

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIOLOĢIJAS NODAĻA
SOCIĀLĀ DARBA PROFESIONĀLĀ BAKALaura
STUDIJU PROGRAMMA

**SOCIĀLĀ DARBA PROFESIJA IETEKME UZ SOCIĀLĀ
DARBINIEKA RAKSTURU**

DIPLOMDARBS

Autores:

Santa Morozova (stud.apl.sm08169)

Irina Gorohova (stud. apl. ig08171)

Darba vadītājs: Evija Apine

RĪGA 2012

Anotācija

Diplomdarba temats ir sociālā darba profesijas ietekme uz sociālā darbinieka raksturu. Diplomdarba mērķis ir pētīt izmaiņas sociālā darbinieka raksturā sociālā darba ietekmē.

Diplomdarbs strukturēts četrās nodaļās. Pirmajās trijās nodaļās tiek aprakstīts, kas ir raksturs, raksturu ietekmējošie faktori un sociālajam darbiniekam nepieciešamās rakstura īpašības. Ceturtā nodaļa ir empīriskā pētījuma metodoloģija un veikto interviju analīze, kas ietverta četrās apakšnodaļās.

Diplomdarbā autore pētīja psiholoģijas, socioloģijas un sociālā darba jomu praktiķu un teorētiķu izveidotos materiālus par rakstura izmaiņām cilvēka dzīves laikā, darba vides un vietas ietekmi uz cilvēka raksturu, kā arī teorijā aprakstītās sociālajam darbiniekam nepieciešamās rakstura īpašības. Diplomdarba empīriskajā daļā darba autore veica padziļinātās, daļēji strukturētās intervijas, intervējot divpadsmit sociālā darba profesionāļus, kuri bija sadalīti trīs grupās pēc pieredzes un darba stāža diferenciācijas sociālā darba jomā. Empīriskajā daļā tika pētīts, kā mainās un attīstās sociālā darbinieka rakstura īpašības sociālā darba profesijas ietekmē, kuri ir tie faktori, kas ievieš vislielākās izmaiņas sociālā darbinieka raksturā.

Darba autore, veicot teorētisko un praktisko analīzi nonāca pie secinājumiem, ka sociālais darbs nemitīgi ietekmē sociālo darbinieku raksturu, attīstot tās īpašības, kuras nepieciešamas sociālā darba jomā. Tika izpētīts, ka nepastāv tāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālo darbinieku raksturu, tas sāk mainīties jau uzsākot sociālā darba praksi un attīstās visu laiku neatkarīgi no darba stāža. Rakstura īpašības, kuras mainās sociālā darba ietekmē katram sociālajam darbiniekam ir individuālas, tomēr ir daudzas kopīgas īpašības, kuras attīstās visiem sociālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no darba stāža. Pārmaiņas sociālā darbinieka rakstura īpašībās lielākoties notiek tādu faktoru kā profesionālās izdegšanas, darba kolektīva, mērķa grupas, ģimenes, darba vides ietekmes dēļ.

Atslēgvārdi: rakstura īpašības, rakstura īpašību izmaiņas, sociālais darbs, sociālais darbinieks, darbu ietekmējošie faktori

Annotation

The theme of this diploma work is to investigate the influence of the social work profession on a social worker's personality traits and characteristics. The goal of the degree work is to understand the changes in social worker personality traits, as influenced by professional work experience.

The degree work consists of four chapters. The first three chapters describe personality factors that affect character, and personal qualities and features that social workers should possess to be successful. There is a methodology and analysis of the empirical research in the fourth chapter, which contains four subchapters.

Within the framework of the degree work, the authors investigated materials created by practitioners and theoreticians of psychology, sociology and social work, and the changes in a person's character during his or her life. The authors investigated the influence of the workplace and environment on a person's character, as well as the theoretically described character features necessary for a social worker. In the empirical part of the work, the authors conducted advanced, partially structured interviews with twelve social work professionals. The social workers were divided into three groups, according to the length and specific type of experience in the field. It was then investigated how a social worker's personality and character change and develop under the influence of the social work, and what factors cause the most profound changes.

After completing the theoretical and practical analysis, the authors concluded that social work constantly affects the personality of social workers. The work also develops certain personality traits, which are important for effectiveness in the social work field. Social work as a profession continues to influence the personality of social workers, and is not time limited. Personality and character trait changes begin at the onset of the professional career, and continue to evolve throughout the entire career. Character features that changes are different for each individual, but many are similar to all social workers, regardless of years worked. Personality changes are a result of and impacted by factors such as professional burnout, collective work, group counseling, families and work environment.

Key words: personality, characteristics, personality characteristics, character features, changes of the character, social work, social worker, work impacting factors.

Saturs

Ievads	1
1. Rakstura īpašību un to ietekmējošo faktoru analīze	5
2. Sociālajam darbiniekam nepieciešamās rakstura un profesionālās īpašības	15
3. Raksturu ietekmējošie faktori sociālā darba profesijā	22
4. Sociālo darbinieku rakstura izmaiņu analīze atbilstīgi darba stāžam	30
4.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija	30
4.2. Sociālajā darbā praktizējošie līdz vienam gadam	34
4.3. Sociālajā darbā praktizējošie no sešiem līdz divpadsmit gadiem	40
4.4. Sociālajā darbā praktizējošie ilgāk par divpadsmit gadiem	46
Rezultāti un diskusija	55
Secinājumi	61
Pateicības	65
Izmantotās literatūras saraksts	66
Pielikumi	
1. Pielikums. Hansa Aizenka un Sibila Aizenka īpašību teorijas attēlojums	
2. Pielikums. Dž. Holanda iedalītie personības tipi un tiem atbilstošās rakstura īpašības	
3. Pielikums. Sociālā darbinieka rakstura veidošanos ietekmējošie faktori	
4. Pielikums. Sociālajam darbiniekam nepieciešamās galvenās rakstura īpašības	
5. Pielikums. Intervijas jautājumi	
6. Pielikums. Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā vienu gadu vai mazāk	
7. Pielikums. Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā ilgāk par divpadsmit gadiem	
8. Pielikums. Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem	
9. Pielikums. Rakstura īpašības, kurām pēc respondentu uzskatiem būtu jāpiemīt sociālajiem darbiniekiem	

10. Pielikums. Rakstura īpašības, kas respondentiem ir mainījušās vai attīstījušās sociālā darba ietekmē
11. Pielikums. Rakstura īpašības, kas respondentiem ir mazinājušās sociālā darba ietekmē
12. Pielikums. Rakstura īpašības, kuras respondenti vēlētos mainīt nākotnē

Ievads

Cilvēka raksturs ir salīdzinoši stabils psihisko īpašību struktūra, kas nosaka cilvēka uzvedību, uztveri un reakciju. Pārsvārā tā ir iedzimta, un dzīves garumā būtiski nemainās. Taču tādi faktori kā spēcīgs emocionāls un/vai fizisks stress var ietekmēt jaunu vai maz izteiktu rakstura īpašību attīstību. Lielu daļu sava laika cilvēks pavada darbā, kur komunicē ar citiem, darba vietā darbiniekiem notiek psiholoģiskas izmaiņas, darba vietai ir sava specifiska vide. Tāpat pastāv virkne īpašību, kas ir profesionālas, bet ikdienā tās izmantojot, tās var pārtapt par rakstura īpašībām. Līdz ar to - profesijas izvēle ietekmē indivīda personību.

„Sociālais darbs kā profesija veicina sociālas izmaiņas, problēmu risināšanu cilvēku starpā, iedrošina un motivē, lai uzlabotu viņu dzīves apstākļus un sniegtu jaunas iespējas. Izmantojot cilvēku uzvedības un sociālo sistēmu teorijas, sociālais darbs iejaucas tajās jomās, kur cilvēks mijiedarbojas ar savu apkārtējo vidi. Cilvēka tiesības un sociālais taisnīgums ir vērtības, kas ir sociālā darba fundamenti”¹. Sociālais darbs ir joma, kas nemitīgi mainās un attīstās, kas ir pašsaprotams process mūsdienu dinamiskajā dzīves ritmā. Tiek pārveidotas sociālā darba iestāžu struktūrvienības, kas nepieciešams, lai optimizētu sniegto sociālo pakalpojumu un palīdzības kvalitāti. Tiek mainīti likumi, kas tiek veidoti atbilstoši izmaiņām sabiedrībā, kas maina pieprasījumu pēc sociālajiem pakalpojumiem un palīdzības. Sociālā darba speciālisti pilnveido darbā izmantojamās metodes, lai ar tām pilnvērtīgāk spētu sniegt palīdzību. Līdz ar izmaiņām jomā, mainās līdz ar sociālais darbinieks gan kā profesionālis, gan kā personība.

Sociālā darba praksē profesionālis nepārtraukti pilnveidojas, pārcieš daudzas neparastas un stresa pilnas situācijas, strādā un sastopas ar tādiem cilvēkiem, kas spēj viņu ietekmēt gan negatīvi – izraisīt bailes, uztraukumu vai neticību saviem spēkiem, gan pozitīvi - prieks un gandarījums. Situāciju un cilvēku sistemātiska ietekme uz sociālā darba profesionāli kļūst par impulsu sociālā darbinieka dažādu īpašību attīstībai un pārveido viņa raksturu. Rakstura izmaiņas ietekmē apkārtējā vide, attiecības ar citiem cilvēkiem, daudzi iekšējie psiholoģiskie procesi (domāšana, refleksija, paškritika, emocionālā stāvokļa izmaiņas).

Sociālais darbinieks kā profesionālis uzņemas lielu atbildību par cilvēku savstarpējām attiecībām, sociālām izmaiņām cilvēku dzīvēs, tāpēc šim profesionālim visas savas sociālā darba karjeras laikā būtu jāattīsta un jāpilnveido augstas morālās un ētiskās vērtības. Tas, ka profesionālis katru dienu ir pakļauts lielai emocionālai spriedzei un ilgstošākā periodā var būt pakļauts profesionālajai izdegšanai, noved pie **profesionālās deformācijas**. Tas ir process, kad notiek kognitīvā izkropļošana, psiholoģiska personības dezorientācija, kas noved pie

¹ *Definition of social work*, Adopted by the IFSW General Meeting in Montréal, Canada, July, 2000, <http://www.ifsw.org/p38000208.html>

negatīvu rakstura īpašību veidošanās profesionāļa personībā. Tas nozīmē, kā profesionālis, sāk darboties vienveidīgi, monotoni, kā arī viņa attieksme pret klientiem kļūst pārāk formāla.

Temata aktualitāte :

Šis bakalaura darbs sniegs atgriezenisko saiti sociālā darba praktiķiem par to, kā viņu raksturs ir mainījies darba gaitā. Izlasot šo darbu sociālie darbinieki, kas strādā sociālo darbu atšķirīgu laiku – katrs varēs atrast tās īpašības, kas var sākt viņiem piemist izvēlētās profesijas specifikas dēļ. Līdz ar to sociālā darba praktiķi var sekmēt pozitīvo īpašību rašanos, kā arī būs informēti par negatīvo īpašību rašanos iespēju, spēs laicīgi tās atpazīt un supervīziju laikā tās novērst. Tāpat sociālie darbinieki būs informēti par tām izmaiņām, kas var ar viņiem notikt ilggadīgas prakses laikā un kuras ir tās situācijas, kas rada visaugstāko risku negatīvu īpašību cēlonībai, kas arī jau laicīgi ļaus profesionāļiem sevi analizēt, reflektēt un apzināties pastāvošos draudus savai personībai.

Tāpat šis darbs sniegs lietderīgu ieskatu sociālā darba iesācējiem tajā, kādas rakstura īpašības būs jāattīsta, lai praksē risinātu dažādas situācijas, izvairītos no izdegšanas un profesionālās deformācijas, jo empīriskajā daļā notiks interviju analīze, kas būs balstīta sociālo darbinieku pieredzes diferenciacijā pēc darba stāža – sociālie darbinieki, kas strādā līdz vienam gadam, no sešiem līdz divpadsmit gadiem, kā arī ilgāk par divpadsmit gadiem. Tāpat tiks atainotas tās negatīvās īpašības, kas piemīt sociālā darba speciālistam, kas tikai uzsāk sociālā darba praksi. Līdz ar to jaunajiem sociālajiem darbiniekiem, lasot šo darbu, būs iespēja analizēt un veiksmīgāk apvienot teoriju ar praksi.

Pētījuma problēma: Latvijā nav pētīts jautājums par to, kā darbs sociālā darba jomā ietekmē sociālā darba praktiķi – attieksmi, vērtības, īpašības. Līdz ar to nav nekādu konkrēto datu, par to kādas izmaiņas sociāla darba praktiķa raksturā ievieš ilggadīgs sociālais darbs.

Pētījuma jautājums: Kā sociālā darba profesija ietekmē sociālā darbinieka raksturu?

Diplomdarba mērķis: Pētīt izmaiņas sociālā darbinieka raksturā sociālā darba ietekmē.

Diplomdarba uzdevumi:

- 1) Teorētiski analizēt rakstura īpašības;
- 2) Teorētiski analizēt raksturu ietekmējošos faktorus;
- 3) Teorētiski raksturot sociālajam darbiniekam nepieciešamās rakstura un profesionālās īpašības;
- 4) Pētīt sociālā darbinieka raksturu mainošos faktorus;
- 5) Empīriski analizēt izmaiņas sociālā darbinieka raksturā sociālā darba profesijas ietekmē atbilstīgi darba stāžam.

Pētījuma metode :

Literatūras analīze

Intervijas

Empīriskā pētījuma iecere: Šis ir kvalitatīvs pētījums. Empīriskā pētījuma instruments būs padziļinātas intervijas ar sociālā darba praktiķiem.

Darba struktūra:

Darbs ir strukturēts divās daļās – teorētiskajā un empīriskajā daļā.

Teorētiskajā daļā ietilpst trīs nodaļas, kur pirmajā nodaļā tiek analizēts un aprakstīts, kas ir raksturs, kādas ir cilvēkiem piemītošās īpašības, kāds ir to iedalījums, kā arī raksturu ietekmējošie faktori. Teorētiskajai bāzei par rakstura jēdzienu un īpašībām autores izmantoja Dž. Kagana un Dž. Sīgala (*Jerome Kagan and Julius Segal*) grāmatu „*Psychology: an introduction 6th ed*”, Ā. Karpovas grāmatu „*Personība. Teorijas un to radītāji*”, S. Rubinšteina (С. Л. Рубинштейн) „*Основы общей психологии*”, R. Auziņas „*Personības psiholoģija*”, D. Maijera (*Mayer*) „*Психология*”, kā arī A. Maklakova (*Маклаков*) grāmatu „*Общая психология: учебное пособие для вузов и курсов психологических дисциплин*”. Šajās grāmatas ir detalizēti aprakstīts, kas ir raksturs, tā sastāvdaļas, veidošanās un attīstības principi. Savukārt, ārējie un iekšējie faktori, kas ietekmē sociālā darbinieka uztveri un raksturu, ir analizēti, izmantojot V. Reņģes grāmatu „*Personības psiholoģija*”, D. Nettla (*Nettle*). „*Personality. What makes you the way you are*”, S. Rubinšteina „*Основы общей психологии*”, M. Guļinas (*Гулина*) „*Психология социальной работы*”, „*Work stress*” – no šīm grāmatām iegūta informācija par ietekmējošiem faktoriem un viņu pozitīvo vai negatīvo iespaidu uz cilvēka raksturu un dzīvi.

Otrajā nodaļā raksturotas sociālā darbinieka kā profesionālim nepieciešamās rakstura īpašības. Kā teorētiskā bāze izmantotas sekojošas grāmatas – A. Kadušina (*Kadushin*) „*The social work interview*”, K. Geldardas un D. Geldarda (*Geldard and Geldard*) „*Practical counselling skills an integrative approach*”, Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, K. Čana un C. Čana (*Chan and Chan*) „*Social workers' conceptions of the relationship between theory and practice in an organizational context*”, no šiem avotiem iegūta informācija par to, kādām īpašībām jāpiemīt sociālajam darbiniekam, lai nodibinātu un uzturētu pozitīvo kontaktu ar klientu, kā arī ar darba kolektīvu.

Trešajā nodaļā ir raksturoti izmaiņu nesošie faktori, kas ietekmē sociālo darbinieku kā profesionāli un kas ar laiku izmaina viņa uzvedības, domāšanas un uztveres stilu. Katrinas Makdonaldas (*Catherine Mcdonald*) grāmata „*Challenging social work, the context of practice*” – sniedz informāciju par ārējiem ietekmējošiem faktoriem. Kā galvenais informācijas avots par iekšējiem faktoriem ir izmantots Kanādas universitātes pētnieku darbs

– „*Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace*”, kurā detalizēti ir aprakstīti darba faktori, kas ietekmē sociālo darbinieku un viņu darbības spējas. Šajā nodaļā ir arī aprakstītas varbūtējās faktoru ietekmes sekas. Informācija tiek ņemta no internetresursiem, kā arī no Adolfa Gjungenbulda (*Гуггенбуль-Крейг*) grāmatas – „*Власть архетипа в психотерапии и медицине.*”

Otrā diplomdarba daļa ir empīrisks pētījums.

Empīrisks pētījums satur vienu nodaļu ar četrām apakšnodaļām. Pētījumā izmantotā naratīvā metode – respondentu dzīvesstāsta analīze. Kā pētījuma instruments izvēlēta padziļināta, daļēji strukturēta intervija ar atvērtiem un daļēji atvērtiem jautājumiem.

Empīriskajā daļā analizētas intervijas ar praktizējošiem sociālajiem darbiniekiem. Svarīgākie interviju mērķi ir iegūt informāciju par sociālajam darbiniekam nepieciešamajām rakstura īpašībām un izmaiņām sociālā darbinieka raksturā, kas notiek ilglaicīgas sociālā darba prakses rezultātā. Visi intervējamie sadalīti trijās grupās un katrai no šīm grupām veltīta viena apakšnodaļa ar mērķi parādīt rakstura izmaiņu dinamiku dažādos sociālā darba prakses posmos. 1. apakšnodaļā raksturota pētījumā izmantotā metodoloģija. 2. apakšnodaļā analizētas intervijas ar sociālā darba praktiķiem, kas strādā sociālā darba jomā līdz vienam gadam. Pamatā tie ir augstskolas studijas beigušie, kas nesen uzsākuši savu sociālā darba praksi. Izpētes fokuss ir uz to, kā viņi vērtē savu emocionālo un rakstura gatavību sociālajam darbam, kādas ir viņu gaidas, bailes un vēlmes. 3. apakšnodaļā analizētas intervijas ar sociālā darba praktiķiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem. Šai intervējamajai grupai sākumā uzdoti tie paši jautājumi, kas pirmajai grupai, un pēc tam jautājumi, kas ir vērsti, lai izzinātu pārmaiņas viņu raksturā. 4. apakšnodaļā ir analīze par rakstura izmaiņām tiem sociālā darba praktiķiem, kas strādā sociālā darba jomā ilgāk par divpadsmit gadiem, kas jau var tikt uzskatīti par sociālā darba „veterāniem”, kas ir izturējuši gan pirmos gadus šajā profesijā, kad ir grūti pierast pie profesijas specifikas, gan izturējuši „lūzuma” periodu, nav nomainījuši darbu un ir palikuši uzticīgi šai profesijai daudzus gadus. Pēdējā respondentu grupa ir tā, kas sniedz visplašāko pārskatu par izmaiņām, kas ir notikušas sociālā darbinieka raksturā, kam kā iemesls ir ilggadīga prakse sociālajā darbā. Šis sadalījums dod iespēju pētīt un analizēt, kādas rakstura un emocionālas izmaiņas katrā grupā nes sociālais darbs, to līdzības un atšķirības.

