

SOCIĀLAIS DARBS KOPIENĀ KAS TAS IR UN KĀDS IR TĀ PIENESUMS ?



Prezentācija notiek ar Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu Labklājības ministrijas īstenotā projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” aktivitātes 15.4. “Sociālā darba kopienā modeļa izstrāde, klātienē un e-mācību satura izstrāde un pilotprojekta īstenošana metodikas ieviešanai” (iepirkums Nr. LRLM2021/28-3-03/30ESF) ietvaros.



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



PREZENTĀCIJAS SATURS

03

ĪSUMĀ PAR SVARĪGĀKO (galvenie termini, aktualitāte, ieguvumi)

09

SOCIĀLAIS DARBINIEKS KOPIENĀ UN VIŅA DARBA «KOMPLEKTS»
(darba principi, kompetences, uzdevumi, metodes)

15

PIEDĀVĀTAIS MODEĻA «RĀMIS» UN DALĪBNIKI

23

JAUTĀJUMI, DISKUSIJA

TERMINU SKAIDROJUMS: **SOCIĀLAIS DARBS KOPIENĀ (SDK)**

Sociālais darbs kopienā ir viena no sociālā darba formām, kuras būtība ir palīdzēt kopienas locekļiem sasniegt augstāku labklājības līmeni, paaugstināt pašorganizēšanās prasmes, kā arī uzņemties atbildību pašiem par savu rīcību un apkārtējo vidi, līdz ar to mazinot tādus kopienas sociālajā vidē pastāvošus apstākļus, kas rada pamatu sociālajām problēmām kopienas līmenī.

Sociālais darbs kopienā veicina:

- 1) kopienu spēju sadarboties un pašorganizēties,
- 2) veidot dažādu līmeņu sadarbības tīklus,
- 3) mērķtiecīgi pielietot kopienā pastāvošos resursus,
- 4) līdzdarboties kopienas kopējo problēmu risināšanā,
- 5) kopīgi pārstāvēt to kopienas iedzīvotāju grupu intereses, kuriem ir ierobežotas iespējas paust savu viedokli.

Sociālais darbs kopienā integrē vispārīgo sociālā darba praksi un specifiskas **kopienas darba** pieejas – kopienas attīstība, kopienas mobilizēšana, kopienas sociālā plānošana un sociālo akciju organizēšana u.c.

TERMINU SKAIDROJUMS: **KOPIENAS DARBS (KD)**

Kopienas darbs (KD) ir process, kura ietvaros algots kopienas darbinieks palīdz kopienas locekļiem attīstīt kopienu, nodrošināt kopienas mobilizāciju, lai tā izmantotu pati savas sociālās struktūras un resursus kopēju mērķu sasniegšanai.

Kopienas darba mērķi lielā mērā saskan ar sociālā darba kopienā mērķiem:

- uzlabot **materiālos apstākļus** (piemēram, dzīvesvietu, materiālo situāciju, atbalsta pakalpojumu pieejamību);
- uzlabot **infrastruktūru** (piemēram, sabiedriskā transporta savienojumus, atpūtas vietu un ielu drošību, zaļu vidi utml.);
- uzlabot **nemateriālos apstākļus** (piemēram, sociālo attiecību kvalitāti, līdzdalību, kultūru).

Kopiena ir cilvēku kopums, kurus vieno **piederība dzīves vietai** (*piem., ciemam, pilsētas apkaimē, mazpilsētai, lauku apvidum*) vai **kopīgas intereses** (*piem., dabas aizsardzība, senioru apvienība*), no citiem atšķirīga **identitāte** (*piem., romu kultūras biedrība, reliģiskas draudzes*).

TERMINU SKAIDROJUMS: KOPIENA



Ārvalstu literatūrā



Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā (projekts uz 2022.gada martu)

kopiena (*community*) ir cilvēku kopums, kurus vieno piederība dzīves vietai (piem., ciemam, pilsētas apkaimei, mazpilsētai, lauku apvidum) vai kopīgas intereses (piem., dabas aizsardzība, senioru apvienība), no citiem atšķirīga identitāte (piem., baltkrievu biedrība, Jehovas liecinieki). Δ ir sociāla sistēma, kas nodrošina tās locekļu noteiktu vajadzību apmierināšanu. Δ veidošanās balstās uz kopīgu vēsturi, vērtībām un normām, statusu un lomu modeļiem, kā arī savstarpējām gaidām. Δ veidojas arī virtuālajā vidē, kur dalībnieki mijiedarbojas galvenokārt ar interneta starpniecību (piem., datorspēļu spēlētāju kopienas). Δ dažādības izpratne ir īpaši svarīga kopienas sociālā darba kontekstā.

