecības ar ģimeni un svešiem cilvēkiem, jaunas idejas par savu paštēlu, veidot saites ar sociālām struktūrām, attīstības un neatkarības iespēju identifikācija). (18)

Neatkarīgi no tā, kurā fāzē ir rehabilitācijas process, kur notiek cilvēku tirdzniecības upura rehabilitācija – ārpus institūcijas vai tajā, rehabilitācijas gaita un upura aizsardzība kopumā nosaka gan materiālo, gan cilvēku resursu ieguldījumu. Latvijā pieejamās cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzības institūcijas un to piedāvātie pakalpojumi attēloti 1.tabulā.

Latvijā pieejamās cilvēku tirdzniecības upuru aizsardzības institūcijas

Organizācijas, kas sniedz konsultācijas un palīdzību	Organizācijas darbības virzieni
Starptautiskās Migrācijas organizācija (IOM) Rīgas birojs	Veic preventīvo darbu; rīko informatīvās kampaņas; konsultē par jautājumiem, ko personai vajadzētu darīt pirms došanās darbā uz ārvalstīm un ko - uzturēšanās laikā ārzemēs; sniedz palīdzību no cilvēku tirdzniecības cietušām personām, individuāli veidojot rehabilitācijas programmu.
Valsts policijas Galvenās kriminālpolicijas pārvaldes Organizētās noziedzības apkarošanas pārvaldes Narkotiku apkarošanas biroja 2.nodaļa Cīņai pret cilvēku tirdzniecību	Palīdz cilvēku tirdzniecības upurim atgriezties Latvijā, veic kriminālvajāšanu pret cilvēku tirdzniecības organizētājiem.
Nodarbinātības valsts aģentūra	Sniedz konsultācijas par darbā iekārtošanas jautājumiem.
EURES konsultanti, kas strādā NVA filiālēs	Sniedz padomus par nodarbinātības iespējām un darba un dzīves apstākļiem ES valstīs.
Valsts darba inspekcija	Sniedz konsultācijas par darba tiesiskajām attiecībām.
Organizācija "Genders"	Sniedz informāciju par darbu ārzemēs, palīdz cilvēku tirdzniecības upuriem atgriezties Latvijā, veic cilvēku tirdzniecības upuru reintegrāciju.
Latvijas Jaunatnes veselības centru padome	Veic preventīvo darbu ar jauniešiem, rīko konsultācijas un diskusijas jauniešiem par drošu darbu ārzemēs.
Krizes centrs "Skalbes"	Piedāvā psiholoģisku un juridisku palīdzību vardarbības upuriem un vardarbības veicējiem.

Resursu centrs sievietēm "Marta"	Sniedz informāciju par darbu ārzemēs, izmantojot "karsto telefonu", piedāvā konsultācijas personām, kas vēlas doties strādāt uz ārzemēm, sniedz palīdzību un rehabilitāciju cilvēku tirdzniecības upuriem.
Centrs pret vardarbību "Dardedze"	Piedāvā psiholoģisku un sociālo palīdzību bērniem, kas cietuši no vardarbības.
Talsu sieviešu un bērnu krīžu centrs	Sniedz psiholoģisku un sociālu palīdzību sievietēm un bērniem, kas cietuši no vardarbības.
LR lekslietu ministrija, Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, Patvēruma meklētāju izmitināšanas centrs "Mucenieki"	Nodrošina apsargātu un drošu pajumti.
Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola „Attīstība”	Realizē maģistra studiju programmu cilvēku tirdzniecības apkarošanas specializācijā, nodrošina tālākizglītības programmas un sagatavo dažāda līmeņa speciālistus.

No tabulas redzam, ka rehabilitāciju personām, kuras cietušas no cilvēku tirdzniecības, sniedz tikai nevalstiskās (sabiedriskās) organizācijas, nodrošinot sociālo, medicīnisko un psiholoģisko palīdzību, kā arī rūpējoties par personas drošību. (2, 100)

Multidisciplināras pieejas, pakalpojumu, rehabilitācijas iespēju un īpaši darbam ar cilvēku tirdzniecības upuriem izglītotu speciālistu trūkumu kā galvenos šķēršļus upuru reintegrācijai norāda rokasgrāmatas sociālajiem darbiniekiem autori (1, 75–82), kā papildu šķērslī veiksmīgai upuru atgriešanai sociālajā un profesionālajā vidē minot sabiedrības, īpaši iesaistīto speciālistu, vājo izpratni par problēmu, tās radītajām sekām un attieksmi pret cietušo. "Latvijā nereti pati persona tiek uzskatīta par vainīgu situācijā, kaut gan patiesībā šī persona ir upuris, kam nepieciešama sapratne, iejūtība un palīdzība, nevis nosodījums." (1, 54–55)

Cilvēku tirdzniecības apkarošanas risinājums Latvijas normatīvo dokumentu skatījumā

Katras valsts attieksme pret cilvēku tirdzniecību atspoguļojas valsts likumdošanā iestrādātajās normās, valsts programmās un koncepcijās, kas nosaka stratēģiju šīs problēmas risināšanā. Latvijas valdība ir pievienojusies vairākiem starptautiskiem līgumiem, kas attiecas uz cilvēku tirdzniecības apkarošanu, un pieņēmusi dažādus normatīvos dokumentus, t.sk. likumus, kas starptautisko cilvēku tirdzniecību pasludina par krimināli sodāmu noziegumu.

Latvijā nav atsevišķa cilvēku tirdzniecības apkarošanas likuma, taču atsevišķas starptautisko dokumentu prasības attiecībā uz cilvēku tirdzniecības apkarošanu ir iestrādātas "Valsts programmā cilvēku tirdzniecības novēršanai 2004.-2008.gadam" (turpmāk - "Valsts programma"), Krimināllikumā, Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, kā arī kontekstuāli saistoši ir Prostitūcijas ierobežošanas noteikumi. (17)

Atbilstoši Valsts programmai, kas Latvijas gadījumā pretendē uz ilglaicīga valsts koordinēta cilvēku tirdzniecības apkarošanas mehānisma statusu, mūsu valsts likumdevēji vēl paredz pievienoties ANO Konvencijas par bērna tiesībām 43.(2) panta labojumam, Starptautiskās Darba organizācijas Konvencijai par aizliegumu un nekavējošu rīcību, lai ierobežotu visnelabvēlīgākās bērnu darba formas, Eiropas Padomes Konvencijai par kompensācijām vardarbīgu noziegumu upuriem, Eiropas Konvencijai cīņai ar cilvēku tirdzniecību, kad tā tiks izstrādāta un ratificēta, Konvencijas par bērna tiesībām papildu protokolam par tirdzniecību ar bērniem, bērna prostitūciju un bērna pornogrāfiju.

Saeima veikusi vairākus grozījumus (25.05.2002. un 12.12.2004.) Krimināllikumā, lai Latvija varētu pievienoties ANO Protokolam par cilvēku tirdzniecības, jo sevišķi tirdzniecības ar sievietēm un bērniem, novēršanu, apkarošanu un sodīšanu. Pēdējie grozījumi tika izdarīti, paredzot, ka cilvēku tirdzniecība attiecas ne tikai uz cilvēku tirdzniecību ārzemēs, bet arī valsts iekšienē.

Krimināllikuma 154.¹, 154.², 165.¹ un 301.pantā noteikti cilvēku tirdzniecības un ar to saistīto noziegumu sastāvi, kā arī attiecīgie sodi. Krimināllikuma 154.² pants definē cilvēku tirdzniecību kā ekspluatācijas nolūkā izdarītu personu savervēšanu, pārvadāšanu, nodošanu, slēpšanu vai saņemšanu, lietojot vardarbību vai draudus, vai aizvešanu ar viltu vai izmantojot personas atkarību no vainīgā, vai tās bezpalīdzības stāvokli, vai arī dodot vai saņemot materiāla vai citāda rakstura labumus, lai panāktu tās personas piekrišanu tirdzniecībai, no kuras ir atkarīgs cietušais. (15)

Likumdošana un normatīvie dokumenti, kas regulē cilvēku tirdzniecības apkarošanu

<p>ANO Konvencija par bērna tiesībām un tās 1) Protokols par tirdzniecību ar bērniem, bērna prostitūciju un bērna pornogrāfiju un 2) tiesību Protokols par bērnu aizstāvību bruņota konflikta gadījumā</p>		<p>Starptautiskās Darba Organizācijas Konvencija par aizliegumu un nekavējošu rīcību, lai ierobežotu visnelabvēlīgākās bērnu darba formas</p>	<p>LR Satversme Cilvēka pamattiesības</p>
<p>ANO Konvencijas pret transnacionālo organizēto noziedzību Protokols par cilvēku tirdzniecības, jo sevišķi tirdzniecības ar sievietēm un bērniem, novēršanu, apkarošanu un sodīšanu par to</p>		<p>Eiropas Padomes Konvencija par kompensācijām vardarbīgu noziedzumu upuriem</p>	<p>Bērnu tiesību aizsardzības likums</p>
<p>ANO Konvencijas pret transnacionālo organizēto noziedzību Protokols pret migrantu nelikumīgu ieviešanu pa zemes, jūras un gaisa ceļiem</p>		<p>ANO Konvencija par jebkuras sievietes diskriminācijas izskaušanu</p>	<p>Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums MK noteikumi nr.210 Prostitūcijas ierobežošanas noteikumi</p>
		<p>Bērnu tiesību konvencija un tās protokoli</p>	<p>Latvijas Kopējais sociālās iekļaušanas memorands</p>
		<p>ANO Konvencija pret transnacionālo organizēto noziedzību</p>	<p>Vaists programma cilvēku tirdzniecības novēršanai 2004.-2008.gadam</p>

Krimināllikuma 154.¹ pants nosaka sodus par cilvēku tirdzniecību atkarībā no atbildību pastiprinošajiem apstākļiem, izdalot:

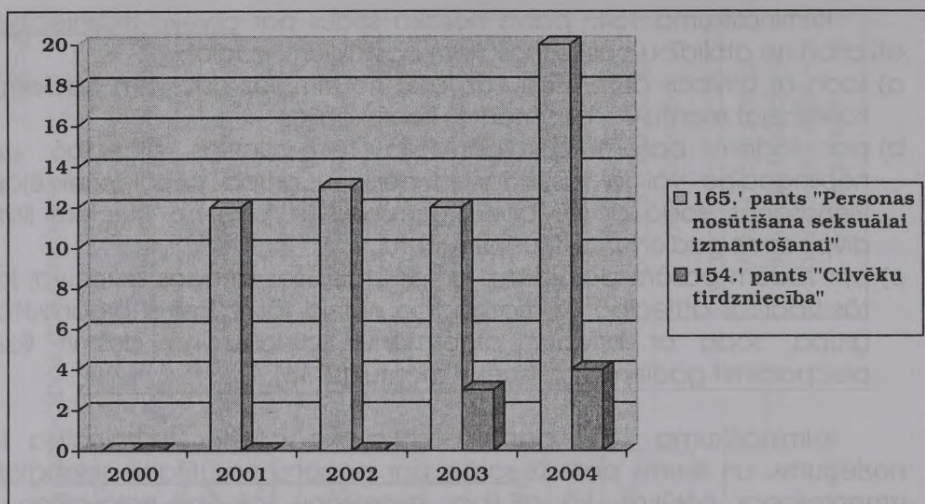
- a) soda ar brīvības atņemšanu uz laiku no trim līdz astoņiem gadiem, konfiscējot mantu vai bez mantas konfiskācijas;
- b) par tādām pašām darbībām, ja tās izdarītas attiecībā uz nepilngadīgo vai ja tās izdarījusi personu grupa pēc iepriekšējas vienošanās, soda ar brīvības atņemšanu uz laiku no pieciem līdz divpadsmit gadiem, konfiscējot mantu;
- c) par tādām pašām darbībām, ja tās izraisījušas smagas sekas vai ja tās izdarītas attiecībā uz mazgadīgo, vai ja tās izdarījusi organizēta grupa, soda ar brīvības atņemšanu uz laiku no desmit līdz piecpadsmit gadiem, konfiscējot mantu. (2, 16)

Krimināllikuma 165.¹ pants nosaka, ka cilvēku tirdzniecība ir noziegums, un likums paredz sodus par personu nosūtīšanu seksuālas izmantošanas nolūkos, kā arī par izvarošanu, cilvēku nolaupīšanu, brīvības atņemšanu un cilvēku piespiešanu nodarboties ar prostitūciju. Atkarībā no atbildību pastiprinošajiem apstākļiem var izdalīt šādus sodus:

- a) par personas nosūtīšanu ar tās piekrišanu uz ārvalsti seksuālai izmantošanai – ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz sešiem gadiem;
- b) par tādām pašām darbībām, ja tās izdarītas iedzīvošanās nolūkā vai attiecībā uz nepilngadīgo, soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz desmit gadiem, konfiscējot mantu vai bez mantas konfiskācijas;
- c) par minētajām darbībām, ja tās izdarījusi organizēta grupa vai ja tās izdarītas attiecībā uz mazgadīgo, soda ar brīvības atņemšanu uz laiku no astoņiem līdz piecpadsmit gadiem, konfiscējot mantu. (2, 18)

Turklāt Krimināllikuma 301.pants paredz sodu par nelikumīgu liecinieka vai upura ietekmēšanu nepatiesi liecināt.

Fakti liecina (2, 21), ka kopš grozījumu izdarīšanas Krimināllikumā reģistrēto noziedzīgo nodarījumu, kas saistīti ar cilvēku tirdzniecību, skaits katru gadu palielinās. 2003.gadā policija ierosinājusi 12 lietas par nosūtīšanu seksuālai izmantošanai un trīs lietas par cilvēku tirdzniecību, līdz 2004.gada decembrim attiecīgi 20 un četras lietas (skatīt 1.attēlu).



1.attēls. Reģistrēto noziegumu skaits, kas saistīti ar cilvēku tirdzniecību

No attēla varam secināt, ka cilvēku tirdzniecība ir grūti pierādāma, tāpēc vairākums ierosināto lietu ir par "personas nosūtišanu seksuālai izmantošanai".

Latvijā prostitūciju regulē MK noteikumi nr. 210 "Prostitūcijas ierobežošanas noteikumi", kas galvenokārt runā par pakalpojuma sniedzēju ierobežošanu, bet pakalpojuma lietotāju ierobežošana ne šinī ne arī citos likumdošanas aktos nav noteikta. (7)

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 3.pants nosaka, ka tiesības saņemt sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību ir Latvijas pilsoņiem un nepilsoņiem, ārvalstniekiem un bezvalstniekiem, kuriem piešķirts personas kods, izņemot personas, kuras ir saņēmušas termiņuzturēšanās atļauju. (5) Tas nozīmē, ka palīdzību cilvēku tirdzniecības upuriem valsts var sniegt tikai saskaņā ar pastāvošu likumdošanu, kas nosaka personu loku, kuras ir tiesīgas saņemt noteiktus valsts finansētus pakalpojumus. Ņemot vērā, ka ir divas cilvēku tirdzniecības upuru grupas, kurām vajadzētu sniegt palīdzību un atbalstu (valsts pilsoņi un pilsoņi, kuri ir no citām valstīm (nav ne personas koda, ne personas apliecināšanas dokumenta)), likumā būtu nepieciešami grozījumi, lai novērstu šķēršļus, kas traucē pēdējai minētajai cilvēku tirdzniecības upuru grupai veiksmīgi atgriezties sociālajā vidē.

Tā kā pašreiz palīdzības sniegšana cilvēku tirdzniecības upuriem un viņu rehabilitācija nav ietverta valsts finansēto pakalpojumu klāstā, cilvēku tirdzniecības upuru rehabilitācijas nodrošināšana Latvijā ir

ierobežota un to sniedz galvenokārt sabiedriskās organizācijas un pašvaldības atkarībā no iespējām un pieejamajiem resursiem. Minēto likumu likumdevējs ir papildinājis ar 13.pantu, kas nosaka valsts pienākumu sniegt cilvēku tirdzniecības upuriem sociālo rehabilitāciju, diemžēl tikai no 2006.gada. (5)

Viens no būtiskiem pasākumiem ir "Valsts programmas cilvēku tirdzniecības novēršanai 2004.-2008.gadam" izveide, kurā iezīmēti cilvēku tirdzniecības novēršanas un apkarošanas mērķi, plānotie programmas rezultāti un to sasniegšanas rādītāji, kā arī galvenie uzdevumi programmas rezultātu sasniegšanai četros rīcības virzienos: preventīvie pasākumi un likumdošana, informatīvi analītiskais darbs un tiesībsargājošo iestāžu darbība, izglītība un atbalsta pakalpojumi cilvēku tirdzniecības upuriem (rehabilitācija).

Valsts programma ir veidota uz atsevišķu uzdevumu formulēšanas principa, un tajā pilnībā nav atspoguļota ne valsts ilglaicīgā stratēģija, ne arī visaptveroša uz parādības cēloņiem balstīta koncepcija cilvēku tirdzniecības apkarošanā, kuru kontekstā varētu precīzāk noteikt apkarošanas virzienus un konkrētos pasākumus Latvijas situācijā. Apvienoto Nāciju Organizācijas Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas 2004.gada ziņojuma rekomendācijās Latvijai ir norādīts uz nepieciešamību pievērsties cilvēku tirdzniecības cēloņiem un ieviest pasākumus šo cēloņu novēršanā (piem., sieviešu ekonomiskā stāvokļa uzlabošana, prostitūcijas pieprasījuma mazināšana, vardarbības ģimenē kriminalizēšana, sieviešu nevalstisko organizāciju kā pakalpojumu sniedzēju finansēšanai u.c.), tomēr Valsts programmā grūti pamanīt norādes uz darbību ieviešanu cilvēku tirdzniecības dziļāko cēloņu izskaušanai. (12)

LR Iekšlietu ministrija kā atbildīgā koordinējošā ministrija apkopo informāciju par Valsts programmas izpildi un katru gadu līdz 1.martam iesniedz informatīvo ziņojumu par izpildes gaitu izskatīšanai Ministru kabinetā. 2005.gada informatīvajā ziņojumā "Par Valsts programmas cilvēku tirdzniecības novēršanai 2004.-2008.gadam īstenošanas gaitu", kas sagatavots saskaņā ar 2004.gada 3.marta Ministru kabineta rīkojumu nr. 132, kā nozīmīgākie sasniegumi minēti:

- notikusi likumdošanas pilnveidošana;
- Latvijas Krimināllikumā ir iestrādāts tiesiskais regulējums, ar kuru paredzēta iespēja arī Latvijas Republikas iekšienē izdarītos nodarījumus, kas atbilst cilvēku tirdzniecības jēdzienam, uzskatīt par cilvēku tirdzniecību;
- Valsts policijas nodaļas cīņai ar cilvēku tirdzniecību paplašināšana;
- izveidota datorizētā ledzīvotāju reģistra un migrācijas uzskaites sistēma - vienotā migrācijas informācijas sistēma (CMIS);

- izveidota starpinstitūciju darba grupa Ministru kabineta noteikumu projekta izstrādei, kas noteiktu vienotu personu meklēšanas kārtību valstī;
- izveidota Ārlietu ministrijas un Bērnu un ģimenes lietu ministrijas darba grupa, kuras galvenais uzdevums ir novērst no Latvijas izceļojošo bērnu nelegālo adopciju ārvalstīs;
- Latvijas tiesībsardzības institūcijas cilvēku tirdzniecības apkarošanā veiksmīgi sadarbojas ar pārējām Baltijas valstīm, ziemeļvalstīm, Vāciju un citām valstīm kopīgu izmeklēšanas un aizturēšanas operāciju realizēšanā;
- 2004.gadā īstenoti dažādi izglītojošie un informatīvie pasākumi par cilvēku tirdzniecības jautājumiem.

Kopsavilkums

Apskatot cilvēku tirdzniecības problēmas globālo raksturu un tās apkarošanas veidus, var redzēt, ka ir nepieciešama starpvalstu un starpinstitūciju sadarbības veicināšana un koordinēšana nacionālā līmenī, uzsvāru liekot uz visplašākās bilaterālās un multilaterālās sadarbības formām. Lai nodrošinātu cilvēku tirdzniecības apkarošanas mērķtiecīgu un ilglaicīgu norisi un dziļāko cēloņu novēršanu nacionālajā līmenī, ir vēlama arī koordinējoša un pārraugoša mehānisma izveide, kur mūsu valstī ir aktuāla specializētu starpprofesionāļu komandu funkcionēšana valsts, pašvaldību un nevalstiskajās organizācijās.

Izmantotā literatūra:

1. Celmiņa E., Garokalna-Bihela G., Gromovs J. u.c. Cilvēku tirdzniecība – izpratne, problēmas, risinājumi / Rokasgrāmata sociālajiem darbiniekiem. – Rīga: Starptautiskā Migrācijas organizācija, 2004. – 145 lpp.
2. Cilvēku tirdzniecības novēršana: metodisks materiāls darbam ar jauniešiem. – Rīga: Starptautiskā Migrācijas organizācija, 2005. – 102 lpp.
3. Gorlova D. Komandas izveidošana un funkcionēšana // Dzīves jautājumi: Zinātniski metodisks rakstu krājums V. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2005. – 76.-101.lpp.
4. Konferences "Narkotikas un cilvēktirdzniecība" materiāli. – Rīga, 2005.
5. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. – <http://www.likumi.lv>

6. Mansbach R.W., Rhodes E. Global Politics in a Changing World. Library of Congress Catalog Card Number: 99-71947. – 2000. – 467 p.
7. Raymond J.G. Reasons for Not Legalizing Prostitution. Seminārs par preventatīvo mehānismu veicināšanu lai apkarotu cilvēku tirdzniecību seksuālai ekspluatācijai. – Brisele: Eiropas Sieviešu lobījs, 2005.
8. Петтай И. Насилие в отношении женщин – табуированная проблема в Эстонии // Голоса молчащих: Книга о насилии по половому признаку. – Таллин, 2004. – с. 492–508.
9. Пурваненскиене Д. Мой дом – моя крепость, но не для замужних женщин // Голоса молчащих: Книга о насилии по половому признаку. – Таллин, 2004. – с. 483–491.

Elektroniskie resursi:

10. ANO Pekinas rīcības platforma. Iegūts 13.01.2005. no <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>
11. ANO Protokols Par cilvēku tirdzniecības, jo sevišķi tirdzniecības ar sievietēm un bērniem, novēršanu, apkarošanu un sodīšanu par to. Iegūts 8.01.2005. no http://www.uncjin.org/Documents/Conventions/dcatoc/final_documents_2/convention_%20traff_eng.pdf
12. ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas 2004.gada ziņojums. Iegūts 2.01.2005. no http://www.lm.gov.lv/doc_upl/CEDAW_rekomendacijas_100205.doc
13. Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000.gada rekomendācija dalībvalstīm Par cilvēku tirdzniecību seksuālas izmantošanas nolūkā. Iegūts 18.01.2005. no [http://www.coecidriga.lv/tulkojumi/MKRek/R11\(2000\).htm](http://www.coecidriga.lv/tulkojumi/MKRek/R11(2000).htm)
14. Ēnu ziņojums kombinētam sākotnējam, otrajam un trešajam periodiskajam ziņojumam par 1979.g. 18.decembra Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu Latvijas Republikā izpildi. Latvijas Sieviešu organizāciju sadarbības tīkls. Rīga, 2004. Iegūts 14.02.2005. no http://www.marta.lv/dokumenti/FINALSHADOW_Latvian.doc
15. Krimināllikums. Iegūts 22.04.2005. no <http://www.likumi.lv/doc.php?id=88966&PHPSESSID=4d86cfe9456ff11cfe088fca13aaace34>
16. Ozoliņa Ž., Dukāts I. Individā drošība globalizācijas un reģionalizācijas procesu kontekstā. Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2002/2003. Iegūts internetā 18.03.2005. no <http://www.un.lv/files/2001/Ozolina.pdf>
17. Prostitūcijas ierobežošanas noteikumi. – MK noteikumi (nr. 210). Iegūts 9.06.2005. no <http://www.likumi.lv/doc.php?id=22190>

18. http://www.ecpat.net/eng/Ecpat_inter/Publication/Other/English/Pdf_page/ecpat_train
19. <http://www.interpol.com/Public/lcipo/default.asp>
20. http://www.iom.int/en/who/main_policies_trafficking.shtml#chap0
21. <http://www.usdoj.gov/trafficking.htm>
22. <http://www.usembassy.hu/ceehub/programs/declaration.doc>

BĒRNU NABADZĪBA UN TĀS SOCIĀLĀS SEKAS LATVIJĀ

Zigņīda Goša

Iedzīvotāju dzīves līmeni, sociālās parādības un procesus Latvijā autore ir analizējusi ilgstoši. Šajā rakstā galvenā uzmanība tiks veltīta bērnu nabadzībai, iedzīvotāju nabadzību raksturojošiem rādītājiem un sociālo parādību attīstības tendencēm 21.gadsimtā. Raksta mērķis – analizēt bērnu nabadzību un nabadzības sociālās sekas Latvijā.

Atslēgas vārdi: nabadzības sliekšnis, nabadzības riska indekss, nodarbinātība, mājsaimniecības materiālā stāvokļa pašnovērtējums, izglītība, sociālā izstumtība, noziedzība, vardarbība.

Katrs bērns būtu vēlējis piedzimt ģimenē, kurā ir tētis un mamma, kurā valda satiecība, miers un labklājība. Bet dzīvē bieži notiek citādi. Dažādu iemeslu dēļ bērni aug ģimenēs, kurās ir tikai viens no vecākiem, vai, vēl sliktāk, bērnus audzina vecvecāki vai radnieki. Nepilno ģimeņu materiālais stāvoklis bieži ir ievērojami sliktāks nekā ģimenēs, kurās ir abi vecāki. Galvenais faktors, kas ietekmē ģimenes labklājību, ir nodarbinātība. Ja dažādu iemeslu dēļ vecāki nav nodarbināti, turklāt tā ir ilgāku laiku, mājsaimniecības ienākumi būtiski samazinās, un tā nonāk nabadzīgo mājsaimniecību skaitā.

Eiropas Padomes 1984.gadā pieņemtais lēmums kā nabadzīgas definēja personas, ģimenes un personu grupas, kuru materiālie, kulturālie un sociālie resursi ir tik ierobežoti, ka viņu dzīves līmenis ir zemāks par minimāli pieņemto līmeni Eiropas Kopienas dalībvalstī, kurā personas, ģimenes un personu grupas dzīvo. (1)

Nabadzības sliekšnis ir minimāli pieņemamie iedzīvotāju ienākumi, kas atdala nabadzīgus cilvēkus no tiem, kuri tādi nav. Nabadzīgiem iedzīvotājiem trūkst naudas elementāru vajadzību apmierināšanai: pārtikai, apģērbam, mājoklim, izglītībai, veselības aprūpei, kultūras pasākumiem un citām vajadzībām. Ģimenēs ar bērniem šo vajadzību apmierināšana ir īpaši aktuāla.

No tautas attīstības viedokļa raugoties, nabadzība nozīmē, ka tautai vairāk vai mazāk ir liegtas kādas izvēles iespējas un izdevības. Ienākumu nabadzība ir tikai viens nabadzības paveids. Tautas nabadzība ir arī pamatizglītības trūkums, tādu izdevību un izvēles iespēju trūkums, kas ļautu dzīvot ilgu, veselīgu mūžu, un sociālā izstumtība.

Trūcīgi cilvēki tiek sociāli izolēti no sabiedrības, rodas psiholoģiskas problēmas, viņi pazaudē draugus. Trūcīgi cilvēki bieži ir apātiski, depresīvi, jūtas lieki un nevajadzīgi, jūtas bezpalīdzīgi vai arī tieši pretēji – ir agresīvi noskaņoti, vardarbīgi. Nokļūt nabadzīgo mājsaimniecību grupā vislielākās iespējas ir:

- ģimenēm ar vairākiem bērniem;
- ģimenēm, kurās ir invalīds vai ilgstoši slims cilvēks;
- ģimenēm, kurās ir tikai viens vecāks.

Iedzīvotāju ienākumu un patēriņa līmeni Latvijā raksturo mājsaimniecību budžetu pētījuma, darbaspēka apsekojuma, dzīves apstākļu pētījuma un citi socioloģisko pētījumu dati. Datus par ģimeņu un mājsaimniecību skaitu sniedz tautas skaitīšana un mājsaimniecību budžetu pētījumi. Ģimene ir vienā mājsaimniecībā reģistrētā laulībā vai neregistrētā kopdzīvē dzīvojošs pāris ar vai bez bērniem vai viens no vecākiem ar vienu vai vairāk bērniem. Tautas skaitīšanā par ģimeni netika uzskatīti kopā dzīvojoši vecvecāks un mazbērns(-i), atsevišķi no vecākiem kopā dzīvojoši brāļi un māsas. (2, 281) Ar šādu pieeju tika vākta un apstrādāta informācija 2000.gada tautas skaitīšanā Latvijā. Lai gan vēl turpinās zinātnieku – demogrāfu diskusija par precīzāko ģimenes definīciju, šādu ģimenes definīciju atbalsta arī ANO Eiropas Ekonomiskā komisija un Eiropas Savienības Statistikas birojs "Eurostat". (2, 203)

Mājsaimniecība ir persona vai personu kopa, ko saista radniecība vai citas personiskās attiecības, kam ir kopēji izdevumi uzturam un kas mitinās vienā dzīvojamā vienībā (mājā, dzīvoklī u. tml.), kuras uzturēšanu sedz kopīgi. (3, 15) 2000.gada tautas skaitīšanā par vienu mājsaimniecību tika uzskatīta persona vai personu grupa, kas apdzīvo kopīgu mājokli. (2, 282) Līdz ar to dati par kopējo ģimeņu skaitu un kopējo mājsaimniecību skaitu ir atšķirīgi.

Latvijā trešā daļa no visām mājsaimniecībām ir mājsaimniecības, kurās jaunākais bērns ir vecumā līdz 18 gadiem. Bieži par šiem bērniem rūpējas tikai viens no vecākiem, galvenokārt mātes (skat. 1.tabulu).

1.tabula

**Mājsaimniecību skaits ar jaunāko bērnu vecumā līdz 18 gadiem
Latvijā 2000.gadā (2, 208–209)**

Jaunākā bērna vecums (gadi)	Ģimenes ar abiem vecākiem un jaunāko bērnu	Māte ar jaunāko bērnu	Tēvs ar jaunāko bērnu
0–5	47 260	18 597	2154
6–18	132 383	62 258	6236
Kopā	179 643	80 855	8390

Ģimeņu skaitā ar abiem vecākiem ietilpst ģimenes, kas sastāv no reģistrētā vai neregistrētā laulībā dzīvojošiem pāriem ar jaunāko bērnu vecumā līdz 18 gadiem. No kopējā mājsaimniecību skaita ar jaunāko bērnu vecumā līdz 18 gadiem 66,8% mājsaimniecību ir abi vecāki, 30,1% mājsaimniecību tikai māte un 3,1% – tēvs.

Demokrātiskā valstī sabiedrības pamats ir stipra ģimene, kurā veidojas pilnvērtīgi sabiedrības locekļi. Valsts nevar pārņemt tās funkcijas, kuras vienmēr ir pildījusi ģimene. Taču tā var radīt apstākļus, kas nodrošinātu ģimenes pamatvajadzības un ļautu ģimenei pilnībā īstenot tās funkcijas.

Pašreizējā sociālajā un ekonomiskajā situācijā ģimenes ne vienmēr spēj pašas tikt galā ar problēmām, kas radušās straujo sabiedrības pārmaiņu dēļ. Tas izpaužas sabiedrībai nelabvēlīgu tendenču izplatībā. Politiskās un ekonomiskās pārmaiņas Latvijā atšķirīgi skārušas ģimenes ar bērniem un ģimenes bez bērniem, vīriešus un sievietes, dažāda vecuma iedzīvotājus, pilsētu un lauku iedzīvotājus.

Analizējot nabadzību un tās izplatību valstī, jāuzsver, ka nabadzība ir cieši saistīta ar iedzīvotāju nodarbinātību. Ja ģimenē tēvs un māte ir nodarbināti, ir darba ņēmēji vai darba devēji, viņi ir materiāli labāk nodrošināti nekā tad, ja ir bezdarbnieki vai ekonomiski neaktīvi.

LR Centrālā statistikas pārvalde, analizējot mātes nodarbinātību un bērnu nabadzību, par mērķgrupu ir izvēlējusies vīriešus un sievietes 15–59 gadu vecumā. (4, 7)

Nodarbinātības līmenis sievietēm ar bērniem līdz 14 gadu vecumam ir visai augsts. Izņēmums ir sievietes ar bērniem līdz divu gadu vecumam, kas ir izskaidrojams ar to, ka daudzas jaunas sievietes bērnus līdz triju gadu vecumam audzina mājās. Sievietēm ar bērniem nodarbinātības līmenis ir nedaudz zemāks nekā sievietēm bez bērniem, turpretim vīriešiem, kuriem ir bērni, nodarbinātības līmenis ir augstāks nekā vīriešiem, kuriem nav bērnu. Tas ir saprotams, jo līdz ar bērnu nākšanu pasaulē pieaug nepieciešamība pēc iztikas līdzekļiem un tēva atbildība par to sagādāšanu, tāpēc arī nodarbinātības līmenis strauji pieaug. (4, 8) Sieviešu nodarbinātības līmeni būtiski ietekmē bērna vecums, bet vīriešu nodarbinātības līmeni tas neietekmē. Vīriešu nodarbinātības līmenis ir līdzīgs pavisam mazu bērnu tēviem un jau lielāku bērnu tēviem (skat. 2.tabulu).

Vientuļo sieviešu ar bērniem, kuras nedzīvo kopā ar vīru vai kurām nav kopdzīves partnera, nodarbinātības līmenis ir augstāks nekā sievietēm ģimenē, kuras dzīvo kopā ar vīru vai kopdzīvē ar partneri. Pieaugot bērnu vecumam, palielinās sieviešu nodarbinātības līmenis, jo sievietes vēlas strādāt, lai nezaudētu darba kvalifikāciju un profesionālās iemaņas.

**Nodarbināto īpatsvars attiecīgajā iedzīvotāju grupā
Latvijā 2002.gadā, % (4, 9)**

	Vientuļās sievietes	Sievietes ģimenē	Visas sievietes	Visi vīrieši
Pavisam	51,8	69,6	61,0	66,6
Ar bērniem 0-14 gadu vecumā	71,2	67,9	68,8	86,2
Jaunākais bērns 0-2 gadu vecumā	36,8	35,6	35,8	87,5
Jaunākais bērns 3-6 gadu vecumā	71,8	73,4	73,0	87,3
Jaunākais bērns 7-14 gadu vecumā	80,7	78,6	79,2	85,1
Nav bērnu vecumā līdz 14 gadiem	47,5	71,2	57,2	59,1

No visiem bērniem 0-2 gadu vecumā pirmsskolas iestāžu uzraudzībā atrodas tikai deviņi tūkstoši bērnu jeb 16% no kopējā bērnu skaita šajā vecumā, bet 3-6 gadu vecumā jau 78%. 2002.gadā bērnu skaits pirmsskolas iestādēs pieaug, jo no šī gada 5-6 gadu vecu bērnu sagatavošana skolai ir obligāta. Tomēr 10% bērnu šajā vecumā pirmsskolas iestādes neapmeklēja, un tas negatīvi ietekmē bērnu sagatavošanu skolai. (4, 36)

Rūpes par bērnu, ja viņu nav iespējams ievietot pirmsskolas iestādē vai nav neviena, kas viņu pieskata, ir grūti savienot ar pilnu nodarbinātību. 19-54 gadu vecumā nepilnu darba dienu strādāja apmēram desmitā daļa no nodarbinātajām sievietēm (9,2% vientuļo sieviešu un 10,8% ģimenes sieviešu), vīrieši šajā vecumā nepilnu darba laiku strādāja tikai 6% gadījumu. Gandrīz pusei (41,9%) no visām nepilnu darba laiku strādājošām sievietēm ir 0-14 gadu veci bērni. Ģimenes sievietes ar bērniem biežāk strādāja nepilnu darba laiku nekā vientuļās sievietes ar bērniem. Nepilna darba laika strādāšana ir cieši saistīta ar ienākumu samazināšanos, ko stiprāk izjūt ģimenes, kurās mātes ir vienīgās peļņitājas. (4, 9)

Ģimenes labklājību ietekmē ne tikai ģimenes locekļu nodarbinātība, bet arī darba samaksa, ko saņem katrs ģimenes loceklis. Vispārināms, ka vīriešu darba samaksa ir lielāka nekā sieviešu darba samaksa. 2002.gadā vīriešu mēneša vidējā bruto darba samaksa Latvijā (179 lati) bija par 22,6% lielāka nekā sieviešu (146 lati). Darbaspēka apsekojuma dati par 19-54 gadus veco darba ņēmēju mēneša vidējo

neto darba algu parāda, ka sievietēm ar bērniem un vīriešiem darba alga atšķiras vēl vairāk (skat. 3.tabulu).