Pateicoties iegūtajai informācijai, ir izveidots rakstura un emocionālo portrets, kas atspoguļo izmaiņas sociālā darba praktiķī, attiecība uz darba stāžu un laiku, kas nostrādāts sociālā darba jomā.

1. RAKSTURA ĪPAŠĪBU UN TO IETEKMĒJOŠO FAKTORU ANALĪZE

Runājot par ikvienu cilvēku, pastāv vairāki raksturlielumi, ar kuru palīdzību var saprast un citiem izstāstīt, kāds šis cilvēks ir, paredzēt viņa rīcību, izprast viņa uzvedību un dzīves stilu. Šos raksturlielumus sauc par rakstura īpašībām un to kopumu – par raksturu. Tomēr šis jēdziens ir daudzšķautņains un daudzslāņains – ir attīstījies un mainījies vēstures gaitā, ir izveidotas daudzas teorijas, kas dažādos veidos apraksta gan rakstura veidošanos, gan to ietekmējošos faktoros, kas īsumā arī tiks analizēti šajā nodaļā.

Raksturs no grieķu valodas nozīmē „spiedums”, „zīmogs”. S. Rubinšteins (*С. Л. Рубинштейн*) raksturu definē kā: „tās personības īpašības, kas uzliek konkrētu nospiedumu uz visām personības izpausmēm un parāda personības specifisko attieksmi pret pasauli un, pirmām kārtām, pret citiem cilvēkiem”²

Izrietot no šīs definīcijas, tiek runāts par labu, sliktu, spēcīgu vai vāju raksturu, ko nosaka to īpašību kopa, kas dominē katrā cilvēkā – optimisms, ekstravertums, uzņēmība, vai otrādi – pesimisms, intravertums un pašāvēība uz ārējiem faktoriem.

Pēc R. Auziņas, raksturu veido temperamenta un audzināšanas apvienojums. Tiek pausts uzskats, ka raksturs veidojas bērnības laikā un ir pilnībā izveidojies līdz sešu gadu vecumam. Galvenokārt rakstura veidošanos ietekmē audzināšanas veids, kādas ir attiecības ģimenē, kurš bērns ir pēc kārtas ģimenē, kā arī paraugs, kuram bērns vēlas līdzināties.³

Raksturu ir pētījuši jau kopš izseniem laikiem neskaitāmi zinātnieki un psihologi, ir izstrādātas daudzas teorijas, kas rakstura veidošanos, veidojošos faktoros apraksta atšķirīgi, tomēr pastāv četras kardināli atšķirīgas teorijas, kas arī ir kā pamats citu teoriju jaunradei. Tās ir:

- 1) Psihoanalītiskā teorija – Zigmunda Freida izstrādātā teorija, pēc kuras tiek uzskatīts, ka rakstura veidošanos ietekmē bērnu dzimumtieksme un zemapziņas motīvi;
- 2) Īpašību teorija, kurā tiek pētītas rakstura īpašības, kas atbild par cilvēku patstāvīgās uzvedības modeli;
- 3) Humānistiskā pieeja, kurā uzmanība tiek koncentrēta uz cilvēka iekšējo izaugsmes un pašizpaušmes potenciālu;
- 4) Sociāli kognitīvā teorija – pieeja, kas analizē to, kā cilvēks veidojas kā sociāla būtne apkārtējās vides ietekmē.⁴

² Рубинштейн, С. Л. *Основы общей психологии*, 2002, 620 стр.

³ Auziņa, R. *Personības psiholoģija*, 2008, 20. lpp.

⁴ Майерс, Д. *Психология*, 2001, 566 с.

J. Kagans un J. Sīgals (*J. Kagan, J. Segal*) uzskata, ka Zigmunda Freida teorija: „ir vispopulārākā personības attīstības skaidrojumu teorija. Z. Freida apraksts par personības veidošanos un psiholoģisko traucējumu ārstēšanu plaši lasīts, par to ir daudz diskutēts”⁵. Tā krasi atšķiras no citu psiholoģijas jomu ekspertu izdarītajiem secinājumiem par personības attīstības gaitu. Lielākā atšķirība ir tajā, ka pēc tradicionālajām teorijām tiek uzskatīts, ka personība, tai skaitā raksturs, veidojas visas dzīves laikā, cilvēkam izejot dažādus attīstības posmus. Savukārt, pēc Freida teorijas visa pamatā ir cilvēka bērnībā piedzīvotais. Viņš uzskatīja, ka raksturs veidojas bērna pirmajos dzīves gados atbilstīgi psihoseksuālās attīstības stadijām. Freids uzskatīja, ka cilvēka personība un raksturs rodas Ego, Id un Superego konflikta rezultātā, ko veido fizioloģiskās, bioloģiskās, iedzimtās, mantotās tieksmes, bērnības psihoseksuālās attīstības laikā vajadzību apmierinātības pakāpe, kā arī aizsargmehānismu izstrādāšanās ietekmē.

Īpašību teorija (krievu val. - *теория черт*) necenšas izskaidrot slēpto personības attīstības dinamiku, bet gan cenšas izpētīt vai pastāv stabilas un noteiktas rakstura īpašības, kas ir mūsu uzvedības pamatā. Tātad īpašību teorijas izstrādātāji nenoliedza katra cilvēka individualitāti, tomēr uzskatīja, ka pastāv noteiktu rakstura īpašību kopas, kas apvienojumā veido cilvēku grupas, kuru uzvedība un reakcija vienādās situācijās ir līdzīga. Piemēram, Hanss Aizenks un Sibils Aizenks (*Hans Eysenck, Sybil Eysenck*) savu rakstura īpašību tipoloģiju izveidoja balstoties uz seno grieķu izveidotajiem temperamentiem, papildinot to ar cilvēka pamata īpašībām jeb faktoriem – nestabils, ekstraverts (uz ārpusi vērsts), stabils un intraverts (uz iekšu vērsts), kas tāpat kā temperamenta veidi raksturo cilvēkā dominējošos psiholoģiskos procesus un to izpausmes. Klāt katrai pamata īpašībai H. Aizenks un S. Aizenks pievienoja katram tipam piemītošās rakstura īpašības, piemēram, agresīvs, impulsīvs, ievainojams, nemierīgs, viegli uzbudināms, optimistisks, aktīvs - ir īpašības, kuras piemīt nestabilai un ekstravertai personībai jeb holēriķim, kas nozīmē, ka šie cilvēki ir atvērti komunikācijai, tomēr viņu psihē notiekošie procesi ir nestabili, neparedzami. Ekstravertai un stabīlai personībai jeb sangviniķim raksturīgākās īpašības ir sabiedriskums, draudzīgums, atsaucība, labsirdība u.c., šim tipam piederošie ātri pielāgojas dažādām situācijām, rod kopīgu valodu ar dažādiem cilvēkiem, rīkojas ātri, mēdz atstāt darbus līdz galam neizdarītus. Intravertai un stabīlai personībai jeb flegmatiķim piemīt pasivitāte, uzmanības noturīgums, uzticīgums, līdzsvarotība u.c., cilvēki ar šīm dominējošām īpašībām darbus dara lēnām, bet rūpīgi, spēj pildīt monotonu darbu un viegli pakļaujas citiem. Savukārt, nestabili intravertais

⁵ Kagan, J. Segal, J. *Psychology: an introduction 6th ed.*, 1988, 352 p.

melanholiķis ir kaprīzs, trauksmains, rigīds u.c., ir labi attīstīta kritiskā domāšana, kura uzskatus ir grūti mainīt, cenšas maz uzturētie sabiedrībā. (1.Pielikums).

Lai gan šie atklājumi personības attīstības jomā bija svarīgi, pastāv uzskats, ka tie nepilnīgi atklāja personas daudzšķautņainību. Jau pilnīgāks cilvēku personības raksturojums ir tā sauktais „lielais piecinieks” (*Goldberg, John, Wiggins*) kur kā raksturojošie faktori ir izvēlēti – emocionālā stabilitāte, ekstraversija, atvērtība, draudzīgums, apzinīgums, no kā arī izriet katram tipam piemītošās rakstura īpašību galējās robežas, starp kurām cilvēks var atrast savai identitātei piemītošo īpašību. Šis raksturojums mūsdienās tiek uzskatīts par vislabāko aptuveno cilvēka personības mērinstrumentu.⁶

Lai gan pēc šīs teorijas ir izveidotas vairākas cilvēku tipoloģijas, nevar apgalvot, ka katra tipa pārstāvis identiskā situācijā rīkosies vienādi, jo cilvēku ir tik daudz un tie ir tik dažādi, ka šāds iedalījums ir mainīgs. Turklāt arī paša cilvēka it kā stabilās rakstura īpašības noteiktās situācijās var neizpausties. Saskaņā ar Maklakova (*Маклаков*) atziņām par rakstura īpašībām: „nevar tikt uzskatīts, ka cilvēkam visās dzīves situācijās izpaudīsies tikai piemītošās svarīgākās, stabilākās un dominējošās īpašības, bet bieži vien specifiskās situācijās izpaužas cilvēkam ne tik raksturīgās rakstura īpašības. Piemēram, pat ļoti jautri cilvēki mēdz izjust skumjas un vientulību, tomēr tas nenozīmē, ka viņi grūtsirdīgi vai pesimisti.”⁷ Tāpat arī cilvēks, kas tiek raksturots kā draudzīgs, ne vienmēr var uzvesties draudzīgi, izmaiņas var ietekmēt attiecīgā dzīves situācija, iekšēji notiekošie psiholoģiskie procesi, pašsajūta, apkārtējā vide.

Humānistiskās pieejas pamatlicēji ir Ābrahams Maslovs (*Abraham Maslow*) un Karls Rodžers (*Carl Rogers*). Ābrahama Maslova popularitāti ieguvusi vajadzību piramīda jau ir kā rakstura īpašību noteicējs, jo tam, kam nebūs realizēta, piemēram, vajadzība pēc drošības un pajumtes, būs nedrošs, bailīgs, savukārt tie, kas būs sasnieguši pašaktualizācijas pakāpi būs motivēti, aktīvi, atsaucīgi utt. Turklāt atšķirībā no visiem pārējiem teorētiķiem, Maslovs pētīja nevis to, kas ietekmē, ka cilvēkiem ir dažādas slimības, patoloģijas u.c., bet gan, kur meklējams un kādas īpašības piemīt garīgi un fiziski veseliem cilvēkiem pašaktualizācijas stadijā. Pēc Rodžersa koncepcijas, cilvēka raksturu veido pozitīva apkārtējā vide un apkārtējo cilvēku pozitīvā attieksme, patiesums, līdzpārdzīvojumus. Tāpat kā Maslovs, tā Rodžersu piesaistīja Es koncepcija. Tā nozīmē, ka mūsu rakstura pozitīvisms izriet no tā, kā mēs

⁶ Майерс, Д. *Психология*, 2001, 584 с.

⁷ Маклаков А, *Общая психология: учебное пособие для вузов и курсов психологических дисциплин*, 2002, 568 с.

atbildam uz jautājumu „Kas es esmu?”. Ja mūsu Es koncepcija, atbildot uz šiem jautājumiem ir pozitīva, tad arī mūsu pasaules uztvere un rakstura īpašības, kuras izpaužam ir pozitīvas.

Vissvarīgāko personības izpētes teoriju vidū ceturrtā ir sociāli kognitīvā pieeja, kurā uzsvars tiek likts uz ārējo faktoru ietekmi uz cilvēka raksturu. Tas izpaužas tā, ka mūsu personība daļēji formējas, kopējot citu cilvēku uzvedību, kā arī no tā, kā mēs spriežam par katru konkrētu situāciju. Alberts Bandura (*Albert Bandura*) šo procesu, kad notiek mijiedarbība starp vidi un personību, nosauca par savstarpēju determinismu. D. Maijers (*David Mayer*) raksturo trīs specifiskus cilvēka un vides mijiedarbības veidus, kura rezultātā formējas kādas konkrētas rakstura īpašības:

- 1) „Dažādi cilvēki izvēlas dažādu vidi. Skola, kuru mēs apmeklējam, literatūra, kuru mēs lasām, draugi, ar kuriem satiekamies. Tas viss ir daļa apkārtējās vides, kuru mēs izvēlamies paši un, kas vienlaicīgi formē mūsu raksturu.
- 2) Mūsu raksturu veido tas, kā mēs interpretējam notikumus un kā reaģējam uz tiem. Nemierīgiem cilvēkiem atšķirībā no mierīgiem cilvēkiem, ir nosliece noskaņot sevi uz notikumiem, kas būs riskanti un apdraudēs personu. Tādā veidā nemierīgi cilvēki attiecīgi arī reaģē.
- 3) Mūsu personības palīdz veidot situācijas, uz kurām mēs reaģējam. Daudzi eksperimenti parāda, ka tas, kā mēs uztveram cilvēkus un kā pret viņiem attiecamies, ietekmē viņu attieksmi pret mums. Ja mēs gaidām, ka kāds sadusmosies uz mums, tad mēs neapzināti varam izturēties distancēti, tādējādi izraisot atbildes reakciju”⁸

Šādā veidā cilvēki ir gan savas dzīves režisori, gan aktieri. Viena un tā pati vide ir spējīga mainīt cilvēku dažādos veidos un virzienos. Psihologs Džulians Roters (*Julian Rotter*) ir izdalījis cilvēkus ar iekšēju kontroles lokusu, kas uzskata, ka viņu dzīvi un likteni nosaka nejauši vai augstākstāvoši spēki, un cilvēkus ar ārēju kontroles lokusu, kas uzskata, ka lielākoties viņu dzīve ir viņu pašu rokās. Daudzi pētījumi ir pierādījuši, ka daudz pārliecinātāk rīkojas, veiksmīgāk tiek galā ar problēmām un vairāk sasniedz tie cilvēki, kas uzskata, ka paši ir savas dzīves noteicēji. Tāpat tiek uzskatīts, ka to, cik ļoti cilvēki ir optimistiski vai pesimistiski, nosaka tas, cik viņi bezpalīdzīgi vai darbaspējīgi jūtās dažādās situācijās.

A. Maklakovs apraksta vēl vienu rakstura īpašību iedalījumu. Īpašības tiek iedalītas gribas, emocionālajās un intelektuālajās rakstura īpašībās. Pie gribas īpašībām pieskaita izlēmību, uzstājību, savaldīšanās spēju, patstāvību, aktivitāti u.c. Pie emocionālajām īpašībām

⁸ Майерс, Д. *Психология*, 2001, 602 стр.

pieder inertums, vienaldzība, iespaidīgums, straujums u.c. Pie intelektuālajām īpašībām attiecina dziļdomīgumu, atjautību, zinātkāri un citas rakstura īpašības.⁹

Mūsdienu dinamiskajā vidē bieži vien rodas nepieciešamība izzināt savas rakstura īpašības ne tikai, lai izprastu sevi, bet arī, lai bezdarba līmeņa un konkurences augšupejas laikā, atrastu sev vispiemērotāko darba vietu, kurā gūtu gan personisko, gan profesionālo gandarījumu. Šim mērķim plaši tiek izmantots Dž. Holanda (*John Holland*) tests (*Holland's Inventories – Self-Directed search (SDS)*). „Džons Holands konstatē, ka mēs varam runāt par darba sniegtā gandarījuma esamību vai neesamību, ja noteikts personības iezīmju skaits saskan ar vairākiem tās pašas darba vides aspektiem. *Pašizpēte* ir izpētes metode, kas pēta centienus, intereses, aktivitātes un kompetences, dod klientiem iespēju saprast, kā šos faktoros var saistīt ar konkrētām profesijām”¹⁰

Dž. Holands iedala sešus personības tipus, kurus raksturo profesionālās izvēles:

- 1) Praktiskais tips, kas demonstrē augstu motivāciju attiecībā uz lietām, reālistisks. Ir godīgs, pazemīgs, dabisks, neatlaidīgs utt.
- 2) Izzinošajam tipam raksturīga mācīšanās, pētīšana, analīze, izmantojot savus intelektuālos resursus, intuīciju, abstrakto domāšanu. Ir analītisks, neatkarīgs, intraverts, metodisks utt.
- 3) Mākslinieciskā tipa pārstāvji labprāt izmanto iztēli un kreatīvas metodes. Ir nekārtīgi, emocionāli, impulsīvi, oriģināli utt.
- 4) Sociālais tips labprāt komunicē ar cilvēkiem, prot labi sadarboties. Ir pārliecinoši, atsaucīgi, draudzīgi, taktiski utt.
- 5) Uzņēmīgā tipa cilvēki prot vadīt un ietekmēt citus, tiecas pēc mērķiem, uzņemas risku. Šādi cilvēki ir dēkaini, ambiciozi, sabiedriski, runīgi utt.
- 6) Konvencionālā tipa pārstāvjiem patīk sistemātisks, pedantisks, precīzs darbs. Viņiem piemīt konservatīvisms, pakļāvīgums, mierīgums, uzcītība.¹¹ (2. Pielikums).

Dž. Holanda tests palīdz cilvēkiem ne tikai atrast piemērotu darba vietu, bet arī izprast sevi, nosaukt vārdos sev piemītošās īpašības, apzināties un censties ierobežot negatīvo rakstura īpašību izpausmes.

Pēc dažādu rakstura veidošanās teoriju apkopošanas un analīzes, darba autore pievēršas faktoru analīzei, kas spēlē būtisku lomu cilvēka rakstura formēšanās procesā.

⁹ Маклаков, А. *Общая психология: учебное пособие для вузов и курсов психологических дисциплин*, 2002, 568 с.

¹⁰ JigĂu, M. *Career counselling, compendium of methods and techniques*, Bucharest, 2007, http://www.apa.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf.

¹¹ JigĂu, M. *Career counselling, compendium of methods and techniques*, Bucharest, 2007, http://www.apa.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf.

Pie iekšējiem faktoriem ir pieskaitāmas sajūtas, domāšana, pašattīstība un tml. Visi psihiskie un psiholoģiskie procesi, kas notiek cilvēkā. Nedrīkst arī aizmirst par tik svarīgu faktoru kā iedzimtība. Daudzas un dažādas rakstura īpašības cilvēks pārņem no saviem vecākiem, taču atkarībā no dzīves apstākļiem un notikumiem, šīs īpašības var attīstīties vai arī var palikt neaktivizējušās. Jau ilgu laiku zinātnieki pēta un diskutē par tēmu, vai cilvēka genoms ir ietekmējis raksturu un cik lielā mērā cilvēka raksturs ir atkarīgs no viņa vecāku rakstura.