ĪSUMĀ PAR SVARĪGĀKO: AKTUALITĀTE, IEGUVUMI

Ko saka pašvaldības, kas jau veic vai tikko uzsākušas sociālo darbu kopienās savā pašvaldībā?

Video INTERVIJAS:

Eva Viļķina, biedrības "Cerību spārni" valdes priekšsēdētāja, Siguldas novads

Kristīne Freiberga, Siguldas novada pašvaldības sociālā dienesta vadītāja

Ainārs Judeiks, Cēsu novada pašvaldības aģentūras "Sociālais dienests" direktors

Una Lapskalna, Ventspils sociālā dienesta vadītāja

Ilze Fārneste, Madonas novada sociālā dienesta vadītāja



[KOPIENA KĀ RESURSS](#)

[KOPIENU VAJADZĪBU IZZINĀŠANA](#)

[KOPIENU AKTĪVĪSMS](#)

[KOPIENU PAŠORGANIZĒŠANĀS](#)

[LĪDERU LOMA KOPIENĀ](#)

[KOPIENU ATTĪSTĪŠANA](#)

[KOPIENU ELASTĪBA](#)

[KOPIENA KĀ PROCESU INICIATORS](#)

[MEDIĀCIJA STARP DAŽĀDĀM INTERESĒM](#)

[KOPIENAS SPĒKS](#)



ĪSUMĀ PAR SVARĪGĀKO: AKTUALITĀTE, IEGUVUMI

Citāti no fokusgrupu diskusijām ar sociālajiem darbiniekiem un sociālo dienestu vadītājiem:

Sociālās jomas iestādes vadītājs: *Kopienas darba galvenais izaicinājums ir tas, ka tev(sociālajam darbiniekam) jādomā visu laiku par to, kā nevis tev kaut ko atrisināt, bet kā palīdzēt tiem cilvēkiem, kas ir sanākuši kopā paši atrisināt. Ja tas izdodas, tad ir sasniegts kopienas darba mērķis....
...Ja tev nav resursu, tad vienīgais variants paliek resursi kopienā.*

Sociālā dienesta darbiniece, Kurzemes reģions: *... laukos pietrūkst to pakalpojumu vai iespējas, vai vietas, kur varētu nākt kopā un darboties.... Tam vienam sociālam darbiniekam, kuram jāstrādā ar ģimenēm ar bērniem, nav resursu,... līdz ar to ir vajadzīgi citi resursi un cita palīdzība.*

Sociālās jomas iestādes vadītājs: *... Ja tev nav resursu, tad vienīgais variants paliek resursi kopienā.*



Sociālā dienesta darbiniece, Vidzemes reģions:

Preventīvais darbs, ko mēs darām, ārkārtīgi atmaksājas. Es veicu tieši darbu ar ģimenēm un jo vairāk es plosos pa sabiedrību un kopienu, jo man mazāk ir gadījumu un mazāk jāizņem bērnu no ģimenēm vai jārisina kādas akūtas situācijas.

Sociālā dienesta darbiniece, Zemgales reģions:

To izjūt arī cilvēki ar vieglām garīga rakstura problēmām, ka viņiem nav kur iet socializēties. Tad viņi visas iestādes pēc kārtas tribulē ar visādiem jautājumiem, bet viņiem vienkārši vajag sabiedrību, kur iziet. Un viņi brīžiem ir atstumti un nav, kas ar viņiem parunājās.

Sociālā dienesta vadītājs, Vidzemes reģions:

viens kopienas darbinieks var izdarīt trīsreiz vairāk kā sociālais darbinieks, strādādams ar gadījumu.