3.tabula

**Darba ņēmēju mēneša vidējā neto darba alga
Latvijā 2002.gadā (4, 36)**

	Visi vīrieši, latos	Vīriešu darba alga ir lielāka par sieviešu darba algu, %		
		vientuļo sieviešu	sieviešu ģimenē	visu sieviešu
Pavisam	143,5	41,5	44,9	43,5
Ar bērniem 0-14 gadu vecumā	154,0	70,9	60,8	63,3
Jaunākais bērns 0-2 gadu vecumā	158,2	72,0	49,5	53,4
Jaunākais bērns 3-6 gadu vecumā	158,8	84,2	65,1	69,3
Jaunākais bērns 7-14 gadu vecumā	150,0	64,7	59,4	60,8
Nav bērnu vecumā līdz 14 gadiem	136,8	29,7	33,9	31,7

Neto darba samaksa ir samaksa, kura nesatur nodokļus.

Visaugstākā mēneša vidējā neto darba alga ir vīriešiem, kuru jaunākais bērns ir 0-6 gadus vecs. Šiem vīriešiem mēneša vidējā neto darba alga ir 1,7 reizes lielāk nekā vientuļām sievietēm, kuru jaunākais bērns ir 0-6 gadus vecs, un 1,5 reizes lielāka nekā sievietēm ģimenē. Sievietēm ar maziem bērniem ir grūtāk sameklēt darbu profesijās, kurās ir lielāka samaksa, nekā vīriešiem, kaut gan sievietēm darbspējas vecumā izglītības līmenis ir augstāks nekā vīriešiem. (5, 18) Sievietēm bez bērniem mēneša vidējā neto darba alga ir augstāka nekā sievietēm ar bērniem, turpretim vīriešiem bez bērniem mēneša vidējā neto darba alga ir zemāka nekā vīriešiem ar bērniem. Līdz ar to vīriešiem un sievietēm bez bērniem darba algas atšķirība ir ievērojami mazāka. Sievietēm bez bērniem ir lielākas iespējas strādāt profesijās un nozarēs, kurās nepieciešama augstāka izglītība un līdz ar to ir arī lielāka darba samaksa.

Mājsaimniecību budžetu pētījuma dati liecina, ka ģimenes labklājības līmeni ietekmē ne tikai darba samaksa, bet vēl būtiskāk - ģimenes locekļu nodarbinātība. Ja viens no ģimenes locekļiem nestrādā, ģimenē rodas nopietnas problēmas. Daudz jaunāk ir, ja nestrādā vīrietis. 3.tabulas dati spilgti parāda, ka strādājošas sievietes

devums ģimenes budžetā ir ievērojami mazāks nekā vīrieša, turklāt, jo jaunāks bērns ģimenē, jo tas ir zemāks.

Bērnu piedzimšanas, kopšanas, ģimenes pabalsts un citi pabalsti veicina ģimenes aizsardzību, tomēr daudzu ģimeņu materiālais stāvoklis ir slikts. Par to liecina ne tikai mājsaimniecības rīcībā esošie ienākumi, bet arī mājsaimniecības materiālā stāvokļa pašnovērtējums. Jāpiebilst, ka sniegtie mājsaimniecību pašnovērtējumi ir subjektīvi rādītāji. Proti, ja mājsaimniecība dod savam materiālajam stāvoklim pašnovērtējumu – mēs neesam ne bagāti, ne nabadzīgi, nevajadzētu šo mājsaimniecību grupu pieskaitīt pie vidusslāņa kā vidēji pārtikušu mājsaimniecību. Bieži vien šādu pašnovērtējumu sniedz mājsaimniecības, kas ir apmierinātas ar materiālo stāvokli, kas nav nedz labs, nedz uzskatāms par trūkuma robežu. Mājsaimniecību materiālo stāvokli labāk raksturo to rīcībā esošie ienākumi, kas ir ieņēmumi naudā un natūrā iegādātās produkcijas un pakalpojumu vērtība, pārrēķināta naudā, kas saņemta darba samaksas, citu ienākumu par darbu (pēc nodokļu nomaksāšanas), transfertu, neto ienākuma no uzņēmējdarbības (biznesa) un lauksaimnieciskās ražošanas, ienākumiem no īpašuma, rentes u.tml. veidā.

Transferti – pensijas, sociālās apdrošināšanas pabalsti, valsts sociālie pabalsti, pašvaldību sociālās palīdzības pabalsti, stipendijas, saņemtie alimenti, saņemtā nauda un materiālā palīdzība no citām mājsaimniecībām. (3, 16)

Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli mēnesī (tālāk tekstā – ienākumi) būtiski samazinās, ja pieaug bērnu skaits ģimenē, un nepilnās ģimenēs ar bērniem (skat. 4.tabulu).

Pavisam nīcīgs mājsaimniecību skaits Latvijā (0,1%) uzskata, ka ir starp turīgajām, tāpēc tās tabulā apvienoju ar mājsaimniecībām, kuras savu pašreizējo materiālo stāvokli vērtēja – neesam bagāti, bet dzīvojam labi. Nedaudz vairāk par pusi mājsaimniecību uzskata, ka nav ne bagātas, ne nabadzīgas. Gandrīz trešdaļa mājsaimniecību ar bērniem uzskata, ka atrodas uz nabadzības sliekšņa, bet katra desmitā uzskata, ka ir nabadzīga. Tas ir mājsaimniecību subjektīvais vērtējums, bet nabadzības sliekšni raksturo arī minimāli pieņemamie iedzīvotāju ienākumi, kuri atdala nabadzīgus cilvēkus no tiem, kuri nav nabadzīgi. Nabadzības līmenis savā būtībā ir nepastāvīgs rādītājs, jo pat minimālas tā svārstības var pārvietot mājsaimniecību no nabadzīgo kategorijas uz citu kategoriju, kur šī mājsaimniecība jau neskaitās nabadzīga. Nabadzības līmenis parasti tiek definēts kā vienai personai nepieciešamais naudas daudzums, lai iegādātos noteiktu preču grozu. Pašreiz ir daudzveidīgi nabadzības sliekšņu veidi.

Rīcībā esošie ienākumi un mājsaimniecības materiālā stāvokļa pašnovērtējums Latvijā 2002.gadā (3, 35; 44)

Rādītāji	Viens pieaugušais ar bērniem	Pāris ar bērniem	To skaitā			Pāris bez bērniem
			ar vienu bērnu	ar diviem bērniem	ar trijiem bērniem	
Rīcībā esošie ienākumi (vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli mēnesī, latos)	54,37	75,74	86,61	73,08	52,46	108,74
Mēs domājam, ka:						
• neesam bagāti, bet dzīvojam labi	3,3	13,3	7,4	6,4	4,9	8,1
• neesam ne bagāti, ne nabadzīgi	47,0	62,5	60,8	51,8	41,0	55,8
• esam uz nabadzības sliekšņa	40,9	20,6	27,0	32,4	36,4	29,3
• esam nabadzīgi	8,8	3,5	4,7	9,3	17,6	6,7

Relatīvais nabadzības līmenis – nabadzības rādītājs, kas pamatojas uz trūcīgu dzīves līmeni vai zemiem ienākumiem attiecībā pret pārējo iedzīvotāju ienākumiem. Relatīvais nabadzības līmenis ir ierobežota pieeja sociāliem pakalpojumiem, kas noved trūcīgos iedzīvotājus pie sociālās atstumtības un postoši ietekmē gan individu, gan ģimeni.

Latvijā nav oficiāli noteikta nabadzības sliekšņa – naudas līdzekļu apjoma uz vienu pieaugošu iedzīvotāju, kas tiek pieņemts par kritisko minimumu. Lai raksturotu nabadzību un tās izplatību valstī, nepieciešams kāds atskaites punkts – nabadzības sliekšnis. Kā maznozīmīgs nabadzības sliekšnis Latvijā ir atzīts ienākumu līmenis, kas ļauj pretendēt uz garantētā minimālā ienākuma pabalsta saņemšanu, kas 2003.gadā bija 15 latu uz ģimenes locekli, bet kopš 2004.gada 1.janvāra ir 18 latu, taču šādu mājsaimniecību un tajā dzīvojošo personu īpatsvars ir niecīgs un nevar kalpot par pamatu nabadzības fenomena izpētei ģimenēs ar

bērniem. 2002.gadā Latvijā zem šī sliekšņa atradās 46,1% iedzīvotāju. (4, 16)

Turpmācā nabadzības analīzē izmantoti dažādi nabadzības sliekšņi. Relatīvā nabadzības sliekšņa noteikšanā pielietots Eiropas Kopienas statistikas biroja "Eurostat" starptautiskos salīdzinājumos izmantotais nabadzības riska sliekšnis. Par nabadzības sliekšni tiek uzskatīti 60% no ekvivalento ienākumu mediānas. Ekvivalentā ienākuma aprēķināšanā izmantota modificētā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas ekvivalences skala, pēc kuras pirmajam pieaugušajam mājsaimniecības loceklim tiek piešķirts svars 1,0, katram nākamajam (vecākam par 14 gadiem) – 0,5, bet katram bērnam – 0,3. (6, 41) Vienas personas mājsaimniecībai nabadzības sliekšnis ir līdzvērtīgs 60% no ekvivalento ienākumu mediānas, bet divu pieaugušo un divu bērnu vecumā līdz 14 gadiem mājsaimniecībai sliekšnis tiek pareizināts ar 2,1 (atbilstoši ekvivalences skalai – 1,0 + 0,5 + 0,3 + 0,3). 2002.gadā nabadzības riska sliekšnis vienas personas mājsaimniecībā bija 59 lati, divu pieaugušo un divu bērnu vecumā no 0 līdz 14 gadiem mājsaimniecībā ir 124 lati. (4, 16)

Lai salīdzinātu dažādu valstu nabadzības riska sliekšni, to aprēķina, pamatojoties uz pirkspējas paritātes standartu, kas raksturo nabadzības sliekšņa līmeni, kas novērtēts vienotā valūtā, izslēdzot esošās cenu atšķirības. Eiropas Savienības 15 valstīs 1999.gadā nabadzības riska sliekšnis vienas personas mājsaimniecībā pirkspējas paritātes standarta nosacītās vienības valūtā bija 3,3 reizes lielāks nekā Latvijā.

Ievērojami uzskatāmāk nabadzību valstī raksturo nabadzības riska indekss, kas atspoguļo to indivīdu īpatsvaru, kas dzīvo mājsaimniecībās, kuru kopējais ekvivalento ienākumu līmenis ir zemāks par 60% no ekvivalento ienākumu mediānas valstī.

Mājsaimniecību budžetu apsekojuma dati parāda, ka nabadzības riskam visas mājsaimniecības nav pakļautas vienādā mērā:

- bērni nabadzības riskam ir pakļauti vairāk nekā pieaugušie;
- sievietes ir pakļautas vairāk nekā strādājošie vīrieši;
- nepilnās ģimenes ar bērniem ir pakļautas vairāk nekā ģimenes ar abiem vecākiem un bērniem;
- ģimenes ar vairākiem bērniem ir pakļautas vairāk nekā ģimenes ar vienu bērnu;
- ģimenes, kurās vienīgais vecāks vai abi vecāki nestrādā, ir pakļautas vairāk nekā ģimenes, kurās vienīgais vecāks vai viens no vecākiem strādā;
- ģimenes, kurās strādājošā ir tikai māte, ir pakļautas vairāk nekā ģimenes, kurās strādājošais ir tikai tēvs. (4, 16–18)

Vismazāk nabadzības riskam ir pakļauti bērni ģimenēs, kurās abi vecāki ir strādājošie. Vecāku nodarbinātība ir svarīgs faktors nabadzības samazināšanā (skat. 5.tabulu).

5.tabula

Nabadzības riska indekss bērniem vecumā līdz 14 gadiem Latvijā 2002.gadā (% no mājsaimniecības tipa kopējā bērnu skaita) (4, 18)

Mājsaimniecības tips	% no bērnu skaita
Viens vecāks ar bērniem	28,4
Viens vecāks (nestrādājošs) ar bērniem	70,0**
Viens vecāks (strādājošs) ar bērniem	18,9
Pāris ar bērniem	15,7
Abi vecāki strādājoši	6,1
Tikai tēvs strādājošs	20,2
Tikai māte strādājoša	32,9*
Abi vecāki nestrādājoši	58,0**

* Mājsaimniecību budžeta pētījuma izlases vienību skaits attiecīgajā grupā – 50-100.

** Mājsaimniecību budžeta pētījumu izlases vienību skaits attiecīgajā grupā – mazāks par 50.

Salīdzinot nabadzības riska indeksus bērniem vecumā līdz 14 gadiem no 1997.gada līdz 2002.gadam, jāsecina, ka tie palielinājušies visos mājsaimniecības tipos. Tātad bērni vecumā līdz 14 gadiem nabadzības riskam tiek pakļauti arvien vairāk.

Nabadzība ir šķērslis bērnu attīstībai, un tādējādi tiek atražota nabadzība ģimenē. Trūcīgās ģimenes bieži nav spējīgas samaksāt par bērnu skolas piederumiem, apaviem utt. Bērni neapmeklē skolu, tāpēc tiek kavēta bērnu sociālā un intelektuālā attīstība. Neiegūstot izglītību, profesionālo kvalifikāciju un nespējot konkurēt darba tirgū, šie jaunieši, līdzīgi kā viņu vecāki, kļūst par bezdarbniekiem. (7, 14)

Ierobežotie ģimeņu materiālie resursi liek cilvēkiem no daudz kā atteikties vai maksimāli ierobežot savus patēriņa izdevumus, līdz ar to palielinot šādu mājsaimniecību izstumtības risku. Bērniem no nabadzīgām un trūcīgām ģimenēm ir ierobežotas iespējas apmeklēt kino, teātrus, koncertus, muzejus, izstādes, sporta, atpūtas un citus pasākumus, pirkt grāmatas un citus izdevumus, izmantot sporta un atpūtas pakalpojumus, pirkt audio un video, foto un datu apstrādes iekārtas un piederumus, galda spēles, rotaļlietas, ar vaļasprieku saistītas preces, piederumus sportam, modernu apģērbu, attīstīt savas spējas, uzaicināt ciemos citus bērnus, ciemoties pie citiem bērniem utt. Ja

bērniem nav iespēju apmeklēt pasākumus, viņi nevar piedalīties arī bērniem un jauniešiem svarīgo un aktuālo jautājumu apspriešanā. Līdz ar to bērns bieži tiek izstumts no vienaudžu aktivitātēm. Trūcīgo bērnu sociālie kontakti ir ierobežoti, tie realizējas tikai sev līdzīgo vidē. Visvairāk sociālā izstumtība skar bērnus no trūcīgām sociāli nelabvēlīgām ģimenēm.

Trūcīgie bērni jūtīgāk uztver skolotāju un klases biedru piezīmes, aizrādījumus, bieži domā, ka skolotāji pret viņiem izturas netaisnīgi vai neieredz. Pētījumi ārzemēs apstiprina tēzi, ka skolotāji kritiskāk un neiecietīgāk izturas pret trūcīgajiem bērniem. Bērni, kuri ir no trūcīgām ģimenēm, bieži uzskata, ka viņi ir fiziski nepilnvērtīgi, nav apmierināti ar savu izskatu, it īpaši ar apģērbu. Nabadzība bieži rada bērnos nenovīdību, agresivitāti, dusmas par to, ka citiem bērniem ir glītas mantas un kabatas nauda, bet viņiem nav.

Nabadzība iespaido arī bērnu mirstību, pašnāvību skaitu, kaitīgo ieradumu izplatīšanos bērnu un jauniešu vidū, HIV/AIDS izplatību, noziedzīgo nodarījumu skaitu un bērnu skaitu sociālās aprūpes iestādēs.

Nabadzība un sociālā izstumtība ir jēdzieni, kas saistīti ar sociāli nelabvēlīgiem apstākļiem indivīdiem vai cilvēku grupām. Nabadzība ir saistīta ar indivīda vai sociālās grupas līdzekļu trūkumu. Sociālā izstumtība ir vairāk saistīta ar nepietiekamu sociālo līdzdalību, sociālo integrāciju un nespēju piedalīties sabiedrībā notiekošajā. Bērnu nabadzība un sociālās izstumtības risks pašreiz ir viena no nopietnākajām problēmām mūsu valstī.

Iedzīvotāju dzīves līmeni un sociālās problēmas valstī autore ir analizējusi jau kopš pirmā zinātniski metodisko rakstu krājuma "Dzīves jautājumi" iznākšanas. Jau pirmajā rakstu krājumā autore uzsver, ka ekonomikas lejupslīde negatīvi ietekmē sociālos un demogrāfiskos procesus sabiedrībā.

Piemēram, noziedzība kļūst nežēlīgāka, organizētāka, noziedznieki kļūst jaunāki, tas ir, sabiedrībai bīstamus likumpārkāpumus izdara 10 un 11 gadu vecumā. Par nepilngadīgo izdarīto noziegumu bīstamību liecina to izdarījušo personu raksturojumi. Vairāk nekā 60% noziegumu izdarīti grupā, un divas trešdaļas nepilngadīgo noziedznieku nekur nestrādā un nemācās. (8, 25-34)

Analizējot jauniešu sociālās problēmas Latvijā, autore uzsver, ka valstī pieaug to bērnu un pusaudžu skaits, kas nav ieguvuši pamatizglītību vai vispār neapmeklē skolu. Narkotisko vielu un alkoholisko dzērienu lietošana, dažādas psiholoģiskās, morālās, garīgās, ekonomiskās un citas problēmas veicina tīša paškaitējuma – pašnāvības izdarīšanu. No tīša paškaitējuma mirst pusaudži 10-14 gadu vecumā. Iedzīvotāju zemais dzīves līmenis, kad grūti apmierināt pašas elementārākās vajadzības pēc pārtikas, apģērbā, kultūras, pilnvērtīgas

atpūtas, bieži negatīvi ietekmē bērnu un pusaudžu tieksmi pēc izglītības, garīgas izaugsmes iespējas. (9, 30-37)

Viena no aktuālām problēmām mūsu sabiedrībā ir "ielas bērni". Aptaujas dati liecina, ka 60% šo bērnu nāk no nepilnām ģimenēm, ka šo bērnu vecāku vidū ir augsts bezdarba līmenis. Kā galvenos cēloņus dzīvei uz ielas bērni nosauc:

- naudas trūkumu ģimenē (39%);
- regulārus konfliktus ģimenē (36%);
- to, ka mājās jutušies vientuļi (25%).

Šie bērni ielas vidē redz risinājumu savām problēmām: iespēja neapmeklēt skolu, iespēja interesanti pavadīt laiku, iegūt draugu, nopelnīt un iegādāties ilgi kārotās lietas un iespēja iegūt brīvību un neatkarību no vecākiem. (10, 104-117)

Ierobežotās iespējas apmierināt savas garīgās vajadzības, kā arī šādu vajadzību trūkums veicina negatīvu sociālu parādību izplatību bērnu vidū. Strauji pieaug bērnu skaits, kuriem pirmoreiz uzstādītas diagnozes, kas saistītas ar alkohola lietošanu un narkomāniju. Iedzīvotāju dzīves līmeņa pazemināšanās, nestabilitātes un nenoteiktības pieaugums darba tirgū 90.gados negatīvi ietekmē iedzīvotāju saslimstību un mirstību. Tikai pēdējos gados bērnu mirstība valstī samazinās, tomēr tā ir ļoti augsta salīdzinājumā ar daudzām Eiropas valstīm. (11, 239-251)

Analizējot bērnu un jauniešu izglītības līmeni, var secināt, ka likuma prasība par obligāto deviņu klašu pamatizglītību netiek pilnībā realizēta. Par to liecina, bērnu skaits, kuri neapmeklē skolu, atskaitīto skolēnu skaits, bērnu skaits, kuri apgūst pamatizglītības līmeņa mācību programmu. Pamatizglītības 1.pakāpi 7-10 gadu vecumā apgūst 88,2% no attiecīgā vecuma iedzīvotājiem, pamatizglītības 2.pakāpi 11-14 gadu vecumā apgūst 85,5%, un vidējo izglītību 16-18 gadu vecumā apgūst 71,1%. (12, 39-50) Salīdzinot iedzīvotāju skaitu ar augstāko, vidējo speciālo, vispārējo vidējo utt. izglītību uz 1000 iedzīvotājiem 2000.gadā un 1989.gadā, parādās vairākas spilgtas tendences:

- pazeminājies 15-19 gadu veco iedzīvotāju izglītības līmenis;
- strauji samazinājies 15-19 gadu vecu iedzīvotāju skaits ar vidējo speciālo izglītību (par 61,4%) un ar vispārējo vidējo izglītību (par 43,2%), turpretim 4,5 reizes audzis iedzīvotāju skaits ar sākumskolas izglītību un 14,3% - ar zemāku par sākumskolas izglītību. Turklāt 0,2% ir bez izglītības un 0,3% neprot lasīt un rakstīt. Tas galvenokārt saistīts ar to, ka deviņdesmitajos gados daudzi bērni dažādu iemeslu dēļ neapmeklēja skolu. Cilvēki bez izglītības ir maz piemēroti darba tirgus prasībām. (13, 201-212)

Ģimene ir dabiska bērna attīstības un augšanas vide, un katram bērnam ir neatņemamas tiesības augt ģimenē. Tomēr ne visiem bērniem ir šāda iespēja. Bērnu skaits bāreņu centros un specializētajos centros 21.gadsimta sākumā pakāpeniski samazinās, turpretim bērnumos strauji pieaug. Bērnumos bērni galvenokārt atrodas tāpēc, ka ar bāriņtiesas lēmumu pārtraukta aizgādība vai ar tiesas spriedumu izbeigtas aizgādības tiesības. Tātad bērnumos atrodas dzīvu vecāku bērni, kuru skaits šajās iestādēs ir aptuveni 10 reizu lielāks nekā bāreņu skaits. (14, 163-173)

Autore savos rakstos galvenokārt analizējusi sociālās parādības un procesus deviņdesmito gadu beigās. Vai 21.gadsimta sākumā Latvijā ir parādījušās jaunas tendences jau agrāk aprakstītajās sociālajās parādībās un procesos?

Pašlaik skolas vecuma bērni ir paaudze, kuras agrīnais bērnības periods saistīts ar sabiedrisko un ekonomisko pārmaiņu izraisītām krīzēm ģimenēs. Skolēniem aktuālākās problēmas ir neattaisnoti kavējumi, strauja sekmju pazemināšanās, pēkšņas uzvedības izmaiņas, vientuļība, jo skolā nav draugu, klaiņošana, regulāri konflikti ar skolotājiem un citiem skolēniem, kā arī stāsti, ka skolā viņam dara pāri. (15, 19)

Joprojām daudzi bērni vecumā no 7 līdz 18 gadiem nav iesaistīti izglītības procesā un neapgūst pamatizglītības un vidējās izglītības mācību programmu. Pozitīvi ir tas, ka palielinājies bērnu īpatsvars, kuri mācās. Pamatizglītības 1.pakāpi 7-10 gadu vecumā apgūst 84,4% no attiecīgā vecuma iedzīvotājiem, pamatizglītības 2.pakāpi 11-15 gadu vecumā - 87,9% un vidējo izglītību 16-18 gadu vecumā - 74,6%. (16, 18) Nesamazinās obligātā izglītības vecuma skolēnu skaits, kuri atstāti uz otru gadu un atskaitīti no skolas. Psihologi pesimistiski vērtē skolēnu iekļaušanos skolas vidē. Apmēram 40% skolēnu ir lielas grūtības mācībās.

Viena no būtiskākajām jaunatnes politikas iezīmēm ir pasākumi, kas nākotnē nodrošina negatīvu sociālu tendenču izskaušanu. Demokrātiskas sabiedrības uzdevums jaunatnes politikas jomā ir nodrošināt bērniem zināšanu un prasmju apguvi un pozitīvas attieksmes veidošanos, radot motivāciju sevis pilnveidošanai un integrācijai sabiedrībā. Lai to īstenotu, liela uzmanība jāpievērš bērnu un jauniešu brīvā laika pavadīšanas iespējām atbilstoši viņu vajadzībām un vēlmēm. Bērnu līdzdalība mākslinieciskās pašdarbības kolektīvos un pulciņos, sporta skolās (klubos), interešu izglītības iestādēs, mūzikas un mākslas skolās palielinās. Tomēr ne visiem bērniem ir vienādas iespējas darboties pulciņos un piedalīties pasākumos, jo bieži tie ir par maksu. Vēlams, lai plašāk attīstītos labdarība un līdz ar to maznodrošināto ģimeņu un bērnumu bērniem tiktu piedāvāta iespēja apmeklēt pulciņus bez maksas.

Bērnu skaits bērnu sociālās aprūpes iestādēs ir nedaudz samazinājies, tomēr attiecība starp bez vecāku gādības palikušo bērnu skaitu un bāreņu skaitu bērnumos – patversmēs ir palikusi nemainīga 10:1. Adoptēto bērnu skaits 2003.gadā ir pat samazinājies salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu. Nedaudz palielinājies bērnu skaits, kuri atgriezušies pie vecākiem vai nodoti aizbildniecībā. (6, 47)

Nelabvēlīgo ģimeņu skaits un bērnu skaits nelabvēlīgajās ģimenēs katru gadu palielinās. Par nelabvēlīgām ģimenēm uzskatāmas tādas, kurās vecāki nenodrošina bērniem viņa pamatvajadzību apmierināšanu uztura, dzīves vides, veselības aprūpes, izglītības, drošības jomā vai kurā šo vai citu iemeslu dēļ netiek nodrošināti bērna attīstībai labvēlīgi apstākļi. 2003.gada beigās nelabvēlīgo ģimeņu skaits Latvijā sasniedza jau 13,1 tūkstoši, tajās bija 23,7 tūkstoši bērnu, tas ir, vidēji vienā nelabvēlīgā ģimenē ir 1,8 bērni. Ar katru gadu palielinās personu skaits, kurām ar bāriņtiesas lēmumu atņemtas bērnu aprūpes tiesības. 2003.gadā bērnu aprūpes tiesības atņemtas 1366 mātēm un 788 tēviem. Mātes biežāk nekā tēvi vienas pašas audzina bērnus, līdz ar to viņām biežāk atņem bērnu aprūpes tiesības. Salīdzinājumā ar 2002.gadu 2003.gadā māšu skaits, kurām atņemtas bērnu aprūpes tiesības, palielinājies par 26,7%, bet tēvu skaits – par 11,6%. Bērni, kuru vecākiem atņemtas bērnu aprūpes tiesības, galvenokārt ir pirmsskolas un skolas vecumā. 2003.gadā 40% no visiem bērniem, kuru vecākiem atņemtas bērnu aprūpes tiesības, bija 0–6 gadus veci un 48% 7–15 gadus veci. (6, 48)

Sabiedrībā nepārtraukti pieaug ne tikai vardarbība pret bērniem, bet arī nepilngadīgo izdarītie noziedzīgie nodarījumi. No vardarbības divas reizes biežāk cieš zēni nekā meitenes. 2003.gadā no noziedzīgiem nodarījumiem cietuši 1655 nepilngadīgie. Visbiežāk nepilngadīgie cieš no laupīšanas, zādzībām, huligānisma, cietsirdības un vardarbības. Katru otro dienu kāds nepilngadīgais cieš no izvarošanas, vardarbīgas dzimumtieksmes apmierināšanas, pavešanas netiklībā vai no dzimumsakariem ar personu, kas nav sasniegusi 16 gadu vecumu. (6, 49)

Nepilngadīgo (14–17 gadu vecumā) izdarīto noziedzīgo nodarījumu skaits nepārtraukti pieaug, un 2003.gadā tas sasniedza jau 4255 noziedzīgos nodarījumus jeb 28,8 noziedzīgos nodarījumus uz 1000 nepilngadīgajiem. Nepilngadīgie visbiežāk izdara īpašuma zādzības (58,5% no izdarīto noziegumu skaita), laupīšanas (6%) un huligānismu (6%). Turklāt pusaudži izdarījuši 11 slepkavības, 20 smagus miesas bojājumus un 10 izvarošanas. Nepilngadīgie bieži ne tikai paši lieto narkotikas, bet arī tās realizē. 1995.gadā par narkotisko vielu nelikumīgu izgatavošanu, glabāšanu un realizēšanu notiesāja trīs nepilngadīgos, bet 2003.gadā – jau 45 nepilngadīgos. (6, 50)

Kopsavilkums

Ģimeņu ierobežotie materiālie resursi liek cilvēkiem no daudz kā atteikties vai maksimāli ierobežot savus patēriņa izdevumus.

Ierobežotās iespējas apmierināt garīgās vajadzības, kā arī šādu vajadzību trūkums veicina negatīvu sociālu parādību izplatību bērnu vidū. Strauji pieaug bērnu skaits, kuriem pirmoreiz noteiktas diagnozes, kas saistītas ar alkohola lietošanu un narkomāniju. Pēdējos gados valstī bērnu mirstība samazinās, tomēr tā ir ļoti augsta salīdzinājumā ar daudzām Eiropas valstīm.

Joprojām daudzi bērni vecumā no 7 līdz 18 gadiem nav iesaistīti izglītības procesā un neapgūst pamatzglītības un vidējās izglītības mācību programmu. Psihologi pesimistiski vērtē skolēnu iekļaušanos skolas vidē. Apmēram 40% skolēnu ir lielas grūtības mācībās.

Nelabvēlīgo ģimeņu skaits un bērnu skaits nelabvēlīgajās ģimenēs ar katru gadu palielinās. Par nelabvēlīgām ģimenēm uzskatāmas tādas, kurās vecāki nenodrošina bērniem viņa pamatvajadzību apmierināšanu uztura, dzīves vides, veselības aprūpes, izglītības, drošības jomā vai kurās šo vai citu iemeslu dēļ netiek nodrošināti bērna attīstībai labvēlīgi apstākļi.

Nepilngadīgo (14–17 gadu vecumā) izdarīto noziedzīgo nodarījumu skaits nepārtraukti pieaug, un 2003.gadā tas sasniedza jau 4255 noziedzīgos nodarījumus jeb 28,8 noziedzīgos nodarījumus uz 1000 nepilngadīgajiem. Nepilngadīgie ne tikai paši bieži lieto narkotikas, bet arī tās realizē. 1995.gadā par narkotisko vielu nelikumīgu izgatavošanu, glabāšanu un realizēšanu notiesāja trīs nepilngadīgos, bet 2003. gadā – jau 45 nepilngadīgos.

Aptaujas dati spilgti parāda, ka Baltijas valstīs ģirgāšanās par citiem bērniem ir plašāk izplatīta nekā citās valstīs, jo starptautiskie vidējie rādītāji ir ievērojamāki zemāki.

Statistikas datu analīze parāda, ka bērnu nabadzība valstī nesamazinās un līdz ar to daudzas sociālās problēmas kļūst vēl asākas. To risināšanā jāiesaistās valsts un pašvaldību institūcijām, sociālajiem pedagogiem un sociālajiem darbiniekiem.

Izmantotā literatūra:

1. Council of Europe. Project on Human Dignity and Social Exclusion (HDSE) Opportunity and Risk: Trends of Social Exclusion in Europe. – Europe. 1998 (April).
2. Latvijas 2000.gada tautas skaitīšanas rezultāti. – Rīga: LR CSP, 2002.
3. Mājsaimniecības budžets 2002.gadā. – Rīga: LR CSP, 2003.

4. Mātes nodarbinātība un bērnu nabadzība. – Rīga: LR CSP, 2003.
5. Latvijas iedzīvotāju sastāvs 21.gadsimta sākumā. – Rīga: LU Demogrāfijas centrs, 2004.
6. Bērni Latvijā. – Rīga: LR CSP, 2004.
7. Reinholde I., Vanaga D. Sociālais darbs ar augsta riska ģimenēm. Mācību metodiskais materiāls. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2002.
8. Goša Z. Sociālās problēmas Latvijā // Dzīves jautājumi I. – Rīga: SDSPA Attīstība, 1995.
9. Goša Z. Jauniešu sociālās problēmas Latvijā // Dzīves jautājumi IV. – Rīga: SDSPA Attīstība, 1999.
10. Lukašinska I. Bērns uz ielas – kā palīdzēt? // Dzīves jautājumi IV. – Rīga: SDSPA Attīstība, 1999.
11. Goša Z. Bērnu veselība, saslimstība un mirstība // Dzīves jautājumi VI. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2001.
12. Goša Z. Izglītība – pamats tautas attīstībai // Dzīves jautājumi VII. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2002.
13. Goša Z. Iedzīvotāju izglītības līmeņu izmaiņu tendences Latvijā 20. gadsimta beigās // Dzīves jautājumi IX. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2004.
14. Goša Z. Bērni sociālās aprūpes iestādēs // Dzīves jautājumi VIII. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2003.
15. Izglītības kvalitāte un attīstība Rīgā // Skolotājs. – 2004. – 5(47).
16. Izglītības iestādes Latvijā 2003./2004.mācību gada sākumā. – Rīga: LR CSP, 2004.
17. Gloels R. Tiesības uzvarēt – jauniešu vardarbība un konkurences sabiedrība // Dzīves jautājumi IV. – Rīga: SDSPA Attīstība, 1999.

DATORATKARĪBA KĀ SOCIĀLA PROBLĒMA SKOLAS VECUMA BĒRNIEM UN PUSAUDŽIEM

Airita Brenča, Linda Majore

Latvijā pēdējos gados datoru lietotāju skaits bērnu un pusaudžu vidū strauji pieaug. Pašlaik prasmes lietot datoru un internetu ir nepieciešamas un mūsdienīgas, tās ļauj ieņemt noteiktu sociālo lomu sabiedrībā un kļuvušas par izzīņas, komunikācijas un laika pavadīšanas līdzekli. Bet mēs nedrīkstam ignorēt faktu, ka ir grupa cilvēku, kas jauno tehnoloģiju ietekmē pakļauti dažādu atkarību riskam. Arvien biežāk tiek konstatēti sociālie gadījumi, kuros nepieciešama profesionāla palīdzība gan datoratkarīgajiem, gan viņu vecākiem. Iesaistītajiem profesionāļiem ir būtiski izprast datoratkarības riskus un tendences, lai spētu efektīvi palīdzēt ģimenēm un sniegt informatīvu, izglītojošu, profilaktisku un praktisku sociāli ārstējošu atbalstu.