Iedzimtība spēlē lielu lomu rakstura formēšanās gaitā, jo gēni satur informāciju par cilvēka ārējo un iekšējo stāvokli, kā arī par nervu sistēmas struktūru, kas ir būtiski saistīta ar cilvēka rakstura veidošanos. Pastāv divas ļoti līdzīgas teorijas par cilvēka rakstura saistību ar cilvēka ķermeņa uzbūvi. Šo teoriju attīstīja dažādās valstīs – ASV un Vācijā, kā arī laiks, kad šie pētījumi un teorijas tika izveidotas, ir līdzīgs – divdesmitā gadsimta sākums un vidus (1920tie – 1940tie gadi), liecina par to, ka cilvēki jau sen ir pievērsuši uzmanību tam, ka no cilvēka ārēja izskata ir atkarīga viņu uzvedība un rakstura īpašības. Viena no teorijām pieder slavenajam vācu psihologam – Ernestam Krečmeram (*Ernst Kretschmer*). Savā teorijā viņš aprakstīja trīs ķermeņa uzbūves tipus un tiem atbilstošus raksturus:

- 1) Astēniķis – vidēja vai gara auguma cilvēks, ar šauriem pleciem, tievām rokām, garu un platu krūškurvi, bez liekā tauku slāņa. Atbilst rakstura tipam – *šizotīms*. Galvenās šī tipa profesionālās un uzvedības, rakstura īpašības ir – noslēgtība, emocionālais aukstums, kautrība, altruistiskais ideālisms, principialitāte, impulsivitāte, enerģiskums, kaprizitāte, ļaunprātība, nestabilitāte un polaritāte.
- 2) Pikniķis – pilnīgas miesas būves vidēja auguma cilvēks, ir nosliece iegūt lieko svaru. Viņu rakstura tips ir – *ciklotīms*, kam raksturīgas šādas īpašības – enerģiskums, labilitāte, pieklājība un spēja pielāgoties apstākļiem, ideju pārbagātība, vieglprātība, netaktiskums, nepastāvība, savu spēju pārvērtēšana.
- 3) Atlētiskais tips – vidējs vai garš augums, plati pleci, masīvs krūškurvis, elastīgs vēders. Atbilstošs rakstura tips - *iksotīms*. Īpašības, kas atbilst šim rakstura tipam ir – mierīgs, maz ietekmējams, izceļas ar rigīdu domāšanu, žesti un mīmika ir vāji izteikta, grūti pielāgojas dzīves izmaiņām, sīkumains.¹²

Kā papildinājumu, Krečmers izdalīja vēl vienu tipu – displastiķis, tā uzbūves proporcijas un rakstura īpašības ir grūti aprakstāmas, to var uzskatīt kā izņēmumu no visas iepriekš aprakstītās teorijas.

¹²Теория характера Кречмера - http://www.psychologos.ru/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0_%D0%9A%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B0

Otrais zinātnieks, kas izsaka līdzīgu ideju, ir amerikāņu zinātnieks Viljams Herberts Šeldons (*William Herbert Sheldon*). Savā teorijā viņš arī izdala trīs rakstura jeb temperamenta tipus, kur rakstura īpašības arī atšķiras viena no otras, pateicoties atšķirībām fiziskajā ķermeņa uzbūvē: endomorfs – atbilst piknika aprakstam pēc Krečmera teorijas, mezomorfs – atbilst atlētiskajam tipam, ektomorfs atbilst astēniķim¹³. Tas, ka divi dažādi zinātnieki dažādos kontinentos un vienā laika periodā sāka attīstīt un pētīt līdzīgas teorijas, liecina par to, ka ideja par cilvēka ķermeņa uzbūves saistību ar rakstura veidošanos, pastāvēja un tika pierādīta 20. gadsimta vidū.

Ir pašsaprotams, ka visus cilvēkus pasaulē nav iespējams iedalīt tikai šajās trijās grupās. Augšminētie trīs tipi ir tikai paraugs vai modelis, kas apraksta cilvēka rakstura iespējamās veidošanās principus. Visi cilvēki ir dažādi, pateicoties gan viņu iekšējām dotībām, gan ārējai ietekmei. Atgriežoties pie sākotnējās idejas, ka raksturu veido ne tikai iekšējie faktori, bet arī ārējie, nepieciešams atzīmēt, ka gēni tikai netieši ietekmē dažādu rakstura īpašību veidošanos un, ja šo īpašību attīstībai netiks nodrošināta labvēlīga vide, tad to attīstība būs gandrīz neiespējama. Tāpēc arī pastāv otrs viedoklis, kas nonāk pretrunā ar pirmo par iedzimtības lomu rakstura veidošanās procesā. Tas uzsver, ka rakstura veidošanās pamata faktori galvenokārt ir ārēji – audzināšana ģimenē, apkārtējā sociālā vide, sociālo kontaktu tīkls, sabiedrības viedoklis un tml.¹⁴

Runājot par ārējiem rakstura veidošanās faktoriem, vieni no galvenajiem ir ģimene un tuvinieki, apkārtējā sociālā vide un sociālie kontakti. Šos visus faktorus vairāk vai mazāk varētu uzskatīt par sociālajiem faktoriem.

Jau kopš pašas bērnības cilvēks ir iekļauts socializācijas procesā. Aleksejs Vorobjovs norādījis, ka: „Indivīda socializāciju var definēt arī kā personības veidošanās procesu, ko veic visu sociālo institūtu sistēma”¹⁵. Tas nozīmē, ka cilvēka rakstura veidošanos ietekmē visu sociālo institūciju mijiedarbība un ir loģiski, ka šīs institūcijas ir savstarpēji ietekmējamas. Piemēram: „Sabiedrība nosaka socializācijas un audzināšanas procesa mērķus un saturu, vadoties no savām vajadzībām”¹⁶. No šī citāta izriet, ka ģimene ir sākuma faktors, kas palīdz cilvēkam izveidot vērtību bāzi, pakļauties sabiedrības kopējiem izveidotajiem standartiem, vērtībām, morāles un uzvedības normām. Pašā sākumā ģimene cenšas ieaudzināt bērnam tās vērtības, kas ir akceptētas sabiedrībā un tiek uzskatītas par pareizām un vērtīgām, pēc tam

¹³ *Типы темперамента по Шелдону -*

http://www.psychologos.ru/%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D1%8B_%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0_%D0%BF%D0%BE_%D0%A8%D0%B5%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D1%83 ;

¹⁴ Майерс, Д. *Психология*, 2001, 481стр.;

¹⁵ Vorobjovs, A. *Sociāla psiholoģija*, 2002, 203. lpp.;

¹⁶ Vorobjovs, A. *Sociāla psiholoģija*, 2002, 205. lpp.;

ģimenes lomu pārņem izglītības institūcijas, kuras daudz plašāk cilvēkam dod priekšstatu par labo un slikto, kā arī iemāca un attīsta nepieciešamās zināšanas, lai kļūtu par pilnvērtīgu sabiedrības daļu. Bieži vien šis process ir grūts un šķēršļu pilns, jo cilvēks ir domājoša būtne un viņam piemīt tāda spēja kā pašaudzināšana, kas ir „sevis veidošanas process saskaņā ar saviem nodomiem un ideālu. Tas arī ir noteikts attiecību, rīcības uz sevi un savu nākotni vērsts darbības veids un cilvēka viedoklis par to, kādam viņam jābūt”¹⁷. Un kad cilvēka paša dzīves redzējums atšķiras no tā, ko viņam uzsver sabiedrība, cilvēkā notiek iekšējais konflikts ar apkārtējo pasauli, kura rezultātā cilvēkam veidojas jaunas rakstura īpašības un attieksme, kas arī ir daļa no cilvēka rakstura.

Viesturs Reņģe attieksmi definē kā: „relatīvi noturīga, pozitīva vai negatīva vērtējoša reakcija, virzīta uz kādiem konkrētiem cilvēkiem, objektiem, vai idejām, kuras ietekmē un motivē ar tiem saistīto uzvedību”¹⁸.

Runājot par attieksmes funkcionēšanu, vajadzētu pieminēt Daniela Kacsu (*Daniel Katz*) teoriju par četrām attieksmes pamatfunkcijām: zināšanu funkcija - informācijas apstrādes process, kas palīdz un izskaidro notikumus apkārtējā vidē un pasaulē; utilitārā funkcija – palīdz cilvēkam sasniegt savu mērķi un izvairīties no soda, kā arī pielāgoties apkārtējiem apstākļiem. Tā arī veicina cilvēka apmierinātību ar sevi un apkārtējiem cilvēkiem; vērtību izpaušmes funkcija – attieksme atspoguļo cilvēka nozīmīgākās vērtības, kuras viņš atbalsta un aizstāv; Ego aizsardzības funkcija – attieksme, kas aizsargā personīgās vai grupu vērtības un viedokli. Var izpausties kā agresijas projecēšana uz tiem cilvēkiem, kam ir pretēji uzskati¹⁹.

Neapšaubāmi ir tas, ka, lai veidotos harmoniska un daudzpusīgi attīstīta personība, ir nepieciešama iekšējo un ārējo rakstura veidošanas faktoru mijiedarbība. Piemēram, ja cilvēka raksturs veidosies, balstoties tikai uz personīgo vai tuvāko draugu/radu vērtību sistēmu, pasaules skatījumu, iekšējām sajūtām un domāšanu, viņam radīsies subjektīvs, nepilnvērtīgs priekšstats par sabiedrībā esošajām un pieņemtajām vērtībām un normām. Cilvēks ir sociāla būtne un viņam ir nepieciešams atrasties sabiedrībā, bet atrasties tajā un netikt pakļautam sabiedrības normām un pieņēmumiem, nav iespējams. Taču attīstīt savu raksturu, balstoties tikai uz sociāliem faktoriem arī nav iespējams. Cilvēkam jābūt savam personīgam skatījumam uz notikumiem un spējai filtrēt sabiedrības piedāvātās dzīves normas un izvēlēties tieši to, kas atbilst viņa iekšējai pārlicībai, ticībai un vērtībām. Pretējā gadījumā, ja cilvēks nevar to izdarīt un pakļaujas visiem ārējiem faktoriem, tad viņš pārvēršas par viegli vadāmu cilvēku, kas var novest pie neapmierinātības ar savas dzīves vērtībām.

¹⁷ Vorobjovs, A. *Sociāla psiholoģija*, 2002, 209. lpp

¹⁸ Reņģe, V. *Sociālā psiholoģija*, 2002, 105. lpp.;

¹⁹ Reņģe, V. *Sociālā psiholoģija*, 2002, 106. lpp.;

Taču pastāv arī citi faktori, kas ietekmē personības un rakstura veidošanos. Tos ir grūti nosaukt par iekšējiem vai ārējiem rakstura veidošanas ietekmējošiem faktoriem, jo to izcelsme varētu būt šo iekšējo un ārējo faktoru apvienošanās rezultāts. Piemēram, ekonomiskās grūtības. Tās var būt atkarīgas no paša cilvēka (viņa iekšējās spējas), jo viņš nav spējīgs pilnvērtīgi rīkoties ar ierobežotiem naudas līdzekļiem, vai no situācijas sabiedrībā, kad dažādu iemeslu dēļ cilvēks nesaņem darba atalgojumu.

Vienu svarīgu un interesantu ideju par personības veidošanos izteica krievu psihologs Sergejs Rubinšteins. Viņš apgalvo, ka cilvēka rakstura veidošanās bāzējas uz spēcīgiem pārdzīvojumiem un izmaiņām dažādos dzīves etapos. Pateicoties tām, cilvēkam veidojas sava īpaša uzvedības sistēma. Šo uzvedības sistēmu varētu nosaukt par dzīves stilu. Tā atbilst cilvēka spējām un vajadzībām, kā arī palīdz formēties spējai izdarīt izvēli un spējai pieņemt lēmumus. Šīs spējas būtiski ietekmē cilvēka dzīves ceļu.²⁰

Vēl viena teorija, kas balstīta uz cilvēku pārdzīvojumiem, kas ir vērsti uz izmaiņām, ir Kanādas zinātnieka Hansa Seljē (*Hans Selye*) teorija par stresa ietekmi uz cilvēku. Viņš izdalīja divus stresa veidus – eistress – parastais stresa veids, kas ir vērsts uz cilvēka dzīves sargāšanu un stabilizēšanu. Piemēram, cilvēka ķermeņa reakcija uz aukstumu, tas arī ir stress, bet tas palīdz saglabāt ķermeņa siltumu un ar to cilvēka veselību un pašsajūtu. Otrais stresa veids ir – distress, tas ir pārmerīga stresa daudzums vienā laikā, kas slikti ietekmē cilvēka emocionālo un/vai fizisko stāvokli.

Stresa situācijas var būt pārmaiņu nesējs un solis cilvēka attīstībā. Galvenā ideja ir tāda, ka stress visu laiku pavada cilvēkus, ietekmē viņu dzīves stilu un iespējas, taču galvenokārt nesot pozitīvas pārmaiņas cilvēka dzīvē. Savukārt distress ir tās emocijas, kas sekmē cilvēka disfunkcionālo attīstību un kavē pielāgošanos apstākļiem. Distress profesionālajā sfērā var novest pie cilvēka emocionālās aiztures, nejūtīguma, kā arī veicināt izdegšanu darbā.

Šīs divas teorijas ir savstarpēji diezgan līdzīgas, jo abas ir balstītas uz cilvēka uztveri un spēju pieņemt jaunus apstākļus. Tāpat šīs abas teorijas varētu pieskaitīt pie ārējo un iekšējo faktoru apvienojuma, jo par stresu, distressu vai kādu jaunu dzīves pagriezieni var kļūt ārējais ietekmējošais faktors, piemēram – pārslogotība, citu cilvēku pozitīvās vai negatīvās emocijas un problēmas, dabas katastrofas, kas tieši ietekmē cilvēku. Kā arī iekšējie ietekmējošie faktori – bailes, pārdzīvošana, pārāk liela atbildības sajūta, kā arī visas jūtas, ko spēj izjust cilvēks, var kļūt par stimulu viņa dzīves ceļa izvēlei un dzīves stila izmaiņām.

Runājot par dzīves ceļu un dzīves stilu, ir vērtīgi pieminēt tādu faktoru, kā sociālā adaptācija un tās stratēģija. S. Rubinšteins ir apgalvojis, ka cilvēka pielāgošanās procesam

²⁰ Гулина, М. А. *Психология социальной работы*, 2002, 18 стр.;

jaunajai apkārtējai videi ir jābūt tādām, lai ņemtu vērā cilvēka iekšējās vērtības, vajadzības, mērķus un iespējas tos sasniegt un neradītu konfliktu ar vidē jau pastāvošajām normām²¹.

Raksturs veidojas bērnības laikā jau no piedzimšanas brīža, kā to uzskatīja Z. Freids, to ietekmē mūsu zemapziņas procesi un tas, kā mēs bērnības laikā iemācamies tos apvaldīt un padarīt par kontrolētiem apziņas procesiem. Īpašību teorija liek uzsvāru uz to, ka, lai gan mūsu raksturs ir unikāls un neatkārtojams, pastāv noteikts īpašību kopums, kas ir kopīgs daudziem cilvēkiem un pēc kā dažkārt var prognozēt un skaidrot cilvēka uzvedību. Humānistiskā teorija norādīja, ka tas, kā mēs uztveram sevi, kā sevi vērtējam, veido mūsu attieksmi un rīcības modeli pret apkārtējiem cilvēkiem. Un, protams, ka mūs vistiešākajā veidā ietekmē apkārtējā vide, cilvēki, ar ko satiekamies, ģimene, kurā uzaugām un, kas palīdzēja mums kļūt par tādām personībām, kādi mēs esam. Nevar noliegt, ka pieaugot, mēs paši sākam mainīt un izvēlēties attiecīgo vidi, kas norāda uz abpusēju ietekmi. Raksturs ir tas, kas mēs esam, kā domājam un rīkojamies, un to var interpretēt dažādi. Šobrīd ir aktuālas visas šīs teorijas, tomēr raksturot cilvēkus ir vieglāk nevis pēc konkrētajām teorijām, bet gan īpašību testiem, kas ir visaptveroši, ļauj precīzi noteikt cilvēkam piemērošo rakstura īpašību gammu un pat palīdz izvēlēties piemērotāko profesiju, kā tas iespējams ar Dž. Holanda testu.

Apkopojot visu augšminēto var secināt, ka visus rakstura ietekmējošos faktorus var sadalīt trijās kategorijās:

- 1) Iekšējie faktori – sajūtas, pārdomas, uztvere, attieksme utt;
- 2) Ārējie faktori – apkārtējā vide, ģimene, draugi utt;
- 3) Faktori, kas apvieno sevī iekšējās un ārējās pazīmes. Faktori, kas ietekmē no ārpuses, kas var arī nebūt saistīti ar pašu cilvēku, bet spēcīgi un būtiski ietekmē cilvēka iekšējo pasauli. Piemēram, dabas katastrofas vai notikumi, kas ietekmē citus cilvēkus, un kas dziļi iespaido personu un veicina viņā vēlmi mainīties.

Šīs teorijas ir pētījušas kardināli atšķirīgu faktoru ietekmi uz cilvēku raksturu. Nevar teikt, ka kāda no šīm teorijām ir pareiza vai nepareiza. Var uzskatīt, ka katra no tām fokusējās un pēta atšķirīgu rakstura veidošanās parametrus, kas visi ir patiesi.

Neskatoties uz to, kāda ir ietekmējošo faktoru būtība, vai tie ir ārējie vai iekšējie, jebkurš cilvēku ietekmējošais process, pārdzīvojums vai dzīves pagrieziens ir svarīgs viņa attīstībai un pilnveidošanai. Taču tas, kā šie faktori tiks uztverti un vai tie pārvērtīsies par destruktīvi ietekmējošiem vai nesīs pozitīvas pārmaiņas cilvēka dzīvē, ir atkarīgs no pašas personas.

²¹ Гулина М.А, *Психология социальной работы*, 2002, 19 стр.;

2. SOCIĀLAJAM DARBINIEKAM NEPIECIEŠAMĀS RAKSTURA UN PROFESIONĀLĀS ĪPAŠĪBAS

Iepriekšējā nodaļā autore raksturoja to, kā pēc dažādu teorētiku uzskatiem un pētījumiem, veidojas ikviena cilvēka raksturs, kuras ir noturīgas rakstura īpašības, kuras īslaicīgas, kā arī kādi faktori ietekmē indivīda rakstura veidošanos. Šajā nodaļā autore raksturo, kādas tieši rakstura un profesionālās īpašības nepieciešamas sociālā darba praktiķim, jo autore uzskata, ka šajā specialitātē strādājošajiem ir jābūt apveltītiem ar noteiktām īpašībām, lai spētu strādāt stresa apstākļos, ar dažādām mērķa grupām, spētu nodrošināt starpinstitutionālo sadarbību, vadīt gadījumu, pildīt dažādās sociālā darbinieka lomas, sadarboties ar kolēģiem u.c.