ĪSUMĀ PAR SVARĪGĀKO: AKTUALITĀTE, IEGUVUMI

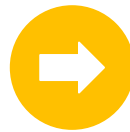


Argumenti, kāpēc sociālais darbs kopienā ir svarīgs

(aktualitāte – no aptaujām, citāti no fokusgrupu diskusijām, intervijām, pētījumiem)

Pašvaldību sociālajiem dienestiem, īpaši ārpus pilsētām, pietrūkst resursu, sociālā darba speciālistu, iedzīvotājiem pieejamo sociālo pakalpojumu klāsts ir ierobežots.

Lielāko sociālo problēmu daļu nevar atrisināt indivīda līmenī un vienas sistēmas ietvaros (*piem. ilgstošie bezdarbnieki, cilvēki ar atkarībām, jaunieši ar delikventu uzvedību utml.*)



Ieguvumi:

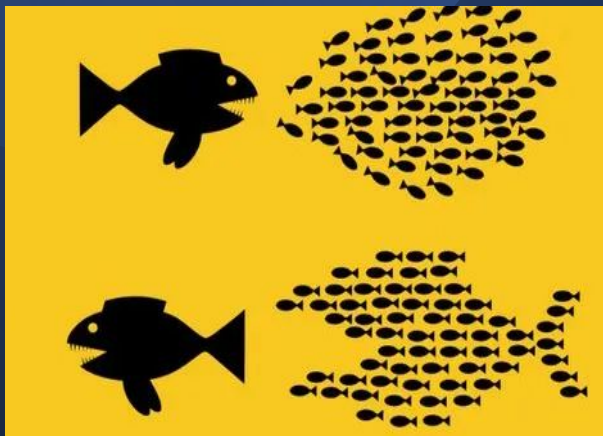
tiek piesaistīti, aktivizēti pašas kopienas resursi, kas paplašina atbalsta iespējas un dažādu pakalpojumu pieejamību;

tiek veidoti sadarbības un atbalsta tīkli, kas palīdz efektīvākai komunikācijai, informācijas apmaiņai un veicina dažādu NVO un citu iesaistīto vietējās sabiedrības pušu sadarbību;

izglītoti, aktīvi un iespējoti kopienas locekļi;

aug savstarpējā uzticēšanas, kā arī uzticēšanās publiskajai pārvaldei, jo iedzīvotāji iesaistās lēmumu pieņemšanā un pieredz savas ietekmes spēku.

SOCIĀLAIS
DARBINIEKS
KOPIENĀ UN VIŅA
DARBA
«KOMPLEKTS»



Vērtības, attieksme



Mērķi, uzdevumi



Lomas





VĒRTĪBAS

Kopienas locekļu labklājība

Kopīga mācīšanās un strādāšana

Kolektīva rīcība

Kopienas stiprināšana, iespējošana, iespēju nodrošināšana
(*empowerment*)

Kopienas locekļiem ir tiesības uz kopienas attīstību

Nediskriminējoša, iekļaujoša prakse

Sociālais taisnīgums un vienlīdzība



ATTIEKSME

Kopienas sociālo darbinieku raksturo **atvērtība, cieņa un gatavība nodot “vadības grožus” kopienai.**

Viņš ir profesionālis, taču viņa “balss” un viedoklis nav noteicošie.

Viņš maksimāli daudz laika pavada ārpus sava biroja, sekojot **“eju pie jums”, nevis “nāciet pie manis”** domāšanas un uzvedības musturim.





MĒRĶI, UZDEVUMI

Atbalstīt kopienu tiesību aizstāvību ar mērķi nodrošināt **sociālo taisnīgumu**.

Kopā ar kopienu izzināt un risināt kopienas sociālās problēmas, intereses un resursus, lai radītu pārmaiņas kopienas vai apkāmes līmenī.

Stiprināt kopienas sociālo kapitālu un veicināt nelabvēlīgā situācijā esošo kopienu sociālo iekļaušanu.

LOMAS

- Ievieš jauninājumus, pastāvīgi cenšas uzlabot metodes, uzlabojot kopienas organizācijas procesu. Tas palīdz kopienai izmēģināt jaunas pieejas un uzvedības modeļus, lai rastu risinājumu savām vajadzībām un problēmām.