Atslēgas vārdi: atkarība, nevielskās atkarības, datoratkarība, kiberatkarība, internetatkarība

Globalizācijas laikmetā, attīstoties jaunajām tehnoloģijām, visās dzīves jomās pieaug vajadzība pēc moderniem televizoriem, radio, mūzikas centriem, videoprojektoriem, kompaktdisku atskaņotājiem, mobilajiem telefoniem, datoriem un citām šodien jau tik ikdienišķām lietām. Dominē uzskats, ka tieši informācijas un komunikāciju tehnoloģiju sniegtās iespējas rada kvalitatīvu lēcieni sabiedrības attīstībā un būtiski iespaido procesus tajā.

Cilvēces vēsturē ekonomiskajā, tehnoloģiskajā, sabiedriskajā, kultūras, politiskajā un garīgajā attīstībā nozīmīga loma ir bijusi informācijai. Informācijai ir ļoti būtiska loma sabiedrības attīstībā, tā iespaido lēmumus, palīdz atrisināt problēmas, kā arī maina cilvēku attieksmes, nostāju un pat dzīvesveidu.

Patlaban viens no lielākajiem informācijas avotiem ir internets, kas kļuvis par pasaules komunikāciju un informācijas infrastruktūras pamatsastāvdaļu līdzās presei, televīzijai un telekomunikāciju tīklam. Tas piedāvā ne tikai informāciju, bet arī dažādas izklaides iespējas. Ir atrasti veidi, kā datoru izmantot noziedzīgos nolūkos. Internets ir būtiski mainījis cilvēku iespējas iegūt un apstrādāt informāciju. Saskaņā ar jaunākajiem datiem, šobrīd no pasaules 6 420 102 722 iedzīvotājiem interneta lietotāju daudzuma ziņā 1.vietu ieņem ASV (200 933 147 cilvēki jeb

22,6% no visiem pasaules interneta lietotājiem); 2.vietā Ķīna (10,6%), 3.vietā Japāna (7,6%), 4.vietā Vācija (5,2%), 5.vietā Indija (4,4%), 6.vietā Apvienotā Karaliste (4,0%), 7.vietā Koreja (3,6%), 8.vietā Itālija (3,2%), 9.vietā Francija (2,8%), un 10.vietā Krievija (2,5%). Eiropas Savienības (ES) valstu grupā interneta lietotāji visvairāk ir Vācijā (21,3% no visiem ES interneta lietotājiem), tad seko Apvienotā Karaliste (16,2%), Itālija (12,9%), Francija (11,6%), Spānija (7,0%), Nīderlande (4,9%) un Polija (4,8%). (11) Latvijai ES valstu kontekstā ir vieni no zemākajiem rādītājiem - 0,4%, aiz Latvijas ar vēl mazāku interneta lietotāju skaitu ir valstis ar mazāku iedzīvotāju daudzumu - Igaunija, Kipra, Malta, Luksemburga, bet ar lielāku iedzīvotāju daudzumu - Lietuva.

Eksperti atzīmē, ka, piem., Ziemeļvalstīs vairāk kā 44% no 5,2 milj. iedzīvotāju internetu lieto katru dienu. (8, 1)

Interneta nodrošinātā sakaru kvalitāte un daudzpusīgās informācijas resursu pieejamība sniedz ievērojamu ieguldījumu sociālās dzīves attīstībā, paaugstinot vispārējo sabiedrības informētības līmeni, pilnveidojot izglītības iespējas un metodiku, kā arī nodrošinot brīvas informācijas pieejamību.

Internets parādījās 20.gadsimta 60.gados kā izmēģinājums ASV Aizsardzības departamentā, un 1968.gadā tika izveidota pirmā datoru aparatūras un programmēšanas nodrošinājuma paaudze. 80.gadu vidū sāka strauji attīstīties personālie datori, un jau 1987.gadā interneta lietotāju skaits pārsniedza 10 000. 1991.gadā sāka darboties pasaules interneta tīkls, un 1996.gadā tas jau bija aptvēris visu pasauli ar gandrīz 10 miljoniem lietotāju. (20, 1)

Latvijā, pēc Baltijas Datu nama pētījumu rezultātiem, 2002.gadā internetu lietoja 13% iedzīvotāju (Igaunijā - 33%, Lietuvā - 9% iedzīvotāju). Latvijā tie ir lielākoties jauni cilvēki. Piemēram, vecuma grupā līdz 20 gadiem internetu lieto 39% iedzīvotāju, vecumā no 20 līdz 29 gadiem - 24%, vecumā no 30 līdz 39 gadiem - 14%, vecumā no 40 līdz 50 gadiem - 7%, un no tiem, kas vecāki par 60 gadiem, - tikai 1%. Internetu var uzskatīt par vienu no visvieglāk pieejamajiem saziņas un informācijas ieguves līdzekļiem, kas Latvijā tiek izmantots arvien plašāk, un interneta lietotāju skaitam ir tendence palielināties. Internets kļuvis par mediju, kas, efektīvi nodrošinot informācijas apmaiņu, veicina sociālo mijiedarbību.

Kā zināšanu papildināšanas avotu datoru izmanto skolas vecuma bērni un pusaudži, tādēļ palielinās personīgo datoru un interneta lietotāju skaits mājās arī šajā vecuma grupā. 2002.gada rudenī 19% Latvijas iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem mājās bija dators (2001.gadā - 14%) un 6% bija arī interneta pieslēgums, 23% iedzīvotāju interneta pieslēgumam piekļuva sabiedriskās iestādēs (interneta klubos, interneta kafejnīcās, skolās), jo viens no jauno tehnoloģiju

nozīmīgākajiem sasniegumiem ir vispārēja datorizācija. Datori ir kļuvuši par svarīgiem darba instrumentiem ikdienā, cilvēka palīgiem gandrīz visās jomās – no datu apkopošanas, lietišķās sarakstes un grāmatvedības dokumentēšanas iestādēs, mājsaimniecības budžeta plānošanas līdz pat diagnozes noteikšanai ārstniecības iestādēs, sarežģītu operāciju veikšanai, zinātniskiem pētījumiem un kosmosa izpētei.

Līdz ar informācijas tehnoloģiju attīstību un interneta pieejamību rodas pārmaiņas arī sabiedrībā un tās attieksmē. Visaptveroša globāla sakaru sistēmu un informācijas tehnoloģiju attīstība rada datoratkarības problēmu globālā mērogā.

Mūsu sabiedrība kļūst arvien vairāk un vairāk datoratkarīga ne tikai informācijas, bet arī pēc izklaides un izpriecu dēļ. Šī tendence kļūst arvien aktuālāka problēma visos vecuma posmos – no datorspēlēm bērniem līdz tērēšanai interneta mājaslapās pieaugušajiem. Lai arī nepastāv konkrēta statistika, eksperti uzskata, ka Vācijā interneta atkarīgo skaits ir tuvu vienam miljonam, kas ir apmēram 3% no interneta lietotājiem šajā zemē. (9, 1)

Tā kā datoratkarības fenomens atbilst visām sociālo problēmu pazīmēm – tas skar gan garīgās kultūras jomu (izglītības līmenis, hobiji, utt.), gan personu attiecības, gan veselības jomu, parādās masu medijos, kā arī Latvijā jau notikusi konference ar dažādu speciālistu un valsts amatpersonu piedalīšanos, kas liecina par problēmas atzīšanu valsts līmenī, un minētais fenomens risināms kolektīvā ceļā, – var secināt, ka datoratkarība Latvijā uzskatāma par sociālu problēmu.

Tiek uzskatīts, ka bērnu un pusaudžu pārlieka aizraušanās ar datoru līdzās fiziskām (veselības) un psiholoģiskām problēmām var radīt daudzas sociālas problēmas – sociālu izolāciju, deviantu rīcību (skolas neapmeklēšanu, klaiņošanu), kas tālākā perspektīvā saistītas ar grūtībām iegūt kvalitatīvu izglītību, konkurēt darba tirgū, bezdarba risku. Tas nozīmē, ka ir iespēja nonākt nabadzībā un papildināt sociālo pabalstu saņēmēju rindas. Bezdarbs nes sev līdzī nomāktību un depresiju, kas veicina nodošanos atkarībām, piemēram, alkoholismam vai narkomānijai, lai "aizbēgtu" no problēmām. Savukārt, lai iegūtu finanšu līdzekļus šīm atkarībām, atkarīgie nereti pievēršas krimināli sodāmai rīcībai.

Tāpat, mūsdienu sabiedrībā ir ienācis **jauns atkarības veids – patoloģiska datora lietošana**. Apsēsto datorlietotāju stāsti ir kvalitatīvi līdzīgi vielu lietotāju atkarības pazīmēm. Būtībā situāciju Latvijā pašlaik saistībā ar datoratkarību var salīdzināt ar to, kas notika apmēram pirms septiņiem astoņiem gadiem narkotiku lietošanas jomā. Tāpat kā jaunieši nebija pietiekami informēti par narkotiku atkarības veidošanos, tagad varētu teikt, ka Latvijā nav pietiekamas informācijas par datoratkarību.

Pēdējā laikā pasaules sabiedrība pakāpeniski ir iepazinusi jēdzienu "atkarība no kādas vielas" un sapratusi, ko tas nozīmē. Atkarība no alkohola, narkotikām, azartspēlēm, attiecībām – tās jau ir pierastas atkarības izpausmes, kas ir palīdzošo profesiju pārstāvju ikdienas darbalaukā.

Atkarība ir biopsihosociāla slimība, kas rada fiziskus traucējumus organisma darbībā, izmaina cilvēka domāšanu, spriedumus, uzskatus, kā arī maina attiecības ar apkārtējiem cilvēkiem un sabiedrību. (1)

Tā kā atkarība no datora, interneta, kibertelpas – virtuālās vides – ir relatīvi jauna sociālā problēma, pētījumu un statistikas datu šajā jomā ir visai maz un Latvijas sabiedrībai nav pietiekamas informācijas par datora lietošanas plusiem un mīnusiem, kā arī nav skaidrs, kad rodas risks nonākt **datoratkarībā** (angļu val. – *computer dependence*) – obsesīva (uzmācīga, uzbāzīga) tieksme uz darbu ar datoru (t.sk. spēles, programmēšana u.c. datora izmantošanas veidi) vai **kiberatkarībā** (angļu val. – *cyber dependence*) – atkarība no tehnoloģijām/tehnikām, kibervides, virtuālās telpas (šo terminu skaidro arī kā atkarību no kibertelpas (virtuālās vides), kur dators ir kā resurss uz šo telpu).

Speciālisti uzskata, ka galvenais jebkuras atkarības iemesls ir nevis pats priekšmets, bet gan nekontrolējamā tieksme pēc atkarību izraisošā priekšmeta (22). Literatūrā var sastapt visdažādākās **nevieliskās atkarības** nosaukumus: "azartspēļu atkarība" ir visvecākais un pazīstamākais atkarības veids, spēļu automātu atkarība, datoratkarība, interneta atkarība, kiberatkarība, ekrāna atkarība (angļu val. – *tubal dependence*), televīzijas atkarība. **Nosaukumi tiek atvasināti gan no tehnikām, kas tiek pārmērīgi lietotas, gan no procesiem, kas kļuvuši nekontrolējami.**

Moriss Džonss (*Moriss Jones*) uzskata, ka visas atkarības no kibertelpas nosacīti var iedalīt divās pamata grupās:

- sociāla veida,
- nesociāla veida.

Sociāla veida interneta atkarības pamatā ir starppersonu vajadzības – piederēt, būt atzītam, ietekmīgam, mīlētam. Šie cilvēki meklē tieši sociālu stimulāciju. Cilvēki ar nesociāla veida atkarību neveido starppersonu kontaktus, vairāk dominē kontroles un noteiktības vajadzība.

Kiberatkarīgā persona bez datora kļūst depresīva un ātri aizkaitināma. Psihologi šo uzvedību sauc arī par **interneta atkarību** (angļu val. – *internet addiction disorder (IAD)*). Internets piedāvā visplašākās iespējas kontrolēt un gūt sev apmierinājumu ļoti plašajā izklaides pakalpojumu piedāvājumā – tērzēt, spēlēt interneta spēles, apmeklēt fanu klubu interneta lapas, iepazīšanās lapas.

Tātad vislielākā un spilgtākā uzmanība kiberatkarību kontekstā tiek veltīta interneta atkarībai, jo internets piedāvā visplašākās – gandrīz neierobežotas iespējas gūt apmierinājumu ļoti plašā pakalpojumu piedāvājumu klāstā.

Internetatkarības termina lietošana sākās 1994.gadā, kad Kimberlija Janga (*Kimberly Young*), Pitsburgas universitātes profesora asistente, pirmā ASV kiberpsiholoģe, kas atvēra Tiešsaistes atkarības centru (angļu val. – *Center of On-line Addiction*), sāka pētīt šo fenomenu un analizēt kibertelpas pieaugošo ietekmi uz bērniem un ģimeni (21), kā arī rakstīja par internetatkarību kā jaunu klīnisku disfunkciju. Viņas 1995.gadā veiktais pētījums bija centrēts uz internetatkarības faktoriem, ko viņa pielīdzināja patoloģiskai azartspēlei. Ja skatās uz empīriski pamatotiem datiem, K.Jangas pētījumi ir tajā laikā vismetodoloģiskākie, par spīti toreizējiem metodoloģiskajiem ierobežojumiem. Viņas interneta atkarības iztirzājums ir publicēts un prezentēts 104. un 105.Amerikas Psiholoģiskās asociācijas (angļu val. – *The American Psychological Association*) ikgadējo tikšanos laikā 1996., 1997. un 1998.gadā. (5)

1995.gada martā arī Ivans Goldbergs (*Ivan Goldberg*), psihiatrs un klīniskais psihofarmakologs Ņujorkas Nacionālajā garīgās veselības institūtā ASV, pieminēja terminu "interneta atkarība", ko definēja kā nepārvaramu, patoloģisku tieksmi pēc interneta lietošanas, kā arī nosauca interneta atkarības simptomus. Kad viņš sāka saņemt e-pasta vēstules no cilvēkiem, kuri atzina, ka cieš no šī traucējuma, I.Goldbergs sāka veidot palīdzības grupu interneta atkarīgajiem.

1997.gadā Storms Kings (*Storm King*), Pasaules Garīgās veselības asociācijas prezidents, publicēja rakstu "Vai internets ir atkarība vai arī atkarīgie lieto internetu?"⁽¹⁵⁾, kurā izklāstīja problēmas būtību, kas jāpārvar un jāapgūst, sastopoties ar interneta atkarību.

Deivids Grīnfilds (*David Greenfield*), interneta centra pamatlicējs, kurā notiek pētījumi par interneta lietošanu, secināja, ka internets spēj spēcīgi ietekmēt garastāvokli un vairāk nekā 29% no 18 000 aptaujāto interneta lietotāju izmanto internetu, lai mainītu savu garastāvokli un atbrīvotos no stresa. (3,79)

1999.gada Amerikas Psihologu asociācijas sanāksmē doktors D.Grīnfilds norādīja uz jau esošajām problēmām ģimenes dzīvē, kas skar bērnus, šaistot to ar pārmērīgu datora lietošanu, un atzina, ka apmēram 11 miljonu cilvēku visā pasaulē ir atkarīgi no interneta.

Savukārt Maskavas Valsts universitātes psiholoģisko zinātņu kandidāts A.J.Voiskunskis (*Войскунский А.Е.*) vēl 2000.gadā apgalvoja, ka interneta atkarību uzskatīt par saslimšanu ir pārāgri, pamatojot to ar ilglaicīgu novērojumu rezultātu trūkumu, tomēr atzīmēja, ka aktualizēt šo

fenomenu, veikt pētījumus un sniegt psiholoģisku palīdzību cilvēkiem ir aktuāli. (24,100-131)

Analizējot interneta atkarības kā termina apzināšanos un definēšanu, jāatzīst, ka literatūras par interneta atkarību joprojām nav daudz, daudzi no publicētajiem rakstiem satur informāciju, kam nav empīriskā pamatojuma. Asociētā profesore, Keita Bērda (*Keith W. Beard*) no ASV Māršalas universitātes Psiholoģijas katedras 2002.gadā bija identificējusi tikai 14 atsauces uz interneta atkarību un iespējamajiem interneta atkarības aspektiem, kā arī fiksējusi tādu lietotu empīrisko metodi kā anketēšana, taču nekur nebija piedāvāts neviens neatkarīgs empīrisks interneta atkarības teoriju pamatojums vai iespējamie interneta atkarības aspekti. (5)

K.Janga **internetatkarību** iedala šādās apakšgrupās:

- datoratkarība (obsesīva datorspēļu spēlēšana, programmēšana);
- informācijas atkarība (nepārvarama tieksme uz sērfošanu tīklā vai datu bāžu apmeklēšanu);
- tīkla atkarība (patoloģiska aizraušanās ar azartspēlēm, izlozēm, iepirkšanos vai pārdošanu internetā);
- kiberattiecību atkarība (pārmērīga iesaistīšanās datorpastarpinātās attiecībās ar citiem);
- kiberseksuālā atkarība (pornogrāfijas lapu izmantošana un kontaktēšanās ar citiem par tēmām, kas saistītas ar seksu, erotiskajos „čatos” – tērēšanas istabās).

Saskaņā ar K.Jangas atziņām atkarības pakāpe jānosaka nevis pēc laika ilguma, kas pavadīts internetā, bet gan pēc zaudējumu summas būtiskās sadzīves lietās. Pētījumi liecina, ka zaudējumi ir nopietni: paaugstinās pašnāvību risks, slepkavības, biežāka kļūst pusaudžu aiziešana no mājām, laulību šķiršanas, vecāku sodīšana par nepietiekamu bērna aprūpi, par emocionālām problēmām, depresijām un stresiem, ko izraisa gan zaudētā pieejamība pie datorspēlēm vai interneta, gan saņemto ziņu saturs. Nevar neņemt vērā arī iespēju kļūt par manipulatoru upuri. (19, 24-29)

Ir konstatēts, ka atkarīgas personības raksturīgākās īpašības ir galēja nepastāvība, neprasmē pateikt nē, bailes tikt citu cilvēku atstumtam, kritikas nepieņemšana vai ievainojamība, nevēlēšanās uzņemties atbildību un bezierunu pakļaušanās nozīmīgiem cilvēkiem. Tas viss raksturo pasīva dzīvesveida pozīcijas ieņemšanu, kad cilvēks atsakās pirmais stāties kontaktos ar apkārtējiem un patstāvīgi pieņemt lēmumus. Turklāt atkarīgai personai ir raksturīgas bailes no vientulības un vēlme izbēgt no tās. Bieži ir sociāli nepielāgojušies cilvēki, kurus raksturo šaurs saskarsmes loks, neprasmē izteikt domas, sajūtas, pārdzīvojumus,

tuvu un sirsnīgu attiecību trūkums, impulsivitāte, neprasme plānot savu laiku, nespēja sasniegt izvirzītos mērķus. (22)

Visi minētais raksturo **pasīvu dzīves pozīciju**. Sociālās dezadaptācijas dēļ atkarīgā persona bieži ir depresijā. Saksarsme ar interneta starpniecību spēj atkarīgajai personai kompensēt vajadzības pēc attiecībām un drošības sajūtas. (3, 36)

Atkarību no aizrašanās atšķir tieši reālajā dzīvē izjūtamās negatīvās sekas, tiek zaudēts līdzsvars starp reālo dzīvi un virtuālo pasauli. Doktors Džons Salers (*John Suler*) ir nācis pie šāda slēdziena: *"Kad jūsu reālā dzīve ir atdalīta no kibertelpas dzīves – tā ir problēma. Pareizāk, kad šīs dzīves ir apvienotas kā viens veselums."* Dž.Salers aplūko to, kāpēc daži cilvēki varētu kļūt atkarīgi no virtuālās vides, tādā aspektā, ka tā ļauj piepildīt visu Maslova vajadzību hierarhiju.

Hierarhijas apakšā ir pamatvajadzības. Otrais līmenis Maslova hierarhijā ir vajadzība pēc kontaktiem ar citiem cilvēkiem, sociālās atzinības un piederības sajūtas. Aicinājums sazināties ar "virtuālajiem draugiem" dažiem var kļūt tik spēcīgs, ka viņi sāk ignorēt reālās dzīves iespējas piepildīt šo vajadzību.

Nākamais līmenis – vajadzība pēc mācīšanās un pašcieņas, kas rodas no sasniegumiem. Datorvide piedāvā patiesu atgriezenisko saiti un atzišanu – var ļoti ātri redzēt rezultātus un ietekmēt citus un vidi. Veidojot savu personību virtuālajā vidē, padarot to pazīstamu un saņemot atzinību, cilvēks jūtas piepildījis šo vajadzību līmeni.

Šie atzinumi par to, kā internets var apmierināt cilvēka pamatvajadzības un augstāka līmeņa vajadzības, apstiprina, ka daudzu cilvēku mēģinājumi apmierināt noteikta līmeņa vajadzības reālajā dzīvē ir kavēti, un var konstatēt, ka internets ir pirmais saziņas līdzeklis, kas ļauj apmierināt šīs vajadzības. Visbeidzot Dž.Salera pētījums ļauj secināt, ka **modernā kultūra un sabiedrība nenodrošina adekvātus un visaptverošus līdzekļus pamatvajadzību un augstāko vajadzību apmierināšanai**, un atzīst, ka būtu nepieciešama analīze un precīzāks definējums, kādi ir personiskie zaudējumi šajā jomā. (18)

Amerikas DSM-V psihisko traucējumu klasifikatorā, kas patlaban tiek pilnveidots, kiberratkarība, iespējams, tiks pievienota citiem neķīmiskiem atkarīgas uzvedības veidiem.

Rīgas konferences "Azartspēļu un jauno tehnoloģiju atkarība, problēmas un risinājumi" materiālu apkopojumā uzskaitītas pazīmes, kas liecina par **problēmu**:

- datora lietošana, lai aizdzītu sliktu noskaņojumu, baudas gūšanai, lai atbrīvotos no stresa;
- ja nav iespējams spēlēt, pārņem nemiers, parādās nekontrolējama uzvedība, depresija;

- aizvien ilgāks laiks tiek pavadīts pie datora, tiek tērēts arvien vairāk naudas internetam, programmām, citiem datora piederumiem;
- tiek traucēta pienākumu izpilde skolā, darbā, ģimenē;
- tiek melots par laiku, cik ilgi pavadīts pie datora;
- zūd mērķi, kas bija plānoti karjerā, izglītības iegūšanā vai ģimenē;
- nav iespējams kontrolēt laiku, kas pavadīts pie datora.

Narkomānijas Profilakses centra speciāliste psiholoģe A.Vagale stāsta, ka "cilvēkam smadzenēs atrodas baudas vai prieka centrs, kura uzdevums ir izstrādāt baudvielu, kas gādā par labsajūtu. Daļai cilvēku prieka centrs smadzenēs nespēj šo vielu izstrādāt pietiekamā daudzumā, tāpēc ikdienā viņi ir nomākti, depresīvi. Spēlējot baudvielas izdalās vairāk. Kad cilvēks pārtrauc spēli, baudviela vairs netiek izstrādāta un cilvēks jūtas slikti – ir apātisks, noguris, emocionāli iztukšots, nespēj koncentrēties, jo prātā nepārtraukti jaucas dažādi interneta vai datorspēļu elementi."

Tāpat kā jebkurai citai atkarībai – arī šai viens no galvenajiem simptomiem ir kontroles zudums ne tikai pār laiku, kas pavadīts pie datora, bet arī pār ikdienas dzīvi. (13)

1.tabula

Datoratkarības pazīmes citu atkarību kontekstā (3, 79)

Ķīmiska atkarība (alkohols, narkotikas)	Azartspēļu atkarība	Datoratkarība
Pieaug tolerance, nepieciešams lielāks vielas daudzums, lai izjustu labsajūtu	Pieaug likmes, arvien vairāk laika un naudas tiek patērēts pie spēļu automāta vai kazino	Pieaug laiks, kas tiek pavadīts pie datora, arvien vairāk laika un naudas tiek tērēts datora atribūtu iegādei
Slepena dzeršana vai lietošana	Netiek atklāts, cik laika pavadīts pie spēļu automāta, tiek slēptas patērētās finanses	Meli par laiku, kas pavadīts pie datora, slēpj patieso laiku, kas veltīts datoram
Atmiņas zudumi reibumā	Spēlējot zūd laika izjūta	Nespēj kontrolēt laiku, zūd laika izjūta spēlējot

Domas fiksētas uz vielas saņemšanu un lietošanu	Domāšanas izmaiņas – kombinācijas tiek izspēlētas domās	Domas un emocijas ietekmē process, kas noticis datorā (spēles līmenis, spēles stratēģija u.c.)
Paģiru sindroms, slikta pašsajūta otrā dienā	Fizisks nespēks un depresija pēc spēļu zālē pavadītas nakts	Fizisks nespēks, miegainība un nomāktība pēc pie datora pavadītas nakts
Vainas sajūta un kauns par reibumā sastrādāto	Vainas sajūta un kauns par finansiāliem zaudējumiem	Vainas sajūta un kauns par nespēju pārtraukt spēli vai izklaidi internetā
Morālā degradācija, netiek pildīti solījumi un apņemšanās, cieš ģimene, darbs, draugi	Ignorē saistības, solījumu nepildīšana, parādu neatdošana, sekas attiecībās ar ģimeni, draugiem	Zūd interese par ģimeni, draugiem, pirmajā vietā dators; darba vai skolas laiku izmanto datoram
Fiziski traucējumi no ķīmiskās vielas iedarbības, traumas reibumā	Fiziskas traumas un draudi no parādu piedzinējiem.	Fiziski traucējumi – acs sausums, muguras muskuļu saspringums, migrēna, miega traucējumi
Depresija, domas par pašnāvību, baiļu sajūta	Depresija, domas par pašnāvību, baiļu sajūta	Depresija, nespēja sākt mērķtiecīgu darbību, dators tiek izmantots, lai uzlabotu pašsajūtu
Meklē palīdzību un atveseļojas vai arī slimība progresē, vai notiek atkarības veida maiņa	Meklē palīdzību un atveseļojas vai atkarība progresē, vai notiek atkarības veida maiņa	Meklē palīdzību, atveseļojas vai notiek atkarības veida maiņa

Safīdzinājumā ar citiem atkarības veidiem datoratkarības veidošanās pamatojas uz personības atkarīgo tipu, kam piemīt tādas īpašības kā nepastāvība, vāja griba, nespēja atteikties, baidoties no citu cilvēku atraidījuma, viegla aizvainojamība ar kritiku vai neatzišanu, nevēlēšanās uzņemties atbildību, atteikšanās pieņemt lēmumu, kā rezultātā notiek pakļaušanās relatīvi "nozīmīgākiem" cilvēkiem. Pieķeroties cilvēkiem, lietām, tiek remdēta vientuļība, drošības sajūtas trūkums, nespēja uzņemties atbildību.

Visvairāk datoratkarības riskam ir pakļauti bērni un pusaudži (kā minēts iepriekš, procentuāli no visiem interneta lietotājiem lielākais interneta lietotāju skaits – 39% – ir vecuma grupā līdz 20 gadiem) (14), jo šīs sociālās grupas nenobriedusī psihe viegli padodas iekšējiem impulsiem spēlēt un uzvarēt. Liela loma šeit ir bērnu un pusaudžu vecākiem, kuri, būdami aizņemti darbā, viņiem nevelta pietiekami uzmanības. Fakts ir arī tas, ka vecāki bieži vien nopērk bērniem datoru un mudina to lietot, lai pašiem būtu brīvāks laiks vai lai attaisnotu savu aizņemtību. Taču "pusaudži nekontrolē savus impulsus un tālab tiek uzskatīti par vienu no riska grupām", kas varētu nonākt datoratkarībā, saka narkoloģe, psihoterapeite Venita Dāve. "Aizraušanās piešķir krāsainību un vērtību dzīvei, atkarība šo vērtību grauž. To brīdi, kad robeža starp aizraušanos un atkarību ir pārkāpta, pats atkarīgais saprot pēdējais, jo kategoriski to cenšas noliegt." (3, 79)

Tuvinieki vai skolotāji vairākumā gadījumu ir pirmie, kas pamana izmaiņas bērnu un pusaudžu sociālajās aktivitātēs. Pēdējā laikā arvien vairāk vecāku meklē speciālistu palīdzību, lai pie datora "iestrēgušo" bērnu atgrieztu dzīvē. Presē parādās publikācijas, kas runā par datoratkarību, pat nopietniem noziegumiem ar letālām sekām, ko izraisa bērni, jaunieši, kuri, iespējams, cieš no datoratkarības. (3, 79) Dzīve virtuālajā realitātē galu galā var novest līdz vājpīrātam, parasti tas notiek ar cilvēkiem, kuriem jau agrāk bijuši psiholoģiski traucējumi. Psihoterapeite A.Vagale atzīmē, ka "jebkuras atkarības rezultātā izmaiņas vispirms rodas emocionālajā jomā un cilvēka garīgumā, fiziskās izmaiņas iestājas pēdējās un ir pamanāmas tikai tad, kad atkarīgais jau ir dziļi slimībā".

Runājot par datoratkarīgajiem pusaudžiem, var levērot īpatnēju domāšanas un runas stilu, kam raksturīgs tehniskais žargons, kas tiek lietots datorprogrammās. Ar laiku domāšana un emocijas saistās tikai ar spēles pasauli un jūtu dzīve tiek pārnesta citā realitātē – virtuālajā telpā. Ir fiksēti gadījumi ar pusaudžiem, kuri tiktāl saindējušies ar datorspēlēm, ka vairs nedzīvo zemes dzīvi, bet runā tikai par virtuālajiem spēļu varoņiem. Tas ir akūts psiholoģisks stāvoklis, kas prasa medicīnisku iejaukšanos, galējs saasinājums, kas var būt bīstams dzīvībai, jo cilvēks spēj nodarīt pāri gan sev, gan citiem. (23)

ASV militārais darbinieks un zinātnieks D.Grosmens velk tiešas paralēles starp datorspēlēm, kurās bērni nodarbojas ar vardarbību, un gadījumiem dzīvē, kad pusaudži bez jebkāda iemesla šauj uz vienaudžiem. Viņš vardarbīgās datorspēles piefēdzina AIDS epidēmijai. "AIDS grauj cilvēka imunitāti pret citām slimībām, datorspēles iznīcina cilvēka imunitāti pret vardarbību." D.Grosmens jauno parādību nosaucis par **AVIDS** (iegūtais vardarbības imunitātes deficīta sindroms). (16) Pārlika aizraušanās ar datorspēlēm var izraisīt to, ka tiek pazaudēta galvenā spēles būtība – nesavtīgums, brīvība, savstarpējo attiecību veidošana un emocionālās spriedzes noņemšana. (22)

Diemžēl ne tikai Latvijā, bet arī pasaulē šīs parādības dziļākās sekas vēl nav pietiekami apzinātas un izpētītas, un psihiatri visā pasaulē norāda, ka strauji palielinās atkarība no interneta un datorspēlēm tieši **jauniešu vidū**. Tāpēc būtu lietderīgi apzināties, "kas tas ir", "ko tas sniedz" un "kā to izmantot", lai nenodarītu sev pāri.

Izmantojot interneta pakalpojumu piedāvājumu, jātiek apzinātām arī to radītajām problēmām, īpaši koncentrējot uzmanību uz bērnu tiesību pārkāpumiem internetā, tāpat arī veicamajiem preventīvajiem pasākumiem, kas jau noteikti Latvijas normatīvajos aktos.

Pašlaik Latvijas likumdošanā nav atsevišķa tiesību akta, kas regulētu informācijas izplatību un pieejamību internetā. Taču, ņemot vērā risināmās problēmas daudzpusību, minami vairāki tiesību aktu, kas ir saistīti ar bērnu tiesību aizsardzības jautājumiem, informācijas ierobežošanu pēc satura, kā arī ar pornogrāfisku materiālu aprites reglamentu.

Bērnu tiesību aizsardzības likuma 13.pantā (1) uzskaitītās bērna brīvības paredz tiesības saņemt un sniegt informāciju, taču, kā atzīmēts Bērnu tiesību deklarācijā, bērni kā "fiziski un intelektuāli vēl nenobrieduši" ir vieglāk iespaidojami, pierunājami, līdz ar to arī vieglāk var kļūt par dažādu datornoziөгumu upuriem.

Risinot bērnu tiesību aizsardzības problēmu internetā, jāatzīmē gan Bērnu tiesību aizsardzības likuma 21.pants, kas pieļauj ierobežot bērna tiesības un brīvības viņa paša drošības un aizsardzības labad, lai nodrošinātu Bērnu tiesību aizsardzības likuma un **Konvencijas par bērna tiesībām** vienu no pamatprincipiem – bērna tiesības uz veselīgu attīstību – un **Latvijas Republikas Satversmes** 100.pantā noteiktās katra tiesības uz vārda brīvību, kas ietver tiesības brīvi iegūt, paturēt un izplatīt informāciju, paust savus uzskatus un kas var tikt ierobežotas, kā pauž Satversmes 116.pants, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību.

Bērnu tiesību aizsardzības likuma 47.pantā (1) teikts, ka valsts institūciju un pašvaldību, fizisko un juridisko personu pienākums ir aizsargāt bērnu no negatīvās sociālās vides ietekmes. Lai mazinātu

negatīvas sociālās vides ietekmi, valsts sociālās politikas uzdevums ir veidot labvēlīgu kultūrvidi un popularizēt veselīgu dzīvesveidu. (2)

Šie fakti norāda uz nepieciešamību ne tikai uzsvērt vielas vai procesus, no kuriem var veidoties atkarība, bet arī pievērst uzmanību riska faktoriem, kas veido atkarīgo personību. Tādēļ ļoti svarīga ir profilaktiska darbība, kurā ietilpst bērnu, ģimenes un sabiedrības izglītošana par atkarību un profilaktiskiem pasākumiem, kas veicina veselīgu alternatīvu izmantošanu un dzīves prasmju attīstīšanu.

Bērnu tiesību aizsardzības likuma 48. un 49.pantā ir teikts par bērna aizsardzību no smēķēšanas, alkoholisko dzērienu ietekmes, no narkotisko, toksisko un citu apreibinošu vielu lietošanas, tomēr nekas nav runāts par datoratkarību, kas strauji ienāk mūsu dzīvē un kuras sekas būs jūtamas pēc dažiem gadiem, ja netiks veikti preventīvi pasākumi, lai mazinātu datoratkarību skolas vecuma bērniem.

Bērnu tiesību aizsardzības likuma 50.pantā teikts, ka ir aizliegts bērnam demonstrēt, pārdot, dāvināt, izīrēt un propagandēt rotaļlietas un videoierakstus, laikrakstus, žurnālus un cita veida publikācijas, kuros propagandēta cietsirdīga uzvedība, vardarbība, erotika, pornogrāfija un kuri rada draudus bērna garīgajai attīstībai (6). Minētajā pantā ir noteikts, kas aizliegts, bet nav institūcijas, kas varētu novērtēt, tieši kuras spēles vai publikācijas satur likumā aizliegto informāciju, kā arī nav izstrādātu normu, kas paredzētu konkrētu atbildību par šā likuma pārkāpšanu.

2002.gadā ANO Ģenerālā asambleja speciālā sesijā pieņēma **ricības plānu līdz 2015.gadam "Bērniem droša pasaule"**, kura viens no mērķiem ir aizsardzība pret izmantošanu, ekspluatāciju un vardarbību. Pie vispārējās aizsardzības ir minēts: "Rosināt pasākumus, lai pasargātu bērnus no vardarbīgām un kaitējošām interneta mājaslapām, datorprogrammām un spēlēm, kas negatīvi ietekmē bērnu psiholoģisko attīstību, ņemot vērā arī ģimenes, vecāku, aizbildņu un aprūpētāju atbildību." Visas nācijas ir parakstījušas specifiskus mērķus, lai uzlabotu stāvokli, kas saistīts ar veselību, izglītību, analfabētismu, nabadzību, drošību un vienlīdzību.