Viens no svarīgākajiem sociālā gadījuma vadīšanas posmiem ir intervija. Kā raksturo Kadušini (*A.Kadushin* un *G.Kadushin*): „Dažādi intervijas veidi prasa pielietot dažādas pieejas. Dēļ tā iemesla, ka dažādas intervijas prasa pielietot dažādus intervēšanas stilus, labam intervētājam ir jābūt elastīgam (angļu val. - *flexibly capable*), lai prastu pielietot dažādus stilus un pieejas.”²² Elastīgums kā rakstura īpašība ir nepieciešama visā sociālā darba praksē, jo klienti mēdz būt ļoti dažādi pēc intelekta līmeņa – gan maģistrāturu beigušie, gan ar nepabeigto pamatskolas izglītību, pēc dzīves pieredzes – uz ielas, bērnu namos uzaugušie, no pārticīgām ģimenēm, pēc problemātikas – atkarību vielu lietotāji, trūcīgas daudz bērnu ģimenes, HIV/AIDS slimnieki u.c., turklāt katra klienta kā personības unikalitāte prasa individuālu pieeju katram cilvēkam. Sociālais darbinieks nedrīkst būt rigīds, jo pretējā gadījumā nespēs pilnvērtīgi vadīt ikvienu sociālo gadījumu, būs grūti nodibināt uzticības pilnas attiecības. Tāpat šajā grāmatā tiek aprakstīts, ka sociālajam darbiniekam kā profesionālim un interviju vadītājam, ir vēlams būt ar pieredzi šādu uzdevumu veikšanā, lai paaugstinātu darba efektivitāti, iegūtu nepieciešamo informāciju. Pieredzes esamība drīzāk ir nevis rakstura, bet profesionālā sociālā darbinieka īpašība, kas tiek izstrādāta un uzkrāta aktīvā sociālā darba praksē un reflektēšanas rezultātā. Kadušini ir novērojuši, ka vislabākos rezultātus gūst tie sociālie darbinieki, kuriem piemīt altruisms, citiem vārdiem sakot: „pēc darbinieka aktivitātēm var spriest, ka tas palīdzēs un darīs kaut ko, lai tiktu galā ar klientu problēmām.”²³ Vēl sociālajam darbiniekam jāpiemīt tādām īpašībām kā punktualitāte, ieinteresētība, patiesums, pacietība, draudzīgums, cieņa, rūpes, taktiskums. A. Kadušins un G. Kadušins izkristalizēja diezgan daudz citu autoru aprakstītu īpašību, kam jāpiemīt sociālā darba speciālistam: Trotters uzsvēra apzinīgumu, Toburns - godīgums (īpaši, izklāstot klientam ar viņu saistītos plānus), Makkalums – līdzjūtību un apņemšanos (palīdzēt), Magura

²² Kadushin, A. Kadushin, G. *The social work interview. 4th edition*, 1997, 390 p.

²³ Kadushin, A. Kadushin, G. *The social work interview. 4th edition*, 1997, 395 p.

un Mouzes - patiesumu.²⁴ Autores uzskata, ka tās nevar iedalīt tikai rakstura vai tādās īpašībās, kas nepieciešamas, strādājot sociālā darba praksē, jo daudzas no tām var piemist darbiniekam jau pirms sociālā darba prakses, bet ir speciālisti, kas sevī ieaudzina darbā nepieciešamās īpašības, kas ar laiku top par darbinieka rakstura īpašībām.

Vienu neierastu īpašību, kas var piemist sociālā darba praktiķim, norāda Katrīna Geldarda un Deivids Geldards (*Kathryn Geldard* un *David Geldard*): „Sociālais darbinieks ir arī ievainojams”²⁵. Tas tiek pamatots ar to, ka sociālais darbinieks, iedziļinoties kāda klienta problēmās, iepazīstot klientu un izveidojot ar viņu uzticības pilnas attiecības, kļūst ievainojams, jo kā visās ciešās cilvēku attiecībās, pastāv risks tikt personiski un psiholoģiski ievainotam. Līdz ar to sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt arī tādai īpašībai kā piesardzīgumam, kas sevī ietver arī robežu nospraušanu starp personisko vidi un profesionālo darbības lauku, un izvairīšanos no to saplūšanas.

Latvijā iepriekš nav tikušas pētītas tās rakstura un/vai profesionālās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praktiķim, tomēr pastāv viens nozīmīgs dokuments, kurā netiešā veidā tiek norādīts uz to, kādām īpašībām ir jāpiemīt sociālajam darbiniekam. Šis dokuments ir 2001. gadā apstiprinātais Latvijas sociālo darbinieku kodekss, kurā atainots, ka sociālā darbinieka raksturam jāpiemīt ētiskajai apziņai, kas ir „jebkura sociālā darbinieka profesionālās darbības neiztrūkstoša sastāvdaļa. No sociālā darbinieka spējas rīkoties ētiski ir atkarīga klientiem piedāvāto pakalpojumu kvalitāte”²⁶. No šī dokumenta izriet sekojošas sociālā darba praktiķim nepieciešamās īpašības:

Elastīgums, kas ir viena no svarīgākajām īpašībām, jo sociālajam darbiniekam ir jābūt ļoti daudzpusīgam, spējīgam darboties gan makro, gan mikro līmeņos, vadot gadījumu, sadarbojoties ar kolēģiem, augstākstāvošām personām, citām institūcijām. Tāpat sociālajam darbiniekam jādarbojas sociālās politikas veidošanā - jāaizstāv, jāpilnveido, jāskaidro un jā saglabā profesionālās vērtības, zināšanas, metodes, jāpalīdz programmu un stratēģiju izstrādē, lai uzlabotu sabiedrības dzīves kvalitāti.

Atbildīgums, ar kuru var izprast, ka sociālais darbinieks ir atbildīgs par to, cik efektīvi un kvalitatīvi viņš darbojas savā praksē, kā un kādas izmaiņas ievieš savu klientu dzīvēs, cik veiksmīgi un ar kādām metodēm risina konfliktsituācijas, kādas pozitīvas izmaiņas cenšas ieviest sabiedrībā, kādu ieguldījumu sniedz profesijas pilnveidošanā u.c.

²⁴ Maiter, S. Palmer, S. Manji, S. *Strengthening Social Worker-Client Relationships in Child Protective*, SAGE publications, 2009.

²⁵ Geldard, K. Geldard, D. *Practical counselling skills an integrative approach*, 2005, 266 p.

²⁶ *Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss*, Rīga, 2001,

http://ftp.attistiba.lv/Riga/Magistri/2.kurss/VADIBAS%20METODOLOGIJA%20UN%20ETIKA_studiju%20material/LSD_ETIKAS_KODEKSS.pdf.

Kritiskums, kas sevī ietver gan sociālā darba kā jomas aizstāvību pret netaisnīgu kritiku, gan kritisko domāšanu katras situācijas un gadījuma izvērtēšanā, gan konstruktīvas kritikas izteikšanu par sociālā darba metodēm, praksi, teorijām, atšķirībām profesionāļu un institūciju viedokļos un praksē.²⁷

Kopumā Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss visnotaļ detalizēti atklāj tās profesionālās īpašības, kas ir primāras, strādājot sociālā darba jomā, tomēr tās tiek raksturotas netieši. Visas augšminētās īpašības var dēvēt par īpašībām, kas nepieciešamas sociālā darba speciālistam – tās var viņam jau būt pirms prakses uzsākšanas, bet var arī tikt veidotas vai pilnveidotas darba gaitā, vadoties pēc Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā aprakstītajām un sociālajam darbiniekam nepieciešamajām vērtībām:

Cieņa, kas ir visu vērtību un sociālā darbinieka darbības pamatā. Tā ietver sevī vienlīdzīgu, līdzvērtīgu, nediskriminējošu attieksmi, individuālu pieeju ikvienam cilvēkam, cilvēktiesību ievērošanu, ticību iekšējam cilvēka potenciālam.

Konfidencialitāte. Šī ir profesionālā īpašība, bez kuras nav iedomājama veiksmīga klienta un sociālā darbinieka sadarbība. Autores uzskata, ka šī īpašība ir vissensitīvākā, jo dažkārt ir grūti nošķirt robežas informācijas daudzuma un veida izpaušanai un lietderīgumam. Tomēr, kā noteikts Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā: „Ievērot konfidencialitāti pat tad, ja valsts likumdošana ir pretrunā ar minēto prasību.”²⁸, kas nozīmē to, ka cilvēka privātajai dzīvei un informācijas atbildīgai izmantošanai ir primāra nozīme.

Lielāko problēmu, ar ko saistās tas, ka sociālajiem darbiniekiem bieži nav apņemšanās vai pienākuma attīstīt sociālajam darbam nepieciešamās rakstura īpašības un vērtības, savā grāmatā E. Gembrils un R. Prugers (*Gambrill, Pruger*) ataino Sandras Kopelas viedokli (*Sandra Kopels*): „ētikas kodekss ir nepilnvērtīgs, lai skaidri attēlotu tā standartus, kā arī tam trūkst mehānismu, lai publicētu, izplatītu un izglītotu par Nacionālās Sociālā Darba Aģentūras (angļu val. – NASW) kolēģu ētikas kodeksa pārkāpumiem”.²⁹ Tāpat Kopela atzīmē, ka salīdzinoši maz un reti sociālie darbinieki pārlasa un zina to, par ko ir rakstīts ētikas kodeksā. Kā parāda Mansona pētījums: „Lielākā daļa sociālā darba praktiķu apzinās mazāk par 60% ētikas kodeksā aprakstītajām nepieciešamajām vērtībām un zināšanām. Turklāt lielākā daļa

²⁷Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, Rīga, 2001,
http://ftp.attistiba.lv/Riga/Magistri/2.kurss/VADIBAS%20METODOLOGIJA%20UN%20ETIKA_studiju%20material/LSD_ETIKAS_KODEKSS.pdf.

²⁸Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, Rīga, 2001,
http://ftp.attistiba.lv/Riga/Magistri/2.kurss/VADIBAS%20METODOLOGIJA%20UN%20ETIKA_studiju%20material/LSD_ETIKAS_KODEKSS.pdf.

²⁹Gambrill, E. Pruger, R. *Controversial issues in social work ethics, values, and obligations*, 1997, 121 p.

nav pārslasījuši to ilgāk kā 3,5 gadus”³⁰. Darba autores piekrīt šim ētikas kodeksa nepilnībām, tomēr uzskata, ka ētikas kodekss ataino sociālā darba dabu, likumīgā veidā norāda, ka par sociālo darbinieku nevar strādāt ikviens, kas grib cilvēkiem palīdzēt, bet tā pamatā jābūt spējai mācīties, rīkoties pēc augstākajām morāles normām, kā arī attīstīt sevi tās sociālā darba profesijā nepieciešamās rakstura īpašības, kas palielina darba efektivitāti.

Vēl viens oficiāli Latvijā apstiprināts dokuments, kurā arī var meklēt norādes uz to, kādām rakstura īpašībām ir jāpiemīt sociālajiem darbiniekiem, ko savas profesionālās prakses sākumā paraksta katrs sociālais darbinieks, ir sociālā darbinieka profesijas standarts. Izskatot šo profesijas standartu, rodas iespaids, ka sociālajam darbiniekam jābūt par universālu un pat var teikt, ka ideālu cilvēku, jo viņa kā profesionāļa uzdevumi, pienākumi, prasmes un zināšanas ir aprakstītas vairāk kā uz desmit lapaspusēm. Tomēr ir arī neliela sadaļa ar nosaukumu „Īpašas prasības uzdevumu veikšanai”, kur ir ieliktas vairākas sociālajam darbiniekam nepieciešamās rakstura īpašības. No tām iepriekš neminētās īpašības ir: humānisms, tolerance, diskrētums, mērķtiecība, organizētība, precizitāte, paškontrolē, pacietība, loģiskā domāšana, pašcieņa, iekšējā harmonija, dinamiskums, patstāvība, izturība, atklātība.³¹ Diemžēl šīs īpašības nekādi nav paskaidrotas, tomēr var spriest, ka sociālajam darbiniekam jāpiemīt cilvēcīgumam, stingrībai un spējai sevi kontrolēt, jāspēj cienīt sevi un citus, strādāt, ievērojot konfidencialitātes principus. Var teikt, ka sociālo darbinieku profesijas standartā ir lakoniski aprakstītas svarīgākās sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības. Tomēr jāizsaka nožēla, ka uzdevumi, pienākumi un nepieciešamās zināšanas ir tik plaši aprakstītas, skaidrojot, kur tās pielietot, kā tām jāizpaužas un cik lielā mērā, tomēr rakstura īpašības ir īsi un konkrēti pārskaitītas, nesniedzot nekādu paskaidrojumu.

Tomēr pastāv divējāda attieksme pret to vai sociālo darbinieku ētikas kodekss ir efektīvs prakses vadlīniju kopums un nepieciešamo profesionālo īpašību raksturojums, vai arī tajā ir pārāk maz konkrētības un detaļu, lai pielietotu to ikdienas praksē. Norāde uz to, ka šīs īpašības parasti cilvēkiem ir jāiemācās un jāpilnveido, slēpjas vārdā „ētika”, kas norāda uz to, ka ētisks ne vienmēr ir sinonīms jēdzieniem „morāles normas” un „standarti”, jo ētiska rīcība ir vadlīnijas, kas maksimāli cilvēku virza uz pozitīvu domāšanu, rīcību un dzīvesveidu. Kā norāda Sāra Benksa (*Sarah Banks*): „Sociālā darbinieka un sociālo pakalpojumu lietotāja attiecībās, sociālajam darbiniekam tiek piedēvēta uzticības personas loma, kas ir balstīta uz

³⁰ Gambrill, E. Pruger, R. *Controversial issues in social work ethics, values, and obligations*, 1997, 122 p.

³¹ *Latvijas sociālo darbinieku profesijas standarts*, Rīga, 2002.:

<http://visc.gov.lv/saturs/profizgl/standarti/ps0079.pdf>, Skatīts 12.12.2011.

abpusējām uzticības saitēm”³². Šis citāts parāda to, ka sociālajam darbiniekam jāspēj būt ne tikai zinošam un pieredzējušam, bet arī pēc rakstura cilvēcīgam un sensitīvam, jo tikai šāda veida profesionālis spēj nodibināt uzticības pilnas attiecības, kas īstenībā jau ir kas vairāk par sadzīves problēmu risināšanu, tā ir iedziļināšanās katrā cilvēka situācijā, izprašana, cilvēka unikalitātes akceptēšana. Skaidri un nepārprotami cilvēcisko attiecību svarīgumu ataino Vilforda un Heteringtona pētījums (*Wilford* un *Hetherington*), kuru apraksta Maiters, Palmers un Mandžijs, kurā Lielbritānijas un Vācijas bērnu vecāki, par gaidām no sociālā darbinieka, kas strādā bērnu aizsardzības jomā, atzīst: „viss, ko es vēlos ir, lai pret mani attiecas kā pret cilvēku, nevis skaitli”³³.

Sociālajam darbiniekam praksē nepieciešamās īpašības, kas aprakstītas starptautiskajos un nacionālajos ētikas kodeksos, kopumā var nodēvēt par taisnīgumu, kuru arī var uzskatīt par īpašību, kas iekļauj sevī daudzus sociālā darba pamatprincipus. Kā atzīmē autori Reids un Paps, Spekts un Kērtņijs un Vans - Čū, Tsuja un Jana grāmatā: „Sociālā taisnīguma veicināšana ir sociālā darba profesijas morālā atbildība”³⁴.

Galvenā ētikas problēma ir - kā pārvarēt robežu, kad formāli aprakstītie ētikas principi, vērtības un sociālā darba speciālistam nepieciešamās rakstura īpašības pārtop par cilvēka rakstura īpašībām un tiek integrētas uzvedībā un ikdienas darbā. Kā atzīmē Lovenbergs, Dolgovs un Haringtona (*Frank M. Loewenberg, Ralph Dolgoff* un *Donna Harrington*): „Ētika nav primāri saistīta ar to, lai liktu cilvēkiem darīt to, kam viņi tic par pareizu esam, bet biežāk, palīdzot viņiem izlemēt, kas ir labs”³⁵. Līdz ar to ētika pastāv ārpus cilvēka rakstura, tomēr regulāri vadoties pēc ētikā iekļautajām pareizās uzvedības vadlīnijām, pēc kāda laika, šāda rīcība jau automātiski izriet no indivīda rakstura un top par viņa rakstura īpašībām.

Vairākas neierastas sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības apraksta B. Komptons un B. Galavejs (*B. Compton, B. Galaway*). Par svarīgu īpašību viņi uzskata ieinteresētību jeb gatavību palīdzēt, kā arī drosmi, jo sociālajam darbiniekam bieži vien ir jāuzņemas iniciatīva, jāriskē izmantot neierastas, bet iespējams efektīvākas metodes. Kā vēl viena neierasta, bet nepieciešama īpašība tiek nosaukta „kreativitāte, kas sevī iekļauj oriģinalitāti, ekspresivitāti, bagātu iztēli, jo visefektīvākā sociālā darba prakse paredz arī alternatīvus problēmu definēšanas un risināšanas ceļus”³⁶. Tāpat sociālajam darbiniekam jābūt pašapzinīgam, ar ko var apzīmēt to sev piemītošo emociju, zināšanu, viedokļu un vērtību apzināšanos, kuras sociālais darbinieks ievieš savās un klienta attiecībās. Tieši B. Komptons

³² Banks, S. *Ethics and values in social work. 2nd edition*, 2001, 14 p.

³³ Maiter, S. Palmer, S. Manji, S. *Strengthening Social Worker-Client Relationships in Child Protective*, SAGE publications, 2009.

³⁴ Chu, W. Tsui, M. Yan, M. *Social work as a moral and political practice*, SAGE publications, 2009.

³⁵ Loewenberg, F. M. Dolgoff, R. Harrington, D. *Ethical decisions for social work practice*, 2000, 22 p.

³⁶ Compton, B. Galaway, B. *Social work processes. 6th edition*. 1998, 183 p.

un B. Galavejs uzsver, ka „sociālajam darbiniekam ir jābūt arī jutīgam, ar ko apzīmē sociālā darbinieka spējas just pat vismazākās izmaiņas klienta situācijā, jāspēj iejusties klienta situācijā, izvairīties no stereotipizācijas, kā arī just un rīkoties atbilstīgi dzimuma, seksuālajām, vecuma, šķiras un vecuma atšķirībām”³⁷.

Sociālā darba praktiķa iesācēja un vairāk pieredzējuša praktiķa rakstura un/vai profesionālās rakstura īpašības atšķiras ne tikai ar to, ka pieredzējušākais ir ticis galā ar neskaitāmām dažāda rakstura situācijām, kur no katras ir kaut ko mācīties, bet arī ar to, ka abiem šiem darbiniekiem ir dažāds uzskatu kopums. Pieredzējis sociālais darbinieks prot teoriju apvienot ar praksi, savukārt, prakses uzsācējs balsta savus uzskatus teorijā, kas arī rada viengabalainības, vienkāršības, stabilitātes un paredzamības maldus. L. Čans un V. Čans analizējot Pinkusu un Minahanu, Goldšteinu un Siporinu, nonāca pie secinājuma, ka „šādi priekšstati rada sajūtu, ka sociālā darba prakse ir stabila, konkrēta, paredzama, objektīva un var tikt ielikta konkrētos rāmjos”³⁸. Līdz ar to arī iesācējiem sociālā darba jomā piemīt tāda īpašība kā maldīgums un pat sava veida naivums, jo tomēr viss šajā pasaulē ir subjektīvs, cilvēks vienmēr skatās caur savu zināšanu, pieredzes un sajūtu prizmu. Nekas nav stabils un konkrēts sociālā darba praksē, lai gan teorija bieži vien rada priekšstatu, ka, izvēloties kādu konkrētu rīcības stratēģiju (teorija, metode, loma), to var veiksmīgi īstenot un sasniegt darba rezultātus. Lai gan bieži vien, turoties pie vienas stratēģijas, sadarbība vispār var pārtrūkt, kā arī diezgan bieži rezultāts nav redzams, izmaiņas nenotiek, vai arī notiek regress. Turklāt bieži vien sociālā darba prakses iesācējs neapjauš, ka sociālais darbs praksē ir komplicēts. Līdz ar to sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt tādai īpašībai kā analītiskums, kas sevī ietver nemitīgu situācijas analīzi, rīcības un stratēģijas mainīšanu, resursu un risku apzināšanos, kā arī alternatīvu apkopošanu.