- Veicina un uztur cilvēku aktīvu interesi par savu vajadzību un problēmu risināšanu, mudina uzņemties sākotnēji vienkāršākus uzdevumus un veiksmīgi tos paveikt, kas vēlāk palīdz kopienai uzņemties jau sarežģītākus uzdevumus.

- Palīdz kopienai atklāt veidus un līdzekļus savu mērķu sasniegšanai. Būdam ceļvedis, viņš palīdz kopienai efektīvi virzīties kopienai vēlamajā virzienā.

- Darbojas kā tilts starp kopienu un ārējām iesaistītām pusēm, institūcijām, palīdz iegūt un nodot informāciju un zināšanas, kas palīdz kopienai apmierināt vajadzības un atrisināt problēmas.

- Sniedz informāciju, zināšanas un padomus jomās, kas būtiskas kopienas attīstībai, organizēšanai. Tās var būt konsultācijas par metodēm, jomas zināšanas, izpētes dati, tehniskā pieredze un resursi, kas nepieciešami kopienas mērķu sasniegšanas procesā.

- Neveic darbus pats, bet spēlē iespējotāja lomu, veicinot kopienas organizācijas procesu. Pildot šo lomu, SDK veicina kopienas kapacitātes stiprināšanu un pilnvarošanu.

- Pārstāv vai pārliecina kopienas locekļus un sagatavo viņus pārstāvēt viņus interesējošus jautājumus attiecīgajās iestādēs, lai panāktu efektīvu risinājumu viņu neapmierinātajām vajadzībām.

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

- SDK kopienā uztver kā paraugu un iedvesmas avotu. Viņam ir jāapzinās ietekme, ko viņš spēj atstāt uz sabiedrību. Kopienas locekļi bieži vien pārņem viņa uzvedību un pieeju, jo uzlūko viņu kā autoritāti.

- Sadarbojas ar saviem kolēģiem un citām organizācijām, kas strādā kopienā, jo apzinās, cik svarīgas ir partnerības ar citām organizācijām.