Pēc vispārējā tirgus situācijas pārskata 2003.gadā, interneta lietotāju attīstības tendence apliecina, ka sabiedrība ir sapratusi interneta nozīmi un apzinās, kā tas var palīdzēt darbā, mācībās un sadzīvē. Taču rodas arī aktuāls jautājums, kas saistīts ar interneta satura attīstību - kāda informācija tajā drīkst būt pieejama jebkuram lietotājam un kāda - šaurākam interesentu lokam.

1996.gadā Eiropas Savienība izstrādāja **"Zaļo dokumentu par nepilngadīgo un cilvēka goda aizsardzību audiovizuālajos un informācijas pakalpojumos"** (10) un 1997.gadā dokumentu **"Nelikumīgais un kaitīgais saturs internetā"**. (7) Šajā dokumentā

norādīts, ka ir ļoti būtiski nošķirt nelikumīgu informāciju, tas ir, informāciju, kuras apriti aizliedz likums, no tādas informācijas, ko sauc par kaitīgu informāciju, kuras klasifikācija balstīta uz morāles principiem. Šīs divas informācijas klasifikācijas kategorijas izvirza nepieciešamību radikāli diferencēt šo informācijas kategoriju lietojuma principus un veikt dažādus tiesiskus un tehniskus pasākumus. Viena no dokumenta "Nelikumīgais un kaitīgais saturs internetā" pamatnostādnēm pauž, ka informācija, kas uzskatāma par nelikumīgu ārpus interneta vides (presē, TV), atzīstama par nelikumīgu arī internetā.

1999.gadā ES izstrādātajā dokumentā "**Principi un vadlīnijas kopienas audiovizuālajā politikā digitālajā laikmetā**" (16) teikts, ka regulācijai ir jāpamatojas uz cilvēka tiesību un brīvību aizsardzību, autortiesību un darbu aizsardzību, vārda brīvību, dažādu kultūras tradīciju attīstību, nepilngadīgo interešu un cilvēka goda un cieņas aizsardzību. Minētajā dokumentā norādīts, ka kaitīgas informācijas apjomu nosaka katrs valsts individuāli, ņemot vērā tās politiskās, reliģiskās, ētiskās, kultūras tradīcijas. Jebkurā gadījumā katrai valstij ir jāapzinās, ka, ierobežojot konkrētas informācijas apriti pēc satura, tā nedrīkst pielaut Cilvēktiesību konvencijas tiesību pārkāpumus. Tātad līdz ar jaunajām tehnoloģijām mūsu ikdienā strauji ienāk ne tikai vajadzīga informācija, bet arī tāda, kas pēc satura var būt nelikumīga un ir pat kaitīga psihei. Patlaban katrai valstij ir tiesības noteikt robežšķirtni starp aizliegtu un atļautu informācijas apriti. Tā kā mūsu valstī vēl nav izstrādāti normatīvie akti, kas ierobežotu kaitīgas informācijas izplatību, ļoti būtiska nozīme ir sabiedrības izglītošanai.

Raksta turpinājumā pieminēsim pēdējos nozīmīgos izstrādātos un grozītos dokumentus valstī par nevieliskajām atkarībām.

2004.gada 30.jūnijā stājās spēkā **grozījumi Ārstniecības likuma X nodaļai** ar tagadējo nosaukumu "Alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vielu, azartspēļu vai datorspēļu atkarības slimību ārstniecība", kas aktualizēja ne tikai vieliskās atkarības, bet arī nevieliskās atkarības kā slimības, kas pakļaujamās ārstniecībai. (4, 11) Azartspēļu atkarība un datorspēļu atkarība tiek atzīta par slimību, ko nosaka ārsts. Saskaņā ar 62.pantu - ja slimnieks izdara ko sabiedriski bīstamu vai sistemātiski izdara administratīvos pārkāpumus, ar savu rīcību apdraudot sevi, savus tuvākos radniekus vai sabiedrību, tiek piemēroti likumā noteiktie sociālās un psiholoģiskās rehabilitācijas piespiedu līdzekļi, bet nepilngadīgajiem — audzinoša rakstura piespiedu līdzekļi (63.pants):

1) ņemšana policijas profilaktiskajā uzskaitē un policijas rakstveida brīdinājums, ka slimniekam jāizbeidz alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu lietošana, piedalīšanās azartspēlēs vai datorspēlēs un ar to saistītu administratīvo pārkāpumu izdarīšana, kā arī obligāti jāsāk ārstēšanās; 2) ņemšana narkoloģiskajā uzskaitē un motivācijas

veidošana, lai ieinteresētu slimnieku sākt labprātīgu ārstēšanos no alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vielu, azartspēļu vai datorspēļu atkarības; 3) tiesas nolēmums par notiesātā pienākumu ārstēties.

Savukārt 64.pants nosaka, ka, "nosacīti notiesājot, tiesa var uzlikt notiesātajam, kas izdarījis noziedzīgu nodarījumu alkohola, narkotisko, psihotropo vai toksisko vielu ietekmē vai ir atkarīgs no azartspēlēm vai datorspēlēm, ar viņa piekrišanu par pienākumu ārstēties no alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vielu, azartspēļu vai datorspēļu atkarības sociālās un psiholoģiskās rehabilitācijas iestādē." (4, 11)

Tātad, saskaņā ar šiem veiktajiem grozījumiem Ārstniecības likumā, varam secināt, ka Latvijā šis ir pirmais un vienīgais likums, kurā nosaka azartspēļu un datorspēļu atkarības kā slimības statusu, sociālās un psiholoģiskās rehabilitācijas piespiedu līdzekļus vai audzinoša rakstura piespiedu līdzekļus tiem, kas kādu apdraud ar savu rīcību (ieskaitot sevi) un citas normas attiecībā uz šīm divām nevielikajām atkarībām. Ļoti pozitīvi vērtējams fakts, ka Ministru kabinets ir akceptējis **rīcības plāna koncepciju "Valsts ģimenes politika" līdz 2015.gadam**, kur 11.punktā "Atbalsts ģimenei cīņā pret dažāda veida atkarībām" tiek plānots, ka līdz 2005.gada decembrim būs marķētas datorspēles, nosakot, kādam vecumam tās domātas, un ieviestas brīdinājuma zīmes datorspēļu salonos, kas informē par šo spēļu kaitīgumu. Ir iecerēts sagatavot jaunus MK noteikumus, lai mazinātu ģimenes locekļu un bērnu atkarību no modernajām tehnoloģijām (datorspēles, azartspēles u.c.), informējot arī par datorspēļu atbilstību bērna vecumam. Par šo koncepcijas punktu realizēšanu atbildīgās institūcijas ir LR Bērnu un ģimenes lietu ministrija, kā arī LR Labklājības ministrija. (17)

Kopsavilkums

Šajā rakstā tiek aktualizēta salīdzinoši jauna pasaules sociālā problēma, kura neizbēgami radusies, pateicoties mūsdienās notiekošajam un nepieciešamajam tehnoloģiskajam progresam, kad kā informācijas ieguves resursam arvien vairāk tiek izmantots internets – globālais datu tīmeklis, bet kā datu apstrādes resurss – dators. Autores analizē terminu "internetatkarība" un "datoratkarība" definējumu, izskata šo terminu vēsturisko attīstību dažādu ASV un Eiropas valstu zinātnieku skatījumā, pēta valsts likumdošanu šajā jomā, skata veiktos zinātniskos pētījumus Latvijā un citās valstīs, pievēršot īpašu uzmanību tādai sociālai grupai kā bērni un pusaudži.

Izmantotā literatūra:

1. Adamaite I., Stirna A., Vārpa I. Atkarības profilakse. – Rīga, Narkoloģijas centrs, 2000.
2. Alternatīvas cietumam: darbs ar riska bērniem pašvaldībās / Rokasgrāmata. – Rīga: UNDP, 2003.
3. Azartspēļu un jauno tehnoloģiju atkarība. Problēmas un risinājumi (materiālu apkopojums). – Rīgas pilsētas konference, Kongresu nams, 2003.gada 8.maijs.
4. Ārstniecības likums. Sk. internetā 15.07.2005
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=90024>
5. Beard W.K. Internet Addiction: Current Status and Implications for Employees // Journal of Employment Counseling, Volume 39, Alexandria, 2002. Sk. internetā 05.07.2005
<http://www.valdosta.edu/~jhmoses/article2.htm>
6. Bērnu tiesību aizsardzības likums // Latvijas Vēstnesis. – 199/200, 08.07.1998. Sk. internetā 10.07.2005 <http://www.likumi.lv>
7. European Opinion Research Group E.E.I.G. Illegal and harmful content on Internet (*Special Eurobarometer*). – European Commission, Brussels, March 2004. Sk. internetā 05.05.2005
http://europa.eu.int/information_society/activities/sip/docs/pdf/reports/eurobarometer_survey.pdf
8. Finnish Army “drops web addicts”// BBC News. Iegūts 2005-07-08 no <http://www.news.bbc.co.uk/2/hi/europe/3537300.stm>
9. German Kids go to Camp for Internet Addiction// Deutsche Welle, 2003.08.08. Sk. internetā 2005-06-29 <http://www.dw-world.de/dw/article/0,,943281,00.html>
10. Green Paper on the Protection of Minors and Human Dignity in Audiovisual and Information Services. Sk. internetā 05.05.2005.
http://www.aui.es/biblio/documentos/legislacion/proteccion_menores/eu_green_paper.html
11. Internet World Stats. Usage and Population Stats. Sk. internetā 2005-07-12 <http://www.internetworldstats.com/stats4.htm>
12. Jēruma I. Cik dzīvību vēl palicis?// Diena. – 2003.gada augusts.
13. Kids and Computers – Addiction and Media Violence. Sk. internetā 05.05.2004 <http://netaddiction.com/parents.htm>
14. Kinča A. Rezerves dzīvības – dzīvē tā nenotiek. – LTV Panorāma 21.decembris (2003). Sk. internetā 18.12.2003.
www.tvnet.lv/onlinetv/tv1/index.php?id=2332175
15. King A.S. Is the Internet Addictive, or are Addicts Using the Internet?, 1996, Sk. internetā 05.07.2005.
<http://webpages.charter.net/stormking/iad.html>

16. Principles and Guidelines for the Community's Audiovisual Policy in the Digital Age, Commission of the European Communities, Belgium, Brussels, 1999. Sk. internetā 12.05.2005
http://europa.eu.int/comm/avpolicy/legis/key_doc/legispdffiles/av_en.pdf
17. Rīcības plāns koncepcijas "Valsts ģimenes politika" īstenošanai 2004.-2013.gadam paredzēto pasākumu izkārtojums pa gadiem 2004.-2013.gads, 2.pielikums. Sk. internetā 10.07.2005
http://www.bm.gov.lv/lat/ģimenes_politika/
18. Suler J. Ph.D., Internet Addiction. Sk. internetā 15.04.2004
<http://www.rider.edu/~suler/psyciber/ausinterview.html>
19. Янг К.С. Диагноз - интернет-зависимость // Мир Интернет. - 2000, No. 2, с. 24-29.
20. Young K., Molly Pistner, James O'Mara and Jennifer Buchanan University of Pittsburgh. Cyber - Disorders: The Mental Health Concern for the New Millennium. Sk. internetā 05.03.2004
<http://netaddiction.com/articles/cyberdisorders.htm>
21. Young K. When you need a Safe Place to Turn. Sk. internetā 05.07.2005
<http://www.netaddiction.com/clinic.htm>
22. Зайцев В.В. Шайдулина А.Ф. Как избавиться от пристрастия к азартным играм. - 2003. - 138 с.
23. Vagale A. Virtuālās pasaules valgos. Sk. internetā 21.07.2005
<http://www.narkomania.lv/index.php?sadala=33&id=207>
24. Войскунский А.Е. Феномен зависимости от Интернета // Гуманитарные исследования в Интернете. - М., 2000, с. 100-131.

SMILŠU ATTĒLU VEIDOŠANA SMILŠU KASTĒ KĀ VIENA NO SOCIĀLĀ PEDAGOGA METODĒM DARBĀ AR SKOLĒNIEM

Ēstere Zemīte

Smilšu terapija ir pasaulē plaši pazīstams psihoterapijas virziens, ko izmanto arī daudzi Latvijas psihoterapeiti gan darbā ar bērniem, gan pieaugušajiem. Šajā rakstā vēlos mainīt tradicionālo priekšstatu par to, ka smilšu attēlu veidošanu smilšu kastē var izmantot tikai psihoterapijā. Strādājot par sociālo pedagoģi skolā, esmu pārliecinājusies, ka smilšu kasti var izmantot sociālpedagoģiskos nolūkos, lai mācītu skolēniem saskarsmes prasmes, uzlabotu viņu komunikāciju un iemācītu nevardarbīgus konfliktu risināšanas veidus.

Raksts baltis gan uz semināros un teorētiskajā literatūrā gūtajām zināšanām, gan uz autorei pašas kā praktizējošas sociālās pedagoģes pieredzi.

Publikācijā atradīsiet arī vienas problēmsituācijas risinājumu, kas dots kā ilustrācija tam, kā iespējams izmantot smilšu kasti sociālā pedagoģa darbā ar mazu grupu.

Atslēgas vārdi: smilšu terapija, smilšu kaste, smiltis, ūdens, figūru kolekcija, sociālpedagoģiskā darba principi, izmantojot smilšu kasti, sociālpedagoģiskais grupu darbs, komunikācijas un konfliktu risināšanas prasmju mācīšana

Ievadam

Divas no sociālā pedagoģa funkcijām skolā ir atbalsta un komunikatīvā funkcija. Z.Rudņicka raksta, ka atbalsta funkcija nozīmē atbalstīt skolēnus un viņu ģimenes problēmsituāciju risināšanā, palīdzēt celt pašvērtējumu un apgūt sadzīves prasmes un iemaņas. Komunikatīvā funkcija nozīmē, ka sociālais pedagoģs sekmē skolēnu prasmes risināt konfliktus, veidot saskarsmi, argumentēt savu viedokli un uzklaut citu domas. (2)

Viena no metodēm, kā sociālais pedagoģs var īstenot šīs divas funkcijas darbā ar skolēniem, ir smilšu attēlu veidošana smilšu kastē. Smilšu kastes izmantošana sociālā pedagoģa darbā aizgūta no smilšu terapijas, ko plaši izmanto psihoterapeiti un psihologi darbā ar bērniem un pieaugušajiem. Tomēr psihoterapijā smilšu kaste pilda vairāk

diagnostiskus un terapeitiskus uzdevumus. Sociālajā pedagogijā to var izmantot, lai atbalstītu, sociāli izglītotu un koriģētu.

Spēlēšanās smiltis ir bērna dabiska aktivitāte, tāpēc to var ļoti ērti izmantot, lai veiktu izglītojošu sociālpedagoģisko darbu. Smiltis veido saikni starp bērna fantāziju pasauli un pieauguša cilvēka reālo pasauli. Izmantojot spēles smiltis, iespējams bērnam ļoti dabiski un aizraujoši iemācīt sociālās prasmes.

Ideja par smilšu izmantošanu terapijā nāk no Junga analītiskās terapijas. Spēli ar smiltīm kā konsultatīvu metodiku apraksta angļu pediatre Margarēta Lovenfelde jau 1939.gadā. (3)

Izmantojot smilšu kasti darbā ar skolēniem, sociālais pedagogs var mācīt viņiem tādas sociālās prasmes kā saskarsme, empātija, refleksijas prasme, klausīšanās, lēmumu pieņemšana, emociju kontrole. Tās visas palīdz arī veiksmīgā konfliktu risināšanā. (1)

Nepieciešamais aprīkojums

Lai varētu notikt sociālpedagoģiskais darbs, izmantojot smilšu kasti, nepieciešami četri komponenti:

- 1) smilšu kaste;
- 2) smiltis;
- 3) figūras;
- 4) ūdens.

Kaste

Kastei vajadzētu būt kvadrātveida (70 x 70 cm), jo tā aktivizē klienta resursus, to labāk izmantot darbā ar grupu. Psihoterapijā biežāk izmanto taisnstūrveida kastes, tādas vislabāk izmantot diagnostikai. Kastes dziļums 8–10 cm. Kastes tradicionālā krāsa ir gaiši zila no iekšpuses un dzeltena vai nekrāsota no ārpuses. Tomēr iespējams izmantot arī citu krāsu kastes, piemēram, sarkanu, kas palīdz klientam izreaģēt satraukumu, iekšējo agresiju, seksuālo spriedzi, kas īpaši noderīgi darbā ar pusaudžiem.

Smiltis

Izmanto attīrītas, izsijātas jūrmalas smiltis. Var izmantot sausas un mitras smiltis. Mitras smiltis ir vieglāk veidojamas un kontrolējamas. Sausās smiltis ir meditātīvas, plūstošas. Darbā ar pusaudžiem vairāk var izmantot mitras smiltis, jo darbošanās ar tām palīdz veidot patstāvību, autonomiju, sniedz kontroles izjūtu.

Ūdens

Ūdenim jābūt ielietam lielā traukā, no kura var pasmelt vai ieliet ūdeni kastē. Jābūt arī mazākiem trauciņiem, kuros ūdeni var ieliet un ielikt kastē. Jāņem vērā, ka klienti mēdz liet ļoti daudz ūdens, īpaši tas raksturīgs pusaudžiem un hiperaktīviem bērniem.

Figūras

Figūru augstumam nevajadzētu pārsniegt 10-12 cm. Figūru kolekcijai vajadzētu būt pēc iespējas plašai – no dzīvniekiem, kukaiņiem, augiem, mājām, saimniecības precēm, transporta līdzekļiem, reliģiskiem priekšmetiem līdz dažādām cilvēku figūrām, kas parāda daudzveidīgas lomas un profesijas sabiedrībā. Speciālisti iesaka plašu figūru daudzveidību, tomēr sociālpedagoģiskais darbs iespējams arī tad, ja kolekcijā ir tikai priekšmeti, kas atrodami dabā – koka gabaliņi, akmeņi, gliemežvāki, kauli, izkaltēti ziedi u.tml.

Sociālpedagoģiskais darbs mazā grupā, izmantojot smilšu attēlu veidošanu

Sociālpedagoģisko darbu var veikt gan individuāli ar klientu, gan grupā. Strādājot grupā, smilšu kasti visefektīvāk var izmantot tad, ja **darba mērķis ir mācīt komunikācijas, attiecību veidošanas un konfliktu risināšanas prasmes**. Smilšu kastes izmantošana palīdz darbā ar klasi, kurā ir atstumti skolēni. Smilšu attēlu veidošana attīsta bērnos un pusaudžos empātiju, klausīšanās prasmes, savu izjūtu verbalizēšanu, arī līdera prasmes.

Darba principi

Lai strādātu ar skolēniem, izmantojot smilšu kasti, jāievēro visi tie ētiskie un profesionālie sociālās pedagoģijas principi, uz kuriem balstāma sociālā pedagoga un klienta sadarbība, kā arī tie principi, kuri strukturē sociālā pedagoga darbu ar pedagoģisko grupu. (1) T.Zinkeviča-Jevstignejeva un T.Grabenko raksta, ka papildus iepriekšminētajiem jāievēro vēl četri principi:

- 1) *abstrakto simbolu* – burtu, skaitļu, ģeometrisku figūru un dabas materiālu – iedzīvināšanas princips. Tas palīdz veidot notiekošā realitātes izjūtu;
- 2) *patiesas situāciju izdāvošanas princips* – daudzveidīgu notikumu izspēlēšana kopā ar smilšu kastes iemītniekiem un tēliem, kas palīdz pāriet no iztēles pasaules uz reālo un otrādi;

- 3) *gūtās pieredzes un situācijas pārdomāšanas princips*, kas palīdz bērnam vai pusaudzim paraudzīties uz sevi no malas, palīdz ieraudzīt savu situāciju citā skatījumā un atrast risinājumus;
- 4) *apmaiņas princips* – darbojoties smilšu kastē, sociālais pedagogs un klients nepiespiesti var apmainīties ar idejām, domām, izjūtām, kas palīdz sadarboties. (3)

Pirmās tikšanās ar grupu

Kad sociālais pedagogs ir nolēmis strādāt ar noteiktu skolēnu grupu, viņam ir savs skatījums uz problēmsituāciju un mērķis darbam ar grupu. Tomēr svarīgi, lai sociālais pedagogs pirmajā tikšanās reizē pārrunātu problēmsituāciju ar grupas dalībniekiem un noskaidrotu katra izjūtas un redzējumu, vienotos ar dalībniekiem par grupas darba mērķi, darbības metodēm, iekšējiem noteikumiem. Sociālajam pedagogam jāveic sākotnējā novērtēšana, atbildot sev uz šādiem jautājumiem:

- 1) vai šie bērni varēs darboties kopā;
- 2) vai viņi varēs darboties šādā sastāvā;
- 3) vai varēs darboties kopā ar sociālo pedagogu;
- 4) kādā veidā bērni komunicē savā starpā?

Lai to noskaidrotu, sociālais pedagogs jau pirmajā tikšanās reizē var lūgt grupai izveidot smilšu attēlu, bet iespējams arī, ka pirmajā tikšanās reizē smilšu kaste netiek izmantota.

Ja sociālais pedagogs ir nolēmis darbā ar grupu izmantot smilšu attēlu veidošanu, viņš iepazīstina grupas dalībniekus ar smilšu kasti. Bieži vien skolēni, īpaši pusaudži, sākumā ļoti atturīgi izturas pret smilšu kasti. Viņi parasti jautā, vai tā ir domāta maziem bērniem vai kaķiem u.tml. Šādos gadījumos sociālais pedagogs var iesākt ar jautājumu: "Vai jūs kādreiz esat spēlējušies jūrmalas smiltīs un būvējuši smilšu pili?" Sociālais pedagogs var paskaidrot, ka sākotnēji smilšu kaste tika izmantota darbā ar pieaugušajiem, bet vēlāk to sāka izmantot arī darbā ar bērniem un pusaudžiem. Zēniem noder informācija par to, ka pat armijā izmanto smilšu kastes, lai izstrādātu militārās stratēģijas. Parasti ar šādu informāciju pilnīgi pietiek, lai skolēni atbrīvotos no aizspriedumiem un būtu gatavi darboties smilšu kastē. Ja ne, tad sociālais pedagogs var pats iesākt darboties ar smiltīm, un bērni pamazām pievienosies (ja kādam bērnam ir alerģija pret smiltīm, no spēlēm smilšu kastē ir jāatsakās).

Kad grupas dalībnieki ir motivēti darbam smilšu kastē, sociālais pedagogs lūdz iztēloties, ka viņi ir burvji un burves (vai labās raganas, vai fejas, vai tml.), kam piemīt burvju spējas. Sociālais pedagogs var teikt apmēram šādi: "Šodien es lūdzu jūs iztēloties, ka jūs esat burvji un

burves un jums piemīt īpašas burvju spējas. Jūs mākat un zināt daudz lietu. Reiz jums ienāk prātā doma, ka būtu jauki nonākt tādā vietā, kurā vēl neviens nekad nav bijis. Pēc ilgiem klejojumiem jūs tādā vietā beidzot nonākat. Lūk, šī vieta ir jūsu priekšā. Tas ir klajš tuksnesis. Jūs esat nolēmuši šo tuksnesi pārvērst par skaistu ziedošu valsti un iemitināt tajā dažādas būtnes. Paskatieties apkārt, un jūs ieraudzīsiet visu nepieciešamo, lai to izdarītu. Pārvērtības ir sākušās!" (3)

Pirmajās tikšanās reizēs sociālajam pedagogam jānosaka šādi četri rādītāji:

1. **Attiecību stils** starp bērniem, kas var būt:

- *sadarbība* - bērni sadarbojas - viņi vienojas par teritoriju, par sižetu, ko kurš darīs, starp viņiem nav konfliktu;
- *asimilācija* - visi grupas dalībnieki ir vienojušies par vienu ideju, smilšu attēlam ir viens centrs, katra grupas dalībnieka teritorija ir "izplūdusi", robežu nav, valda pilnīga vienprātība;
- *paralēlā spēle* - katrs no grupas dalībniekiem izvēlas savu kastes daļu, to norobežo no citiem un tajā veido attēlu; šajā gadījumā svarīgi saredzēt, vai ir kādi komunikācijas ceļi, pa kuriem kastes vienas daļas iemītnieki var doties pie citas daļas iemītniekiem. Ja šādu ceļu nav un tie neveidojas, labāk strādāt ar katru grupas dalībnieku individuāli vai mainīt grupas sastāvu;
- *konfrontācija* - grupas dalībnieki nemiņīgi konfliktē, tas izpaužas kā cīņa par teritoriju, par smiltīm (kurš vairāk savāks savā teritorijā), mēģina izjaukt otra veidoto attēlu u.tml. Ja šāda situācija atkārtojas arī otrajā tikšanās reizē, jāstrādā ar katru grupas dalībnieku individuāli.

2. **Lomu sadalījums** grupā - kurš ir līderis, kurš atstumtais.

3. **Uzvedības stils** - svarīgi ir novērot, kā mainās emocionālie procesi konsultācijas sākumā, vidū, beigās; kā jūtas katrs dalībnieks. Ieteicams veidot īpašu protokolu, kurā var atzīmēt katra grupas dalībnieka emocionālās un uzvedības izmaiņas. Protokolā var novērtēt šādu uzvedību: agresivitāte - draudzīgums; konformisms - līderība; neiesaistīšanās - iesaistīšanās; stereotipu izmantošana - kreativitāte; individuālisms - sadarbīšanās.

4. **Vērtības**, kas apvieno grupu - to var noteikt pēc tā, kas atrodas izveidotā attēla centrā, kas novietots smilšu kastes vidū. Ja kastes centrā nekā nav, grupas kopīgās vērtības var noskaidrot, pārrunājot kastē izveidoto attēlu, kā arī pēc figūrām, kuras atkārtojas, ir līdzīgas. (3)

Balstoties uz šiem četriem kritērijiem, iespējams prognozēt, vai sāktais darbs ar grupu, izmantojot smilšu kasti, būs produktīvs vai ne. Pirmās tikšanās palīdz noteikt, uz ko tieši jāvērs vislielākā uzmanība.

Piemēram, ja grupas dalībnieki jau sākumā labi sadarbojas, darba mērķis būs padziļināt komunikācijas kultūras apgūšanu. Ja grupas dalībniekiem ir kopīgas vērtības, bet viņi neprot komunicēt, darba mērķis būs iemācīt jaunus saskarsmes veidus, attiecību veidošanas un uzturēšanas kultūru.

Tikšanās gaita

Katru tikšanos strukturē sešos posmos. Sociālajam pedagogam visbiežāk ir jārēķinās ar to, ka vienas tikšanās ilgums ir mācību stundas garumā, tātad 40 minūtes.

1. **Orientācijas posms** – ar to iesākas katra grupas tikšanās. Šajā posmā sociālais pedagogs noskaidro, kā jūtas katrs dalībnieks, kādas izmaiņas vai svarīgi notikumi notikuši nodarbību starplaikā, kāda ir grupas dalībnieku gatavība darbam.
2. **Paplašināšanas posms** – grupas dalībniekiem tiek dota jauna informācija. Pirmajā tikšanās reizē tā ir iepazīstināšana ar smilšu kastī. Nākamajās reizēs sociālais pedagogs var pastāstīt kādu stāstu, pasaku, dot kādu savu asociāciju par problēmsituāciju, kādu negaidītu situācijas traktējumu vai tml. Sociālais pedagogs var dot grupai noteiktas instrukcijas. Tās var būt tematiskās instrukcijas, kas ļauj izstrādāt kādu sižetu no dzīves – pagātnes, tagadnes vai nākotnes, piemēram, tēma "Ejam pārgājienā" vai "Epizode no filmas", vai "Skaistākā vieta pasaulē", "Atpūta vasaras brīvlaikā" u.tml. Sociālais pedagogs var dot arī modelējošu instrukciju, kas palīdz grupas dalībniekiem modelēt vai nu *resursus*, piemēram, tēma "Prieka avots", "Svētki", "Vieta, kur atpūsties", "Veiksme", vai *vērtības*, piemēram, "Mīlestība", "Draudzība", "Sadarbība", "Miers", vai *identitāti*, piemēram, "Gudrais pasaules malā" u.tml. Sociālais pedagogs var stāstīt stāstu, pasaku vai sakāmvārdu un pēc tam lūgt, lai to izspēlē smilšu kastē. Var klausīties mūziku un pēc tam veidot smilšu attēlu, mēģinot izspēlēt asociācijas.
3. **Pirmā smilšu attēla veidošana** – grupas dalībnieki veido smilšu attēlu. Sociālais pedagogs šajā laikā vēro grupas dalībnieku uzvedību.
4. **Iepazīšanās ar pirmo smilšu attēlu.** Kad grupas dalībnieki saka, ka attēls ir pabeigts, sociālais pedagogs aplūko attēlu un uzdod jautājumus: "Kas šī ir par pasauli? Kas šeit notiek? Kā izveidotās pasaules iemītniekiem tur klājas? Ko viņi tur dara? Kā viņi tur jūtas? Kas ir šīs pasaules valdnieki/valdnieki? Kas tev šajā pasaulē ir pats svarīgākais?" Visiem elementiem attēlā ir nozīme, un sociālajam pedagogam ir jāpajautā par visu, kas attēlā redzams. Ar jautājumiem sociālais pedagogs cenšas saskatīt kādu konfliktu, kādu sarežģījumu, kādu pretrunu vai problēmu izveidotajā pasaulē, jo tā atspoguļo problēmsituāciju grupā. Visbiežāk skolēnu veidotajos attēlos ir tēli,

kuriem tiek darīts pāri, kurus apdraud pārējie tēli, kuri meklē palīdzību (piemēram, "tas ir stirnas mazulis, kurš ir apmaldījies un nevar atrast savu māmiņu" vai "tā ir pele, kura baidās pakustēties, jo viņai uzglūn indīga čūska" u.tml.). Ja skolēniem nav izveidojusies sadarbība, konflikti smilšu attēlā var parādīties daudz uzskatāmāk, piemēram, divas vai vairākas armijas, kuras karo, daudz nožogojumu, barjeru un cietokšņu. Ja grupas dalībnieki uzskata, ka izveidotajā attēlā viss ir ideāli, ka tur nav nekādu problēmu, ka visi jūtas laimīgi, sociālais pedagogs var pārlēkt 5.posmam un pāriet pie noslēguma posma. Šādi "ideālie" attēli bieži vien tiek veidoti pirmajās tikšanās reizēs, un tas var norādīt, ka grupas dalībnieki vēl nav gatavi strādāt ar problēmu, nav motivēti izmaiņām.

Sociālais pedagogs jautā, kura vieta izveidotajā smilšu attēlā katram grupas dalībniekam patīk visvairāk. Noslēdzot šo posmu, sociālais pedagogs izsaka savu apbrīnu par izveidoto pasauli, par katra dalībnieka ieguldījumu un lūdz, lai katrs domās paņem no šī attēla to, kas viņam vislabāk tajā patika.

5. **Otrā smilšu attēla veidošana.** Sociālais pedagogs var ierosināt veikt izmaiņas smilšu attēlā, ja tajā parādās kādi sarežģījumi, konflikti vai problēmas. Ne vienmēr grupas dalībnieki vēlēšies to darīt. Sociālajam pedagogam būtu jāmudina skolēnus izmantot iespēju izdarīt izmaiņas, pamatojot to ar domu, ka arī dzīvē mums katram tiek dotas iespējas kaut ko mainīt un svarīgi ir nepalaist tās garām, bet uzdrošināties izmantot. Bieži vien mēdz būt tā, ka grupā ir viens dalībnieks, kuru neapmierina izveidotais attēls. Svarīgi, lai sociālais pedagogs to ievērotu un dotu iespēju tieši šim skolēnam ar pārējo piekrišanu izdarīt izmaiņas. Nākamajās tikšanās reizēs tas var būt kāds cits no grupas dalībniekiem – tā, lai visi piedzīvotu iespēju izdarīt izmaiņas.

6. **Noslēguma posms.** Noslēgumā sociālais pedagogs vēlreiz atzinīgi novērtē grupas dalībnieku darbu, īpaši uzsverot attēlā redzamos resursus, norādot uz atklātajiem pozitīvajiem spēkiem, idejām, vēlmēm. Pat ja šajā brīdī realitātē nav iespējamās vēlamās izmaiņas, ir atklātas iespējas nākotnē tās sasniegt. Noslēgumā var veikt kādu rituālu, piemēram, sociālais pedagogs lūdz atcerēties, kas izraisīja vislabākās izjūtas smilšu attēlā, domās izveidot no tā lodi kā sauli un paņemt tās sev līdz.

Ja grupā ir kāds atstumtais vai neiejūtīgs līderis, var izmantot citādu smilšu attēla veidošanas kārtību. Var lūgt, lai katrā tikšanās reizē viens no grupas ir karalis (vai prezidents, vai pavēlnieks, vai tml.), kurš pats smilšu attēlu neveido, bet dod pārējiem grupas dalībniekiem pavēles, kā to darīt. Turklāt svarīgi, lai viņš pavēles izteiktu laipni,

uzrunājot pārējos viņiem patīkamā formā – vai nu par galminiekiem, vai par princesēm, prinčiem, vai ministriem, vai tml. Pavēlēm jābūt adresētām konkrētiem grupas dalībniekiem, tām ir jābūt skaidrām un precīzām. Kad attēls ir pabeigts un, iespējams, izveidots arī otrs attēls, sociālais pedagogs ne tikai pārrunā attēla saturu, bet arī katra dalībnieka izjūtas pavēlnieka vai pavēļu izpildītāja lomā.

Cits variants – grupas dalībnieki pēc kārtas pa vienam pieiet pie kastes un ieliek tajā kādu figūru vai kaut ko izveido, neizjaucot citu dalībnieku veikumu. Šim procesam ir jānotiek klusumā, bez komentāriem. Kustība atkārtojas pa apli, kamēr visi grupas dalībnieki uzskata, ka attēls ir pabeigts. Pēc tam pārrunā attēlā redzamo un savas izjūtas. Var veidot otru attēlu.

Strādājot ar grupu, sociālajam pedagogam vienmēr jācenšas aktivizēt grupas resursus un viņu stiprās puses, grupas pozitīvos spēkus, radošo potenciālu, nevis iznīcinošo vai destruktīvo. Smilšu attēlā šie resursi parādās vairākos veidos:

- 1) tā var būt attēla pašā enerģija;
- 2) attēlā redzama vēlme, tieksme pēc labā uzvaras;
- 3) resurss var parādīties sižetā – personāžs dara kaut ko labu;
- 4) rodas situācija, kad labais uzvar ļauno;
- 5) resurss parādās kā konkrēts priekšmets – gudrā tēls, kāda feja, rūķis, skaists koks, gudrības akmens, templis, burvju ezers – visi tie tēli, kas var pozitīvi palīdzēt;
- 6) galvenā varoņa uzvedība.

Ja attēlā nav neviena pozitīva resursa, šo tēlu var ieviest sociālais pedagogs, piemēram, ar apslēpto bagātību vai prieka, mīlestības, draudzības avota palīdzību. Tomēr to var izmantot tikai galēji bezcerīgās strupceļa situācijās, jo tā ir pārāk tieša sociālā pedagoga iejaukšanās grupas darbā.

Piemērs no sociālā pedagoga darba ar 2.klases skolēnu grupu

Turpinājumā vēlos dalīties savā pieredzē, risinot kādu problēmsituāciju, kuras gaitā izmantoju smilšu attēlu veidošanu smilšu kastē, strādājot ar mazu grupu.

Pie manis vērsās 2.klases audzinātāja un pastāstīja par savas klases skolnieci levu. Audzinātāja lūdza palīdzību, jo nespēja tikt galā ar levas uzvedību. Leva klasē apsaukāja citus skolēnus, bieži sāka konfliktus ar klasesbiedriem, reizēm arī ar skolotāju.