L. Čans un V. Čans uzsver Reina un Vaita, ka otra jauno sociālo darbinieku negatīvā profesionālā īpašība ir nevērība pret kontekstu nesošo faktoru: „pastāv uzskats, ka teorijas īstenošana praksē sevī nenes nekādu kontekstu”³⁹. Tomēr pastāv virkne faktoru, kas maina teorijas izpausmi praksē. Viens šāds faktors ir pats klients. Teorija bieži vien paredz klienta uzvedību, uzskatus, problēmu definējumu, tomēr pastāv arī klienta unikalitāte, kas liedz precīzi paredzēt un izspriest klienta motīvus, rīcību un definēt problēmu pēc kādiem

³⁷ Compton, B. Galaway, B. *Social work processes. 6th edition.* 1998, 184 p.

³⁸ Chan, K. L. Chan, C. L. W. *Social workers' conceptions of the relationship between theory and practice in an organizational context*, SAGE publications, 2009.

³⁹ Chan, K. L. Chan, C. L. W. *Social workers' conceptions of the relationship between theory and practice in an organizational context*, SAGE publications, 2009.

noteiktiem šabloniem. Ja pret to visu sociālais darbinieks ir nevērīgs, tad viņš saskarsies ar problēmu īstenot teoriju praksē.⁴⁰

Šajā nodaļā tika izpētīts, ka sociālā darba profesionālim ir jāpiemīt daudzām īpašībām. Pēc to pārskata (4. Pielikums) pat sāk šķist, ka sociālajam darbiniekam ir jābūt sava veida „ideālajam” cilvēkam. Autores uzskata, ka gluži „ideālam” viņam nav jābūt, jo, kā atzina Katrīna Geldarda un Deivids Geldards, sociālais darbinieks var būt ievainojams. Autores to interpretē ne tikai ar risku sabrukt uzticības pilnām attiecībām starp sociālo darbinieku un klientu, bet ievainojamība raksturo sociālo darbinieku kā personību, kas arī ir „tikai cilvēks”,.. Tāpat arī sociālajam darbiniekam, kas tikko uzsācis savu praksi, nevar uzstādīt tikpat augstas morālās prasības kā ilggadējam sociālā darba profesionālim, jo iesācējam šajā jomā ir nepieciešams laiks, lai spētu apvienot teorētiskās zināšanas ar praksi, spētu iejusties jebkurā situācijā, kā arī saskatītu situācijas un klienta unikalitāti. Būtībā sociālajam darbiniekam gan kā profesionālim, gan kā personībai, kas alkst pēc pašaktualizācijas, būtu jācenšas izskaust savas negatīvās īpašības, kā arī savā praksē attīstīt profesijā nepieciešamās personīgās īpašības.

⁴⁰ Payne, M. *Modern social work theory. 2nd edition*, 1997, 255 p.

3. RAKSTURU IETEKMĒJOŠIE FAKTORI SOCIĀLĀ DARBA PROFESIJĀ

Jebkura profesija atstāj īpašu iespaidu uz cilvēka dzīvi un raksturu, to var nosaukt par profesionālo deformāciju. Tās būtība ir sekojoša – jebkurš uzdevums, ko izpilda cilvēks, ietekmē viņa dzīvi, garīgo un emocionālo stāvokli. Savukārt darba vietā cilvēks nemitīgi pilda konkrētus uzdevumus, par to saņemot atalgojumu, kas nodrošina viņa iztiku. Jo ilgāk cilvēks strādā noteiktā profesijā, jo vairāk specifisku rakstura īpašību viņam parādās, tāpēc, ka viņu ietekmē dažādi faktori, kas ir raksturīgi profesijai, kā arī cilvēka iekšējie personiskie faktori, kas atspoguļojas darba procesā⁴¹.

Šī nodaļa tiek veltīta tam, lai aprakstītu galvenos un visbūtiskākos faktoros, kas ietekmē sociālā darba profesionāli, kurš strādā mikro līmenī, kā arī analizētu izmaiņas viņa raksturā. Faktoru iedalījums tiek pārņemts no pirmās nodaļās, kur detalizēti aprakstīta faktoru dažādība un izcelsmes cēloņi. Kā arī beigās izveidots faktoru sadalījums divās grupās: ārējie faktori, iekšējie faktori. Tieši šie faktori visvairāk iespaido sociālā darbinieka rakstura veidošanos.

Pirmajā grupā tiek analizēti ārējie faktori, kas ietekmē sociālo darbinieku un ir vairāk saistīti ar apkārtējo sabiedrības dzīvi un to pieņemtajām normām, noteikumiem un likumiem. Katerina Makdonalda (*Catherine Mcdonald*) tos sadalīja trīs galvenajos virzienos jeb izaicinājumos, ar kuriem sastopas praktiķis, veicot savu ikdienas sociālo darbu, individuāli strādājot ar klientiem:

- 1) Ekonomiskās izmaiņas;
- 2) Politiskās izmaiņas;
- 3) Ideoloģiskās izmaiņas.⁴²

Pie pirmā veida – ekonomiskās izmaiņas, var attiecināt jebkuras izmaiņas (tiešas un netiešas) vai svārstības, kas notiek ekonomiskajā vide un nes jebkādas (pozitīvas vai negatīvas) pārmaiņas darbā ar klientu. Piemēram: sociālo darbinieku algu izmaiņas, klienta ienākumu izmaiņas vai kādas pēkšņas ekonomiskas problēmas, kas skartu sociālā darbinieka vai klienta dzīvi. Pietiekošs naudas daudzums parasti cilvēkam sniedz iespēju justies drošākam, pārliecinātākām un stiprākam. Pats par sevi saprotams, ka katrs strādājošs cilvēks par savu darbu vēlas saņemt pienācīgu atalgojumu. Gadījumā, ja samaksa par darbu neatbilst sākotnējām gaidām, cilvēkam var rasties neapmierinātība, skaudība, bailes, niknums⁴³. Tā

⁴¹ Сорокин, П. Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп, 335 стр. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Sorokin/31.php

⁴² Mcdonalds, C. *Challenging social work, the context of practice*, 2010, p 2.

⁴³ Фенько, А. В. Проблема денег в зарубежных психологических исследованиях, <http://mymoney.pro/archives/205>.

rezultātā rodas daudzas negatīvas īpašības, kas traucē tālākai informācijas objektīvai uztverei un saprašānai, kā arī samazina darba efektivitāti.

Otrais virziens ir politiskās izmaiņas. Tā ir plaša faktoru grupa, kas apvieno daudzus cilvēku uzskatus, un no kura ir arī atkarīgs gan emocionālais, gan labklājības stāvoklis visā valstī vai katrā atsevišķā cilvēkā. Attiecinot to uz sociālo darbu ar klientu, sociālais darbinieks kļūst par starpnieku starp klientu un valsts organizēto sistēmu, izskaidrojot notiekošo, iespējamās sekas, kā arī pieļaujamās rīcības variantus. Šajā gadījumā sociālais darbinieks ar savu palīdzību klientam palīdz vairāk izprast kā un kāpēc valstī ir pieņemti kādi noteikumi, kā viņi darbojas un pie kā noved, novērtēt to efektivitāti un darbību. Pildot šos uzdevumus, sociālajam darbiniekam attīstās prasmes mācīt un skaidrot dažādus procesus, palielinās koncentrēšanās spējas. Ikdienu tas „norūda” pret stresu, palīdz saglabāt mieru un kļūt grūtāk aizkaitināmam.

Trešais faktors – ideoloģiskās izmaiņas. Šīs izmaiņas varētu nosaukt arī par jaunievedumiem. Jauns skats uz dzīvi, izmaiņas dzīves pozīcijā, ieradumos, kultūras vai pieklājības normās - tie visi ir mūsdienu straujās dzīves attīstības faktori, kam pakļauts ikviens cilvēks.⁴⁴ V. Olšanskis (*В. Ольшанский*) aprakstīja vairākas izmaiņas cilvēkā, kas notiek ideoloģisko faktoru ietekmes rezultātā, kā arī raksturoja ietekmi uz raksturu:

- 1) Palielinās apkārtējās pasaules emocionālā uztvere – cilvēks kļūst uzmanīgāks, pievērš vairāk uzmanības notikumiem, kas var stabilizēt viņa jaunus uzskatus un vērtības;
- 2) Parādās spēka sajūta – cilvēks jūtas garīgi un fiziski stiprāks, pārliecinātāks par savām spējām un prasmēm;
- 3) Mazinās atbildības sajūta par savu uzvedību un rīcību, jo parādās uzskats, ka to diktē augstāk stāvošas personas, kurus „parasts” cilvēks nespēj ietekmēt.⁴⁵

Interesanti ir tas, ka visi šie faktori ir cieši saistīti viens ar otru. Piemēram, ja mainās ekonomiskais stāvoklis, mainās arī ideoloģija, mainās cilvēka prioritātes un vērtības, šīs izmaiņas noved pie tā, ka mainās cilvēka dzīves politika. Visu pārmaiņu laikā viens faktors paliek dominants, un pārējie pakļaujas tam, tomēr katrs no šiem faktoriem var izraisīt pārmaiņas un kļūt par atsperes punktu izmaiņu procesā.

2010. gadā Kanādā, Kalgari universitātes (University of Calgary) pētnieki pētīja faktorus, kas ietekmē praktizējošos sociālos darbiniekus, kas darbojas mikro līmenī,

⁴⁴ McDonalds, C. *Challenging social work, the context of practice*, 2010, p.79.

⁴⁵ Ольшанский, Д. В. *Психология масс*, 2001, стр. 39;

subjektīvo pašsajūtu darbā. Pateicoties pētījumam, zinātnieki sadalīja visus faktorus trijās apakšgrupās⁴⁶:

1) Darba apkārtējā vide (angļu val. - *work environment*). Tajā ietilpst tādi faktori, kā fiziskā darba vieta, darba sistematizēšana un kultūra.

Ar šiem faktoriem ir saprotams, ka profesionālim ir svarīgi, kādos darba apstākļos viņš strādā. Pirmkārt, ir svarīgi, lai speciālists strādātu labiekārtotā darba vidē, ar to saprotot, labi aprīkotu darba kabinetu ar pieejamu nepieciešamo aprīkojumu, labu telpu stāvokli, pietiekošu telpas platību. Otrkārt, katram pastāv subjektīvie uzskati par komfortablu darba vidi, kas nozīmē, ka katrs speciālists, lai justos labāk un spētu produktīvi strādāt, sakārto savu darba vidi tā, lai viņam pašam būtu patīkamāk un omulīgāk. Dažiem šīs sajūtas rada mīļākās puķes, kas stāv kabinetā, citiem gleznas, fotogrāfijas, mēbeļu izkārtojums vai pareizā vietā pakārts spogulis. Labi un komfortabli iekārtota darba vide rada drošības un pārliecinātības sajūtu, ka tā ir darbinieka teritorija un viņa darbs ir vērtīgs.

2) Iekšējās attiecības darbā (angļu val. - *interrelationships at work*) - attiecības ar klientiem, kolēģiem, priekšniecību un supervizoru. Nav noslēpums, ka komunikācija ar cilvēkiem un emocionālās attiecības ir viens no visbūtiskākajiem attīstības faktoriem. Atkarībā no tā, kādas attiecības veidojas darbā ar cilvēkiem, kas visu laiku atrodas blakus, rodas arī pārliecinātība par saviem spēkiem vai neapmierinātība ar savu rīcību.

3) Darba specifiskie aspekti (angļu val. - *specific aspects of the job*). Faktori, kas ir saistīti ar darba veidu vai pārslodzi. Ilgstošs, vienveidīgs, vai pārāk aktīvs un kreatīvs darbs, neskatoties uz to, ka šie darba veidi ir tik atšķirīgi, noved pie viena un tā paša rezultāta – pārslodzes. Pateicoties tam, cilvēkam rodas dažādas problēmas ar veselību, tādas kā galvassāpes, bezmiegs, depresija un tml. Protams, tas viss ietekmē attiecības ar citiem cilvēkiem. Sociālais darbinieks ir tas cilvēks, kuram visu laiku ir jāseko līdzi tam, kāds ir viņa emocionālais stāvoklis un komunikācija, ko viņš veido ar klientiem un kolēģiem. Emocionālais stāvoklis ir diezgan būtiski atkarīgs no pašsajūtas un fiziskā stāvokļa, tāpēc, lai sociālais darbinieks varētu pilnvērtīgi pildīt savus uzdevumus, viņam ir jākontrolē un objektīvi jāvērtē savas spējas, neskatoties uz savām vēlmēm izdarīt vairāk.⁴⁷

Otrā faktoru grupa – iekšējie faktori. Faktori, kas vairāk saistīti ar sociālā darbinieka iekšējām sajūtām, uztveri, domām, vērtībām un pārdzīvojumiem. Tāpat šos faktorus varētu nosaukt arī par personiskiem faktoriem.

⁴⁶ Shier, M. Graham, J. *Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace*, p. 1.

⁴⁷ Shier, M. Graham, J. *Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace*, p. 412

Fiziskā veselība – faktors, kas ietekmē cilvēka emocionālo un psiholoģisko pašsajūtu. Laba fiziska veselība norāda uz to, ka visi orgāni un ķermeņa daļas pareizi funkcionē un nerada diskomfortu.⁴⁸ Jau sen ir pieradīts, ka fiziskais stāvoklis ir neatdalāma daļa no garīgās veselības un tas būtiski ietekmē cilvēka spēju darboties. Kā norāda O. Vasiljevs un V. Filatovs (O. Васильев, В. Филатов): „veselība ir cilvēka virspusēja attieksmju harmonizācija ar apkārtējo pasauli⁴⁹”. No tā varētu secināt, ja ar veselību ir problēmas, tad harmonija ar apkārtējo pasauli tiek laužta. Tas nozīmē, ka, ja sociālajam darbiniekam ir kādas veselības problēmas vai pasliktināta pašsajūta, tas ietekmēs darba gaitu. Darbinieks kļūst vairāk ieinteresēts personīgajās problēmās un var mazināt uzmanību uz klienta gadījuma vadīšanu.

Tomēr ne tikai fiziskais stāvoklis, bet arī viņa personiskās īpašības un personiskie faktori spēlē svarīgu lomu sociālā darbinieka rakstura veidošanās procesā. Pie personiskiem faktoriem var attiecināt – vajadzības, intereses, ideālus, uzskatus, emocijas, dzīves stilu, pārdzīvojumus un tml. Visas tās pazīmes, kas mudina domāt, analizēt, sajūst, uztvert un veidot savu viedokli. Protams, katram cilvēkam šo faktoru daudzums ir dažāds un to ietekme atšķiras, bet tik un tā šo faktoru kopums nosaka cilvēka vēlēšanās un spējas.

Svarīgu vietu personīgo faktoru pārskatā ieņem temperaments – „indivīda psihisko rīcību dinamiskais raksturojums”⁵⁰. Tas ir psihisko procesu ātrums, ritms, intensivitāte un temps. Pastāv četri temperamenta tipi – sangviniķis (spēcīgs, stabils nervu sistēmu tips), holēriķis (spēcīgs, nestabils nervu sistēmu tips), flegmatīķis (pavājināts, stabils nervu sistēmu tips) un melanholiķis (pavājināts, nestabils nervu sistēmu tips) (1. Pielikums). Katram no šiem tipiem ir raksturīgi savi psihisko procesu parametri, kas tos atšķir. Pats par sevi temperaments nenes nekādu rakstura īpašību, tomēr tas var veicināt vai mazināt kādu rakstura īpašību formēšanos. Piemēram, ja sociālajam darbiniekam ir nepieciešams attīstīt tādu īpašību kā ātra reaģēšana jeb elastība, tad to būs vieglāk izdarīt cilvēkam ar ātru nervu sistēmas darbību un pielāgošanās spēju. Kā arī darbiniekam ar ātriem un intensīviem psihiskiem iekšējiem procesiem, būs vieglāk pielāgoties jaunajiem apstākļiem, vai mainīt savu viedokli, uzskatus vai vērtības atkarībā no notikušajiem gadījumiem. Tomēr, ja ir nepieciešams ilgi pildīt vienveidīgu darbu, to būs vieglāk izdarīt cilvēkam ar pavājinātu nervu aktivitāti. Tāpēc no tā, kāds sociālajam darbiniekam ir temperamenta tips, ir atkarīgs, kā viņš reaģēs uz notikumiem un kādas īpašības viņam ir iespējams viegli un ātri attīstīt un ar kurām ir iespējamas sarežģītības.

⁴⁸ Fyfe, R. *Physical Health and Work Performance - A Healthy Employee Enables a Healthy Work Environment*, 2010, <http://ezinearticles.com/?Physical-Health-and-Work-Performance---A-Healthy-Employee-Enables-a-Healthy-Work-Environment&id=4134866>.

⁴⁹ Васильев, О. Филатов, В. *Психология здоровья человека*, 2001, http://www.syntone.ru/library/books/content/4153.html?current_book_page=all.

⁵⁰ Рубинштейн, С. Л. *Основы общей психологии*, 2002, 613 стр.

Īpašs iekšējais faktors, kas ietekmē rakstura veidošanos, ir sociālo stereotipu ietekme. Sociālais stereotips – „Viegls, shematizēts, ar emocionālo raksturu, spēcīgs tēls, par kādu no sociālajām grupām vai kopienām, kas viegli pārnesas uz katru grupas vai kopienas pārstāvi, neskatot šo cilvēku kā individuālu būtni.”⁵¹ No šīs definīcijas var secināt, ka profesionālim, strādājot ar klientu var parādīties aizspriedumi, kļūdaini secinājumi vai spriedumi. Tas nozīmē, ka darbinieks nevarēs pilnvērtīgi strādāt ar klientu un sniegt kvalitatīvu palīdzību. Stereotipi traucē sociālā darbinieka kontaktu veidošanai un sadarbībai ar klientu. Tāpēc viens no sociālā darbinieka uzdevumiem ir stereotipu mazināšana. To var panākt ar ilglaicīgu individuālo kontaktu ar stereotipizētās grupas pārstāvjiem, kas palīdz pārliecināties, ka stereotipizētā grupa ir citādāka nekā tika uzskatīts agrāk un ka katrs cilvēks ir jāuztver kā individuāla personība ar savām atšķirīgām iezīmēm. Tas ir ilgstošs psiholoģiskais un pašanalīzes darbs, kas veicina sociālā darbinieka rakstura un attieksmju maiņu. „Sākotnēji jēdziens – stereotips, tika lietots tikai negatīvā nozīmē kā sinonīms „aizspriedumam”. Vēlāk šī jēdziena nozīme paplašinājās un parādījās apzīmējumi „pozitīvais stereotips”, „precīzs stereotips”⁵² Stereotips pozitīvā nozīmē kalpo, kā aizsargmehānisms un aptur sociālo darbinieku no ātrām, impulsīvām rīcībām.

Visas attīstības un pārmaiņu pamatā ir paša darbinieka subjektīvā pašsajūta. Tas, kas padara viņa ikdienas darbu par patīkamu un pieņemamu, tāpēc visi augšminētie faktori katru atsevišķu indivīdu ietekmē dažādi. Viss ir atkarīgs no tā, kā pats darbinieks spēj pieņemt un pielāgoties apstākļiem. Atgriežoties pie S. Rubinšteina teorijas, par to, kā formējas cilvēka uzvedība, to kā viņš pārdzīvo dažādus dzīves notikumus, kas vairāk bija aprakstīts pirmajā nodaļā. Attiecinot šo teoriju uz sociālā darbinieka rakstura veidošanos, varētu apgalvot, ka sociālais darbinieks ikdienas darbā, satiekoties ar dažāda līmeņa grūtībām, emocionālajiem pārdzīvojumiem, pārcieš sava rakstura izmaiņu un veidošanās procesu. To varētu nosaukt par adaptācijas procesu. Runājot par sociālās adaptācijas procesu sociālajā darbā, šajā gadījumā ir jāpiemin Žana Piažē teoriju. Viņš apgalvoja, ka „cilvēkam, lai pilnībā pielāgotos situācijai, jāapvieno divus faktorus: akomodāciju – procesu, kad notiek apkārtējās vides noteikumu pieņemšana, un asimilāciju – vides pārveidošana un izmainīšana.”⁵³ Sociālajam darbiniekam kā profesionālim, pildot savus pienākumus, šie divi faktori ir labi saredzami viņa praksē. Akomodācija – kad sociālais darbinieks pieņem apstākļus, nenosodot un nevainojot nevienu, kas tajos ir iesaistīts. Ar šo rīcību viņš piekrīt tam, kas notiek. Asimilācija – kad sociālais darbinieks ar savām idejām un skatījumu ienes izmaiņas situācijā un pārveido to.