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



Mediators

Aizstāvis

**Inovators,
izglītotājs**

Paraugs

Tīklotājs

Animators

Iespējotājs

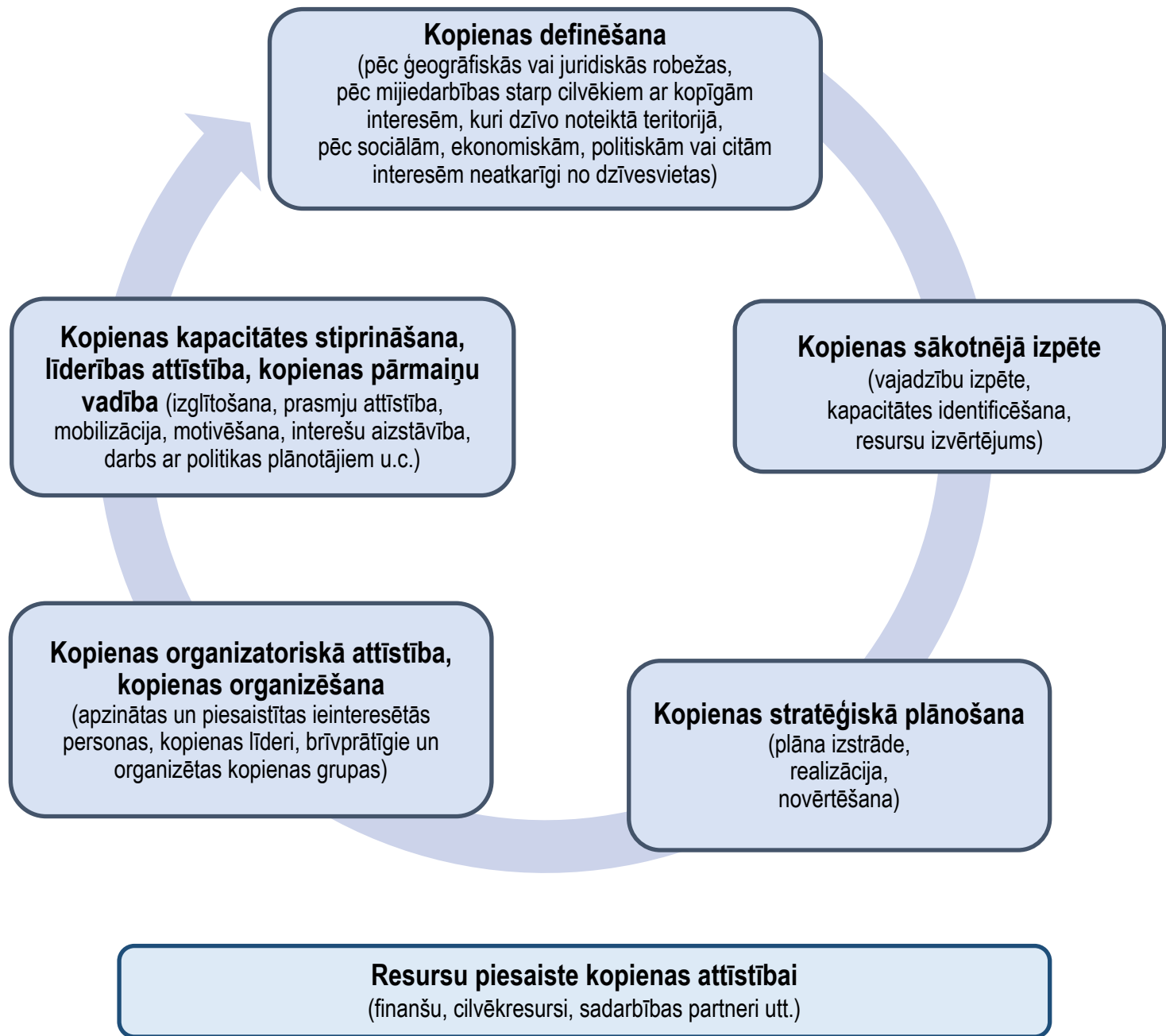
Eksperts

Komunikators

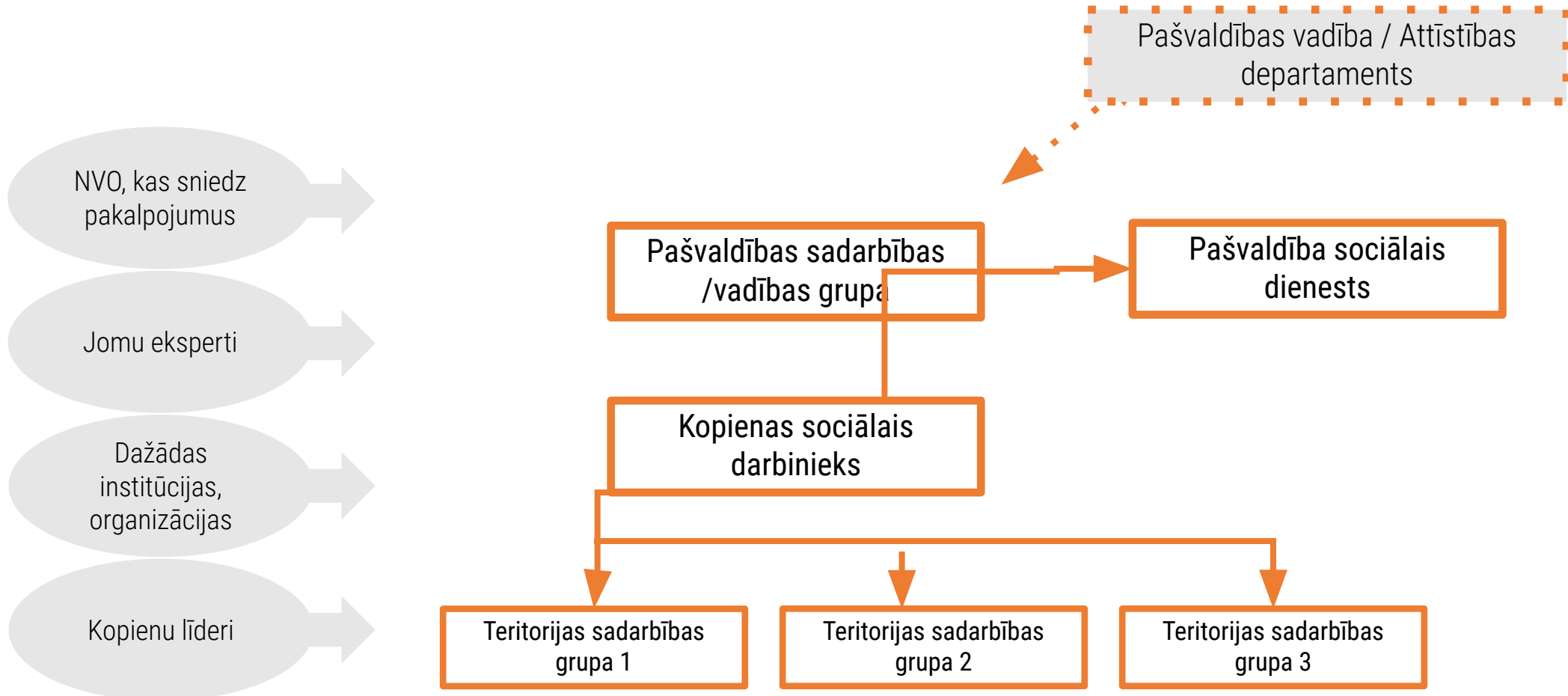
Ceļvedis

Motivators

SOCIĀLĀ DARBA KOPIENĀ POSMI



PIEDĀVĀTĀ MODEĻA INSTITUCIONĀLAIS RĀMIS, **IESAISTĪTIE**



KOPIENAS SOCIĀLĀ DARBINIEKA EKOVIDE





MODELĪ
IESAISTĪTO
DALĪBNIKU
UZDEVUMI

SOCIĀLAIS DARBINIEKS KOPIENĀ



Galvenie uzdevumi **tieks veikti, iesaistot kopienu!**

Kopienas definēšana, kopienas vajadzību un aktuālo tēmu izzināšana.

Kopienas līderu, aktīvistu, dažādu formālo un neformālo sadarbības tīklu identificēšana un iesaistīšana.

Kopienas resursu apzināšana.

Koncepcijas izstrāde un ieviešanas novada/pilsētas mērogā, kopējā procesa koordinācija.

Saziņa, formālo procesu saskaņošana ar pašvaldības dažādajām struktūrvienībām, NVO aliansēm u.c. organizācijām.

Starpdisciplinārās sadarbības attīstība un veicināšana visu iesaistīto pušu starpā.

Kvalifikācijas pasākumu plānošana un ieviešana visiem iesaistītajiem, t.sk. pašvaldības sadarbības grupai, kopienu līderiem, teritoriju sadarbības grupām.

Projekta rezultātu analīze, dokumentēšana.

Sabiedriskās attiecības.

Finanšu piesaiste un vadība (piem. ESF projekti).