Sākot strādāt ar šo problēmsituāciju, palīdzēju atrisināt kādu aktuālu konfliktu starp levu un viņas blakussēdētāju. Pēc tam sāku individuālas tikšanās ar levu, kā arī tikos ar meitenes vecākiem.

Ģimene

Noskaidroju, ka levas ģimenē ir abi vecāki. Pirms divām nedēļām piedzimis levas māsa. levas māte (28 gadi) strādāja par kosmētikas izplatītāju, bet tobrīd bija dzemdību atvaļinājumā. Tēvs (34 gadi) bija autoservisa īpašnieks. Ģimene bija materiāli labi situēta.

Mācības, draugi un nodarbes brīvajā laikā

levas sekmes mācībās bija labas, mazliet virs vidējā līmeņa. leva sacīja, ka viņai klasē nav draugu un draudzeņu. Ārpus skolas levai bija dažas draudzenes, ar kurām viņa satikās reti. Klases audzinātāja stāstīja, ka klases skolēni vēlas draudzēties ar levu, ka viņa nav vienuļa vai atstumta. Brīvajā laikā leva nodarbojās ar jāšanu, apmeklēja zīmēšanas un aušanas pulciņus skolā.

Problēmas definējums

Tiekoties ar levu individuāli, kā arī tiekoties ar levas vecākiem, nonācu pie šāda problēmas definējuma:

levai ir nepieciešamas pozitīvas un funkcionālas attiecības vismaz ar dažiem klasesbiedriem, lai nodrošinātu mācībām labvēlīgu vidi gan levai, gan pārējiem klasesbiedriem, tomēr tādas nav izveidojušās divu iemeslu dēļ:

- 1) levai trūkst iemaņu saskarsmei ar vienaudžiem – leva ir pieradusi būt uzmanības centrā, jo ilgu laiku ir bijusi vienīgais bērns ģimenē;
- 2) levas statuss un vieta ģimenē nesen ir mainījusies, jo piedzimis otrais bērns, kas radījis papildu spriedzi un negatīvas izmaiņas viņas uzvedībā.

Apakšproblēmas

1. leva uzskata, ka neviens klasē negrib ar viņu draudzēties.
2. Klases audzinātāja saka, ka leva klasē nemitīgi mēdās, apsūkājās un nav apmierināta ar klasesbiedriem, nevēlas ar viņiem sadarboties.
3. levas statuss ģimenē nesen ir mainījies otrā bērna piedzimšanas dēļ.

Iejaukšanās mērķis

Palīdzēt levai izveidot pozitīvas attiecības vismaz ar dažiem klasesbiedriem, kas uzlabotu mācības klasē un radītu labvēlīgāku gaisotni klases kolektīvā.

lejaukšanās gaita

Lai sasniegtu mērķi, ierosināju levai kopā ar diviem skolēniem no viņas klases (pēc levas izvēles) vienreiz nedēļā nākt pie manis un, spēlējoties smilšu kastē, uzlabot attiecības. leva ar lielu sajūsmu piekrita šim piedāvājumam. Pārrunājām, kuri klasesbiedri varētu piedalīties šajā spēlē. leva izvēlējās divas meitenes (Annu un Kati), ar kurām viņai bija neitrālas attiecības un ar kurām viņa vēlētos sadraudzēties. Individuāli tikos ar katru no meitenēm, pārrunāju viņu viedokli par situāciju, un vienojāmies par grupas darba mērķi. Tad sāku darbu ar grupu.

Pirmajā tikšanās reizē vēlreiz pārrunājām grupas darba mērķi un vienojāmies par grupas iekšējiem noteikumiem. Tad iepazīstināju meitenes ar smilšu kasti. Lūdzu, lai viņas iztēlojas sevi par burvēm vai fejām, vai raganām. Meitenes vēlējās būt labās fejas. Viņām devu uzdevumu izveidot tuksnēsī ziedošu valsti. leva izteikti darbojās kā līdere. Abas pārējās meitenes prasīja levai atļauju, ko un kā izvietot. leva arī darbojās visradošāk – viņa piedāvāja daudz ideju un, nesagaidījusi atbildi no pārējām, izdarīja tā, kā bija izdomājusi. Anna arī bija aktīva ideju piedāvāšanā, taču leva mēdza viņas idejas noraidīt vai vismaz korigēt. Kate bija vispasīvākā. Viņa vairāk vēroja notiekošo. Smilšu kaste tika sadalīta trīs daļās – katrai meitenei sava. Smilšu attēls bija pilns ar dažādām figūrām. levas pusē bija izveidots ezers ar ūdensdzīvniekiem, Annas pusē bija izvietotas mājas un noliktavas. Pa visu kasti izvietoti sargi ar ieročiem un dzīvnieki, kas sargā no ienaidniekiem. Valsts karalis atradās Kates pusē. Viņu tikpat kā nevarēja ievērot. Attēlā bija arī burvju akmens, kas atradās vienā no attēla stūriem. Akmenī atradās karaļa pils. Attēla centrā pingvīni pārdeva saldējumu un citus ēdienus.

Kad pārrunājām izveidoto attēlu, leva vispirms deva vārdu Annai, kura pastāstīja par notiekošo tajā kastes daļā, kurā darbojās viņa. Pēc tam Kate mazliet pastāstīja par notiekošo viņas teritorijā. Viņa sacīja, ka neko nezina, ko pastāstīt, stāstot visu laiku gaidīja levas apstiprinājumu. leva stāstīja daudz un izdomāja visādus notikumus ar katru no personāžiem. Pēc tam pārrunājām, kas katrai meitenei visvairāk patika attēlā. Annai patika viņas izveidotā valsts daļa, levai un Katei patika levas izveidotā kastes daļa, kurā bija ūdens un krāsaini putni.

Balstoties uz saviem vērojumiem pirmajā tikšanās reizē, secināju, ka meiteņu attiecību stilu varētu raksturot kā "paralēlo spēli", lai gan varēja manīt arī sadarbības iezīmes. leva darbojās ļoti aktīvi, stipri nomācot abu pārējo meiteņu aktivitāti. Uzskatāmi varēju novērot levas problēmas saskarsmē ar vienaudžiem – viņas izteiktā dominēšanas tieksme un nerēķināšanās ar citu vajadzībām un interesēm izraisīja apkārtējo nepatiku. No otras puses, varēju arī uzskatāmi saredzēt levas pozitīvās un stiprās puses, viņas iekšējos resursus – izteikta kreativitāte, enerģija, tieksme pēc labā un skaistā. Pozitīva iezīme bija arī tā, ka

grupa varēja "vienoties" par kopīgu vērtību (kastēs centrā novietotās figūras), kas saistījās ar izklaidi, prieku, atpūtu.

Uz otro grupas tikšanos atnāca leva un Kate, jo Anna bija saslimusi. Meitenes veidoja pirmajam ļoti līdzīgu attēlu. Leva atkal dominēja. Viņa pastāvīgi izrikoja Kati. Kad pārrunājām izveidoto attēlu, pievērsu uzmanību meiteņu izjūtām attēla tapšanas laikā. Sākumā Kate teica, ka jutās labi, bet tad, kad pievērsu viņas uzmanību levas aktivitātei un dominēšanai, Kate atzina, ka tas viņu traucējis. Kopīgi pārrunājām, kā leva varētu rīkoties nākamreiz, rēķinoties ar Kates vajadzībām.

Trešā tikšanās reize bija ļoti būtiska meiteņu attiecību padziļināšanā. Viņas vēlreiz veidoja to pašu attēlu, ko iepriekšējās reizēs. Šoreiz viņas to izveidoja ļoti ātri. Arī šoreiz levas piedalījās gan Annas, gan Kates darbā, bet savu teritoriju izveidoja pēdējo. Pēc tam pārrunājām attēlu. Tad meitenes sāka mainīt smilšu attēlu. Sākumā dominēja leva, tomēr aktīvi iesaistījās arī Anna. Viņas teritorijas personāžiem izveidojās konflikti ar levas personāžiem. Kate sākumā tikai vēroja notiekošo, bet vēlāk aktīvi iesaistījās spēlē. Tad Anna palika vērotājos. Viņa centās piesaistīt sev uzmanību, ieliekot kastē milzu krokodilu, tad milzu lapseni, bet velti. Kate un leva aktīvi pārveidoja attēlu, veidojot ceļus no vienas kastes daļas uz citu. Beigās pārrunājām, kas katrai patīk un kas ne. Noslēgumā lūdzu, lai meitenes izveido tādu attēlu, lai tas patiktu visām. Meitenes veiksmīgi atrada kompromisu.

Šī grupas tikšanās man šķita ļoti nozīmīga, jo tajā meiteņu attiecībās notika vairāki būtiski procesi. Pirmkārt, lai arī levas aizvien vēl uzņēmās līderes lomu, viņa sāka rēķināties ar pārējo meiteņu domām un rīcību. Otrkārt, meitenes izveidoja ceļus, kas veda no vienas teritorijas uz citu. Tas ir ļoti svarīgi veiksmīgām cilvēku attiecībām – ceļi citam pie cita. Iepriekšējos attēlos katrai meitenei bija sava diezgan stingri nodalīta teritorija. Arī šajā attēlā katrai bija sava teritorija, tomēr ceļi norādīja uz labām iespējām komunikācijai un pat draudzībai. Treškārt, attēlu veidojot, radās konflikti, tomēr meitenes tos veiksmīgi atrisināja un noslēgumā spēja izveidot tādu attēlu, lai tas apmierinātu visas grupas dalībnieces, turklāt katra meitene bija gatava no kaut kā atteikties kopīgā mērķa labad.

Nākamajās trijās tikšanās reizēs lūdzu, lai katra no grupas dalībniecēm pēc kārtas iejustos karalienes lomā, kas dod pavēles savām galma dāmām, kuru lomās iejutās abas pārējās meitenes. Katrā tikšanās reizē viena no meitenēm izspēlēja karalienes lomu. Šo variantu izvēlējās tādēļ, ka vēlējos, lai leva iemācītos ne tikai izriekot pārējos, bet arī apgūtu empātijas spējas. Tajā pašā laikā man likās svarīgi mācīt Katei līdera prasmes, tajā reizē, kad viņa būtu karalienes lomā. Katras tikšanās noslēgumā pārrunājām meiteņu izjūtas un pārdzīvojumus,

salīdzinājām katras lomas priekšrocības un trūkumus. Interesanti bija dzirdēt, ka levai labāk patika izpildīt pavēles nekā tās dot, bet Kate atzina, ka viņai labāk patika pavēlēt. Šie meiteņu atzinumi parāda, cik svarīgi izmēģināt dažādas lomas šādā drošā vidē kā smilšu kaste, kas, no vienas puses, ir tikai spēle, bet, no otras puses, ļauj skolēnam atbrīvoties no kādas pārmērīgas nastas, slodzes vai spriedzes, nedrošības vai bailēm.

Septītā tikšanās reize bija noslēdzošā, jo tuvojās vasaras brīvdienas. Nodarbības sākumā pārrunājām meiteņu tābrīža attiecības. Visas grupas dalībnieces atzina, ka viņu attiecības divos mēnešos, kopš viņas piedalās grupas darbā, ir uzlabojušās. Pēc tam meitenes veidoja smilšu attēlu, katra pēc kārtas kaut ko izveidojot vai ievietojot. Katra kastē izveidoja savu noteiktu teritoriju, kuras netika savienotas. Annas teritorijā uz kalna stāvēja ļaunais karalis, kurš gribēja nošaut putnu levas teritorijā. Pārrunājot izveidoto attēlu, meitenes atzina, ka dažas lietas citu teritorijās viņām nepatīk, tomēr šoreiz neko mainīt nevēlējās. Šis noslēdzošais attēls parādīja, ka meiteņu attiecībās ir zināma cīņa par ietekmi, konflikti, kurus viņas vēl nav gatavas atklāti risināt. Iespējams, ka darbs ar šo grupu būtu bijis jāturpina, bet noslēgumu šajā gadījumā noteica vasaras brīvlaika sākšanās.

Novērtēšana

Novērtējot šo iejaukšanos, vēlreiz tiekoties ar levas vecākiem un pārrunājot levas uzvedību arī ar klases audzinātāju, secināju, ka levai ir izveidojušās pozitīvas attiecības ar Annu un Kati, kā arī viņai kopumā ir labvēlīgākas attiecības ar citiem klasesbiedriem. Viņa mazāk konfliktēja ar skolotāju. Levas vecāki atzina, ka levas uzvedība mājās gan nav uzlabojusies, jo leva aizvien vēl nebija pieradusi pie jaunās situācijas ģimenē pēc otrā bērna piedzimšanas. Nākamajā mācību gadā vēl dažas reizes tikos ar levu individuāli, lai pārrunātu viņas situāciju. Leva atzina, ka attiecības ar klasesbiedriem ir daudz labākas nekā iepriekšējā mācību gadā. Arī ģimenē leva pamazām atrada savu – vecākās māšas – vietu.

Kopsavilkums

Šajā rakstā parādīju, kā iespējams izmantot smilšu attēlu veidošanu smilšu kastē sociālā pedagoga darbā, lai mācītu skolēniem sociālās prasmes un uzlabotu viņu komunikāciju, kā arī mācītu konfliktu nevardarbīgu risināšanu.

Smilšu attēlu veidošana tradicionāli pieder pie smilšu terapijas, ko izmanto psihoterapeiti gan darbā ar bērniem, gan pieaugušajiem, gan

individuālā darbā, gan darbā ar ģimenēm un grupām. Tomēr es vēlējos parādīt, kā smilšu attēlu veidošanu var lietot sociālais pedagogs, izmantojot to vairāk ar sociālpedagoģisku, nevis terapeitisku vai diagnosticējošu mērķi.

Šajā rakstā devu ieskatu smilšu kastes izmantošanas principos un sniedzu priekšstatu par procesu, kā notiek smilšu attēlu veidošana. Lai ilustrētu teorētisko materiālu, sniedzu arī viena gadījuma aprakstu, kurā dalījās pieredzē par savu darbu ar 2.klases meiteņu grupu.

Uzskatu, ka smilšu attēlu veidošana smilšu kastē ir efektīvs instruments prasmīga sociālā pedagoga arsenālā, lai palīdzētu skolēniem veidot gan pavisam vienkāršas, gan padziļinātas saskarsmes, komunikācijas un konfliktu risināšanas prasmes. Turklāt tā dod skolēniem tik nepieciešamo emocionālo atslodzi un spriedzes izlādēšanas iespēju radošā spēlē.

Izmantotā literatūra:

1. Engere I. u.c. Sociālā pedagoga darbība konfliktu situāciju risināšanā skolā. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2004.
2. Rudņicka Z. Sociālais pedagogs skolā. – Rīga: Raka, 2001.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т., Грабенко Т. Практикум по креативной терапии. – Санкт-Петербург: Речь, 2001.

SPĒĻU TERAPIJA: KLĪNISKAIS ATBALSTS AUDŽUĢIMENĒ IEVIETOTIEM BĒRNIEM

Elizabete Pefere-Talbota (Elizabeth Peffer Talbot)

Šajā rakstā ir atspoguļota problēmu nopietnība, ar kurām saskaras bērni un ģimenes, iesaistoties bērnu labklājības sistēmā. Spēļu terapija ir klīniska iejaukšanās, ko izmanto darbā ar bērniem, kuri cietuši no vardarbības vai atstāti bez uzraudzības un nespēj citiem izpaust savus pārdzvojumus. Praktiķiem spēļu terapija palīdz saprast vecāka un bērna attiecības, un sociālajiem darbiniekiem tā palīdz pieņemt lēmumu par pastāvīgas dzīves plānošanu. Spēļu terapija kā klīniska iejaukšanās palīdz mazināt bērnu pārdzvojumos radušos psiholoģisko stresu, kad viņi izņemti no ģimenes, kā arī mazina bērna emocionālo sabrukumu, nonākot audžuģimenē. Tā ļauj bērniem izteikt savas jūtas un veicina lēmumu pieņemšanu.

Atslēgas vārdi: audžuģimene, sadarbība, spēļu terapija, nenorādošā spēļu terapija, atkalapvienošanās

Plānošanas terapija: klīniskais atbalsts audžuģimenē ievietotiem bērniem

Sociālā darba praktiķi, kuri strādā ar bērniem, ir nobažījušies par bērnu stabilitāti audžuģimeņu sistēmā jau kopš 1959.gada, kad Mass un Englers publicēja sava pētījuma atklājumus, identificējot šodien zināmo audžuģimenes aprūpes lēno attīstības gaitu. (15) Pētījumā teikts – ja reiz bērns neatkarīgi no viņa vecuma ir nonācis audžuģimenes aprūpē, viņš arī paliek šajā aprūpes sistēmā, pārceļoties no mājas uz māju, līdz sasniedz pilngadību. Šī pētījuma rezultātā bērnu labklājības praktiķi sāka pētīt audžuģimenes aprūpes sistēmu un jautājumus, kas saistīti ar pastāvības (angļu val. *continuity* – nepārtrauktība, kontinuitāte, pastāvība) aizkavēšanos to bērnu dzīvē, kuri uzaug audžuģimenēs. Viņu centieni rezultātā 1980.gadā tika pieņemts "Likums par adopcijas atbalstu un bērnu labklājību" (Publiskās tiesības 96-272). Šī likuma mērķis bija stiprināt tiesību normas, kurās noteikti sociālie pakalpojumi bērniem, kā arī 18 mēnešu ilgo laika periodu, kas bērniem ir jāgaida, lai saņemtu audžuģimenes aprūpi pirms likuma par pastāvības plāna ieviešanu. Publiskajās tiesībās tika paplašināts no vardarbības cietušo un bez uzraudzības atstāto bērnu aizsardzības jēdziens. Likums koncentrējās uz

ģimeņu saglabāšanu un stiprināšanu, uz pastāvības nozīmību bērnu dzīvē. Vecāku tiesības šajā likumā tika uzskatītas par vissvarīgākajām, izskaidrojot to ar ģimenes saglabāšanas mandātu. Citi mērķi saistībā ar pastāvību, piemēram, adopcija, tika apsvērti vienīgi tajā gadījumā, ja ģimenes saglabāšana ar atkalapvienošanos nebija vēlama.

80. un 90.gados būtiski palielinājās bērnu skaits, kuri tika ievietoti un aprūpēti audžuģimenēs ilgu laiku vai uzauga tajās. Bērnu un vecāku jautājumi kļuva aizvien nopietnāki. Seksuālās vardarbības jautājumi parādījās ne vien kā šīs paaudzes problēma, bet kā problēma, ko iepriekšējās paaudzes nebija spējušas atrisināt sabiedrības kauna sajūtas un tabu dēļ, kas ar to saistījās. Ar vardarbību mājās, atkarības vielu lietošanu un bezpajumtniecību saskārās aizvien vairāk bērnu un pieaugušo. Tāpēc sociālie dienesti saskārās ar pārsteidzošu lielu bērnu skaitu, kuriem bija nepieciešama īslaicīga dzīvesvieta. Ilinoisā 1987.gadā bērnu skaits, kuri atradās audžuģimenēs, sasniedza 17 276 un 1996.gadā – jau 50 000 (IDCF). Tika aprēķināts, ka ASV kopumā ārpusģimenes aprūpē dzīvo vairāk nekā pusmiljons bērnu. (28)

Lai samazinātu laiku, ko bērni dzīvoja audžuģimenēs, valdība 1997.gadā pieņēma "Likumu par adopciju un drošu ģimeni" (LADĢ). Likumā bija noteikts, ka vecāku tiesības var pārtraukt pēc 12 mēnešiem, ja vecāki nav atbilstoši rīkojušies, lai izlabotu apstākļus mājās. Vissvarīgākais nosacījums bija bērnu drošība un viņu intereses, tās bija svarīgākas par vecāku tiesībām uz bērnu. Ģimenes atkalapvienošana ir grūtākais lēmums, kas jāpieņem sociālā darba praktiķiem, jo sekas, kādas var rasties bērnam, ja vardarbība atkārtojas, var būt ļoti smagas. Bieži vien sociālo dienestu darbinieki saņem spēcīgu kritiku, ja citi nepiekrīt viņu ieteikumiem par ģimenes atkalapvienošanu.

Pirms iesaka atkal apvienot ģimeni vai izveidot citu bērna pastāvīgas dzīves veidu, sociālajiem darbiniekiem ir jāizvērtē bērna drošība un intereses. Politika pieļauj, ka bērnu intereses ir jāizvērtē, apsverot jautājumu par bērna pieķeršanos. Sociālās aprūpes darbiniekiem ir jāizvērtē, 1) cik tālu ir attīstījies bērna identitāte, 2) bērna izcelšanās un saites, kas ietver šādus aspektus: kur bērns patiesībā izjūt mīlestību, pieķeršanos un to, ka viņš tiek novērtēts; bērna drošības sajūtu; bērna ģimeniskuma sajūtu; bērna pieķeršanās nepārtrauktību; vismazāk postošo vietu, kas bērnam būtu kā alternatīva; 3) bērna saites ar kopienu, ieskaitot baznīcu un draugus, 4) bērna pastāvību un 5) iespējamus riskus, kuriem bērns var tikt pakļauts, ienākot un dzīvojot ģimeni aizstājošajā aprūpē (LADĢ, 1997).

Šie ir sarežģīti apsvērumi, ko ir grūti novērtēt, pat ja sociālajam darbiniekam ir pietiekami laika, ko pavadīt kopā ar bērniem. Spēju terapeiti bieži vien tiek norīkoti par sociālā darbinieka palīgiem vai bērnu advokātiem sakarā ar pagarināto laiku, kas nepieciešams

terapijas attiecībām un klīniskajiem novērojumiem. Terapijas spēles laikā bērni var izpaust savas jūtas un pastāstīt citiem par savu pieredzi. Spēļu terapeiti, kuri ir sagatavoti klīnikā, spēj novērtēt, interpretēt un izteikt bērna attieksmi.

Kas ir spēļu terapija?

Spēļu terapiju formulē kā oficiālas un regulāras attiecības ar bērnu, kuram ir neadekvāta uzvedība. Šajā terapijā galvenā ārstēšanas metode ir izglītots speciālists ar terapeitiski atvasinātām spēles aktivitātēm. (24) Tas ir process, kurā bērns var izspēlēt savas jūtas, par tām pastāstot, tās izdzīvojot un mācoties tās kontrolēt vai aizliegt. (3) Spēle ir bērna pašizpaušmes simboliskā valoda. Tā ir spēļu terapija: klīnisks atbalsts, kas ir atzīts par nozīmīgu attīstības uzdevumu. (34) Spēlē bērni var izpaust savas dusmas un sāpes un izdzīvot traumatisko pieredzi drošā vidē. Atšķirība starp spēli un spēles terapiju ir tā, ka terapeits spēj interpretēt simbolisko spēli, spēj izteikt vārdos emocijas, ko bērni ir gatavi pieņemt un saprast. Spēļu terapija veicina bērnu pašpārļiecību, palīdzot viņiem šajā vidē izmantot savas spējas. Uz sevi orientētā spēle parādās terapeita drošajā vidē, kur nekas netraucē, jo viss ir paša bērna pārdzīvots. (13)

Spēle ir bērna valoda. Tas ir ļoti būtiski, jo bērni nav attīstījuši valodas prasmes, kas ļautu viņiem izpausties vārdiski. Spēļu terapija bērniem dod iespēju sazināties tādā valodā, kas pēc savas būtības ir simboliska. Spēlējoties bērni rada savu fantāzijas pasauli, kas dzīvē atspoguļojas, izmantojot rotaļlietas. Fantāzija ļauj bērniem savas rūpes, bailes un vainu pārvērst priekšmetos. Tā ļauj viņiem distancēties no traumatiskajiem notikumiem. Kad bērni drīkst ļaut vaļu fantāzijai, viņi spēj labāk ieskatīties emocijās, kas nomāc vai baida viņus dzīvē. Tas bērniem dod iespēju piedzīvot neiespējamo un apsvērt sekas, kādas rastos pēc viņu rīcības. (3; 27; 21) Tas arī dod bērniem iespēju atskatīties uz traumatiskajiem notikumiem, un ļauj izpētīt iespējamo pārveidoto traumatiskā notikuma rezultātu, kamēr viņi atrodas spēļu istabas drošībā.

Spēļu istabā bērniem ir iespēja izjust savas vides kontekstu. Tā ir vieta, kur viņi var brīvi izpaust un izbaudīt savas visdziļākās domas, dažas no kurām var būt pārāk biedējošas vai izraisīt nemieru. Tādējādi tiek radīta situācija, kas palīdz šiem bērniem iegūt drošības sajūtu arī ārpus spēles un fantāzijas. (13; 30) Pārmaiņas risinās tuvākā attīstības zonā, kur bērns cenšas atrisināt vai aizmirst savu pagātņi un virzās uz nākamo attīstības līmeni. (36)

Nenorādošā spēļu terapija: traumatizētu bērnu ārstēšana

Nenorādošā spēļu terapija ir izrādījusies ļoti noderīga, ārstējot traumētos bērnus, un tā parādījās kā izvēles ārstēšanas metode no vardarbības cietušiem bērniem. (3; 22; 32; 30) Nenorādošās terapijas pieeja uzsver bērnu un viņa terapeita attiecību nozīmību. Tradicionāli terapeits primāri ir novērotājs, cilvēks, kurš pārdomā spēles aktivitātes, lai gan šī metode ir attīstījusies un terapeits drīkst piedalīties spēlē, tādējādi uzlabojot šīs attiecības. Bērniem tas dod iespēju izbaudīt pieaugušā klātbūtni, kurš ir pilnībā viņiem pieejams un ar kuru viņi var sadarboties pēc savas izvēles. (26; 21; 7; 17) Nenorādošā spēļu terapija ļauj bērniem no jauna radīt traumatisko pārdzīvojumu drošā vidē. Ar tiesiskām un empātiskām attiecībām, ko rada terapeits, bērni var pārdzīvot emocijas, kas bieži vien ir pārāk sadrumstalotas un biedējošas, lai atklātu tās īstajā dzīvē. Terapeitiskā vide dod bērniem iespēju izpētīt savas izjūtas un audzināt savu sabojāto ego. (16; 26; 25; 21)

Viena no šī modeļa stiprajām pusēm ir tā, ka dažas ārstēšanā izmantotās tehnikas ir viegli saprotamas, tās var iemācīt profesionāļiem un dažos gadījumos arī vecākiem, lai veicinātu vecāka un bērna attiecību empātisko dabu. Šī metode, kur darbs tiek veikts kopā ar vecākiem, ir pazīstama kā "filiāles terapija". Šo terapiju (ar dažiem ierobežojumiem) pašreiz izmanto, lai stiprinātu iespējamus vecāku un bērnu panākumus, kad viņi ir atkal apvienoti pēc nošķiršanas perioda, kas bijis noteikts vardarbības pret bērnu vai bērna atstāšanas bez uzraudzības dēļ. Filiāles terapijas pamatmērķis ir iemācīt vecākiem četras pamata prasmes, ko parasti lieto spēļu terapijā. Šīs prasmes ir: strukturēšana, empātiska klausīšanās, iedomu spēle un ierobežojumu noteikšana. (34) Galvenais mērķis ir veicināt vecāka empātiju pret bērnu.

Strukturēšana palīdz vecākiem iemācīties nospraust bērniem robežas, kā arī palīdz izveidot ietvaru, lai pārvaldītu attiecīgās sekas. Empātiskā klausīšanās palīdz vecākiem parādīt bērniem savas jūtas un izpratni. Tas palīdz bērniem saprast, ka viņu vecāki ir ieinteresēti un pieņem viņu vajadzības un jūtas. Tas dod vecākiem un bērniem iespēju noskaidrot jebkuras nesaskaņas. Tas stiprina saskarsmi starp vecākiem un bērniem, samazinot iespēju, ka var notikt tālāka vardarbība. Iedomu spēle palīdz vecākiem iemācīties, kā spēlēt ar saviem bērniem. Tas ir kā logs uz bērnu pasauli.

Ierobežojumu noteikšana rada robežas. Ierobežojumi bērniem ir svarīgi, jo tie ļauj viņiem justies droši. Ierobežojumi palīdz bērniem iemācīties, ka viņi ir atbildīgi, ja paši izvēlas neņemt tos vērā. (34) Ierobežojumu noteikšana palīdz vecākiem saprast un atzīt attiecīgo robežu nozīmību, un šī ir problemātiska joma, ar ko saskaras daudzas

vardarbīgas ģimenes. Filiāles terapija spēj stiprināt vecāka un bērna attiecības tajās ģimenēs, kuras ir atkal apvienojušās. Tomēr to neiesaka visām ģimenēm, kas darbojas bērnu labklājības sistēmā. To neiesaka izmantot arī vecākiem, kam ir noteikta psiholoģisko attīstības traucējumu diagnoze. (34)

Audzģimenes aprūpes pieredze

Viena no bērna labklājības sistēmas vāmajām pusēm ir tā, ka trūkst pieejamu klīnisko ārstniecības metožu bērniem, kuri ir nošķirti no ģimenēm. Daži šo trūkumu attiecina uz "vardarbībā cietušo bērnu nodošanu ārpusģimenes aprūpē" (16), kas sākās 1960.gada vidū. (22) Vēsturiski aprūpe audzģimēnē apriori tika uzskatīta par ārstniecības metodi. Ņemot vērā audzģimēnē aprūpes sistēmas nestabilitāti un vēsturi, kas saistījās ar šīs sistēmas lēno attīstību, pieņēmums par aprūpi audzģimēnē kā ārstniecības metodi ir pamatots.

Klīnikā strādājošie zina – kad bērnus ievieto audzģimēnē, viņi pārdzīvo psiholoģisko stresu, jo tiek nošķirti no vecāka/-iem. Kad bērni pārceļas no vienas mājas uz otru, viņi tiek pakļauti atkārtotu psiholoģisku traumu ciklam, kam ir dažādas pakāpes, nošķirtībai un zaudējumam, ko pavada dziļas bēdas un sāras. Šī trauma negatīvi ietekmē bērna identitātes attīstību, viņa spēju tikt galā ar situācijas radīto stresu. Daudzos gadījumos audzģimēnē netiek galā ar vilšanos, ko viņu mājās piedzīvo pieņemtie bērni. Bieži vien tas noved pie bērna uzvedības saasināšanās un iespējama dzīvesvietas zaudējuma.

No klīniskās perspektīvas raugoties, sevis zaudēšana ir galvenā šo bērnu problēma. (20) Bērnu labklājības sistēmas starpniecība un sekojošā trauma, ko radījusi nošķiršana no vecāka, sagrauj bērna drošo pamatu, ko veidojusi pieķeršanās vecākam. Pieķeršanās tiek definēta kā jūtu saistība, un to raksturo bērna vēlme būt pieķeršanās objekta tuvumā. (6) Neveiksme drošu attiecību veidošanā ierobežo bērna emocionālo, izziņošo un sociālo attīstību. (25) Atdalīšana no piesaistes objekta var radīt bērnam psiholoģisku stresu. Ja to vēl papildina vardarbības ietekme, šie bērni ir pakļauti psiholoģiska kaitējuma riskam. Pašdestrukcijas simptomi ietver depresiju, hiperaktivitāti, hiperagresivitāti, dīvainu uzvedību, neīstu briedumu vai mācīšanās traucējumus. (16) Protams, ir svarīgi samazināt bērna piedzīvotos zaudējumus. Ja vardarbības vai uzraudzības trūkuma gadījumā ir jāpārtrauc piesaiste primārajai figūrai, audzģimēnē stabilitāte būs ļoti izšķirošs faktors bērna atveseļošanā.

Spēļu terapija: bērna labklājības starpniecība

Spēļu terapija ir atbilstoša metode, lai palīdzētu bērniem tikt galā ar ilgstošo zaudējumu, ko radījusi atdalīšana no vecākiem, krīze, ieejot audžuģimenē, un jautājumi, kas saistīti ar bērna nonākšanu bērna labklājības sistēmas uzmanības lokā. Spēļu terapija palīdz bērnus stabilizēt, dodot viņiem iespēju izpētīt savas izjūtas pēc nošķiršanas no vecākiem un ievietošanas audžuģimenē. Terapijas laikā sadarbība ar bērniem ir iespējama tikai ar audžuģimeņu starpniecību. Bieži vien emociju izraisīta uzvedība grauj šīs attiecības un bērni ir jāpārvieto no vienas audžuģimenes uz citu. Spēļu terapija veido vardarbībā cietušajiem bērniem drošu vidi, kurā viņi var brīvi darboties un izpētīt piedzīvotās emocijas, kurām nebūs nekādu seku, nozīmes un izplatības. Valoda ierobežo izpaušanos. Kad bērni drīkst izspēlēt savas emocijas, bet viņiem trūkst valodas, lai tās izteiktu, viņi var izpētīt izjūtas, kādas iztēlojas pēc sava scenārija. Tas palīdz bērņus stabilizēt, saprast, kas ar viņiem ir noticis, un piemērot šīs izmaiņas dzīvē. Bieži vien tas palīdz saglabāt audžuģimenes un notiek iesaistīšanās iespējamā audžuģimenes aprūpes attīstībā.

Spēļu terapija palīdz bērniem tikt galā arī ar traumu, kas var rasties pēc tikšanās ar vecākiem. Lai arī bērnu un vecāku tikšanās ir svarīgas, lai saglabātu viņu attiecības, tās bieži rada nemieru, nošķirtības izjūtu, bailes no pamestības, kas var novest līdz depresijai. Reizēm vecāku psiholoģiskās problēmas kaitē tikšanās kvalitātei, pievīlot bērnu. Šādas izjūtas bērņā var izraisīt agresivitāti, neticību cilvēkiem, kuri cenšas viņam palīdzēt, kā arī grūtības kontrolēt savus impulsus. Ir bērni, kuri raud un attālinās. Spēļu terapija palīdz bērniem izspēlēt viņu emocijas. Viņi dod bērniem valodu, lai aprakstītu savas emocijas – tā ir uzvedība spēles laikā.

Terapeiti var arī palīdzēt audžuvecākiem izprast emocijas, kas parādās mājās, kad bērns izlādējas. Ļaujot ieskatīties bērna sāpīgajos pārdzīvojumos, terapeiti var sniegt audžuvecākiem ierosinājumus, kas palīdzētu mazināt bērna raizes. Šāda intervence dažkārt var novērst audžuģimenes izjukšanu. Spēļu terapijā iegūtā stabilitāte dod bērniem brīvību, lai tiktu galā ar disfunkcionālām vecāku un bērna attiecībām un problēmām, kas saistītas ar audžuģimeni. Līdzko bērni ir ieguvuši pastāvību audžuģimenē, viņi ir spējīgi veiksmīgāk atrisināt problēmas saistībā ar vardarbību, iespējams, veicinot atkalapvienošanos ar savu ģimeni vai palīdzot virzīties uz ilgstošām attiecībām.