⁵¹ Агеев, В. С. *Психологическое исследование социальных стереотипов*, <http://psyfactor.org/lib/stereotype6.htm> ;

⁵² Реңге, В. *Сociālā psiholoģija*, 2002, 53.lpp

⁵³ Гулина, М.А. *Психология социальной работы*, 2002, 19 стр.;

Jebkurš no augšminētajiem faktoriem attiecas uz sociālā darbinieka spēju pildīt savus darba pienākumus un attīstīt savas prasmes, iemaņas un vērtības. Taču nedrīkstēt aizmirst, ka attīstība ne vienmēr nes tikai pozitīvu rezultātu. Bieži vien cilvēkam ir pārāk grūti tikt galā ar tik sarežģītu un emocionāli pārslogoto darbu. Sociālajam darbiniekam, nonākot situācija, kad vienlaicīgi viņu ietekmē daudzi faktori, piemēram, problēmas personīgajā dzīvē, institūciju reorganizācija, nepieciešamība vienlaicīgi vadīt vairākus sarežģītus sociālos gadījumus u.c. rada diskomfortu un distressu darbā, atspoguļojas gan uz sadarbību ar klientu, gan uz attiecībām ar kolēģiem, kas var novest pie pārslogotības, savukārt, ilgstoša pārslogotība, nemitīgs paaugstināta stresa līmenis var novest pie izdegšanas. Deivids Vainraits un Maikls Kalnans (*David Wainwright* un *Michael Calnan*) atsevišķi izdalīja darba stresu kā lielāko faktoru, kas veicina negatīvas pārmaiņas sociālā darbinieka raksturā⁵⁴. Šajā faktorā varētu iekļaut daudzus jau augstāk aprakstītos faktorus, kas ir saistīti ar darbu un darba vietu: darba iekārtas, attiecības, aizņemtība, pārslogotība un tml. Īpaši var izdalīt vienu faktoru, kas ir daļa no darba stresa – spiediens (angļu val. - *pressure*), pārfrāzējot to varētu nodēvēt par atbildības nastu. Pārāk liela atbildība par uzstādītajiem mērķiem, pārāk lielas gaidas, ka klients izdarīs plānoto un vilšanās, ja tā nenotiek, bailes par to, ka ieteikumi var nenest pozitīvus rezultātus, bet tikai pasliktināt situāciju. Tas viss liecina par sociālā darbinieka nepārlicinātību par savām zināšanām un prasmēm sociālajā darbā. No nepārlicinātības rodas bailes, bet bailes ir viens no vislielākajiem distressiem. Pārlietu liels stress, emocionālā pārslogotība, neapmierinātība, lielas gaidas un tml, tas viss var novest sociālo darbinieku pie izdegšanas.⁵⁵

„Izdegšanas sindroms – ir fiziskā un garīgā izsīkuma stāvoklis, kad cilvēka spējas strādāt ir izsmeltas un nogurumu vairs nevar ignorēt”⁵⁶. Organisma reakcija, kas rodas pateicoties ilgstošai profesionālā stresa iedarbībai uz cilvēku. Tās ir emocionālās, kognitīvās un fiziskās enerģijas nemitīgais zaudēšanas process, kas parādās kā emocionālais un fiziskais nogurums, vēlme norobežoties no citiem un neapmierinātība ar savu uzdevumu izpildi.

Pastāv piecas pazīmju grupas, pēc kurām var identificēt, ka sociālajam darbiniekam ir izdegšanas sindroms:

- 1) Fiziskie simptomi – fiziskais nogurums, spēka samazināšanās, svara zaudēšana, bezmiegs, kopējā veselības stāvokļa pasliktināšanās, tai skaitā arī galvas reiboņi, slikta dūša, nevienmērīga elpošana, asinsspiediena nestabilitāte, asinsrites problēmas, sirds-asinsvadu problēmas.

⁵⁴ Wainwright, D, Calnan, M. *Work Stress*. 2002, 230p.

⁵⁵ Reņģe, V. Personības psiholoģija. 2000.

⁵⁶ *Izdegšanas sindroma apraksts*, <http://www.psihoterapeitaprakse.lv/?p=37>.

- 2) Emocionālie simptomi – emociju samazināšanās vai zudums, pesimistiskums, ciniskums, skarbums darbā un personiskajā dzīvē. Vienaldzība, nogurums, bezpalīdzības un bezcerības sajūta, agresivitāte, uztraukums, palielinātas neobjektīvās raizes, nespēja koncentrēties, vainas sajūta, depresija, histērijas. Ideālu, cerību vai profesionālo perspektīvu zaudēšana. Vientulības sajūtas palielināšanās, sevis un citu cilvēku depersonalizēšana.
- 3) Uzvedības simptomi – darba laiks pārsniedz 45 stundas nedēļā, darba laikā parādās nogurums un vēlme atpūsties, ēstgribas samazināšanās vai zaudēšana, zema fiziskā slodze, tabakas, alkohola vai medikamentu lietošanas attaisnojums. Impulsīva, emocionāla uzvedība. Gadās arī avārijas vai nelaimes gadījumi.
- 4) Intelektuālais stāvoklis – intereses zaudēšana par jaunām teorijām un metodēm, kā arī alternatīvām un nestandarta problēmu risinājumiem savā profesionālajā darbībā, garlaicība, apātija, dzīves intereses zaudēšana. Priekšrokas došana šablonu un rutīnas darbam, nevis jauna, kreatīva darbības attīstība un radoša pieeja. Cinisms un vienaldzība pret jaunievedumiem. Nevēlēšanās piedalīties pašattīstības pasākumos (apmācošās programmas, kursi, citas speciālās apmācības). Formāla darba izpilde.
- 5) Sociālie simptomi – pazemināta sociālā aktivitāte, brīvā laika pavadīšanas vai aizraušanās intereses pazemināšanās, sociālo kontaktu sarūkšana vai pārtraukšana ar ģimenes locekļiem, darba kolēģiem, draugiem un citām sociālajam darbiniekam nozīmīgām personām. Vientulības un izolācijas sajūta, citu cilvēku nesaprašana un sajūta, kaciti cilvēki arī nesaprot. Sajūta, ka pietrūkst atbalsta no radnieku, draugu un kolēģu puses⁵⁷.

Protams, lai diagnosticētu izdegšanu visām šīm pazīmēm nav obligāti jāparādās, pietiek ar nelielu šo pazīmju daudzumu, lai sociālais darbinieks uzreiz justos nekomfortabli savā darbā. Taču bieži vien pašam sociālajam darbiniekam ir diezgan grūti pamanīt pārmaiņas sevī. Ādolfs Gugenbulds (A. Гуггенбюль-Крейг) salīdzināja sociālo darbinieku ar inkvizitoru⁵⁸. Tas, ka sociālajam darbiniekam parādās tādas īpašības kā nosodījums, nevēlēšanās iedziļināties lietas būtībā un pārliecinātība par zināšanām, ka viņš pārzina gadījumu labāk un viņam ir tiesības izdarīt jebkādu rīcību, liecina par viņa kompetences mazināšanos un palīdzības nepieciešamību. Labākajā gadījumā, kad sociālais darbinieks, pamanot kaut kādas

⁵⁷ Izdegšanas sindroma pazīmes, <http://health.mpei.ac.ru/sindrom.htm>.

⁵⁸ Гуггенбюль-Крейг, А. *Власть архетипа в психотерапии и медицине*: <http://www.jungland.ru/node/1188>

izmaiņas savā uztverē, mēģina tikt skaidrībā pārrunājot ar supervizoru vai kolēģiem un mēģinot mazināt vai pārvarēt radušos neapmierinātību, lai tālākajā dzīvē un darbībā tās nesagādātu daudzas citas un sarežģītas problēmas. Tāpēc sociālajam darbiniekam vajadzētu pašam patstāvīgi sekot līdzī savam emocionālajam stāvoklim un izvairīties no pārslogotības, ar laiku un pieredzi izveidojot savu modeli kā reaģēt uz faktoriem, kas izraisa destruktīvas sajūtas.

Atgriežoties pie faktoriem, kas ietekmē sociālā darbinieka rakstura veidošanos, nepieciešams pieminēt arī izglītību (jebkādas tās izpausmēs – papildsemināri, speciāli kvalifikāciju paaugstināšanas kursi, augstākā līmeņa profesionālā izglītība, pētniecības darbi un tml). Tas viss veicina sociālā darbinieka redzesloka palielināšanos, jaunu metožu un paņēmienu izveidošanu, pašas profesijas attīstīšanu, kā arī pašvērtējuma un prestiža paaugstināšanos, kā rezultātā attīstās rakstura īpašības, tādas kā pārliecinātība savās zināšanās, spēja ātri orientēties lietā, uztraukuma samazināšanās, objektīva atbildības sadale un tml.

Apkopojot visu augšminēto jāsecina, ka sākumā izvēlēta faktoru sadalījuma sistēma atbilst faktoru sadalījumam un sākotnējai izcelsmei. Lai faktori būtu vieglāk pārskatāmi, darba autores izveidoja īpašu faktoru tabulu, kurā ir atspoguļotas to sākotnējā izcelsme, kā arī komentāri par šo faktoru būtību un ietekmi. (3. Pielikums)

Neskatoties uz ietekmējošo faktoru daudzveidību, nepastāv neviens faktors, kam būtu tikai pozitīvas vai negatīvas sekas. Piemēram, augstākā izglītība un panākumi zinātniskajos pētījumos var izraisīt sajūtu, ka sociālais darbinieks ir viszinošs un var traucēt sadarbībai ar klientu. Tāpēc daudz kas ir atkarīgs no paša darbinieka uztveres un pielāgošanās spējām un tikai viņa spēkos ir pagriezt šos faktorus tā, lai iegūtu sev pēc iespējas vairāk pozitīvas pieredzes un attīstītu tādas rakstura īpašības, kas palīdzētu viņam tālākajā darbībā ar izvēlēto mērķa grupu izvēlētajā darbā vietā.

Attiecinot visu augšminēto uz sociālo darbu, var teikt, ka sociālajam darbiniekam kā profesionālim jāapvieno sevī visus iekšējos un ārējos faktorus, harmonizējot to darbību un ietekmi. Sociālais darbs ir tā profesija, kurā sociālajam darbiniekam vajadzētu turēties pie sava viedokļa un vērtību sistēmas, tomēr viņam jābūt elastīgam un gatavam pielāgoties klienta individuālajām vajadzībām. Tas nozīmē, ka jābūt gatavam mainīt un pilnveidot savus uzskatus, vērtības, attīstīt nepieciešamas rakstura īpašības, kas sociālā darbinieka tālākajā praksē mazinās stresa ietekmi un nodrošinās efektīvāku un kvalitatīvāku darbu.

4. SOCIĀLO DARBINIEKU RAKSTURA IZMAIŅU ANALĪZE ATBILSTĪGI DARBA STĀŽAM

Šī nodaļa ir veltīta empīriskā pētījuma aprakstam un analīzei. Tā ietver sevī četras apakšnodaļas, kurās tiek raksturotas izmaiņas raksturā sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā atšķirīgu laika periodu.

Pirmā apakšnodaļa ir empīriskā pētījuma metodoloģija, kur tiek aprakstīts, kādā veidā tiek veikts empīriskais pētījums, respondentu atlase, pētījuma instrumenta izvēle un citi svarīgi aspekti, kas ir saistīti ar pētījuma procesu.

Otrajā apakšnodaļā tiek analizētas intervijas ar respondentiem, kas ir nostrādājuši sociālā darba jomā mazāk par gadu. Tiek apkopots viņu viedoklis par rakstura īpašībām, kas ir nepieciešamas sociālajam darbiniekam, kā arī izmaiņas, kas ir notikušas viņu pašu raksturā, pateicoties sociālajam darbam.

Trešā apakšnodaļa ir veltīta respondentu interviju analīzei, kas ir nostrādājuši sociālā darbā sfērā no sešiem līdz divpadsmit gadiem un viņu atbildēm par raksturu un tā izmaiņām, kā arī tam, kāpēc šīs izmaiņas ir notikušas.

Ceturtnā apakšnodaļa satur respondentu interviju analīzi, kas strādā sociālo darbu ilgāk par divpadsmit gadiem. Tiek analizēta respondentu darba pieredze un viņu pārdomas par sociālā darbinieka rakstura izmaiņām, kā arī viņu pašu pamanītās rakstura izmaiņas darba iespaidā un to iemesli.

Visi rezultāti ir apkopoti un ievietoti īpašās tabulās, kurās ir ievadītas visas rakstura īpašības, kuras pieminēja visi respondenti (9. Pielikums), rakstura īpašības, kas ir mainījušās vai attīstījušās sociālā darba prakses laikā (10. Pielikums), rakstura īpašības, kas ir mazinājušās darba laikā (11. Pielikums), tabula ar īpašībām, kuras respondenti vēlētos mainīt nākotnē (12. Pielikums).

4.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija

Diplomdarba empīriskajā daļā, darba autores vēlas pētīt, kādas rakstura īpašības piemīt sociālajiem darbiniekiem, kā tās atšķiras atkarībā no darba pieredzes, un kas ietekmēja (kādi faktori) dažādu īpašību attīstību vai mazināšanos. Lai to izdarītu, ir izvēlēts veikt kvalitatīvo pētījumu, kura laikā ir plānots intervēt divpadsmit sociālos darbiniekus. Kā pamatmetode ir izvēlēta - naratīvā (biogrāfiskā) pieeja. Tā ir respondentu dzīvesstāsta un darba pieredzes analīze, tas nozīmē, ka „šajā kvalitatīvajā pētījumā dizaina datu ieguves metode ir stāstījums

(*angl. - stories*), t.i., cilvēks no pirmās personas pozīcijas atstāsta savu personīgo pieredzi⁵⁹. Metode ir izvēlēta tāpēc, ka sniedz padziļinātu informāciju par izvēlēto tēmu.

Par pētījuma instrumentu ir izvēlēta padziļināta, daļēji strukturēta intervija ar atvērtiem un daļēji strukturētiem jautājumiem. Šis pētījuma instruments ļauj iegūt padziļinātu informāciju, viedokļus par konkrēti interesējošo tēmu vai jautājumu, uzzināt respondenta subjektīvo skatījumu uz problēmu vai situāciju. Daļēji strukturēta intervija ļaus nenovirzīties no sākumā izvirzītās tēmas, kā arī precizēt interesējošās atbildes. Pateicoties izvēlētajam intervijas veidam, ir iespējams koriģēt sarunu, uzdot papildjautājumus un precizējumus, saņemt padziļinātu atbildi par vēlamajām tēmām⁶⁰.

Respondentu atlase: Intervēšanai tika izvēlēti sociālie darbinieki no dažādām institūcijām, kas darbojas ar dažādām mērķa grupām un kuriem ir atšķirīgs darba stāžs. Tika intervēti sociālie darbinieki, kas strādā sociālā darba jomā mazāk par gadu, pēc tam praktiķi, kas strādā no sešiem līdz divpadsmit gadiem, un pēc tam tie sociālā darba profesionāļi, kas strādā ilgāk par divpadsmit gadiem. Šī izvēle atbilst mērķtiecīgas izlases stratēģijai, kur respondentus atlasa apzināti un pārdomāti, lai izvēlētajiem pētījuma dalībniekiem būtu pieredze tajos jautājumos, par kuriem ir veikta intervija un viņi varētu padalīties ar savu pieredzi.⁶¹ Sešu gadu atšķirība starp respondentu pieredzi ir izvēlēta tīši, pamatojoties uzskatā, ka cilvēks maina savu darba vietu vidēji ne mazāk kā 5-7 reizes dzīves laikā⁶², no tā izriet, ka sešu gadu starpība ir optimāls laiks, lai sagatavotos pārmaiņām un/vai parliecinātos par izvēlētajās darba vietas atbilstību gaidām, izaugsmes iespējām. Attiecīgi darbam mainās arī cilvēku raksturs. Visi intervējamie tiek sadalīti trijās grupās un katrai no šīm grupām veltīta viena apakšnodaļa ar mērķi parādīt rakstura izmaiņu dinamiku dažādos sociālā darba prakses posmos.

1. apakšnodaļā analizētas intervijas ar sociālā darba praktiķiem, kas strādā sociālā darba jomā līdz vienam gadam. Pamatā tie ir augstskolas studijas beigušie, kas nesen uzsākuši savu sociālā darba praksi. Izpētes fokuss ir uz to, kā viņi vērtē savu emocionālo un rakstura gatavību sociālajam darbam, kādas ir viņu gaidas, bailes un vēlmes, kādas rakstura īpašības pēc viņu domām viņiem piemīt un kuras viņi gribētu attīstīt nākotnē.

2. apakšnodaļā analizētas intervijas ar sociālā darba praktiķiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem. Šai intervējamajai grupai sākumā tiek uzdoti tie paši

⁵⁹ Martinsone, K., Pipere, A. *Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes*. Rīga: RaKa, 2011, 95.lpp;

⁶⁰ Kroplis, A., Račevska, M. *Kvalitatīvas pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga: RaKa, 2004, 103 lpp;

⁶¹ Martinsone, K., Pipere, A. *Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes*. Rīga: RaKa, 2011, 107.lpp;

⁶² People change careers five to seven times in their lifetime, 2009, <http://www.bizcommunity.com/Article/196/22/38336.html>

jautājumi, kas pirmajai grupai, un pēc tam jautājumi, kas ir vērsti, lai izzinātu pārmaiņas viņu raksturā. Šāds iedalījums izveidots, jo tiek uzskatīts, ka strādājot vienā darba vietā ilgāk par sešiem gadiem, iestājas tā saucamais „lūzuma” punkts, kad cilvēkam šķiet, ka šajā darba vietā viņš kā profesionālis ir sevi „izsmēlis”. Šajā posmā visbiežāk tiek nomainīts darbs.

3. apakšnodaļā ir analīze par rakstura izmaiņām tiem sociālā darba praktiķiem, kas strādā sociālā darba jomā ilgāk par divpadsmit gadiem, kas jau var tikt uzskatīti par sociālā darba „veterāniem”, kas ir izturējuši gan pirmos gadus šajā profesijā, kad ir grūti pierast pie profesijas specifikas, gan izturējuši „lūzuma” periodu, nav nomainījuši darbu un ir palikuši uzticīgi šai profesijai daudzus gadus. Pēdējā respondentu grupa ir tā, kas sniedz visplašāko pārskatu par izmaiņām, kas ir notikušas sociālā darbinieka raksturā, kam kā iemesls ir ilggadīga prakse sociālajā darbā. Šis sadalījums dod iespēju pētīt un analizēt, kādas rakstura un emocionālas izmaiņas katrā grupā nes sociālais darbs, to līdzības un atšķirības.