SOCIĀLAIS DIENESTS



GALVENIE UZDEVUMI

Atbalsta nodrošināšana kopienas sociālajam darbiniekam pašvaldības politiskās vadības, administrācijas un dažādu institūciju informēšanai un iesaistei kopienas sociālajā darbā.

Regulāras komunikācijas / sadarbības nodrošināšana ar dienesta sociālajiem darbiniekiem sociālo problēmu un trūkstošo atbalsta pakalpojumu un resursu identificēšanai.

Saturiska un administratīva vadība un atbalsts sociālajam darbam kopienā.

Infrastruktūras un resursu piešķiršana sociālajam darbam kopienā (piem. telpas, darbinieka atalgojums, budžets kopienu aktivitātēm utml.).

PAŠVALDĪBAS SADARBĪBAS GRUPA*

GALVENIE **UZDEVUMI**

Informācijas apmaiņa starp dažādām institūcijām, organizācijām, kopienas līderiem.

Lielo mērķu, darba virziena definēšana.

Kopīgo lēmumu sagatavošana un pieņemšana.

Zināšanu un pieredzes pārnese.

Dažādu pārnozaru aktivitāšu koordinēšana.

Līdzdalība pašvaldības politikas un budžetu veidošanā.

*Pastāvīga darba grupa, kuru vada vai nu sociālais darbinieks kopienā / koordinators vai atbildīgās struktūrvienības vadītājs. Grupā ir iesaistīti pārstāvji no pašvaldības institūcijām, kas sniedz pakalpojumus iedzīvotājiem, NVO, kas sniedz pakalpojumus, pilsoniskās sabiedrības pārstāvji, uzņēmumi, dažādu iedzīvotāju grupu līderi, aktīvi iedzīvotāji.