Tā kā bērniem jāiziet cauri nošķiršanai no vecākiem, jārisina arī citas problēmas. Dževels ir identificējis piecas jomas, kas palīdzēs bērniem dzīvot tālāk. (12) Pirmkārt, bērniem jāzina, kāpēc viņi ir nošķirti no vecākiem, nevainojot tajā sevi. Parasti audžubērni apzinās, kāpēc ir

nodoti audžuģimenei, un bieži viņi šajā nošķirtībā vaino sevi. Sevis vainošana bieži vien noved pie bailēm, no kurām var atbrīvoties pašdestruktīvi. Rezultātā izveidojas nepārtraukts aplis, kurā neveicas ar audžuģimeņu atrašanu un kur turpinās ilgstoša nošķirtība no ģimenes. Bērniem jāmacās izprast šīs sajūtas, jāliek viņiem tās apzināties, lai bērni varētu pēfīt, izteikt vārdos un atrisināt savas problēmas. Viņiem ir jāiemācās izteikt dusmas, bēdas, vainas vai kauna sajūta, kas tiek turēta sevī. (12) Bērniem ir jāsaprot, ka nošķiršana nav viņu vaina. Otrkārt, bērniem ir jāzina, kur viņi ir dzīvojuši un kurš par viņiem ir rūpējies pēc nošķiršanas no vecākiem. Viņiem ir arī jāsaprot, ko viņi būtu darījuši, lai situācija atrisinātos citādi. (12) Treškārt, lai viņi turpinātu dzīvot, viņiem tieši vai simboliski ir jāatvadās no saviem aprūpētājiem. Viens no veidiem, lai palīdzētu bērniem sakārtot savu dzīvi un simboliski atvadīties, ja aprūpe nav bijusi veiksmīga, ir atmiņu grāmata – fotoalbums. Ceturtkārt, aprūpētājiem ir jāatļauj bērniem būt laimīgiem, mīļētiem, veiksmīgiem un mīlošiem. (12) Plektkārt, bērniem ir jāgatavojas skatīties nākotnē ar pēc iespējas mazākām bažām par savu pagātni. (12)

Turpinoties beznosacījuma attiecībām ar terapeitu, bērnam tiek dota brīvība izpēfīt savas dziļākās jūtas vidē, kas netiek vērtēta un ir droša. Ārstniecība notiek ar terapeita pārdomu palīdzību, jo bērns pārdzīvo un formulē savu traumatisko pārdzīvojumu. Dažreiz terapeita pārdomas atspoguļojas valodā, dažreiz tās atklājas skatienā vai sejas izteiksmē. Šīs pārdomas ļauj bērnam just, izteikt un pārdzīvot pagātnes traumu, tās ir kā mudinājums pārvērst tās realitātē. (13; 14; 19) Terapeitiskās attiecības ļauj bērnam atveseļoties, stiprinot viņu sadragāto pašvērtējumu un palīdzot no jauna saprast to, kas ir pieņemams un nepieņemams, kā arī izjust nepārtrauktu un neapdraudētu aprūpi. (18) Terapeitiskā nozīmē spēju terapija ir interence, kas palīdz novērst situāciju, kurā bērns internalizē vecāku veikto vardarbību vai nevērību pret bērnu. (16)

Koordinācija tiesiskajā sistēmā

Vardarbības un atstāšanas bez uzraudzības gadījumos bērnu terapii, iespējams, ir vienīgi cilvēki, kuri spēj sadzirdēt bērna kluso balsi, kas atklājas simboliskajā spēju valodā. Tiesu sistēmā bērnu balsis bieži ir pārāk klusas un ierobežotas, pakļautas pieaugušo interpretācijai, kuru lomas vai darba gaitas var kompromitēt bērnu vajadzības. Aizbildnim (*The Guardian Ad Lit em (GAL)*) ir jāpārstāv bērnu intereses. Šajā gadījumā nav nozīmīgi ieteikumi, kas saistās ar bērnu vajadzībām vai to, ko bērni vēlas. Vardarbības un atstāšanas bez uzraudzības

gadījumos pusaudžu tiesa nozīmē aizbildņa palīdzību. Dažkārt aizbildņi ir advokāti, citkārt tie ir apmācīti brīvprātīgie, pazīstami kā CASA (tiesas nozīmētie speciālie advokāti). Tomēr nav garantiju, ka viņi ir izglītoti un pieredzējuši speciālisti un ka viņiem ir zināšanas, kas nepieciešamas bērnu interešu pārstāvēšanai.

Sociālajam darbiniekam, kas vada šos gadījumus, ir jāpieņem lēmumi, kas būtu bērnu interesēs. Bērnu labklājības sistēmā sociālie darbinieki ir mācīti no ekoloģiskās perspektīvas, ņemot vērā vidi mikro-, mezo- un makrosistēmas līmenī. Lai arī drošība un bērna intereses ir pašas būtiskākās bērnu labklājības likumā, uz bērniem raugās nevis kā uz indivīdiem, bet gan caur sistēmas objektīvu – ģimene tiek uzskatīta par vienu veselumu.

Parasti tiesas pieņem sociālā darbinieka ieteikumus par gadījuma raksturojumu, tomēr, ja procesā ir iesaistīts spēļu terapeits, tiesa parasti vēlas to dzirdēt tieši no terapeita. Tas spēļu terapeitam ļauj izskaidrot pārdzīvojumus, no bērna viedokļa raugoties, kā arī ļauj izteikt vārdos to, ko bērns parādījis spēlē. Spēļu terapeits, iespējams, ir vienīgais cilvēks, kurš bērnu pazīst pietiekami labi, lai objektīvi risinātu piekļūšanās problēmas atbilstoši tam, kas noteikts bērnu labklājības politikā.

Atkalapvienošanās procesa stiprināšana

Paredzamā ģimenes atkalapvienošana bērniem var likt iziet cauri t.s. "baiļu otrajai fāzei". (4) Spēļu terapija bērniem dod iespēju apzināties viņu neviennozīmīgās izjūtas par ģimenes atkalapvienošanu. Terapeitiskā spēlē bērni var izspēlēt savas raizes. Viņu emocijām tiek doti vārdi un valoda. Tā kā ģimenes nav pieradušas atrisināt ģimenes atkalapvienošanās procesu, nav neierasts, ja parādās jaunas pretestības formas vai bērni var pārbaudīt vecāka un bērna attiecības pirms atkalapvienošanās. (4) Terapeitiskajā spēlē bērniem ir iespēja spēļu istabas drošībā izjust bailes un izspēlēt tās pēc saviem loģiskajiem apsvērumiem. Jaunajā vidē, izpētot šo saskarsmi, iespējams palīdzēt samazināt nemieru, kas varētu sagraut mēģinājumu apvienot ģimeni. Spēļu terapija dod bērniem iespēju izspēlēt situācijas, kuras sagrāvusi vardarbība vai atstāšana bez uzraudzības, un viņi var novērot paši savu spēli, kam ir dažādas beigas, redzot pārmaiņas vidē. Visbeidzot spēļu terapiju var palīdzēt bērnam izstrādāt drošības plānu, par atskaites punktu pieņemot to situāciju, kurā notikusi vardarbība. Spēles laikā bērna izstrādātais drošības plāns var palīdzēt mazināt bailes, kas bieži vien parādās atkalapvienošanās situācijā.

Spēļu terapija stiprina atkalapvienošanos. Attiecības ar terapeitu bērnam rada pastāvības sajūtu un stabilitāti pārejā no audžuģimenes

aprūpes uz ģimeni. Tā piedāvā bērnam spēļu istabas drošību, kur strādāt ar izjūtām, kas saistītas ar ģimenes un draugu pamešanu, kuriem bērni ir ļoti pieķērušies, un ar nedrošību, atkal esot mājās. Kad ģimene atkal tiek apvienota, vecākiem un bērniem ir jāatjauno attiecības. Bērniem ir jāatrod sava niša gan ģimenē, gan kopienā. Spēļu terapija piedāvā arī katarses procesu drošā vidē, kur bērni var strādāt ar problēmām, kas radušās citu ģimenes locekļu veikto izmaiņu dēļ. Šis process veicina enerģiju un stiprina ģimenes veiksmīgas atkalapvienošanās iespējamību.

Gadījuma piemērs

Piecgadīgais Kevins tika pārvietots no mātes un viņas drauga mājas, kad tika paziņots par vardarbību pret bērnu un bērna labklājības izmeklētāji uzskatīja, ka zēnam šī ir nedroša vide. Kevins bija vienīgais bērns, kurš tika izņemts no mātes mājām un nodots ārpusģimenes aprūpē. Mātes draugam nepatika, ka Kevins ir cita vīrieša bērns. Kamēr māte bija darbā, viņas draugs Kevinu fiziski iespaidoja, sitot ar siksnu. Kevins bija nobijies un, kad mātes draugs bija aizņemts, mēģināja bēgt. Mātes draugs zēnu noķēra un saspārdīja viņam sānus. Zilumi bija ļoti lieli. Tiesa izdeva aizsardzības pavēli, kas aizliedza jebkādu Kevinu un mātes drauga kontaktu. Ar nosacījumu, ka mātes draugs nedrīkst būt klāt, māte drīkstēja apciemot dēlu katru otro nedēļas nogali.

Kevinu iekārtoja pie tēva, pamātes Mērijas un divus gadus vecā pusbrāļa Džeisona. Divus mēnešus pēc vardarbības gadījuma tēvs Kevinu atveda uz spēļu terapiju. Kevins vēlējās tēva paskaidrojumu par aizbildniecības maiņu. Viņam bija grūtības ievērot trīs primāros noteikumus: neatstāt pagalmu bez atļaujas, neiet spēlēties citu mājās bez tēva vai Mērijas atļaujas un nešķērsot ielu bez tēta vai Mērijas. Vecāki bija ievērojuši, ka Kevins aizvien biežāk ir bēdīgs un kliež par nenozīmīgām lietām. Tēvs un Mērija bija ļoti noraižējušies par fiziskās vardarbības un nevērības izraisīto emocionālo ietekmi, kāda Kevinam radās, kad viņu apciemoja māte.

Tēvs bija nobažījies par Kevinu, jo viņš bija liecinieks mātes varmācībai, kad viņa bija atnākusi uz tikšanos. Viņa bija ieradusies ar apmēram stundas nokavēšanos. Ienākot pa durvīm, viņa bija iesitusi Mērijai pa seju. Tajā brīdī tēvs atradās uz kāpnēm kopā ar Kevinu un divgadīgo Džeisonu. Māte uzkāpa pa trepēm, paķēra Kevinu un vilka ārā no mājas. Tika izsaukta policija, un tēvs Kevinu paņēma no policijas iecirkņa. Zēns acīmredzami bija satraukts, un uz viņa rokām bija zilumi no mātes tvēriena.

Trešajā vizītē spēļu istabā bija leļļu māja, kas iezīmēja terapeitiskās vides sākumu. Terapeitiskā vide Kevinam ļāva radīt savu fantāzijas pasauli, kurā viņš varēja izdzīvot savas problēmas un darboties ar savām

izjūtām par māti un bailēm no viņas drauga.

Leļļu mājas ģimene sastāvēja no mātes, tēva, mazuļa un četriem bērniem. Spēlē Kevins bija ļoti radošs. Viņš to papildināja ar mazu polārlāci un 12 pingvīniem no galda spēles. Dažreiz Kevins uzņēmās ģimenes suņa lomu, kas gulēja ārpusē, jo bija pārāk liels, lai ietilptu leļļu mājā. Plastmasas sedziņu viņš izmantoja kā ģimenes suņa spilvenu vai guļammaisu. Dažreiz tā kalpoja kā supermena apmetnis.

Kad Kevins sāka spēlēt ar leļļu mājas ģimeni, kļuva skaidrs, ka problēma, ar ko viņš nāk uz šo terapiju, ir noteikumi. Trīs mēnešus Kevins pētīja sajukumu savās sajūtās par noteikumiem. Leļļu mājas ģimeni viņš izmantoja, lai izpētītu, kas notiek, kas noteikumus pārkāpj. Katru nedēļu leļļu bērni devās ārā spēlēt. Leļļu māte teica, lai viņi ir uzmanīgi un nedodas uz alu, jo tā nav droša. Alā dzīvoja polārlācis, kas varēja viņus savainot. Leļļu tēvs teica mātei, lai viņa neuztraucas. Viņš aizies uz alu un atvedīs bērnus mājās sveikus un veselus. Kevins sajuta prieku, vērojot, kā bērni pamet māju, pārkāpj noteikumus un kā tēvs viņus nogādā drošībā.

Pēc dažām nedēļām leļļu mājas ģimenes stāvoklis kļuva apgrūtinošs. Dažkārt polārlācis nogalināja bērnus. Tā kā Kevinam nebija izpratnes par nāves galīgumu, bērni atdzīvojās, un tēvs ieradās viņiem pakal, lai aizvestu viņus mājās. Māte vienmēr bija noraižējusies par bērniem un ļoti laimīga, redzot, ka viņi ir atgriezušies mājās.

Nedēļām ejot, Kevins sāka ieskatīties savās izjūtās aizvien dziļāk. Dažreiz bērni tika ierauti ļoti riskantos pasākumos. Viņi rāpās uz mājas jumta. Leļļu māte protestēja, raizējās par viņu drošību un neļāva bērniem kāpt uz jumta. Bērni neklausīja. Dažreiz viņi nokrita. Leļļu māte vienmēr bija sarūgtināta un uztraucās, ka bērni var savainoties. Tēvs vienmēr izglāba bērnus, pat ja viņš zināja, ka, glābjot viņus, pats savainosies.

Leļļu mājā sākās vardarbība. Šajā procesā Kevins ieviesa jaunu figūru – sliktu zēnu ar motociklu. Māte kļuva pavisam nespējīga. Vairs neizvirzīja noteikumus un nelūdza uzmanīties. Sliktais zēns ienāca mājā, izpostīja visas mēbeles un izmeta tās pagalmā. Viņš nolaupīja bērnus, tēvu un 12 pingvīnus. Māte nespēja nevienu aizsargāt, viņa tikai stāvēja pagalmā un raudāja. Kevins šo tēmu izspēlēja vairākkārt, katru reizi nopietni izpētot leļļu ģimenes locekļu lomas. Dažreiz viņš pats bija sliktais zēns, dažreiz viņš tēloja ģimenes suni, kurš arī tika nolaupīts.

Vēl pēc dažām nedēļām vardarbība pieauga. Sliktais zēns atbrauca ar motociklu un izpostīja visu, kas atradās leļļu mājā. Tad viņš nogalināja tēvu un bērnus. Viņš nogalināja arī 12 pingvīnus un polārlāci, kuri devās glābt ģimeni. Māte pret to iebilda, bet viņa nespēja glābt ģimeni. Kad sliktais zēns piekāva māti, viņa aizbrauca viņam līdz ar motociklu. Šis ainas Kevins izspēlēja atkārtoti nedēļām ilgi. Dažreiz viņu

pārņēma emocijas un viņš atgriezās pie mierīgās leļļu mājas spēles. Bieži viņš tēloja ģimenes suni, kurš kaut kādā veidā spēja izglābt ģimeni un sargāja māju no sliktā zēna. Citreiz spēle beidzās ar pilnīgu leļļu ģimenes izpostīšanu.

Vardarbība, ko Kevins izspēlēja, parādīja ne tikai to vardarbību, ko viņš bija pieredzējis, dzīvojot kopā ar māti, bet arī gadījumu, kad māte viņu nolaupīja no tēva mājām un kad viņš bija nokļuvis policijas iecirknī.

Tīs mēnešus Kevins strādāja ar savu problēmu, ar ko viņš bija atnācis uz terapiju – noteikumiem. Terapijas laikā zēns pārgāja no noteikumu ievērošanas jautājuma uz jautājumu, kāpēc noteikumi ir svarīgi – drošības dēļ. Pārceļoties fantāzijas pasaulē un radot vidi, kur viņš varēja ļaut vaļu emocijām, Kevins atskatījās uz noteikumiem, ko bija izvirzījuši tēvs un Mērija. Viņš izpētīja savas emocijas, ko bija izjūts, kad neievēroja šos noteikumus. Viņš izpētīja vidi, kurā "cilvēki visu pamana" un kur noteikumi tiek ievēroti. Pēc tam izpētīja noteikumu neesamību un struktūras trūkumu viņa mātes mājās, vidē, kur "cilvēki neko nepamana".

Spēles laikā viņš izpētīja savas izjūtas par mātes attiecību turpināšanu ar viņas draugu. Viņš atklāja, ka draugs bijis klāt visās tikšanās reizēs ar māti, un viņš varēja pateikt, ka viņam bija bail.

Pēc ziņojuma iesniegšanas tiesai un spēļu terapeita ieteikumiem apciemošanas tiesības mātei tika samazinātas līdz divām astoņu stundu kontrolētām vizītēm mēnesī. Vecvecāki piekrita, ka apciemojumi notiek viņu mājā, tie tiek kontrolēti un mātes draugs nedrīkst atrasties Kevina tuvumā. Tēvam tika dota pastāvīga aizbildniecība pār Kevinu.

Kopsavilkums

Spēļu terapija ir dzīvotspējīga bērnu ārstēšanas metode audžuģimenes aprūpē. Tā ļauj bērniem iziet cauri saviem pārdzīvojumiem. Tajā bērni var izstāstīt savu stāstu, izpaužot notikušo, ja viņiem trūkst valodas prasmes. Spēļu terapija var dot būtisku ieguldījumu, pieņemot lēmumus par bērnu drošību un interesēm, palīdzot viņiem izprast un izteikt savas izjūtas.

Izmantotā literatūra:

1. Adoption Assistance and Child Welfare Act of 1980, § 1357.15 (e) (2), 94 Stat. 500–535, 45 (1980).
2. Adoption and Safe Families Act of 1997, Pub.L.No. 105–89, § 42 USC 1305, 111 Stat. 2115 (1997).

3. Axline, V. (1947). Play therapy: The inner dynamics of childhood. Cambridge: Houghton Mifflin.
4. Bicknell-Hentges, L. (1995). The stages of the reunification process. In: L.
5. Combrinck-Graham (Ed.), Children in families at risk (326-349). NY: Guilford.
6. Bowlby, J. (1969). Attachment and loss: Vol. 1. Attachment. New York: Basic Books.
7. Guerney, L., (1983). Client-centered (non-directive) play therapy. In: C.E.
8. Schaefer & K.J.O'Connor (Eds.). Handbook of play therapy (21-64). NY: Wiley & Sons.
9. Illinois Department of Children and Family Services. Annual Report (1988).
10. Illinois Department of Children and Family Services. Annual Report (1996).
11. Illinois Juvenile Court Act 705 ILCS 405/1-3 (4.05).
12. Jewett, C. (1984). Helping children cope with separation and loss. London: Batsford.
13. Landreth, G. (1993). Child-centered play therapy. *Elementary School Guidance and Counseling*, 28, 17-28.
14. Loewald, H. W. (1980). On the therapeutic action of psychoanalysis. *Papers on Psychoanalysis* (221-256). New Haven: Yale University Press.
15. Maas, H. & Engler, R. (1959). *Children in Need of Parents*. N.Y., Columbia Press.
16. Mann, E. & McDermot J.F., Jr. (1983). Play therapy for victims of child abuse and neglect. In: Schaefer, C.E. & O'Connor, K.J., *Handbook of play therapy*, (283-307), NY: Wiley & Sons.
17. Mayes, L.C. & Cohen, D. J. (1993). Playing and therapeutic action in child analysis. *International Journal of PsychoAnalysis*, 74, 1235-1244.
18. McMahon, L. (1992). The handbook of play therapy. NY: Tavistock/Routledge.
19. Miller A. & Boe, J. (1990). Tears into diamonds: Transformation of child psychic trauma through sand play and storytelling. *The Arts in Psychotherapy*, 17, 247-449.
20. Moustakas, C. (1973). *Children in play therapy*. New York: Free Press.
21. O'Connor, K. (1991). *The play therapy primer: An integration of theories and Techniques*, NY: Wiley & Sons.
22. Ornstein, A. (1985). The function of play in the process of child psychotherapy: A contemporary perspective. *The Annual of*

Psychoanalysis, 13, 349-366.

23. Pelton, L.H. (1994). A functional approach to reorganizing family and child welfare interventions. *Social Work*, 328-229.
24. Phillips, Rogers D. (1985). Whistling in the dark? A review of play therapy research. *Psychotherapy*, 22, (4), 752-760.
25. Remkus, J.M. (1991). Repeated foster placements and attachment failure. In: N.B. Webb, *Play Therapy with Children in Crisis*, (143-163). New York: Guilford Press.
26. Schaefer, C. E. (1985). Play therapy. *Early Child Development and Care*, 19, 95-108.
27. Schaefer, C. E. (1993). *The therapeutic powers of play*, New Jersey: Northvale.
28. Schorr, L. B. (1997). *Common purpose: Strengthening families and neighborhoods to rebuild America*, New York: Anchor.
29. Schuerman, J., Rzepnicki, T., Littell, J., & Chak, A. (1993). Evaluation of the Illinois family first placement prevention program, Chapin Hall Center for Children, University of Chicago.
30. Singer, J.L. (1973). *The child's world of make-believe*. New York: Academic Press.
31. Singer, D. (1993). *Playing for their lives: Helping troubled children through play Therapy*, New York: Free Press.
32. Terr, L. (1983). Play therapy in psychic trauma: A preliminary report. In C.E. Schafer & K.J. O'Connor (Eds.). *Handbook of play therapy* (308-319). New York: Wiley.
33. Van Fleet, Rise (1994). *Filial therapy: strengthening parent-child relationships through play*. Sarasota: Professional Resource Press.
34. Van Fleet, Rise (1998, September 17). Meeting the challenges for today's children and families. Paper presented at the Iowa association for play therapy annual conference.
35. Von Bertalanffy, L. (1968). *General systems theory*, New York: Braziller.
36. Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: the development of higher psychological Processes*, Cambridge: Harvard University Press, 19-57.

DRAMATURĢISKĀ PIEEJA SOCIĀLĀ PEDAGOGA DARBĪBĀ

Liene Erele, Linda Vilde, Ingūna Zirne, Vita Roga

Sociālais pedagogs ikdienā sastopas ar multiplām bērnu, vecāku un skolotāju problēmām, kuru risināšanai nepieciešams īpašs prasmju, personības īpašību un spēju kopums. Ne vienmēr pietiek profesionālo "instrumentu", lai palīdzība konkrētā situācijā būtu pietiekami kvalitatīva.

Pārskatot pieejamo literatūru un pētījumus, ir grūti atrast dramaturģijas kā pieejas raksturojumu sociālās pedagoģijas prakses jomās. Raksta autore uzskata, ka sociālais pedagogs ne tikai risina problēmas, bet arī var palīdzēt atklāt bērnu dotības un spējas, kas nav pamanītas, ir ignorētas vai kurām nevienam nav bijis laika pievērst uzmanību. Tieši tādēļ autore vēlas paplašināt sociālā pedagoga darbībā izmantojamo metožu un pieeju klāstu, īpaši dažādu problēmu risināšanas gaitā un profilaksē.

Atslēgas vārdi: dramaturģija, dramaturģiskā pieeja, loma, radošā kompetence

Lai teorētiski pamatotu dramaturģiju kā pieeju, tika pētītas un salīdzinātas pamattēzes, kas teorētiski raksturo terminu "*dramaturģija*" no socioloģijas, psiholoģijas, pedagoģijas, filozofijas un teātra mākslas viedokļa.

Socioloģijas skaidrojošajā vārdnīcā termins "*sociālā dramaturģija*" ir definēts kā teorija, kas sociālo *interakciju* aplūko kā komunikācijas (saziņas) procesu, kurā cilvēki viens uz otru iedarbojas, izmantojot simbolus – dažnedažādus ar nozīmi apveltītus objektus (vārdus, žestus, shēmas, kartes u.c.). (11)

Simboliskā interakcionisma teorijas autori Džordžs Herberts Mīds (*H.Mead*) un Herberts Blummers (*H.Blummer*) uzskata, ka indivīda izturēšanās vienmēr ir simboliska reakcija uz tikpat simbolisku cita indivīda izturēšanos.

Savukārt sociologs Īrvings Gofmans (*E.Goffman*) uzskata, ka katrā situācijā, kas sevī ietver komunikāciju ar citiem indivīdiem, mēs visi uzņemamies kādu lomu. Tātad ir gan lomas, ko mēs tēlojam, gan skatuve, uz kuras mēs spēlējam. Ir arī skatītāji. Šis ir Gofmana redzējums par to, kā notiek cilvēku saskarsme jeb sociālā saskarsme kā izrāde. Zinātnieka Gofmana vārdiem runājot, ja visu, kas tiek pateikts, kopā ar

uzvedību un neverbālo komunikāciju pierakstītu, šis pieraksts ne ar ko neatšķirtos no kādas lugas, kur akts seko aktam. (16)

Līdzīgi dramaturģija tiek definēta no *sociālās psiholoģijas* viedokļa. Docente Silva Omārova izveidojusi šādu skaidrojumu: "Sociālā dramaturģija ir vēl viena sociālpsiholoģiska teorija, ar kuru mēģināts aprakstīt un izskaidrot *sociālās interakcijas* procesus sabiedrībā." (8)

Autoru skatījumā veiksmīgs būtu termina "*psihodrāma*" pielīdzinājums sociālajai dramaturģijai, kas tiek uzskatīta par lomu teorijas, spontanitātes teorijas un sociometrijas bāzi. Par psihodrāmas radītāju tiek uzskatīts Vīnes psihiatrs Jakobs Levi Moreno (*J.L. Moreno*). Viņš uzskata, ka *loma* ir funkcionēšanas forma, ko indivīds pieņem noteiktā momentā, reaģējot uz noteiktu situāciju, kurā iesaistītas citas personas un objekti. Moreno psihodrāmu ir apskatījis ne tikai medicīniskā, bet arī plašā eksistenciālisma aspektā, jo psihodrāma ir attīstījusies reliģijas, filozofijas un teātra ietekmē. Psihodrāmu iespējams izmantot individuālajā darbā, taču efektīgāk tā darbojas grupā. (14)

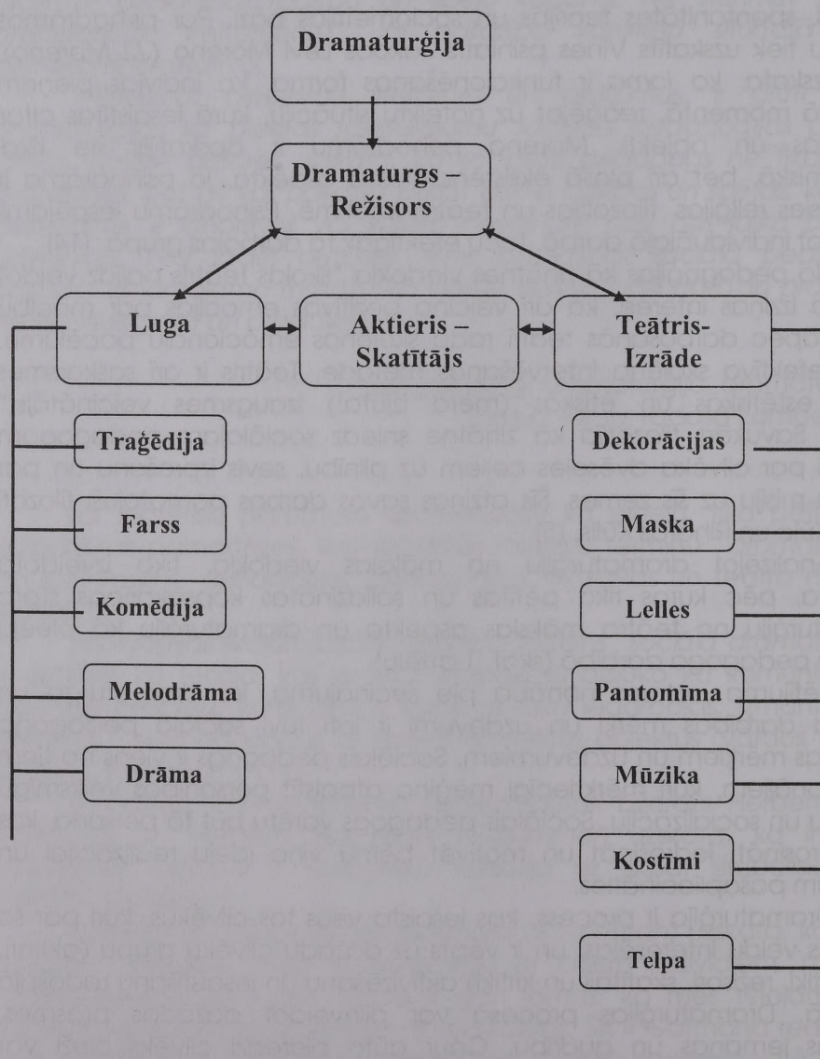
No pedagogijas kā zinātnes viedokļa "skolas teātris palīdz veidot skolēna izziņas interesi, kā arī veicina pozitīvas emocijas par mācību vielu, tāpēc darbošanās teātrī rada skolēnos emocionālu pacēlumu, kas ir efektīva skolēna intervēšanas metode. Teātris ir arī saskarsmes skola, estētiskās un ētiskās (mēra izjūta!) izaugsmes veicinātājs." (1, 94) Savukārt *filozofija* kā zinātne sniedz sociālajam pedagogam izpratni par cilvēka dvēseles ceļiem uz pilnību, sevis izprašanu un par cilvēka misiju uz šīs zemes. Šis atziņas savos darbos pamatojuši filozofi Maija Kūle un Rihards Kūlis. (5)

Analizējot dramaturģiju no mākslas viedokļa, tika izveidota struktūra, pēc kuras tika pētītas un salīdzinātas kopsakarības starp dramaturģiju no teātra mākslas aspekta un dramaturģiju kā pieeju sociālā pedagoga darbībā (skat. 1.attēlu).

Pētījuma autores nonāca pie secinājuma, ka dramaturga un režisora darbības mērķi un uzdevumi ir ļoti tuvi sociālā pedagoga darbības mērķiem un uzdevumiem. Sociālais pedagogs ir viens no tiem profesionāļiem, kuri mērķtiecīgi mēģina atbalstīt personības veiksmīgu attīstību un socializāciju. Sociālais pedagogs varētu būt tā persona, kas spēj ierosināt, iedrošināt un motivēt bērnu viņa ideju realizācijai un iespējām pašapliecināties.

Dramaturģija ir process, kas iesaista visus tos cilvēkus, kuri par šo mākslas veidu interesējas, un ir vērsts uz dažādu cilvēku grupu (aktieri, dramatiķi, režisori, skatītāji un kritiķi) aktivizēšanu un iesaistīšanu radošajā darbībā. Dramaturģijas procesā var pilnveidot dažādas prasmes, sociālās iemaņas un gudrību. Caur gūto pieredzi cilvēks bieži var analizēt savas sociālās problēmas. Dramaturģijas procesā cilvēks tiek netieši "piespiests" analizēt savu iekšējo patību/pasauli, iedziļināties

savās domās, uzskatos un morālē. Tādējādi ir iespējams izprast arī citu problēmas un saistīt tās ar savējām, meklējot pieņemamāko risinājumu sev, tomēr nenoliedzot arī citu unikalitāti un dažādos izpausmes veidus. Katram indivīdam, iesaistoties dramaturģijas procesā, tiek dota iespēja pilnveidot savu personību, kas notiek pakāpeniski, nepārtraukti un ilgstoši, kas ir būtiski, akcentējot sociālā pedagoga izpratni par pedagogiskās darbības veidošanos darbā ar dažāda vecuma bērniem.



1.attēls. Dramaturģijas kā pieejas analīzes struktūra

Lai sociālais pedagogs varētu izmantot *dramaturģisko pieeju*, mūsu pētījumā analizēti kopīgie mērķi un līdzīgās kompetences, ko savā darbībā izmanto dramaturgs – režisors un sociālais pedagogs (skatīt 1.tabulu).

1.tabula

Dramaturga – režisora un sociālā pedagoga kompetenču salīdzinājums

Dramaturga – režisora kompetence	Sociālā pedagoga kompetence
<ul style="list-style-type: none"> ▪ atrast piemērotas lugas ▪ analizēt lugas ētiskās un sabiedriskās vērtības ▪ ietekmēt, audzināt tautu ▪ attīstīt personas raksturu ▪ īslaicīgi slēpt raksturu ▪ atklāt cilvēka daudzveidību un pretrunas ▪ izprast, izjust, uzminēt garīgās prasības ▪ uzvest aktieri uz pareizā jaunrades ceļa ▪ attīstīt aktierī radošumu ▪ aizraut aktieri ar fantāziju ▪ iedzīvināt lomu, tēlu ▪ spēēt pārvaldīt kaislības ▪ izjust izrādes ritmu un tempu ▪ saprast skatuves telpu ▪ spēēt plastiski iekļauties tēlā ▪ pazīt dzīvi, analizēt lugu ▪ iedzījināties tēlu psiholoģijā ▪ atrast tēlos cilvēcību un labā atblāzmu ▪ izprast radošo procesu ▪ atmodināt aktieri īstai pilnvērtīgai, patstāvīgai jaunradei ▪ atbalstīt procesa virzību uz noteiktu mērķi ▪ radoši mijiedarboties ▪ modināt interesi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ atrast piemērotu problēmu ▪ analizēt konfliktu un situācijas ▪ attīstīt sabiedrību ▪ veicināt personības attīstību ▪ audzināt kulturālu uzvedību ▪ analizēt cilvēka personību ▪ apzināt klientu garīgās prasības ▪ uzvirzīt uz veiksmīga dzīves ceļa ▪ attīstīt klienta radošumu ▪ ieinteresēt bērnus uz sadarbību, iedzīvināt problēmas un situācijas ▪ mācīt savaldīt emocijas ▪ mācīt saprast situācijas aktualitāti ▪ mācīt izprast sociālo telpu ▪ veicināt sadzīvot ar sabiedrībā pieņemtajām lomām ▪ kopīgi analizēt situāciju un problēmu ▪ saprast bērnu psiholoģiju ▪ mācīt saskatīt skaisto un labo ▪ veicināt radošo domāšanu ▪ mācīt patstāvīgi domāt ▪ atbalstīt procesa virzību uz noteiktu mērķi ▪ veicināt saprašanos ▪ izraisīt rezonansi skolā

Analizējot aktiera un skatītāja lomu dramaturģiskajā procesā, vilkām paralēles ar sociālā pedagoga klientu – bērnu. Šis skatījums ir svarīgs ar to, ka katrs bērns ir spējīgs piedalīties radošajā procesā un tā veiksmīgāk mainīt savu uzvedību, domāšanu, uzskatus un attieksmi pret vidi.

Pamatojoties uz *dramaturģisko pieeju*, sociālais pedagogs darbā varētu izmantot dažādus mākslas veidus, jo caur tiem bērni var atklāt savas dotības, kas ikdienas steigā un lielajā skolas prasību slodzē nav pamanītas. Mūsu skatījumā bērns ir personība ar unikālu radošās fantāzijas un iztēles potenciālu, kas tikai caur savu pieredzi un problēmām iepazīst dzīvi, veido personisko emocionālo pieredzi, savu sajūtu gammu un atbildes reakcijas uz pārdzīvoto. Tie ir bērni, kuri paši vēlas rakstīt, izgudrot, zīmēt, iestudēt un radīt savus tēlus un lomas.

Līdz ar to viens no sociālā pedagoga uzdevumiem *dramaturģiskajā pieejā* ir veiksmīga bērnu grupas izveidošana. Ir ļoti svarīgi apvienot bērnus ar kopīgām interesēm, līdzīgiem pārdzīvojumiem un problēmām, jo šie bērni cits citu labāk sapratīs un spēs atvērties.

32% pētījumā aptaujāto respondentu uzskatīja, ka bērnu grupas jākomplektē pēc līdzīgām problēmām, 17% – ka jāizdala novārtā pamestie bērni, 10% uzsver darbu ar bērniem, kas centrēti uz sevi, ar vāji attīstītām komunikācijas prasmēm, un 3% gadījumu tie ir bērni, kas ir izteikti sapņotāji.

Tika pētīta un analizēta sociālā pedagoga kompetence. Autores secina, ka sociālā pedagoga profesionālās un personīgās īpašības, veicot radošu darbību, pārklājas. Lai realizētu dramaturģisko pieeju sociālā pedagoga darbībā, jāizmanto šādas kompetences:

- ✓ instrumentālā kompetence – pamatā ir apgūtās spējas un prasmes, ieskaitot standartizētas darba tehnikas, kā arī profesionālas zināšanas;
- ✓ refleksīvā kompetence – sociālā pedagoga spēja nezaudēt un nenoliegt savu raksturīgāko pieredzi;
- ✓ situatīvā kompetence – profesionāli izprast un novērtēt katru situāciju;
- ✓ sociālā kompetence – spēja iejusties un izprast klienta vajadzības, prasības, prast pārdomāt situāciju, pieņemt pareizo lēmumu.