Empīriskā pētījuma norises gaita un laiks: Intervijas tika organizētas laika posmā no 2012. gada 1. februāra līdz 15.martam. Pusotra mēneša laikā tika intervēti divpadsmit sociālie darbinieki, četri no katras grupas. Visas intervijas notika sociālo darbinieku darba vietās. Sarunas tika ierakstītas diktofonā un pēc tam tika veidoti transkripti. Interviju laikā notika dažī neilgi (ne ilgāk par divām minūtēm) pārtraukumi, kuru laikā respondenti atbildēja uz telefonu zvaniem vai uz kolēģu jautājumiem. Intervēšanai speciāli tika izvēlēts laiks, kad nebija klientu pieņemšanas laiks. Dienas centros klienti atradās uz vietas un retumis iztraucēja intervijas gaitu, tomēr tas stipri neiespaidoja kopējo intervijas gaitu. Intervijas vidēji ilga četrdesmit minūtes. Visīsākā intervija ilga trīsdesmit minūtes. Visgarākā intervija ilga pus otru stundu.

Ētiskie aspekti: Diplomdarbā netiek izmantoti respondentu vārdi, uzvārdi, valsts iestāžu nosaukumi, adreses, telefona numuri vai kāda cita personiska informācija, kas varētu apdraudēt respondenta un citu lietā iesaistīto personu konfidencialitāti. Pirms intervijas katrs respondents tika iepazīstināts ar diplomdarba mērķiem un uzdevumiem un skaidri apzinājās diplomdarba tematu. Tika izklāstīts, ka jautājumi ir vispārīgi, ka respondentiem uz tiem jāatbild pēc iespējas plašāk un dziļāk. Tāpat arī respondenti tika informēti, ka intervijas būs anonīmas un tika lūgta atļauja intervijas ierakstīt diktofonā.

Datu validāte (ticamība): Ir pieļaujams, ka datu ticamība padziļināto interviju laikā ir augsta. Neskatoties uz to, ka pastāv iespēja, ka respondents var neteikt pilnīgi visu taisnību par viņa dzīves pieredzi, tomēr tiek pieņemts, ka sociālie darbinieki, kas būs piekrituši sniegt intervijas būs ar augstu atbildības sajūtu, kā arī, lai nodrošinātu pēc iespējas augstāku ticamību iegūtajai informācijai, pirms intervijas respondenti tiks informēti par tiesībām atteikties atbildēt uz kādu kokrētu jautājumu.

Datu prezentēšana un apstrāde: Katrai intervijai tika veidots transkripts, pēc tam tie tika analizēti. Jautājumi, kas tika uzdoti interviju laikā, ir sagrupēti pēc noteiktiem tematiem:

- 1) Rakstura īpašības, kurām pēc sociālo darbinieku uzskatiem, jāpiemīt sociālajam darbiniekam.
- 2) Faktori, kas ietekmēja profesijas izvēli:
- 3) Faktori, kas ietekmēja rakstura īpašību veidošanos.
- 4) Vērtības un īpašības, kas attīstās pateicoties sociālajam darbam.

Katram tematam tiek pakārtoti vairāki jautājumi, kuri tiks analizēti diplomdarba 4.2., 4.3., un 4.4. apakšnodaļās. Katram tematam atbilst sekojoši interviju jautājumi (5. Pielikums):

- 1) Faktori, kas ietekmēja profesijas izvēli:
 - Pastāstiet, lūdzu, kāpēc Jūs izvēlējāties studēt un strādāt šajā profesijā?
 - Vai bija nojausma, kas ir sociālais darbs un kāpēc šajā jomā ir vēlme strādāt?
- 2) Rakstura īpašības, kurām pēc sociālo darbinieku uzskatiem, jāpiemīt sociālajam darbiniekam:
 - Kādām rakstura īpašībām pēc Jūsu domām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?
 - Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?
 - Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?
 - Kā Jūs domājat, vai tās īpašības, kas piemīt sociālajam darbiniekam ir iedzimtas, vai tās varētu attīstīt?
 - Kā Jūs uzskatāt, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu?
- 3) Faktori, kas ietekmēja rakstura īpašību veidošanos:
 - Atcerieties, lūdzu, kurš notikums sociālā darba praksē Jūs visvairāk iespaidoja? Kā tas ietekmēja Jūsu raksturu?
 - Vai esat saskāries ar profesionālo izdegšanu/deformāciju?
 - Kā tikāt galā ar profesionālo izdegšanu/deformāciju?
 - Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, ka Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?
 - Vai Jūsu darbs kaut kā ietekmē Jūsu attiecības ar ģimeni?
- 4) Vērtības un īpašības, kas attīstās, pateicoties sociālajam darbam un piemīt sociālā darba profesionālim uz doto brīdi:
 - Kā ikdienas darba prakse ir mainījusi Jūsu raksturu?

- Kā sociālā darba prakse ietekmē Jūs kā profesionāli un personību?
- Aprakstiet sevi kā sociālo darbinieku, kādas rakstura īpašības Jums piemīt?
- Atcerieties, kāds Jūs bijāt, kādas bija Jūsu kā jaunā profesionāļa rakstura īpašības, kad jūs tikko uzsācāt strādāt par sociālo darbinieku?
- Kādas īpašības ir attīstījušās sociālā darba prakses laikā?
- Kuras rakstura īpašības ir mazinājušās?
- Kā jūs raksturotu sevi tagad kā sociālo darbinieku, pēc x gadiem prakses?
- Kā jūs redzat, kas Jūsu raksturā ir mainījies?
- Kuras no šīm izmaiņām ir saistītas tieši ar sociālā darbinieka darbu?
- Vai sociālais darbs Jūs vēl joprojām maina kā personību?

Šie jautājumi ir aptuveni, respondentiem varēja tikt uzdoti citā veidā un formā, ne visi tika uzdoti visiem respondentiem, jo tās ir padziļinātās intervijas, kur jautājumu mērķis ir precizēt detaļas, nenovirzīties no galvenās tēmas. Tāpat atbildes uz atsevišķiem jautājumiem respondents jau bija ietvēris savā stāstījumā, kas bija kāda cita jautājuma ierosināts.

Pateicoties iegūtajai informācijai, tika izveidots rakstura un emocionālo portrets, kas atspoguļos izmaiņas sociālā darba praktiķī attiecībā uz darba stāžu un laiku, kas nostrādāts sociālā darba jomā.

4.2. Sociālajā darbā praktizējošie līdz vienam gadam

Šī apakšnodaļa sevī ietver interviju analīzi ar sociālajiem darbiniekiem, kas ir tikai nesen uzsākuši sociālā darba praksi jeb strādā sociālā darba jomā līdz vienam gadam. Kopumā tika intervēti četri sociālie darbinieki, kuru darba stāžs sociālajos dienestos, dienas centros un citās ar sociālo darbu saistītās institūcijās, nepārsniedz vienu gadu.

Kā pirmie tiek analizēti faktori, kas mudināja respondentus izvēlēties tieši sociālā darba profesiju. Lai tos analizētu, sociālie darbinieki atbildēja uz jautājumiem, kāpēc izvēlējās strādāt, mācīties tieši šajā jomā. Atbildes savā ziņā bija līdzīgas – respondenti vēlējās strādāt ar cilvēkiem, palīdzēt risināt citu problēmas. Izskanēja arī visnotaļ nereālistiski uzskati, ka: „*Man bija šīs utopiskās domas glābt pasauli. Es biju naiva. Man likās, ka tagad es ieradīšos un spēšu palīdzēt cilvēkiem atrisināt viņu problēmas. Pat nezinu, no kurienes tās visas domas nāca – laikam bija grūti noskatīties kā daudzi cilvēki cieš badā, sit savus bērnus, zaudē prātu azartspēlēs un alkoholā.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 4) un „*man likās, ka šajā profesijā ir kāda īpaša burvība, jo tā palīdz cilvēkam sakārtot viņa dzīvi.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 1). Pēc interviju atbildēm var spriest, ka ne visi topošie sociālie darbinieki apzinājās, ko īsti sevī ietver sociālā darba joma, kas vēlākajos gados pat izraisīja vilšanos: „*biju arī vilusies, ka*

sociālā darba profesija nav nemaz tik ļoti palīdzoša, jo sociālais darbinieks tāds mazs bandinieks lielajā šaha spēlē vien ir – viņš ir iesprostots likuma ietvaros un reāli bieži nemaz nespēj palīdzēt un laika trūkuma dēļ, kad jāraksta papīra kalni, nespēj pat sniegt klientam atbalstu, kā mums mācīja to teorijas, kad jāiedziļinās katra cilvēka būtībā, jāizprot viņš, jāatbalsta, jāmotivē u.t.t.” (6. Pielikums, intervija Nr. 4). Tomēr kopumā skatoties, lai gan sākotnējās gaidas atšķīrās no vēlākajiem iespaidiem, respondenti neizrādīja, ka viņiem nepatīktu strādāt šajā jomā vai arī, ka tas, ko viņi sagaidīja vēlāk, būtu izraisījis kādu šoku. Tāpat respondenti norādīja, ka pašas studijas sociālā darba jomā bija lietderīgas ne tikai kā topošajiem speciālistiem, bet arī, lai izprastu mūsdienu pasaulē notiekošo, apgūstot vispārīgas zināšanas par filozofiju, politiku, socioloģiju, psiholoģiju un citām respondentiem saistošām jomām: „Vēlējos strādāt ar cilvēkiem un paplašināt savas zināšanas psiholoģijas un likumu jomā, tāpēc aizgāju mācīties par sociālo darbinieku.” (6. Pielikums, intervija Nr. 2). Kā papildus motivatoru, lai uzsāktu studijas tieši sociālā darba jomā, respondenti norādīja bezmaksas studijas sociālā darba programmā. Vairākiem respondentiem sociālais darbs nebija kā prioritāte, bija vēlme studēt kādā citā programmā: „Tā man nebija primārā prioritāte, tomēr tā bija budžeta vieta, tas arī visu noteica”. (6. Pielikums, intervija Nr. 3) Var spriest, ka respondentu izvēle studēt sociālā darba jomā bija gan nejauša, tiekot studēt budžeta vietā, gan apzināta, kad respondentus uz šo profesiju virzīja doma palīdzēt cilvēkiem risināt viņu problēmas.

Tālāk tiks raksturotas rakstura īpašības, kurām pēc sociālo darbinieku uzskatiem, jāpiemīt sociālajam darbiniekam. Lai to izprastu, sociālā darba speciālistiem tika uzdoti jautājumi par to, kādām īpašībām, viņuprāt, būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam, vai, viņuprāt, tiem cilvēkiem, ar kuriem respondenti apguva sociālā darba profesiju, piemita sociālajā darba vajadzīgās rakstura īpašības. Ko darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādu vitāli nepieciešamu īpašību, kā arī, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēku?

Jautājumā par to, kādām rakstura īpašībām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam, gandrīz visi respondenti minēja, ka noteikti jāpiemīt spējai nenosodīt, empātijai, cieņai pret ikvienu cilvēku, sapratnei, kā arī cilvēciskai attieksmei. Vairāki respondenti minēja objektivitāti, atsaucību, radošumu, līdzsvarotību, iecietību, atbildīgumu, sabiedriskumu, atvērtību, ka arī spēju novilkt robežas starp darbu un personīgo vidi, ko nodēvēja arī par stingrību. Parādījās arī viedoklis, „ka sociālajam darbiniekam ir jābūt tādai pozitīvai personībai, kurš nepakļaujas negācijām, spēj saredzēt situācijās gaišās puses.” (6. Pielikums, intervija Nr. 4).

Savā ziņā savdabīgs bija jautājums par to, vai tiem cilvēkiem, ar ko kopā studēja respondents, piemita sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības, tomēr tas parāda to vai respondents, runājot ne tikai par sevi, redz atšķirības raksturā tiem, kas strādā sociālā darba jomā un tiem, kas nestrādā. Daļa respondentu, atbildot uz šo jautājumu, tomēr atzina, ka ne visiem piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības: „*Bija tādi, kas bija diezgan nosodoši un neiecietīgi jau pret saviem kursa biedriem, bija tādi, kuriem bija sarežģīti komunicēt.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 4). Pastāvēja uzskats, ka: „*tās (domāts-īpašības) laika gaitā, prakses laikā attīstās, un sliktās, piemēram, mazinās.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 3). Tomēr daļa respondentu sacīja, ka tie, kam nepiemita šīs īpašības, jau studiju gaitā to saprata, pameta mācības, vai arī vēlāk, pabeidzot studijas, šajā jomā nemaz nestrādāja vai nostrādāja pavisam neilgu laiku. Uz sekojošo jautājumu, ko darīt, ja sociālajam darbiniekam trūkst kādas no nepieciešamajām īpašībām, visi respondenti vienbalsīgi atbildēja, ka, ja tās apzinās, tad pastāv daudzas iespējas, kā tās attīstīt. Kā tika minēts, galvenais ir neatlaidība: „*Man liekas, ka īpašības ir līdzīgas kaut kādām iemaņām, ja tu ļoti gribi iemācīties, piemēram, cept pankūkas, tu mēģini to darīt vienu, divas, desmit reizes un divdesmitajā tev tas sanāks. Ar īpašībām ir tas pats, kad sapratīsi, kāpēc tev tas ir jādara, tad arī tev tas izdosies. Varbūt ne uzreiz, bet ar laiku.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 1). Pēc respondentu domām, galvenais ir strādāt ar sevi, trenēt sevī to, kā trūkst, apmeklēt dažādus pašattīstības kursus un nepadoties. Respondentiem tika jautāts, vai, viņuprāt, sociālajam darbiniekam piemītošās īpašības ir kaut kur pieminētas. Tika sniegtas atbildes, ka vairākas no tām ētikas kodeksā ir pieminētas. Viens respondents minēja, ka: „*Man liekas, ka bija P.Trevitchic vai Hepworth un Rooney grāmatās.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 2). Iespējams, ka respondenti tik labi pārzina sociālā darba literatūru dēļ tā, ka paši ne tik sen ir beiguši augstskolu.

Analizējot rakstura izmaiņas darba iespaidā, svarīgi bija izzināt, kurā brīdī pēc respondentu domām, apstājas cilvēka rakstura attīstība, tādēļ tika uzdots jautājums, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu. Respondentu pamata uzskats ir tāds, ka šādas robežas nav. Tika nosaukti trīs rakstura izmaiņu nesošie faktori: „*sociālais darbinieks, kontaktējoties ar klientu, neapzināti kaut ko pārņem no viņa*” (6. Pielikums, intervija Nr. 1), „*Kaut gan katrā brīdī var notikt kaut kas, piemēram, var atnākt kāds klients, kas pēkšņi stipri ietekmēs sociālā darbinieka personību.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 2), kā arī „*Raksturu var arī mainīt pats cilvēks, izkopjot kādas viņam nepieciešamās īpašības.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 4). Tāpat tika arī minēts, ka katra cilvēka attīstība ir individuāls process, kā arī, ka raksturs var tikt ietekmēts arī negatīvi un, ka sevis attīstīšana pozitīva gultnē ir: „*smags sevis pilnveidošanas darbs.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 4).

Analizējot rakstura izmaiņas, visnotaļ svarīgi ir izzināt, kuri ir bijuši tie faktori, kas ir veicinājuši rakstura izmaiņas. Tālāk tiks analizētas respondentu atbildes par tādiem faktoriem kā profesionālā izdegšana, darbs ar dažādām mērķa grupām, kā arī izzināts, vai ir bijuši notikumi, kas mainīja respondentu raksturu. Daļai respondentu nav bijis tāds gadījums, kas būtu licis mainīties viņu raksturam, kā arī respondenti cer, ka nekad neko tādu nepiedzīvos, jo *„ir grūti iedomāties, kādam triecienam un šokam ir jābūt, lai pamainītos cilvēka raksturs.”* (6. Pielikums, intervija Nr. 3). Vienam respondentam bija gadījums, kad kāds klients izrādīja savas simpātijas, kas pašam respondentam bija tik nepatīkami, ka lika daudz ko pārdomāt, mainījās uzvedība un tika ietekmēts arī raksturs: *„Kopš tā laika esmu kļuvusi stingrāka, cenšos kontaktēties ar klientiem tā, lai viņi mani nesāktu uzskatīt par draugu.”* (6. Pielikums, intervija Nr. 4).

Emocionāla pārslodze ikdienā var novest sociālo darbinieku pie profesionālās izdegšanas vai ļaunākajā gadījumā pie profesionālās deformācijas, kad sociālajam darbiniekam zūd vai deformējas tās rakstura īpašības, kuras nepieciešams pielietot konkrētās situācijās. Trīs no četriem respondentiem vēl nav saskārušies ar profesionālo izdegšanu, kas varētu būt izskaidrojams ar to, ka viņu prakses laiks vēl ir salīdzinoši neilgs. Viens respondents atzina, ka ir ar to saskāries vairākas reizes jau no mācību prakses laika, skaidrojot, ka *„bija liela slodze, daudz darba, aizkaitināti klienti, sarežģītas lietas..likās, ka eksplodēšu..Vēlākās izdegšanas vairs nebija tik traumējošas.”* (6. Pielikums, intervija Nr. 4). Tomēr visiem respondentiem bija viedoklis par to, kā izvairīties no profesionālās izdegšanas. Par visefektīvāko veidu atzina supervīzijas, kas: *„arī būtu lielisks atspaidis un palīgs ikvienam profesionālim”*. (6. Pielikums, intervija Nr. 3). Tika atzīts, ka palīdz arī draudzīgs kolektīvs un kovīzijas. Kā labs resurss tika minētas ārpus darba aktivitātes: *„tikšanās ar draugiem, pastaiga pie dabas, mūzikas klausīšanās, joga.”* (6. Pielikums, intervija Nr. 4).

Profesionāļiem, pašiem nemanot, raksturu ietekmē arī darba specifika jeb tā mērķa grupa, ar kuru sociālais darbinieks strādā ikdienā. Šīs izmaiņas atzina arī intervētie respondenti, jo darbā ar katru mērķa grupu ir savas īpatnības un darbā ar katru no tām ir nepieciešams, lai vairāk izpaustos kādas konkrētas rakstura īpašības. Tika norādīts, ka ir mērķa grupas, ar kurām respondenti nevēlas strādāt, jo tam nepieciešamas rakstura īpašības, kas viņiem ir mazāk: *„Ja es strādātu ar bērniem, tad man arī trūktu pacietības un pēc dabas esmu pedants..savukārt, bērni ir diezgan nekārtīgi. Varbūt kā pluss varētu būt mana ātrā daba un spēja aizraut. Noteikti negribētu strādāt ar veciem vai garīgi atpalikušiem cilvēkiem. Tam darbam gan man nepietiktu nekādas pacietības.”* (6. Pielikums, intervija Nr. 4).