GALVENIE UZDEVUMI

Kontaktu dibināšana, informācijas apmaiņa, aktivitāšu koordinēšana vietējo teritoriju (pagastu) līmenī ar pakalpojumu sniedzējiem un dalībniekiem sociālajā jomā (pakalpojumi, biroji, konsultāciju centri, asociācijas un iedzīvotāji).

Izzināt un iepazīties ar pakalpojumiem un piedāvājumiem sociālajā jomā savā darbības zonā.

Vietējo kopienu iedzīvotāju vajadzību un aktuālo tēmu izzināšana.

Definēto darba mērķu, kas saistīti ar vajadzībām un problēmām sociālajā telpā, operacionalizācija.

**Darba grupa, kuru vada vai nu sociālais darbinieks kopienā vai vietējais līderis/ NVO vadītājs vai aktīvists.*

Grupā ir iesaistīti pārstāvji no konkrētajā kopienā esošajām institūcijām, uzņēmumiem, NVO, iniciatīvas grupām.

TERITORIĀLĀS SADARBĪBAS GRUPAS*

(piem. pilsētas apkaimes
vai pagastu līmeņa
kopienu)



Pilotprojekta NORISE

PAŠVALDĪBU REKRUTĒŠANA

Maijs – Jūlijs 2022

PILOTPROJEKTA ĪSTENOŠANA (9 mēneši)

Septembris 2022 – Maijs 2023

Dalībnieku skaits: 10

no 5 atšķirīgu profilu (teritorijas lielums, reģions) pašvaldībām (no katras 2 dalībnieki).

Aprobācijas mācību programmas mērķa grupa ir Latvijas pašvaldību sociālo dienestu sociālie darbinieki, kuriem:

- 1) ir pieredze sociālā darba kopienā īstenošanā vai
- 2) ir augstas pakāpes sociālā dienesta vadības atbalsts intensīvai sociālā darba kopienā attīstīšanai aprobācijas laikā.

II FĀZE: MĀCĪBAS - 3 mēneši

Aprobācijas mācību programmas apjoms – 96 akadēmiskās stundas (12 mācību dienas, 8 akadēmiskās stundas).

Aprobācijas programma tiks īstenota 3 mēnešu laikā, vienā mēnesī paredzot 4 mācību dienas.

Apmācību saturs ir strukturēts 6 moduļos:

1. Sociālā darba kopienā teorētiskais pamats
2. Kopienas vajadzību novērtēšana
3. Multi-līmeņu sadarbības veidošana, t.sk. tīklošanās
4. Sociālā darba kopienā plānošana un īstenošana
5. Kopienas iedzīvotāju aktivizēšana
6. Kopienas attīstība, novērtēšana

II FĀZE: IZSTRĀDĀTĀ MODEĻA un MĀCĪBU METODISKĀ MATERIĀLA APROBĒŠANA PRAKSĒ

1. posms: SAGATAVOŠANĀS

Pilotprojekta dalībnieku sadarbības ar mentoriem uzsākšana, konsultēšanās par turpmākiem uzdevumiem, laika plānu, sagaidāmiem rezultātiem, plānotām klātienes un neklātienes tikšanās sesijām.

2. posms: PRAKTISKAIS DARBS

Kopienas vides, vajadzību izpēte un stratēģijas izstrāde, atbilstoši pilotprojekta dalībnieku definētajiem darba mērķiem. Regulāras individuālās tikšanās ar mentoriem, kuru laikā notiek dalībnieku mentoringi, konsultēšana un atgriezeniskās saites apkopošana par metodisko materiālu.

MENTORA un PILOTPROJEKTA DALĪBNIĒKU SADARBĪBAS PRINCIPI

Metodiskā materiāla aprobēšanas laikā pilotprojekta dalībnieki saņems regulāru mentoru atbalstu - katram pilotprojekta dalībniekam vismaz 2 stundas mēnesī.

JAUTĀJUMI, SARUNAS



Kontaktinformācija: sdkopiena@laukuforums.lv



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Sociālais
fonds



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