Pētījuma gaitā autores izveidoja sociālā pedagoga kompetences raksturojumu atbilstoši dramaturģiskās pieejas lietojumam un nonāca pie secinājuma, ka dramaturģiskā pieeja sociālā pedagoga darbā palīdz veidot profesionālu darbību, kas balstīta uz dramaturģijas teorētiskajiem, lomu, biheiviorālās, kognitīvās un komunikāciju teorijas pamatiem, ko izmantojot sociālais pedagogs ievēro vairākus sociālpedagoģiskās darbības principus – pašvērtējuma, sociālās kultūras

un vides principu, grupas un biogrāfijas principu, mērķtiecības un pēctecības principu un balstīšanās uz pozitīvo cilvēkā jeb spēka resursu principu.

Arī aptaujas respondenti atzīst, ka jāpapildina zināšanas psiholoģijā – 30%, pedagoģijā – 17%, teātra mākslā – 14%. Aptauja liecināja, ka 3% respondentu būtu nepieciešamas mācības augstskolā, lai profesionālajā darbībā izmantotu dramaturģijas pieeju.

Darba gaitā veiksmīgi analizētas vairākas teorijas, uz kuru bāzes var apvienot dramaturģiskās pieejas un sociālā pedagoga darbības aspektus (skatīt 2.tabulu).

2.tabula

Teorijas, kas fokusētas uz dramaturģisko pieeju

Teorija	Fokuss	Lietojums sociālajā pedagoģijā
Lomu teorija H.Pērlmana (<i>H.Perlmann, 1968</i>) Mensons un Balgopals (<i>Manson, Balgoupali, 1978</i>) E.Gofmans (<i>E.Goffman, 1968</i>) Bidls un Tomass (<i>Beadl, Tomass, 1979</i>)	Cilvēki ieņem pozīcijas sociālajās struktūrās, un katrai pozīcijai ir ar to saistīta loma. Loma kā izturēšanās kopums, kas saistīts ar pozīciju sociālajā struktūrā. Lomas var identificēt attiecībās.	Ne vienmēr bērni saprot lomu lietojumu, tāpēc jā māca atpažīt, prast lietot noteiktu lomu atbilstoši videi un situācijai.
Biheiviorālā pieeja B.Skiners (<i>Skinner</i>) Tomass (<i>Tomass</i>) Vatsons (<i>Watson</i>) Pavlovs (<i>Pavlov</i>) Torndaiks (<i>Thorndike</i>) Bandura (<i>Bandura</i>)	Balstās uz mācību teoriju. Visa izturēšanās uztverta kā cilvēka pieredzē apgūta. Nepiemērota uzvedība traucē cilvēkam labi funkcionēt viņa īpašajā vidē. Vērsta uz vēlamās uzvedības palielināšanu un nevēlamās samazināšanu. Māca saprast cilvēku izturēšanās modeļus.	Māca citādu uzvedību, māca, kā bērnam rīkoties noteiktās situācijās atkarībā no apstākļiem.

Kognitīvā teorija H.Goldšteins (<i>Goldstein</i>) Ā.Beks (<i>Beck</i>) A.Adlers (<i>Adler</i>) A.Elis (<i>Ellis</i>) Z.Freids (<i>Freud</i>)	Saistīta ar izziņu, cilvēka domāšanu. Tā pieņem, ka izturēšanas vada domas, nevis zemapziņas dziņas, kā realitāte tiek uztverta un saprasta.	Mācīt klientiem citādi uztvert problēmsituāciju, nodrošināt mācīšanās pieredzi.
Komunikāciju teorija Saīra (<i>Satir</i>) Riskins (<i>Riskin</i>) D.Džeksons (<i>Jackson</i>) Dž.Halejs (<i>Haley</i>) Nelsens (<i>Nelsen</i>) L.Sīgala (<i>Segal</i>) Vatslaviks (<i>Watzlawick</i>)	Saistīta ar informācijas nodošanu, saprašanu, atgriezenisko saiti. Veltīta attiecību kontrolei. Komunikācijas modeļi dod grupas darbības likumu pielietojumu.	Palīdz pasniegt informāciju pārējiem, piedāvā noteikta veida attiecību priekšlikumus.

Apkopojot pētīto un analizēto zinātnisko literatūru, autore piedāvā savu *dramaturģiskās pieejas* definējumu.

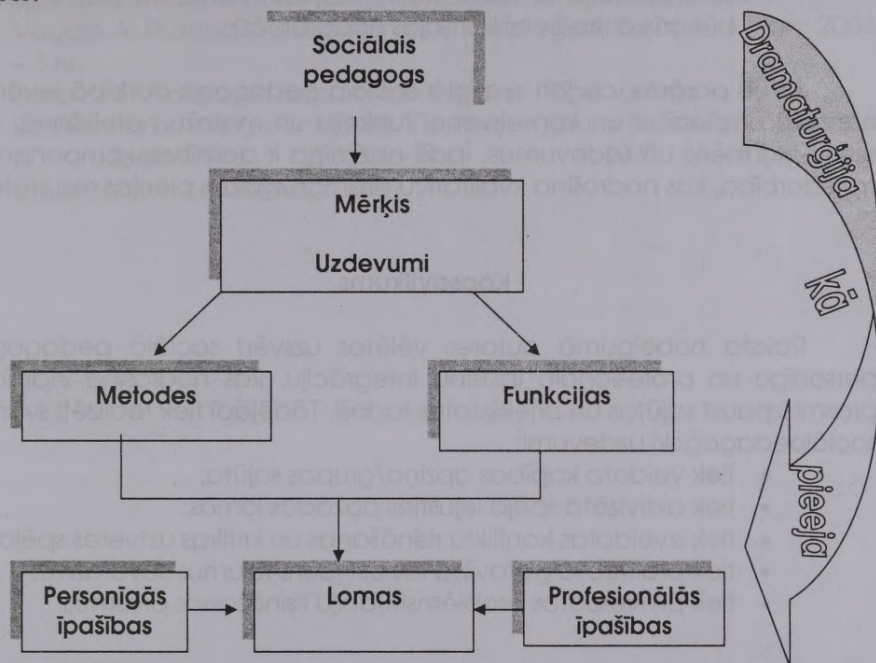
Dramaturģija kā pieeja sociālpedagoģiskajā darbībā ir radošs process, kas var veicināt klienta sociālo prasmju pilnveidošanu, spēju un doģību atklāšanu un izkopšanu, rakstura pašpilnveidošanu, personības emocionālo stabilitāti un personības īpatnību atklāšanu, līdz ar to veicinot indivīda veiksmīgāku socializāciju.

Šajā darbā autore vēlas pievērst uzmanību arī riska faktoriem, kas varētu veidoties, lietojot dramaturģisko pieeju sociālā pedagoga darbībā. Tie varētu būt šādi:

- ✓ nekompetents sociālais pedagogs;
- ✓ nepareiza problēmas identifikācija;
- ✓ nepareizi izveidota bērnu grupa;
- ✓ nepārdomāts, neatbilstošs scenārijs;
- ✓ skolotāju – kolēģu izpratnes un atbalsta trūkums.

Dramaturģiskā pieeja balstīta uz noteiktu sociālā pedagoga profesionālās darbības struktūru, pēc kuras sociālais pedagogs realizē mērķus un uzdevumus (skat. 2.attēlu).

Error!



2.attēls. Sociālā pedagoga darbības struktūra, izmantojot dramaturģijas pieeju

Lietojot dramaturģisko pieeju, sociālajam pedagogam jāveic noteikti soļi, lai izprastu, kā un kāpēc būtu vajadzīga tieši šī pieeja:

- ✓ problēmas analīze – apkopot informāciju par problēmas/problēmu specifiku un atlasīt tās, kuras būtu risināmas tieši ar šo pieeju;
- ✓ balstoties uz problēmas analīzi, izveidot atbilstošu bērnu grupu – grupas lielums 5–8 bērni, jo tas nodrošina individualizācijas principa realizāciju;
- ✓ problēmas pārveidošana vienkāršā scenārijā, piešķirot lomu katram grupas dalībniekam. To vada sociālais pedagogs, jau iepriekš izveidojot bērnu grupas sociālo portretu un plānojot katra bērna spējām un interesēm atbilstošu lomu. Svarīga ir ne tikai lomu sadale, bet arī sociālās simbolikas lietojums – apģērbs, valoda, atribūtika, zīmējumi utt.;
- ✓ atrast nodarbībām atbilstīgu telpu, ņemot vērā vides optimizācijas principu un varbūt arī konfidencialitāti (intimitāti);
- ✓ saskaņot laiku ar grupas dalībniekiem;

- ✓ sākt procesu ar kādu ieinteresējošu momentu (tas varētu būt arī kā rituāls nākamajās nodarbībās).

Attēls parāda, cik ļoti svarīgi ir sociālā pedagoga darbībā ievērot noteiktu pēctecību un konsekvenci funkciju un metožu noteikšanā, lai sasniegtu mērķi un uzdevumus. Īpaši nozīmīga ir darbības komponentu mijiedarbība, kas nodrošina kvalitatīvu dramaturģiskās pieejas rezultātu.

Kopsavilkums

Raksta nobeigumā autore vēlētos uzsvērt sociālā pedagoga personīgo un profesionālo īpašību integrāciju, kas nodrošina indivīda prasmi izpaust sajūtas un priekšstatus radoši. Tādējādi tiek realizēti svarīgi sociālpedagoģiski uzdevumi:

- tiek veidota kopības apziņa/grupas sajūta;
- tiek aktivizēta spēja iejusties dažādās lomās;
- tiek izveidotas konfliktu risināšanas un kritikas uztveres spējas;
- tiek praktizēta gatavība ieviest jauninājumus savā dzīvē;
- tiek pilnveidotas problēmsituāciju risināšanas prasmes.

Izmantotā literatūra:

1. Antonova G. Skolēni ārpusstundu nodarbībās // Skolotājs. – Rīga, 2002. – 3.nr.
2. Bēnišs L. Bērnu un pusaudžu vecuma sociālā pedagoģija. Ievads. – Rīga: SDSPA Attīstība.
3. Bērsons I., Knope J. Latviešu un cittautu literatūra. – Rīga: Zvaigzne, 1975.
4. Bībers G. Latviešu padomju dramaturģija. – Rīga: Zvaigzne, 1976.
5. Kūle M., Kūlis R. Filosofija – Rīga: Zvaigzne ABC, 1998.
6. Liepa.B. Sociālo gadījumu vadīšanas problemātika sociālo pakalpojumu sniegšanā ģimenē. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2000.
7. Lācis A. Dramaturģija un teātris. – Rīga: Latvijas Valsts izdevniecība, 1962.
8. Omārova S. Cilvēks dzīvo grupā. – Rīga: Kamene, 1996.
9. Peins M. Mūsdienu sociālā darba teorijas (kserokopija) – 167.lpp.
10. Profesijas standarts. – Rīga: Apstiprināts ar LR Izglītības un zinātnes ministrijas 2003.g. 8.septembra rīkojumu nr. 424.
11. Socioloģijas skaidrojošā vārdnīca. – Rīga: Latvijas Universitātes Socioloģijas katedra, 1997.
12. Straumanis A. Skatuves ABC. – Rīga: Spīdītis, 1997.

13. Špona A. Audzināšanas teorija un prakse. – Rīga: RaKa, 2001.
14. Vagale A. Pusaudžu psihodrāma // Psiholoģijas Pasaule. – Rīga: 2004. – 3.nr.
15. Zahava B. Aktiera un režisora meistarība. – Rīga: Zvaigzne, 1976.
16. Sannicolas N. Īrvings Gofmans. Dramaturģija un tiešsaistes attiecības // Kibernētiskā Socioloģija. – 1997. <http://www.socio.demon.co.uk/magazine/>.

ALKOHOLISMA ĀRSTĒŠANAS VĒSTURE ASV UN ALKOHOLISMA RAŠANĀS MODEĻI

Jekaterina V.Škurkina

Autore rakstā iezīmē alkoholisma terapijas vēsturi ASV. Tiek aplūkoti alkoholisma izcelšanās modeļi, kā arī katram modelim piemērotā ārstēšanās. Rakstā ietverts arī īss duālās diagnozes (alkoholisms un psihiska saslimšana) apskats.

Atslēgas vārdi: alkoholisma ārstēšana, duālā diagnoze, alkoholisma rašanās modeļi

Alkoholisma ārstēšanas vēsture

Alkoholisma ārstēšana ir attīstījusies līdzīgi kā psihiskās veselības ārstēšana, jo ir bijušas vairākas konkurējošas skolas, kuras visas ir uzskatījušas sevis izvēlēto modeli par efektīvāko. Millers un Hesters uzskata, ka ir vairāki kļūdaini pieņēmumi: 1) nekas nav efektīvs; 2) ir viena konkrēta pieeja, kas ir pārāka pār citām; 3) visas terapijas pieejas ir vienlīdz efektīvas. (2) Viņu pētījumi rāda, ka ir vairākas atšķirīgas pieejas, kas noteikti ir efektīvākas nekā neiejaukšanās vai alternatīva terapija. Viņi uzskata, ka neviena pieeja "nav labāka par visām citām, bet arī nevar teikt, ka visas pieejas ir vienlīdz efektīvas (vai neefektīvas)". (2, 4) Tas izklausās daudzsoļi, jo ir vairākas efektīvas terapijas, un dažas no tām darbā ar noteiktiem cilvēku tipiem ir efektīvākas nekā citas. Tas nozīmē, ka lielākajai daļai indivīdu ir lielas iespējas atrast starp šīm alternatīvām efektīvu terapiju.

Terapijas izvēle ir atkarīga arī no alkoholisma iemesliem. Ir teorētiskās skolas, kuru pārstāvji uzskata, ka alkoholisms rodas bioķīmiskā līdzsvara trūkuma dēļ, sociālās mācības teorijas ietekmē, ģimenes dinamikas, sociālo un kultūras ietekmju vai arī personiskās izvēles rezultātā. ASV sākotnēji tika izveidoti morāles modeļi, kas uzsvēra, ka galvenais alkoholisma iemesls ir personiska izvēle. Tika uzskatīts, ka indivīds pieņem lēmumu lietot alkoholu un ka viņš ir spējīgs izvēlēties kaut ko citu.

Atturības modelis, kas bieži vien tiek sajaukts ar morāles modeli, dominēja ASV no 19.gadsimta līdz 1933.gadam. Tika uzsvērts, ka alkohols kā narkotiska viela ir īpaši bīstams un ka galvenais alkoholisma iemesls ir šī narkotiskā ietekme. Alkohols tika uzskatīts par tik ļoti bīstamu, ka, to lietojot, ir īpaši jāuzmanās, bet labāk to nelietot vispār. Saskaņā ar

šo modeli alkohols tika uzskatīts par kaut ko ļoti līdzīgu heroīnam un kokaīnam mūsdienās. (2)

Amerikas slimības modelis tika ieviests pēc alkohola lietošanas aizlieguma beigām, un tas bija populārs līdz anonīmo alkoholiķu kustības aizsākumiem (1935.gada 10.jūnijs). Alkoholiķus uzskatīja par pilnīgi atšķirīgiem no citiem cilvēkiem, jo tika uzskatīts, ka alkoholiķiem piemīt īpašība, kas neļauj dzert ar mēru. Pastāvēja uzskats, ka viņu slimības pamatā ir fiziski, psiholoģiski un garīgi iemesli ("The Big Book"). (1) Mediķi akceptēja, ka alkoholisms ir slimība, kas ir jāārstē medicīniski.

Alkoholisma izcelsmes modeļi

Nosauktie modeļi ietver alkoholisma cēloņu sasaisti ar izvēlētajiem terapijas veidiem.

- *Izglīības modeļi.* Cilvēks dzer, jo viņš neizprot riskus vai arī viņam nav informācijas, kas liktu viņam tik daudz nedzert. Tādējādi terapija ietvertu alkoholiķa izglītošanu.
- *Rakstura īpašību modeļi.* Alkoholisma saknes meklējamas personības netipiskajās rakstura īpašībās. Lai panāktu izmaiņas, jāpārstrukturē personība. Terapija ietvertu psihoterapiju, lai "risinātu pamata konfliktus un ļautu personai funkcionēt nobriedušākā līmenī". (2, 61)
- *Nosacījuma modeļi.* Dzeršana ir iegūts ieradums, kas atbilst parastiem uzvedības principiem. Ja persona no dzeršanas iegūst pozitīvu stimulu, tā turpinās vai palielinās dzeršanu. Ja tā ir iegūta uzvedība, var iemācīties no tās atteikties, izmantojot klasisko nosacījuma vai nepatikas izraisīšanas terapiju.
- *Bioloģiskie modeļi.* Cieši saistās ar Amerikas slimības modeli, un bioloģiskie modeļi uzsver to, ka nozīmīga ir iedzimtība un ka alkoholismu izraisa fiziski procesi.
- *Sociālās mācīšanās modeļi.* Līdzīgi nosacījuma modeļiem, arī sociālās mācīšanās modeļi uzsver ekosistēmu pieeju, pēc kuras personas un tās vides mijiedarbība var veicināt alkohola lietošanu un samazināt citas iespējas. Tiek uzskatīts, ka indivīds izmanto alkohola lietošanu kā problēmu risināšanas stratēģiju.
- *Vispārējo sistēmu modeļi.* Alkoholisms tiek uzskatīts par plašākas ģimenes sistēmas daļu, un tiek uzskatīts, ka jānovērtē plašākas sistēmas, kurās dzīvo indivīds, lai iejauktos un atrisinātu problēmu. "Tas, kas šķiet esam indivīda alkoholisms, faktiski ir plašākas sistēmas nepietiekama funkcionēšana vai disfunkcija." (2, 8) Ģimenes sistēmas var saglabāt esošo stāvokli un pretoties izmaiņām.

- *Sociokulturāli modeļi.* Makrosistēmisks viedoklis. Šīs teorijas ņem vērā attieksmes pret alkoholu, tā pieejamību, kā arī alkohola lietošanas juridisko regulāciju. Jo alkohols ir pieejamāks, jo vairāk alkoholisku dzērienu tiek patērēts.
- *Sabiedrības veselības modeļi.* Izmantojot trīs iemeslu veidus, kas jau pastāv sabiedrības veselībā (aģents, saimnieks un vide), sabiedrības veselības modelis apvieno vairākus no jau minētajiem iemesliem. Šis modelis ir vērsts uz aģenta (alkohols), saimnieka (dzērājs) un to vides mijiedarbību, kas mudina alkoholiķi turpināt savu uzvedību. Tādējādi alkohols ir bīstama narkotiska viela, tiek atzītas individuālas bioloģiskas, psiholoģiskas un sociālas atšķirības, kā arī tiek uzsvērti vides faktoru loma alkohola izmantošanas veicināšanā un ierobežošanā. Iejaukšanās veidi, kas balstītos uz šo modeļi, noteikti būtu dažādi. Millers un Hesters uzskata, ka šis modelis ir visdaudzsološākais, jo tas ietver ne tikai vienu teoriju, kas uzskatītu par "vienīgo pareizo", tas ir elastīgs, jo izmanto daudzas metodes, un tas dod priekšroku "informēta eklektisma" izmantošanai ļoti dažādo alkoholiķu terapijā.

Duālā diagnoze

Uzskaitītie modeļi bija efektīvi darbā ar cilvēkiem, kuru primārā problēma ir alkoholisms. Ja alkoholiķim ir arī otra diagnoze – psihiska saslimšana, terapijas programmās viņu bieži vien neuzņēma, jo tika uzskatīts, ka viņš nav piemērots terapijai vai ka viņš nespēj izmantot to terapiju, kas ir pieejama. Psihiskās veselības programmas, kuru darbiniekiem ir prakse un zināšanas darbā ar hroniski psihiski slimiem cilvēkiem, uzskatīs, ka alkoholiķi nespēj izmantot viņu sniegto terapiju psihiskās veselības iestādēs. Hroniski psihiski slimiem cilvēkiem – šizofrēniķiem, piemēram, būs grūti ievērot medikamentu lietošanas režīmu, ja viņi hroniski dzers. Ja viņiem beigsies medikamenti, viņi var izvēlēties pašārstēšanos ar alkoholu, nevis dzīvi, paciešot psihotropo medikamentu blakusefektus.

Arī psihiskās veselības klīnikām un narkomānijas centriem ir raksturīga tendence izmantot dažādus terapeitiskos stilus darbā ar pacientiem. Narkomānijas centri mēdz izmantot konfrontācijas stilu, bet psihiskās veselības centri mēģina neizmantojot konfrontāciju. Parasti ne narkomānijas centru, ne psihiskās veselības centru darbinieki nav mācīti strādāt ar pacientiem, kam ir abas šīs diagnozes (duālā diagnoze). Narkomānijas centri mēdz ierobežot jebkādu narkotiku (un tādējādi arī medikamentu) izmantošanu, un to personālā mēdz būt bijušie alkoholiķi

un narkomāni, bet šāda prakse neļautu apmierināt psihiski slimo cilvēku vajadzības.

SAMHSA (*Substance Abuse and Mental Health Services Administration*) 1996. gada pārskats parāda, ka vairāk nekā 10 miljoniem amerikāņu vienlaikus ir gan ar atkarību, gan ar psihiskās veselības traucējumiem saistīta diagnoze. Lai apmierinātu šo cilvēku ar duālo diagnozi vajadzības, sākusies integrētas terapijas izveide, kas vienlaikus risina abu veidu traucējumus. (6) A. Primma iesaka novērtēt gan atkarības, gan psihiskās veselības problēmas, lai atrastu katram pacientam atbilstošāko aprūpes līmeni. Viņa iedala pacientus četrās grupās, balstoties uz simptomu smaguma pakāpi, un šis iedalījums nosaka arī koordinācijas līmeni un aprūpes vietu.

Saskaņā ar A. Primmas izveidoto klasifikāciju pirmais līmenis, piemēram, ir tas, kad ir gan atkarības, gan psihiskās veselības problēmas, bet tās nav smagas. Šādā gadījumā aprūpe notiktu kopienas programmās, uz skolu bāzētās klīnikās vai sadarbībā ar primārās aprūpes medicīnas personālu. Pakalpojumu sniedzēju konsultācijas varētu ietvert neformālas attiecības, kas nodrošina to, ka tiktu risinātas abas problēmas. Ja pacientiem ir viegli psihiskās veselības traucējumi un augsta līmeņa atkarība no alkohola vai narkotiskajām vielām – otrais līmenis, viņiem vajadzētu nonākt atkarības ārstēšanas sistēmas aprūpē. Ja viņiem būtu smagākas psihiskās veselības problēmas un zemāka līmeņa atkarības problēmas – trešais līmenis, viņi nonāktu psihiskās veselības aprūpes sistēmas aprūpē. Ja viņiem būtu gan intensīvas psihiskās veselības problēmas, gan atkarības problēmas – ceturtais līmenis, viņi tiktu ietverti integrētā sistēmā, bieži vien tā būtu stacionāra ārstēšana, kurā vienā terapijas vidē un terapijas režīmā tiktu integrēti abu veidu pakalpojumu sniedzēji.

Belinda Mūnija izteikusi līdzīgus ierosinājumus, kas saistīti ar novērtēšanu, nosūtīšanu un aprūpes integrāciju pieaugušajiem ar duālo diagnozi rezidentālās aprūpes iestādēs. (4)

Keneta Minkofa darbā runāts par septiņiem galvenajiem principiem, ko izmanto speciālisti darbā ar cilvēkiem ar duālo diagnozi. (3)

- 1) Duālā diagnoze ir paredzama, nevis izņēmums, jebkurā no četriem problēmu apakštīpiem (izmantojot augsta/zema smaguma apakštīpu modeli).
- 2) Visnozīmīgākā pazīme, kas liek domāt, ka terapija būs veiksmīga, ir empātiskas, cerību pilnas, pastāvīgas terapijas programmas nodrošināšana, kuras laikā tiek sniegta integrēta terapija un aprūpe.

- 3) Šo attiecību kontekstā aprūpes uzņemšanās un gadījumu vadība tiek līdzsvarota ar empātisku objektivitāti, iespēju došanu un konfrontāciju katrā laika posmā.
- 4) Šis pastāvīgās terapijas kontekstā gan psihiskās veselības traucējumi, gan atkarības tiek uzskatīti par primāriem, un tiek sniegta integrēta duālā primārā terapija.
- 5) Gan psihiskā saslimšana, gan atkarība ir ne tikai nejauši primāri traucējumi, bet gan hroniskas bioloģiski psihiskas saslimšanas, ko var izprast, izmantojot slimības un atveseļošanās modeli. Katru no traucējumiem raksturo paralēlas atveseļošanās fāzes: akūta stabilizācija, iesaistīšanās un motivācijas veicināšana, aktīva terapija, prolongēta stabilizācija, rehabilitācija un atveseļošanās.
- 6) Šis modelis neparedz vienu vienīgo pareizo iejaukšanās veidu. Katram no indivīdiem pareizais terapijas veids ir jāsaskaņo ar apakštipu, diagnozi terapijas fāzi, kā arī pacienta motivācijas un nespējības apmēru.
- 7) Vadītas aprūpes sistēmā jebkuru no individualizētas un no fāzes atkarīgu iejaukšanās veidu var izmantot jebkurā aprūpes līmenī. Tādējādi tiek prasīts atsevišķs multidimensiju aprūpes novērtēšanas līmenis. (3, 251-257)

Reibijš, Daubs un Kārtraits SAMSHA CSAT (*Center for Substance Abuse Treatment*) ietvaros sadarbībā ar Psihiskās veselības un attīstības traucējumu departamentu izmantoja Minkofa izstrādātos principus, novērtējot projektu Nešvilā Tenesijas štatā ("Foundations Associates") – integrēta rezidentālas aprūpes modeļa izveidi populācijai ar duālu diagnozi. (7)

Viņi atklāja, ka viņa principi šajā programmā bija noderīgi kā klīniskās prakses vadlīnijas. "Tuvojoties trīs gadus ilgā longitūdinālā pētījuma beigām, vispārējie rezultāti pierāda, ka šis modificētais integrētais modelis ir rezultatīvs." "Foundations Associates" programma ietver ambulatoru, stacionāru terapiju ar krīzes stabilizāciju, terapeitisko kopienu, daļēji neatkarīgu pajumti un neatkarīgu dzīvošanu veicinošus pakalpojumus.

Termiņš "duālā diagnoze" pirmo reizi tika lietots jau 20.gadsimta 80.gados, bet diagnozes parasti tika dokumentētas kā "primārā" un "sekundārā". 1984.gadā Ņujorkas štatā tika izveidota programma psihiski slimam ķīmisko vielu lietotājam (*mentally ill chemical abuser*), kas bija efektīva, bet tika slēgta finansējuma trūkuma dēļ. Deinstucionalizācija sākās pēc tam, kad Ņujorkas štata slimnīca Steitenas salā zaudēja tiesā un tās iedzīvotāji ieguva "tiesības dzīvot maksimāli neierobežojošā veidā". Tas kļuva par federālo likumu, deinstytucionalizācija paplašinājās visā valstī un iesniedzās 80.gados. No

institūcijām tika izlaisti daudzi pacienti. Lielai daļai no viņiem bija smagas psihiskas saslimšanas un atītītības traucējumi. Daudzi no smagi psihiski slimajiem cilvēkiem nebija gatavi dzīvot mazāk strukturētā vidē.

Vairākus gadus ar federālā finansējuma palīdzību tika veidotas grupu mājas, un bija izveidotas programmas, lai atbalstītu brīvībā palaisto populāciju, bet drīz vien pieejamā nauda izsīka, un šim procesam tika atlicināti mazāki resursi. Starp 1986. un 1990.gadu arvien biežāk tika apzinātas problēmas, ar ko saskārās psihiski smagi slimi indivīdi, kas vairs nedzīvoja institūcijā. Šīs problēmas ietvēra bezpajumtniecību, vardarbību pret viņiem, ieslodzījumu, bieži izmantotus visdārgākos pakalpojumus (neatliekamā medicīna utt.), terapijas un medicīnas nesadarbošanos, augstu risku inficēties ar HIV un C hepatītu. Šīs problēmas tika risinātas kā atsevišķi gadījumi, nemeklējot problēmu saistību vai mijiedarbību. Tomēr pēc 1990.gada šīs problēmas tika sasaistītas ar populāciju, kas bija ieguvusi duālu diagnozi, un sākās pētījumi, lai dokumentētu viņu problēmas un labākos to risināšanas paņēmienus. Secinājums bija - ilgtermiņā "terapija ir lētāka nekā izvairīšanās no tās".

Turpinājumā nosauksim daļu no pētījumos iegūtajiem secinājumiem par populāciju, kas ir saņēmusi duālu diagnozi.

- Atkarības vielu lietošana psihiski slimu pacientu vidū ir augstāka nekā populācijā vidēji.
- Atkarības vielu lietošana ir visizplatītākais traucējums to pieaugušo vidū, kam ir smagas psihiskas saslimšanas.
- Pētījumi rāda, ka pacienti ar smagiem psihiskiem traucējumiem biežāk nespēj ievērot medikamentu lietošanas režīmu, ja viņiem ir raksturīga vienlaicīga atkarība no alkohola vai narkotiskajām vielām.
- Medicīniskas saslimšanas ir bieži izplatīta problēma atkarīgu cilvēku vidū.
- Vairāk nekā viena trešdaļa cilvēku ar šizofrēnijas tipa traucējumiem cieš arī no atkarības traucējumiem (lielākā daļa no pacientiem, kas apmeklē "American Lake"¹, ietilpst šajā kategorijā).
- Pacientus ar duālu diagnozi biežāk uzņem dārgajā stacionārajā psihiatriskajā terapijā, un viņi pavada slimnīcā vairāk dienu nekā pacienti, kam ir uzstādīta tikai psihiskas saslimšanas diagnoze.

¹ "American Lake" - medicīnas centrs, kas dibināts 1924. gadā ar mērķi sniegt neiro-psihiatrisku aprūpi Pirmā Pasaules kara veterāniem. 1981. gadā pievienots Vašingtonas universitātei un šobrīd pakalpojumu klāsts paplašinājies, iekļaujot arī rehabilitāciju, aprūpi Alcheimera slimniekiem, post-traumatiskā stresa sindroma pacientiem, atkarību ārstēšanas programmas u.c.

- Ar dzimumu saistītie jautājumi ir šādi: lielākā daļa pētījumu rāda, ka izteiktu alkoholiķu vidū vīriešu ir četras reizes vairāk nekā sievietes; vīrieši, kas cieš no šizofrēnijas, biežāk nekā sievietes, kas cieš no šizofrēnijas, ir arī atkarīgi no alkohola vai narkotiskajām vielām; apmēram 40-50% amerikāņu vīriešu dzīves laikā ir bijuši ar alkoholu saistītas problēmas; 20% amerikāņu vīriešu ir atbilduši kādam no alkoholisma diagnostikas kritērijiem. (Pētījums, kas tika prezentēts NASW (*National Association of Social Workers*) konferencē Sietlā 2003.gada 27.-29.martā; darba grupa, ko vadīja Gordons Reterats (*Gordon Retterath*), "American Lake" medicīnas centrs, Tahoma, Vašingtona).

Minētā programma "American Lake" izmanto struktūru, kas integrē aprūpes nepārtrauktību cilvēkiem, kam ir daudzpusējas un hroniskas slimības, piemēram, "Foundations Associates" Tenesijas štatā, kas jau aprakstīta. Vēl viens piemērs programmām, kas integrē aprūpes nepārtrauktību, tika pētīts longitudinālā eksperimentālā pētījumā Misūri štatā. (5) Šajā piemērā tika salīdzinātas trīs uz kopienu bāzētas terapijas programmas cilvēkiem ar psihiskiem traucējumiem: tradicionālā ambulatorā terapija, ko piedāvā psihiskās veselības aprūpes klīnika, dienas centrs, un pastāvīga terapijas programma, kas ietver agresīvu ietekmēšanu, augstu klientu un personāla rādītāju un intensīvu gadījuma vadību. Apsekošana pēc 12 mēnešiem atklāja, ka mazāk dienu bija pavadīts bezpajumtniecībā, parādījās mazāk psihiatrisku simptomu, bija palielinājušies ienākumi, gatavība starppersonu attiecībām un pašvērtējums. Pastāvīgās terapijas programmas klientiem bija biežāka saskarsme ar terapijas programmu, viņi bija apmierinātāki ar savu programmu, pavadīja bezpajumtniecībā mazāk dienu, kā arī izmantoja vairāk kopienu pakalpojumu un resursu nekā divu pārējo programmu klienti.

Vēl viens piemērs ir Atkarības terapijas centrs un tā terapeitiskās uzlabošanās protokola pieraksti. Centrs uzsvēra "terapijas nepārtrauktību" pacientiem, kas vienlaikus cieš no psihiskas saslimšanas un alkoholisma. Viņi to definēja kā "nepārtrauktību starp terapijas programmām un terapijas sastāvdaļām, kā arī terapijas nepārtrauktību laika gaitā" un mudināja terapijas programmā ietvert gadījumu vadības sastāvdaļu.

Terapija ASV laika gaitā ir attīstījusies un ietver daudzas alkoholiķu populācijas un cilvēku ar duālu diagnozi, piemēram, cilvēku ar psihisku saslimšanu, vajadzības. Programmu vai pakalpojumu pilna spektra pieejamību ierobežo finansējums, vieta un pieejamā ekspertīze.

Izmantotā literatūra:

1. Alcoholics Anonymous (2001). *The Big Book of Alcoholics Anonymous* (4 ed.). New York: World Service of AA.
2. Miller, W.R. & Hester, R.K. (1989). Treating alcohol problems: Toward an informed eclecticism. In R.K. Hester and W.R. Miller (1989) *Handbook of Alcoholism Treatment Approaches: Effective Alternatives* (pp. 3-14). New York: Pergamon Press.
3. Minkoff, K. (2001). An integrated model for the management of co-occurring Psychiatric and substance abuse disorders in managed care systems. *Managed Health Outcomes*, 8, 5, 251-257.
4. Mooney, B.T. (1993). Residential care needs of dually diagnosed adults. *Adult Residential Care Journal*, 7, 1, 17-21.
5. Morse, G.A., Caslyn, R.J., Allen, G., Tempelhoff, B., & Smith, R. (1992). Experimental Comparisons of the effects of three treatment programs for homeless mentally ill people. *Hospital and Community Psychiatry*, 43, 1005 - 1010.
6. Primm, A. (2000). Assessment and treatment of patients with co-occurring psychiatric and substance abuse disorders. *Dual Diagnosis Recovery Network*. Retrieved 6/07/03 from http://dualdiagnosis.org/library/dual_network/
7. Raby, P., Doub, T., & Cartwright, M. (2001). Techniques in an Integrated Residential Service Model. *Dual Diagnosis Network*. Retrieved 6/07/03 from http://dualdiagnosis.org/library/dual_network/raby_fall_01.html

RAKSTU AUTORI

Wolfgang Bergs (*Wolfgang Berg*) – Dr. phil., Eiropas studiju profesors Merseburgas Universitātē (Vācija).

Natālija Bolbate – Maģistra grāds visaptverošā kvalitātes vadībā, SDSPA "Attīstība" Kvalitātes vadības centra konsultante.

Airita Brenča – sociālo zinātņu maģistre vadībzinātnē, SDSPA "Attīstība" sabiedrisko un starptautisko attiecību centra vadītāja, lektore.

Dagnija Briede – pedagogijas maģistre, sociālo zinātņu maģistre, SDSPA "Attīstība" lektore.

Sandra Darkēvica – sociālā darba maģistre, Rīgas Latgales priekšpilsētas sociālais dienests, Atbalsta nodaļa ģimenēm ar bērniem, sociālā darbiniece.

Gunilla Ekberga (*Gunilla Ekberg*) – Rūpniecības, nodarbinātības un komunikāciju ministrija (Zviedrija).

Liene Erele – SIA psihoneiroloģiskais pansionāts "Atsaucība", kultūras pasākumu organizatore.

Zigrīda Goša – Dr. oec., Latvijas Universitātes Ekonomikas fakultātes Statistikas un demogrāfijas katedras profesore, SDSPA "Attīstība" Senāta priekšsēdētāja.

Gaļina Grigoroviča – Sociālās aprūpes māja, dienas centra "Gaismiņas" vadītāja.

Lilīta Laicāne – Pašvaldību Sadarbības apvienība "Ziemeļkurzeme", pansijas vadītāja.

Linda Majore – Bērnu un jauniešu centrs "Daugmale" sociālā pedagoģe.

Lenarts Naigrens (*Lennart Nygren*) – Umea Universitāte, Sociālā darba fakultāte, (Zviedrija).

Liesma Ose – SDSPA "Attīstība" docente.

Maruta Pavasare – sociālā darba maģistre, Rīgas Domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes sociālās palīdzības nodaļas vadītāja.

Iveta Purne – sociālā darba maģistre, RSAC "Gaiļezers", vecākā sociālā darbiniece.

Līga Rāviņa – sociālā darba maģistre, Eiropas Komisijas projekts "Ģimenes garīgās veselības veicināšana", projekta vadītāja.

Vita Roga – pedagoģijas maģistre, SDSPA "Attīstība" docente.

Evija Sedvalde – filozofijas maģistre sociālajā darbā, Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Socioloģijas nodaļas lektore.

Marsella Sitenkova – sociālā darba maģistre, Liepājas Pedagoģijas augstskola, asistente.

Haluks Soidans (*Haluk Soydan*) – Sociālo pakalpojumu novērtēšanas centrs, Nacionālās Veselības aprūpes un labklājības padome, Stokholma (Zviedrija).

Lidija Šiļņeva – Dr.paed., profesore, SDSPA "Attīstība" rektore.

Jekaterina V.Škurkina (*Ekaterina V.Shkurkin*) – Dr. phil., , licencēta sociālā darbiniece, Sv. Martina Universitātes asociētā profesore (ASV).

Elizabete Pefere Talbota (*Elizabeth Peffer Talbot*) – Dominikāņu Universitātes Sociālā darba skolas asociētā profesore.

Agris Veidemanis – sociālā darba maģistrs, Rīgas Domes Kurzemes sociālais dienests, Dienas aprūpes centrs sociālā riska bērniem, vadītājs

Aina Vilciņa – Dr.paed., profesore, SDSPA "Attīstība" zinātniskā darba prorektore.

Linda Vilde – BO VAS "Linezers", medicīnas māsa,

Ēstere Zemīte – sociālā darba maģistre, Mārupes vidusskolas sociālā pedagoģe.

Ingūna Zirne – B/O SIA "Ķekavas sociālās aprūpes centrs", direktore.

SUMMARY

Lennart Nygren - Department of Social Work, University of Umeå (Sweden).

Haluk Soydan - Centre for Evaluation of Social Services, National board of Health and Welfare, Stockholm (Sweden).

Article **SOCIAL WORK RESEARCH AND ITS DEPENDENCE ON PRACTICE.**

The state of the art in social work research indicates major difficulties concerning the knowledge basis of the discipline. This article aims to contribute to the discourse on the nature of social work research as a scientific activity. The starting-point is the philosophy of science developed within the realist approach. It is argued that knowledge is primarily gained through activity in attempting to change social reality and through communication with other people. Knowledge is also recognized as knowing how to do something. The character of the social work knowledge may particularly be understood within the frame of reference presented by the realist approach. The history of the ideas of social work demonstrates the importance of understanding the interplay between theory and practice in social work. The article attempts to delimit the provisional borders of social work research. A model of social work research fields is presented.

Publishing in Scandinavian journal of Social Welfare 1997:6:217-224.

Evija Sedvalde - Master of philosophy in social work, lecturer at the Sociology Department of the Faculty of Social Sciences of LU.

Article **COMMUNITY WORK AS A METHOD OF SOCIAL WORK WITH GROUPS OF PERSONS AND SOCIETY.**

The notion "community work" is used in this article, which we will discuss as a social work practice on the mezzo level, therefore on the local self-government level. Social work on the mezzo level is directed at promotion of social changes and development in the community. Which social services are created, which social policy and social development programs are implemented at self-government institutions and so, which community work practice is performed at the social service, depends on various factors.

On the one hand, this is effected by professional activities of social worker. On the other hand, social work does not appear in vacuum, while developing in the certain society and such social policy, which is defined by the state and self-government. This means that the authorities of social worker or social service to act for solution of the

problems of social groups or the society can differ from that community work ideal, which is analyzed in theoretical literature.

Theoretical description of the community work is given in the article. Identification of the community work practice is also made in the context of Latvia Law on social services and social assistance and social worker profession standard.

Elizabeth Peffer Talbot – Assistant Professor at the Graduate School of Social Work at Dominican University (USA).

Article **COMPLEX DECISION-MAKING: MAKING CHILD SAFETY A PRIORITY IN FAMILY REUNIFICATION.**

The article is based on a research study of social work with successfully reunified families. It illuminates the importance of social work theory in child welfare practice. The goal of the article is to reflect the complex issues included in the practice of children welfare improvement aimed at re-uniting of families. The second goal is to offer the practitioners a shortlist giving possibility to determine changes thus assisting in making a decision to recommend the family to unite again.

Aina Vilciņa – Dr.paed., professor, pro-rector of scientific work at HSSWSP *Attīstība*.

Article **CORRECTION OF ADOLESCENTS BEHAVIOUR HAVING RECEIVED SUSPENDED SENTENCE.**

The definitions of correction are described in the article because we have to deal with different types of correction both in theory and practice, and quite often professionals feel it difficult to understand which sentenced adolescent has to receive which type of correction and what is the goal of correction for each of the adolescents.

It is important to see the reasons for delinquency and to determine the goals of correction according to them. As there is no research on the cooperation between social pedagogue of educational institution and the adolescent being sentenced and his family, an overview of pedagogical correction is offered.

Vita Roga – Master in pedagogics, docent at HSSWSP *Attīstība*.

Article **RESPECT TO DIFFERENCE AS AN ELEMENT OF SENSITIVE SOCIAL WORK**

Discussions and research on understanding and accepting the values are carried out in the practice of social work. The essence of the discussions is essential when professional relationship between social worker and client is created if they are belonging to different race, ethnical and cultural community, gender and religion.

The question is simultaneously significant in social work with family as a system, which unites peoples of different genders, nationalities, ages and religious beliefs. In the article the author offers an opinion on respecting difference in the context of social work becoming increasingly topical in the spheres of practice of social workers and social pedagogues of Latvia in connection to seeking the explanation of professional competency.

Gajina Grigoroviča – Social Care House, Day Center *Gaismina* Head.

Lilīta Laicāne – Municipal Company Association *Ziemeļkurzeme* Boarding House, Social Care Center Head.

Article **RELIGION AS A RESOURCE IN SOCIAL WORK.**

Not only state, municipal institutions and non-state organizations, but also religious organizations and deaconry, whose resources offered can be used by a social worker, serve as resource networks in social work. When solving social cases, experts in practical work should take into account holistic point of view, helping client implement his needs, as well as migration aspects and the dimensions of intercultural social work, where a special role is occupied by the religious beliefs of clients. In the article, we tried to understand religion phenomenon, to compare understanding of the world religions depending of their belonging to West of East, and we described the documentation of social learning of the Church, comparing the values of professional and Church social work.

Dagnija Briede – Master in pedagogics, Master in social sciences, lecturer of HSSWSP *Attīstība*.

Article **MODELS OF TEAM WORK.**

Team work in social institutions promotes an efficient usage and development of competence of each employee, at the same time making more efficient activities of the whole organization and improving quality of social services. It is crucial for social workers to improve the skills of team work, because team work has become vitally important, ensuring efficient social services for clients, like it is done in entrepreneurial organizations. One of the first steps in development of such skills is thorough information on the essence of team work. Namely for this reason this article is offered.

We are inspired by the fact that the experience of many social institutions in Latvia proves that the efforts contributed in order to create a functioning team, justify themselves very often. This conclusion promotes to realize positive experience in creation and development of

the team also at other places. Therefore, the goal of the article is to show the ways of development of team, reminding that a team being founded has to be developed.

In order to implement it successfully, different models of team work will be discussed in this article. Models, to the known extent, structurize the theory of the team work described in the collected articles Life Questions included in the previous articles on the team work, as well as continues examination of various theoretical and practical aspects.

Lidija Šilņeva – Dr. paed., professor, rector of HSSWSP *Atfisiņa*.

Article ACHIEVING AND MEASURING THE RESULTS OF SOCIAL PROGRAMS.

Idea on the measuring results as a process using methods and procedures is actualized in the article in order to evaluate the efficiency of social services (programs) and social institutions. The term "results" in this context means benefits and changes experienced by social services users (clients), participants in social programs, social institution as social systems in general. The results can be connected to knowledge, attitudes, competencies, values, skills, models of behavior, social situations, changes in community and other factors. The author emphasizes the idea that the result of social programs is not a synonym to the concept of "product of social programs". It must be separated from the indicators (criteria) of the results being specific factors, which are elaborated in order to measure the extent of efficiency in reaching a goal of an organization. In the article the author analyzes the logic model of social programs offering strong instruments for elaboration and evaluation of social programs.

Maruta Pavasare – Master in social work, Riga City Council Welfare Department Social Management Social Assistance Office Head.

Agris Veidemanis – Master in social work, Riga City Council Kurzeme social service, Day Care Center for social risk children, Head.

Article PRINCIPLES OF QUALITY MANAGEMENT IN THE PERSPECTIVE OF QUALITY SYSTEMS

Quality management system is based in philosophy, based on several principles. Basing on the principles, quality management models are elaborated. Each organization can try to find ways for implementation of the principles according to the specifics of its performance, modeling quality management system.

Implementation of adequate quality management system is a topical necessity of the social institutions of Latvia, reacting to the

expectations of the society of Latvia and the necessity of internal development.

In the article the analysis of quality management principles basing on different perspectives upon quality system is offered.

Natālija Bolbate – Master's degree in comprehensive quality management, consultant at the Quality Management Center of HSSWSP *Attīstība*.

Article HUMAN RESOURCE MANAGEMENT – PREREQUISITE OF EFFICIENT QUALITY MANAGEMENT.

Management system can be effective just in case it is understood properly, and it is supported by the personnel of the organization, if the entire personnel have joined the creation and improvement of management system, if the personnel is interested in it.

In modern times an organization is able to perform efficiently if all the employees are learning continuously. Learning is a natural process, it has just to be done. But it is easy to say this, and not so easy to do it. The task of any organization is to promote, support learning and develop the skills of efficient learning in every employee, because an educated individual influences both the enterprise where the individual is working and the society, its development and progress.

Sandra Darkēvica – Master in social work, Riga Latgale District social service, Support Department for Families with Children, social worker.

Iveta Purne – Master in social work, RSCC *Gaiļezers*, senior social worker.

Article PERSONAL IMPROVEMENT OF MANAGER OF SOCIAL INSTITUTIONS.

The theoretical concepts of personal development and improvement are analyzed in the article, basing on the philosophical, psychological and andragogical perspectives as well as the holistic and systemically ecological paradigm of the human environment. The concept of "personal improvement" is defined as well. The relationship between the professional and personal improvement of the managers of social institutions speaks on the principal importance of the value orientation, partnership and leadership of the manager in ensuring qualitative leadership. Effective managerial skills and the components of personal competency of manager are described as well.

Sandra Darkēvica – Master in social work, Riga Latgale District SS, Support Department for Families with Children, social worker.

Iveta Purne – Master in social work, RSCC *Gaiļezers*, senior social worker.

Article **SPIRITUAL DIMENSION OF MANAGEMENT**

Accordingly to the existing multidimensional value system, we cannot answer to questions on reaching goals of life, seeking meaning of life and development connected to the topicality of personal improvement, without researching the spiritual aspects. Therefore the authors of the article offer an overview in personal improvement and the spiritual guests from the perspective of overall humanity and universal regularities, as well as show the process of personal improvement of managers of social institutions and the overview of value based management.

Wolfgang Berg - Dr.phil, professor of European studies in the University of Merseburg (Germany).

Article **NEW DUTIES – NEW STATUS? SOCIAL WORK IN GERMANY.**

Social work is determined by social problems and social policy. Social work is supposed to respond adequately to social problems, and what "adequately" means and what is acknowledged as a problem, is a political and professional question. Thus social work necessarily has changed due to the societal and political developments which took place in Germany in the last five or ten years. The main issues which are to be identified are very much related to mass unemployment and (consequently) poverty on one hand, the neoliberal paradigm on the other hand.

Gunilla Ekberg – Ministry of Industry, Employment and Communications.

Article **BEST PRACTICES FOR PREVENTION OF PROSTITUTION AND TRAFFICKING IN HUMAN BEINGS.**

After several years of public debate initiated by the Swedish women's movement, the Law that Prohibits the Purchase of Sexual Services came into force on January 1, 1999. The Law is the first attempt by a country to address the root cause of prostitution and trafficking in beings: the demand, the men who assume the right to purchase persons for prostitution purposes. This groundbreaking law is a cornerstone of Swedish efforts to create a contemporary, democratic society where women and girls can live lives free of all forms of male violence. In combination with public education, awareness-raising campaigns, and victim support, the Law and other legislation establish a zero tolerance policy for prostitution and trafficking in human beings. When the buyers risk punishment, the number of men who buy prostituted persons decreases, and the local prostitution markets

become less lucrative. Traffickers will then choose other and more profitable destinations.

Elizabeth Peffer Talbot – Assistant Professor at the Graduate School of Social Work at Dominican University (USA).

Liesma Ose – docent at the HSSWSP *Atfīstība*.

Article HUMAN TRAFFICKING: THE SPECIFICS OF USA AS TARGET COUNTRY

The trafficking of women and children for sexual exploitation has increasingly become a world-wide phenomenon. In a global society that functions in the gap between the modern world and the space age, women and children are smuggled throughout the world and sold into human bondage. The roots for this phenomenon are multiple and complex. The purpose of this article is to examine this phenomenon and the underlying causes of human trafficking, illuminate the impact of human trafficking on society, the family and the individual, and to discuss implications for social work practice.

Līga Rāviņa – Master in social work, European Commission project Assistance for Family's Spiritual Health, Project Manager.

Marsella Sitenkova – Master in social work, Liepāja Pedagogical Higher School, Assistant.

Article STRUGGLING AGAINST HUMAN TRAFFICKING

The real problem of this century – human trafficking has reached almost every country in the world, distributing almost epidemically. Millions of people are sold in slavery every year, and the profit of criminal structures for the activities is enormous.

Globalization having created re-structurization of the world from centralized governmental power to foundation of network of separate functions across the borders of countries, promote a rapid development of network of criminal groups.

In the situation when networks of criminals use differences of legislation in countries in order to profit from human trafficking, a global and national cooperation of different levels between the governmental and non-governmental organizations in struggling against human trafficking is crucially important.

Zigrīda Goša – Dr. oec., professor of the Department of Statistics and demography of the Faculty of Economics of the University of Latvia, the chairman of the Senate of HSSWSP *Atfīstība*.

Article **POVERTY OF CHILDREN AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES IN LATVIA.**

The author was analyzing the level of life of inhabitants as well social phenomena and processes in Latvia for a long time. In the article the main attention is paid to the poverty of children, indicators characterizing the poverty of inhabitants as well as the tendencies of the development of social phenomena in the 21st century. The goal of the article - to analyze the poverty of children and the social consequences of poverty in Latvia.

Airita Brenča - Master of Social Science in management, Head of Center for Public and International Relations, Lecturer at HSSWSP *Atfīsiība*.

Linda Majore - Social pedagogue at the Center for children and youth Daugmale.

Article **COMPUTER DEPENDENCE AS A SOCIAL PROBLEM OF THE CHILDREN OF SCHOOL AGE.**

The number of computer users among children and teenagers has considerably increased in Latvia within the latest years. At present, skills for computer and internet usage are necessary and modern, making it possible to take up a certain social role in the society and having become the means for information, communication and spending time. But we cannot ignore the fact that there is a group of persons who under the influence of new technologies are exposed to various dependence risks. More and more often the social cases are found out when professional assistance is required for both persons depending on computers and their parents. The professionals involved should essentially understand risks and tendencies of computer dependence so as to be able to help families efficiently and provide informative, educating, preventive and practical social treating support.

Ēstere Zemīte - Master in social work, social pedagogue of the secondary school of Mārupe.

Article **CREATION OF SAND IMAGES IN THE SAND-BOX AS ONE OF SOCIAL PEDAGOGUE'S METHODS IN WORK WITH SCHOOLCHILDREN**

Sand therapy is a well-known in the world trend in psychotherapy, which is also used by many Latvia's psychotherapists in work with both children and adults. In this article, I would like to change a traditional idea of how creation of sand images in the sand-box can be used only in psychotherapy. When working as a social pedagogue at school, I made sure that a sand-box can be used for social

pedagogical purposes to teach schoolchildren contact skills, to improve their communication and to teach non-violent ways how to settle the conflicts

The article is based on knowledge acquired on seminars and from theoretical literature, as well as on personal experience of the author as a practicing social pedagogue.

In publication, you will also find the solution of one problematic situation given as an illustration of how it is possible to use a sand-box in social pedagogue's work with a small group.

Ekaterina V. Shkurkin – MSW, LSW, PhD, Associate Professor, St. Martin's University, Lacey, Washington (USA).

Article HISTORY OF ALCOHOLISM TREATMENT IN THE UNITED STATES OF AMERICA AND ALCOHOLISM CAUSAL MODEL.

The author sketches the history of alcoholism treatment in the United States. Alcoholism causal models are reviewed, as are the treatment used for each model. A brief overview of dual diagnosis (alcoholism and mental illness) is included.

Elizabeth Peffer Talbot – Assistant Professor at the Graduate School of Social Work at Dominican University (USA).

Article PLAY THERAPY: A CLINICAL SUPPORT FOR CHILDREN IN FOSTER CARE.

The article presents the seriousness of the issues experienced by children and families who interface with the child welfare system. Play therapy is a clinical intervention that can be used with children who have been abused or neglected and are unable to express to others the depth of their experiences. Play therapy helps practitioners understand the parent-child relationship and helps social workers make decisions regarding permanency planning. As a clinical intervention, play therapy helps to reduce the psychological stress experienced when children are removed from the home and reduce behaviors that can lead to disruptions in foster care placements. It gives children a voice to describe feelings and contributes to the decisions that must be made by others.

Liene Erele – Psychoneurological Boarding House *Atsauāba* Ltd., organizer of cultural events

Linda Vilde – NPO *SJSC Linezers*, medical nurse.

Ingūna Zirne – NPO *Kekavas Socialas Aprupes Centrs* Ltd., Director.

Vita Roga – Master in pedagogics, docent at *HSSWSP Atfīsība*.

Article **DRAMATURGY APPROACH IN THE PERFORMANCE OF SOCIAL PEDAGOGUE**

Social pedagogue meets multiple problems of children, parents and teachers in his everyday job, and a special totality of skills, features of personality and talents. In order for the assistance to be qualitative enough in a specific situation, professional "instruments" are not sufficient quite often.

Analyzing the literature and researches available, it is difficult to find the description of dramaturgy as an approach in the spheres of practice of social pedagogy. The authors of the article think that social pedagogue both solves problems and can help to reveal the talents and abilities, which have not been noticed before, which are ignored or abandoned. Therefore, the authors of the article would like to increase the amount of methods and approaches used in the activities of social pedagogue, especially - in the process of solution and prophylactics of different problems.

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS PEDAGOĢIJAS AUGSTSKOLAS "ATTĪSTĪBA" 2005.GADA ABSOLVENTI

SOCIĀLĀ PALĪDZĪBAS ORGANIZATORA KVALIFIKĀCIJU IEGUVA UN DIPLOMU PAR PIRMĀ LĪMEŅA AUGSTĀKO IZGLĪTĪBU SAŅĒMA:

Diāna Āboltiņa
Anita Apše
Līga Babra
Rūta Borodkina
Māra Briede
Igorš Buravcevs
Gunta Būmane
Valda Cāļiņa
Janīna Čugunova
Ilze Duntava
Tatjana Ivanova
Līga Jakobsons
Nadežda Japiņa
Ilona Kirkupa
Ināra Medvedeva

Regīna Melberga
Evita Patmalniece
Ligita Podziņa
Gunta Pošeiko
Inta Senkāne
Anita Sirmā
Angelīna Spridzāne
Sandra Sprindža
Vija Toča
Agrita Traviņa
Skaidrīte Ungure
Iveta Vesmane
Ligita Zelča
Aija Žurēviča

SOCIĀLĀ REHABILITĒTĀJA KVALIFIKĀCIJU IEGUVA UN DIPLOMU PAR PIRMĀ LĪMEŅA AUGSTĀKO IZGLĪTĪBU SAŅĒMA:

Līga Andrejeva
Julianna Anufrijeva
Ilze Beinaroviča
Ingrīda Beļavska
Arta Bērziņa
Laima Bukša
Gunita Daņilova
Agita Dreiblate
Inga Judenkova
Antra Justamente
Gaļina Kleimjonova
Solvita Konopļova
Marina Korotkova
Zeltīte Kozāne
Ilva Kurzemniece
Anna Laizāne
Iveta Mendziņa

Gunta Nikmane
Ilona Okuņeva
Irina Ostrovska
Ludmila Plaksenkova
Normunds Prazņicāns
Indra Priede
Sarmīte Riškova
Līga Romanova
Inga Rundāne
Inese Saleniece
Rita Saleniece
Skaidrīte Saleniece
Inga Sauša
Līga Skutele
Liene Škute
Gertrūda Veigure
Vija Verbicka

**SOCIĀLĀ DARBINIEKA KVALIFIKĀCIJU UN PROFESIONĀLO BAKALaura GRĀDU
IEGUVA UN OTRĀ LĪMEŅA PROFESIONĀLĀS AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS DIPLOMU SAŅĒMA:**

Lolita Aksjonova	Ivars Madelāns
Lilīta Apele	Maiga Maksimova
Iluta Ancāne	Ināra Markule
Sannija Ancāne	Astra Mazpane
Ineta Ausmane	Inese Meile
Tatjana Babina	Valentīna Melāne
Dzidra Bērziņa	Ilze Mičule
Jūlija Baranovska	Biruta Nemiro
Zita Bautre	Ligita Neretniece
Rita Beļska	Gaļina Nikolajeva
Natālija Blaževica	Svetlana Ņikitina
Gunita Blūma	Inga Norvaiša-Strēle
Anita Bogatjko	Solvita Orbidāne
Inta Bohāne	Zane Paegle
Maruta Bubene	Villija Pakalne
Iveta Bučkovska	Irina Papkova
Gita Bumbure	Anita Pastuhova
Marika Cine	Ināra Pavloviča
Silvija Čerenko	Ludmila Pavlovska
Zofija Daukšte	Aivars Peips
Sanita Dārziņa	Lidija Pivore
Ilga Deņisenoka	Liāna Plaude
Alvīne Formanicka	Sandra Plēpe
Lilīta Gadzāne	Iveta Plone
Janīna Gaidēle	Ināra Pomjalova
Rita Germa	Eleonora Prilucka
Sofija Glūmāne	Zoja Rasnace
Elīta Graudiņa	Jānis Repeckis
Inese Grauveisā	Ņina Roščenkova
Valentīna Greivule	Anita Rūtenberga
Ņina Grigorjeva	Aija Semjonova
Astrīda Grizāne	Vija Sibirceva
Ilvija Hodusa	Rita Silapētere
Una Igaune	Vita Siliņa
Sintija Indulēna	Olga Soma
Tatjana Iljina	Svetlana Sprukte
Irēna Ivanova	Santa Strade
Inese Jaunzeme	Iveta Straupeniece
Ilze Kalēja	Sandra Stubure
Arkādijs Karņickis	Ērika Studente

Inta Kauliņa
Ērika Keivomeģe
Jānis Kļaviņš
Vija Kovaļkova
Elīna Krastiņa
Natālijai Krasņakovai
Alīcija Kravale
Jeļena Krjaukle
Ainārs Kuprovskis
Ingrīda Kuzņecova
Skaidrīte Laizāne
Vera Laškova
Ilma Lāčgalve
Ruta Leišavniece
Vita Leišavniece
Jeļena Luzgina
Anda Lūše

Ingūna Svarāne
Skaidrīte Šteinberga
Dzintra Švirkste
Leontīne Tamane
Regīna Tamane
Anna Tarakanova
Lilija Terentjeva
Ilze Tīrzīte
Ināra Trokša
Kristīne Ustinova
Vilma Vārpiņa
Iveta Vilcāne
Nora Vīndedze
Elvīra Vorošena
Marija Zagorska
Inese Zute

SOCIĀLĀ DARBINIEKA KVALIFIKĀCIJU IEGUVA UN DIPLOMU PAR OTRĀ LĪMEŅA PROFESIONĀLO AUGSTĀKO IZGLĪTĪBU SAŅĒMA:

Dace Bondere
Ilona Borisova
Ineta Bundža
Valentīna Cunska
Inese Freija-Neimane
Brigita Gendrikova
Sarmīte Grāvelsīna
Liene Grīnfelde
Eva Gulbe
Ināra Kaķīte
Jānis Kozlovskis
Aija Miķelsone

Gunta Ozoliņa
Olga Paļčune
Līva Pētersone
Solvita Rumba
Aija Sauļeviča
Valentīna Sidorova
Nora Skara
Pēteris Smuško
Lilija Surkule
Larisa Timofejeva
Irina Tretjakova
Svetlana Lilita Vasiljeva

PROFESIONĀLO MAĢISTRA GRĀDU SOCIĀLAJĀ DARBĀ IEGUVA UN DIPLOMU SAŅĒMA:

Olga Akimova
Ārija Apkalne
Maija Bašena
Daina Breča
Maija Cešeiko
Vineta Daniele

Dace Mišķina
Maruta Pavasare
Anita Pobjaržina
Iveta Purne
Lana Pužule
Līga Rācene

Sandra Darkevica

Rūta Dukule

Liene Frišenbrūdere

Māriņe Grīviņa

Ieva Grosberga

Diāna Indzere

Jekaterina Jeremejeva

Ainārs Judeikis

Rita Krinberga

Lolita Krūmiņa

Lelde Ķimse

Baiba Mačtama

Līga Rāviņa

Aivita Roze

Marsella Sitenkova

Māriņe Šīre

Ženija Truskovska

Juris Tužikovs

Daina Vanaga

Agris Veidemanis

Skaidrīte Voiko

Ināra Zavadska

Valda Zālamane

2004.gadā nāca klajā augstskolas "Attīstība"
zinātniski metodiskā rakstu krājuma
"Dzīves jautājumi" IX sējums
"SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS PEDAGOĢIJAS TEORIJA UN PRAKSE"

Rakstu krājums tika sagatavots, izmantojot augstskolas mācībspēku, sociālā darba un sociālās pedagoģijas speciālistu, augstskolas studentu zinātniski pētnieciskā darba rezultātus.

Rakstu krājuma IX sējumā ievietoti šādi raksti:

Zane Lasmane, Iveta Grauduma. Klienta apmierinātības novērtēšanas būtiskākie aspekti sociālajās institūcijās ♦ **Anīta Ābele.** Penitenciārās sistēmas demokratizēšana un liberalizācija Latvijā ♦ **Daina Vanaga, Evija Sedvalde.** Kopienas filantropija – iespējas un ierobežojumi ♦ **Dace Danče, Monta Šice.** Atbalsta grupu tīklojuma izveide un funkcionēšana ♦ **Golams M.Meibors, Marks E.Rodžerss, Robina S.Mama.** Mainīgā nozīme līdzdalībai kopienas attīstībā: pieredze, kas iegūta Bangladešā ♦ **Mērija E.Svigonska.** Vardarbība un seksuālā orientācija ♦ **Kellijs Varda.** Konkurējošu vērtību struktūras izmantošana narkomānijas ārstēšanas kopienā ♦ **Nora Smīta.** Recidīva novēršana, atveseļojošas vides veicināšana: vienaudžu atbalsta grupu izmantošana darbā ar pusaudzēm ar ēšanas traucējumiem ♦ **Lidija Šilņeva.** Sociālo dienestu modernas vadības centieni ♦ **Līga Ābolīņa.** Supervīzijas implementēšanas perspektīva sociālā darba vadības praksē ♦ **Elīna Petrovska.** Līderības jēdziens vadībā ♦ **Airīta Brenča.** Izglītības pakalpojumu mārketingi ♦ **Zigrīda Goša.** Iedzīvotāju izglītības līmeņu izmaiņu tendences Latvijā 20.gadsimta beigās ♦ **Aina Vilciņa.** Sociālā darbinieka profesionālo prasmju veidošana darbnīcās ♦ **Vita Roga, Sanija Ancāne, Gunīta Blūma, Iveta Straupniece.** Bērns kā līdzatkarīgais alkoholiķu ģimenēs

Tuvākas ziņas pa tālr. 7459089, 7458937, 6321858

Vai sociālais darbinieks, kas nelasa "Sociālo Darbinieku",
ir profesionālis? Arī tāds ir dzīves jautājums.

Paldies tiem, kas jau lasa! Tiem, kas vēl nelasa, iesakām
pamēģināt, jo gan jau atradīsies kaut kas noderīgs tieši Jums
kādā no žurnāla tematiskajām sadaļām: sociālā politika,
sociālā darba teorija, prakse, izglītība, pētījums, inovācijas,
rekomendācijas, garīgā dimensija, sociālpedagoģiskais darbs,
profesionālā literatūra, žurnāla viesis u.c.

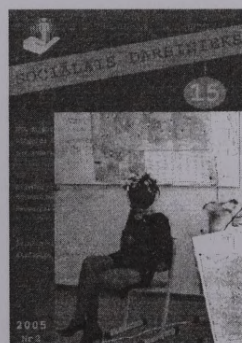
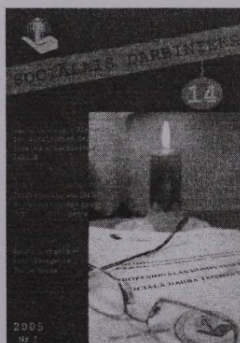
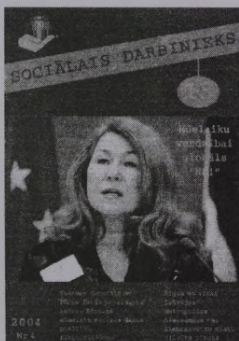
Jautājiet mums un stāstiet paši!

Ceturkšņa profesionāli metodisko žurnālu "Sociālais Darbinieks" var
pasūtīt vai iegādāties SDSPA "Attīstība" bibliotēkā Eiženijas ielā 1, Rīgā,
LV-1007

Tālr.: 7459089

Fakss: 7470937

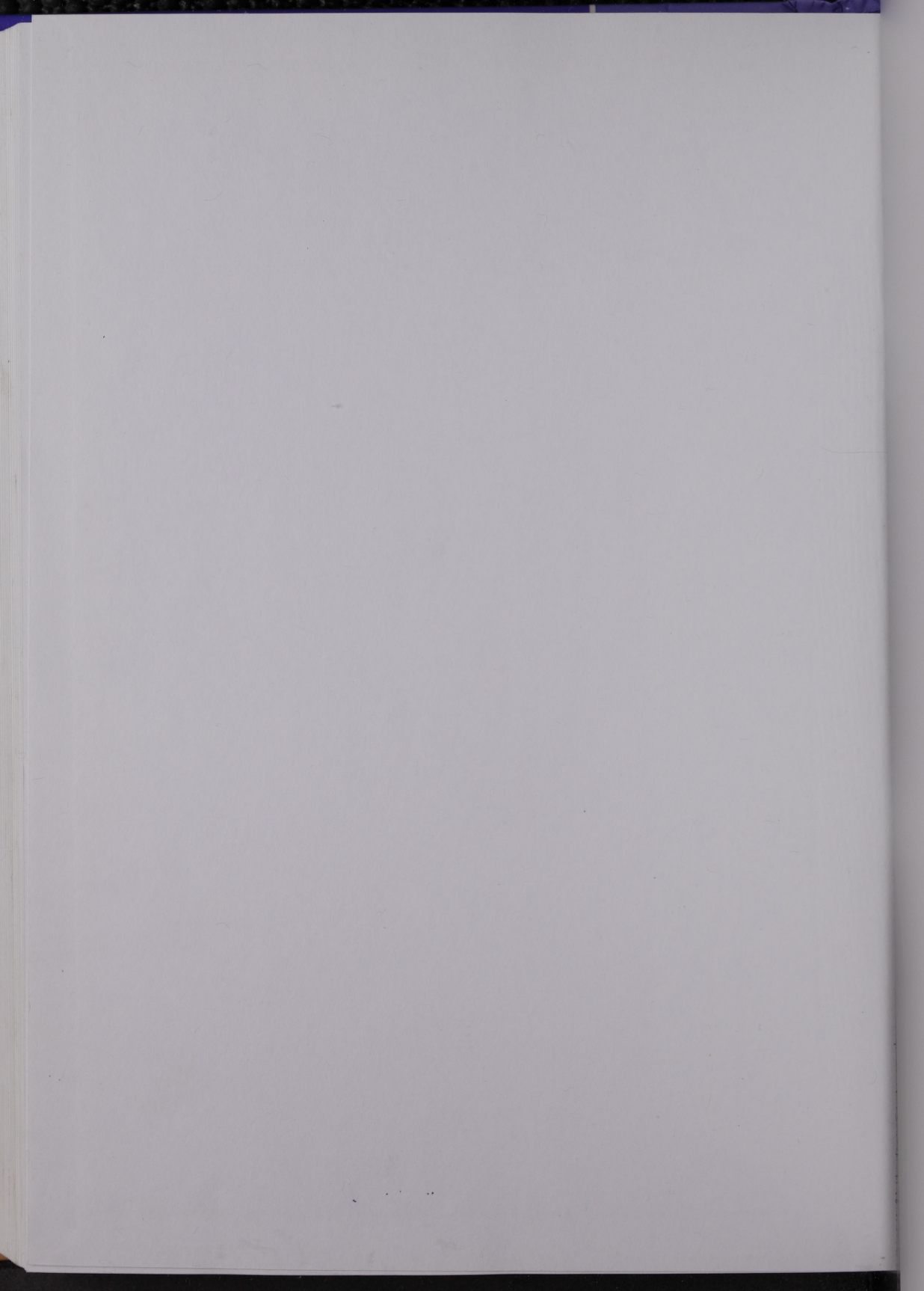
E-pasts: attistiba@attistiba.lv











LATVIJAS NACIONĀLA BIBLIOTEKA



0305067052

**OBLIGĀTAIS
EKSPRIMI ĀDC**

6-

95-3
L400x



Vai ir kāda universāla atbilde uz dzīves jautājumiem? Viena ir, un tieši tāpēc varēja rasties sociālais darbs, - pasaulē dzīvojam, lai cits citam palīdzētu; katrs var būt noderīgs, jo var kalpot citiem; tieši atdevē cilvēkiem ir iespējams piedzīvot jēgpilnu dzīvi. Un šī atbilde ir ceļš uz citām atbildēm.

Ļoti daudzas atbildes dod Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas „Attīstība” izdotie desmit zinātniski metodisko rakstu krājumi „Dzīves jautājumi”, jo to veidošanas pamatā ir patiesa vēlme dalīties, atbalstīt, būt noderīgiem.

Rakstu krājuma zinātniskā redaktore,
profesore Lidija Šilņeva