Jautājumā par to, vai darbs kādā veidā ietekmē attiecības ar ģimeni, kā arī, vai ģimenes locekļi, draugi ir pamanījuši kādas izmaiņas respondenta raksturā, divi respondenti atbildēja,

ka apkārtējie neko tādu nav pamanījuši, kā arī attiecības nav mainījušās. Divi respondenti atzina, ka paši ir kļuvuši savādāki: *"Ir reizes, kad no darba atnāku aizkaitināta, nespēju pārslēgties uz atpūtu un nemitīgi runāju par problēmām darbā, apgrūtinot gan sevi, gan citus"* (6. Pielikums, intervija Nr. 4), kā arī attiecības ar tuviniekiem ir mainījušās: *"Parādījās racionalitāte, un pat mans vīrs teica, ka mani neatpazīst, jo agrāk es biju tāda ļoti aktīva, atraktīva, visu laiku pilna ar enerģiju, bet tagad parādījās tāds mierīgums."* (6. Pielikums, intervija Nr. 1). Tomēr, spriežot pēc respondentu atbildēm, pagaidām darba ietekme uz ģimeni nav tik stipri jūtama vai arī ģimenes locekļi to nepamana. Kopumā, sociālie darbinieki, kas strādā mazāk par vienu gadu ir salīdzinoši maz saskārušies ar tādiem notikumiem, profesionālo izdegšanu, kas ietekmētu viņu raksturu vai attiecības ārpus darba.

Galvenā izpētes tēma šī diplomdarba ietvaros ir vērtības un īpašības, kas attīstās, pateicoties sociālajam darbam un piemīt sociālā darba profesionālim uz doto brīdi, jo tie jautājumi, kas pakārtojas zem šīs tēmas, atklāj sociālā darbinieka rakstura izmaiņu dinamiku sociālā darba iespaidā. Sākotnēji respondentiem tika lūgts atcerēties, kādas bija viņu kā jauno sociālo darbinieku vai pat praktikantu rakstura īpašības un kā tās ir mainījušās. Visi respondenti atzina, ka ir mainījušies. Divi respondenti atzina, ka sākumā esot bijuši visnotaļ naivi un ka reālais sociālais darbs šo īpašību dzēsa. Viens respondents atainoja, ka darba gaitā naivums pārgāja dūsmās jeb bezspēcība, ka viss ir daudz sarežģītāk, nekā sākumā šķita un pēc tam parādījās apņēmība šo situāciju labot: *"Mans naivums pazuda, bet tā vietā parādījās sākumā niknums uz to, ka dzīvē ir tik daudz problēmu un nekārtību, bet pēc tam apņēmība, ka es gribētu kļūt par tādu cilvēku, kas varētu kaut nedaudz palīdzēt to mazināt. Tā es esmu šeit nonākusi."* (6. Pielikums, intervija Nr. 1). Tāpat respondenti atzina, ka esot kļuvuši precīzāki, zinošāki, pieredzējušāki, drošāki, atbildīgāki. Respondenti arī atzina, ka pieredzes pagaidām tomēr esot par maz: *"...man šķiet mani sociālajā darbā vēl gaida daudz pārsteigumu, kas vēl mani pilnveidos un veidos manu pieredzi."* (6. Pielikums, intervija Nr. 4).

Lielākais jautājumu bloks bija tieši par sociālā darbinieka rakstura izmaiņām tieši profesijas ietekmē. Šiem profesionāļiem, kas strādā sociālā darba jomā bija diezgan daudz ko teikt par sevi kā personības izmaiņām. Visi respondenti atzina, ka ir kļuvuši empātiskāki, tolerantāki un kritiskāki. Tāpat tika atzīts, ka sociālajiem darbiniekiem ir vairāk attīstījusies tāda rakstura īpašība ka paškritiskums: *"Pamanīju, ka sāku vairāk sarunāties ar sevi, ziniet tāds iekšējais dialogs, un analizēt, ko es izdarīju pareizi vai nepareizi."* (6. Pielikums, intervija Nr. 1). Kā svarīgu īpašību, kas parādījās prakse laikā, tika atzīta norobežotība jeb paškontrolē, kas nozīmē, ka respondenti ir vairāk iemācījušies kontrolēt savas emocijas, uzvedību, „nenest” darbu uz mājām, būt vairāk stresa noturīgiem, kā arī neielast negācijas sevī: *"Esmu vairāk stresa noturīga un māku neraizēties par sīkumiem. Dažādās situācijās,*

kurās cieta citi cilvēki, mani sāpināja bija grūti tikt ar tām galā, bet tad es sāku pielāgoties. Sapratu, ka tikšu sagrauta, ja tas viss tā turpināsies.” (6. Pielikums, intervija Nr. 2). Kā iepriekš neminētas īpašības, kas parādījās vairāk prakses laikā, tika minēta patstāvība darīt darbu bez uzraudzības, ko respondenti nedara nemaz tik ilgi, uzmanīgums, pamanot sīkumus un neverbālās valodas aspektus, atvērtums, komunikabilitāte, daudzpusīgums tikt galā ar daudzām situācijām vienlaicīgi. Viens respondents kā galveno un virzošo īpašību atzina pozitīvismu: *„Cenšos būt pozitīva, lai gan arī tas nenākas viegli, jo cilvēki mūsdienās ir ar visu neapmierināti, bet, ja būt visu laiku neapmierinātam un visā vainot citus, tad kāda ir jēga dzīvot? Galu galā dzīve taču cilvēkam ir sniegta tikai ierobežotu gadu daudzumā un, manuprāt, nav jēgas tos izšķērdēt.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 2). Kopumā var spriest, ka respondentiem ir attīstījušās diezgan daudz sociālajam darbam nepieciešamo īpašību jau sociālā darba prakses sākumā.

Respondenti atzina, ka ir arī vairākas negatīvās īpašības, kas ir mazinājušās sociālā darba ietekmē. Ir mazinājies skeptiskums, pakļāvība, kad sociālais darbinieks bija viegli iespaidojams jeb pakļaujams citu viedoklim. Tāpat mazinājusies ir aizkaitināmība un jutīgums: *„Kļuvu mazāk jutīga pret nepazīstamu cilvēku sāpēm un problēmām”* (6. Pielikums, intervija Nr. 2). Kā arī: *„mazāk raizējos un pārdzīvoju par sīkumiem. Saprotu, ka galvenais ir izprast katras lietas būtību, visas darbības censties veikt pakāpeniski un nesteidzoties, lai galvā un lietās nerastos haoss.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 2), kas nozīmē, ka mazinājies ir steidzīgums un noraizētība.

Vairāki jautājumi respondentiem lika aizdomāties par to, kā viņu raksturs darba ietekmē mainīsies nākotnē, kā arī, vai tas mainās arī šobrīd. Atbildēs uz šāda veida jautājumiem, respondentu domas bija dažādas. Vienam respondentam nākotnē būtu svarīgi attīstīt drosmi un pašpārliecinātību, sadarbojoties ar klientiem, kā arī kļūt vairāk objektīvai jeb nerisināt klientu gadījumus pēc iepriekš izveidota parauga: *„Zinu, ka ar objektivitāti ir diezgan grūti, jo man liekas, ka pēc 10 minūtēm ir uzreiz skaidrs viss gadījums, taču es pierunāju sevi vienmēr uzdot par trim jautājumiem vairāk, nekā man liekas, ka ir pietiekoši.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 1). Tāpat, sadarbojoties ar klientu, ir vēlme kļūt vairāk stingrākai un striktākai, lai varētu efektīvāk koordinēt klientu darbību, tajā pašā laikā paliekot pieklājīgai. Citam respondentam būtu svarīgi: *„attīstīt pacietību, mierīgumu, vēlmi mācīties un vienmēr papildināt savas zināšanas.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 2). Trešais respondents vēlētos attīstīt empātiju, bet ne klasiskajā šīs īpašības izpratnē, bet gan tādu kā racionālo empātiju: *„es gribētu attīstīt tādas īpašības, kā iejusties klienta situācijā, bet ar prātu, izslēgt emocijas, tikai racionāli saprast klientu, pagaidām tas nesanāk.*” (6. Pielikums, intervija Nr. 3). Pēdējais respondents vēlētos kļūt vairāk līdzsvarotāks, kā arī pacietīgāks, jo: *„Ar šo īpašību*

man vienmēr ir bijušas problēmas. Ir tā, ka man vajag visu un uzreiz. Es gribu uzreiz izdarīt visu darbu, redzēt tā rezultātu, bet sociālajā darbā tā parasti tā nenotiek. Šeit nepieciešama pacietība un darba augļus bieži vispār nevar redzēt. Turklāt aiz savas nepacietības dažkārt man raksturīga ātra un pavirša darbošanās, kas noved pie tā, ka es nepamanu kaut kādas nozīmīgas lietas.” (6. Pielikums, intervija Nr. 3).

Pēc intervijām ar respondentiem var redzēt, ka, lai gan šie sociālie darbinieki strādā šajā jomā neilgu laiku, viņu rakstura īpašības ir manāmi mainījušās. Turklāt mainījušās ir tieši tās īpašības, kas praktiķiem ir nepieciešamas ikdienas praksē. To varētu izskaidrot ar to, ka, uzsākot darbu sociālā darba jomā, vairākas rakstura īpašības nākas pakārtot darba vides ietekmes specifikai.

4.3. Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem.

Darbu kādā jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem var nodēvēt arī par zelta vidusceļu, kad var novērtēt sevi profesijas sākumposmā, bet tajā pašā laikā ir spēja apzināties, ko vēl varētu mainīt savā raksturā un kas būtu sagaidāms nākotnē. Tas ir posms, kad profesionāli jau var dēvēt par pieredzējušu, salīdzinot ar iesācējiem, tomēr, salīdzinot ar tiem, kas strādā ilgāk par divpadsmit gadiem, vēl ir svaigs skatījums uz sevi un uz citiem.

Šo apakšnodaļu darba autores ir veltījušas respondentu, kuri strādā sociālā darba jomā ilgāk par sešiem gadiem un mazāk par divpadsmit gadiem, atbildes analīzei. Intervijās piedalījās četri respondenti ar dažādu darba stāžu, kas strādā dažādās sociālā darba jomās, ar atšķirīgām mērķa grupām.

Pirmais, ko izzināja darba autores, bija respondentu iemesli profesijas izvēlei, kas kļuva par galveno faktoru viņu vēlmei strādāt par sociālo darbinieku. Analizējot respondentu atbildes, ir redzams, ka daudziem šī profesija ir otrā un sākumā viņi mācījās vai strādāja citā sfērā: *„Es sākumā izmācījos par vācu filologu. Pēc tam bija kāds brīdis, kad nezināju, ko darīt tālāk. Gribēju uz vides maģistratūru, bet tur mani nepieņēma.” (7. Pielikums, intervija Nr. 2) „Sākumā es strādāju par aprūpētāju mājās četrus ar pus gadus. Tad nolēmu, ka vajag pamainīt darbu, tā es kļuva par sociālās palīdzības organizatoru, un pēc tam arī par sociālo darbinieku.” (7. Pielikums, intervija Nr.1) No šīm atbildēm var spriest, ka respondentu izvēle kļūt par sociālo darbinieku, bija nejauša apstākļu sakritība, tomēr ar laiku viņi tik ļoti iedziļinājās darbā, ka nolēma ilglaicīgi strādāt šajā profesijā. Tikai viens respondents jau no paša sākuma mācījās par sociālo darbinieku, bet, kā pats apgalvo, viņa izvēle bija neapzināta un to vairāk noteica citi cilvēki, nekā viņa paša vēlmes: *„Kad beidzu 12. klasi, tā īsti nemaz nezināju ko, lai dara. Tad sociālais pedagogs man ieteica iet studēt sociālo darbu. Tad nu es**

arī to izvēlējos.” (7. Pielikums, intervija Nr.4). Šeit ir labi redzams, ka strādā nejausības princips. Nevienam no respondentiem nebija mērķtiecīgas vēlmes kļūt par sociālo darbinieku, tomēr nonākot šajā profesijā, viņi bija gatavi mācīties un attīstīt nepieciešamās spējas, prasmes un rakstura īpašības, lai turpinātu savu darbību šajā jomā.

Daži respondenti uzskata, ka, neskatoties uz to, ka viņi ne uzreiz sāka strādāt par sociālo darbinieku, tomēr šis darbs viņus piesaista. Viņi uzsvēra, ka strādāt un attīstīties šajā darba sfērā viņiem palīdz īpašas rakstura iezīmes, kas bija no paša sākuma un šajā darbā šīs īpašības spēja attīstīties: *„Mani tiešām interesēja, kā dzīvo cilvēki.”* (7.Pielikums, intervija Nr.1) *„Es no sākuma, kad tikai pabeidzu skolu zināju, ka gribu strādāt ar cilvēkiem, tomēr man vajadzēja iziet diezgan ilgu ceļu, lai nokļūtu šeit un strādātu par sociālo darbinieku.”* (7. Pielikums, intervija Nr.4) Pateicoties šai iekšējai vēlmei izzināt pasauli un palīdzēt cilvēkiem, respondenti arī nonāca pie sociālā darba. Šo iekšējo vēlmi, varētu pieskaitīt pie iekšējā faktora, kas būtiski ietekmēja viņu dzīvi, palīdzot izvēlēties profesiju un turpināt tajā strādāt. Tāpat tas turpina ietekmēt viņu darbaspējas un palīdz attīstīt īpašības, kas ir nepieciešamas, lai strādātu viņu darba vietā.

Pētot tālāk respondentu atbildes par faktoriem, kas ietekmēja viņu profesijas izvēli, viens no iekšējiem faktoriem, kas būtiski ietekmē profesionāli un viņa darba stilu, ir reliģiozitāte. Paši respondenti uzsvēra, ka pateicoties ticībai, viņi saprata, ka gribētu palīdzēt cilvēkiem un strādāt ar viņiem: *„Es gadiem ilgi biju gājis uz baznīcu un tā... Vienmēr atradās kāds cilvēks, kuram vajadzēja palīdzību, bet man bieži radās sajūta, ka es iedodu nevis makšķeri, bet zivi.”* (7. Pielikums, intervija Nr.2), atrast to veidu, kā spēt palīdzēt pārvērtēt viņu dzīvi un palīdzēt nenovirzīties no sākotnējā mērķa.

Sociālā darba speciālistiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem, interviju laikā bija diezgan daudz ko teikt par īpašībām, kurām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam. Vairāki respondenti minēja tādas īpašības kā toleranci, jo *„nosodīšana principā nekam nelīdz. Tā var būt tikai kā vājuma izpausme un viss.”* (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Cits respondents toleranci aprakstīja šādi: *„jāciena visus cilvēkus, neskatoties uz viņu dzīves stāstiem, pieredzi, vai kādām citām lietām. Jebkurš cilvēks ir personība un ir pelnījis cieņu pret viņa viedokli un uzskatiem.”* (7. Pielikums, intervija Nr. 3). Kā svarīgas īpašības minēja arī kreativitāti, empātiju, radošumu. Īpaši tika uzsvērtā konfidencialitāte kā noteikums, kas obligāti jāievēro katram sociālajam darbiniekam, jo *„tieši ar konfidencialitāti mums ir liela problēma, jo, strādājot kolektīvā, kur katrs par katru zina ļoti daudz, grūti kaut ko noslēpt pat tad, ja tā ir klientu vēlme.”* (7. Pielikums, intervija Nr. 3). Tika minēta arī iejūtība, kas izpaužas prasmē saskatīt katrā cilvēkā personību un individualitāti, jutīgums, kas izpaužas tajā, ka katram klientam tiek piemeklēta īpaša pieeja,

darbs nenotiek pēc šabloniem. Kā svarīgas tika atzītas tās īpašības, kas palīdz profesionāļiem novilkt robežas starp sevi un klientiem: stingrība, prasīgums, pacietība un drosme, lai spētu „pieņemt, varbūt ne vienmēr tik skaidrus lēmumus, kad tu nezini, kā tas var beigties...” (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Tika minēts arī mierīgums un racionalitāte. Šīs īpašības pēc respondentu domām ir nepieciešamas, jo bieži vien vispirms ir jāuzklausā ļoti daudz informācijas, lai tikai klients nomierinātos un tas jādara pašam kā personībai paužot mierīgumu. Racionalitāte nepieciešama, lai izvērtētu klienta sniegto informāciju, atrastu to, kas ir svarīga un spētu saprast „kam var ticēt, kam nē un pēc tam izdomāt kā rīkoties, lai uzlabotu situāciju.” (7. Pielikums, intervija Nr. 1). Atsevišķi respondenti minēja arī godīgumu, atvērtību, cilvēcīgumu, labsirdību, izpalīdzību, draudzīgumu, sirsnīgumu, atsaucību un laipnību. Bija arī respondents, kurš uzsvēra, ka sociālajam darbiniekam noteikti būtu jāpiemīt tādai īpašībai kā mīlestībai, acīmredzot, jaucot šīs jūtas ar īpašībām. Tomēr, spriežot pēc respondenta teiktā, šī mīlestība sevī ietver visas iepriekš nosauktās sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības: „pašam cilvēkam ir jāsaprot, kāpēc viņš to visu dara...Man liekas, lai kļūtu par labu sociālo darbinieku, noteikti vajadzētu ticēt tam, ko tu dari, un censties pildīt savus pienākumus pēc iespējas labāk. Šī nav tā profesija, kur jāvadās tikai pēc shēmām un loģikas, daudzos gadījumos palīdz klientam atvērties vienkārša sirsnīga saruna.” (7. Pielikums, intervija Nr. 3). Pēc intervijām ar šiem respondentiem, radās iespaids, ka viņi apzinās, kuras ir tās nozīmīgākās īpašības, kurām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam. Tomēr atcerēties un atbildēt par to, kur īsti varētu būt aprakstītas sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības, respondentiem nebija tik viegli. Tika minēts Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss un sociālo darbinieku profesijas standarts: „Sen nav pārlasīts. Mācījušies jau esam, bet kas tos pārlasa. Vērtīgi tomēr laikam būtu pārlasīt.” (7. Pielikums, intervija Nr. 2).

Kad runa gāja par to, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem mācījās respondenti, piemita tās īpašības, kas nepieciešamas sociālajam darbiniekam, respondenti atzina, ka bija arī studenti, kuriem to tomēr trūka. Kā lielāko trūkumu respondents atzina cilvēcīguma trūkumu: „cilvēcīgums sociālajā darbā tomēr ir ļoti svarīgs. Daži, likās, uztvēra to tikai kā darbu un to klientu kā klientu.” (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Cits respondents sacīja, ka tie, kam nebija nepieciešamo īpašību „ar laiku saprata, ka šis darbs nav tik vienkāršs. Īpaši labi to parādīja prakse un liela daļa vairs nestrādāja sociālo darbu.” (7. Pielikums, intervija Nr. 4). Tomēr respondenti arī atzina, ka tās īpašības, kuru trūkst ir jāattīsta, ir jānācās no savām kļūdām. Viens respondents intervijas laikā minēja, ka tomēr ir arī īpašības, bez kurām sociālais darbinieks tomēr nevar strādāt: „Protams, ir arī tādas īpašības, kuras nevar aizvietot ar

kādām citām, piemēram, konsekvence vai prasīgums, bez kurām šajā jomā neko daudz nevar izdarīt." (7. Pielikums, intervija Nr. 2).

Jautājumā par to, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj mainīt cilvēka raksturu, respondentu domas dalījās, tomēr vairākums atzina, ka raksturs nekad nepārstāj mainīties: *„Tomēr mēs neesam kaut kādā vakuumā, dzīve mainās, parādās kaut kādi jaunumi, viss attīstās, un tas ietekmē arī mūsu attīstību.*" (7. Pielikums, intervija Nr. 1). Respondenti uzskata, ka arī paši mainīsies turpmākajā darba gaitā.

Respondentu rakstura īpašību izmaiņas ietekmēja ne tikai viņu iekšējās pārdomas un pārdzīvojumi, viņi tika iespaidoti arī no apkārtējās pasaules, ko dēvē par ārējiem faktoriem. Par vienu no būtiskākajiem ārējiem faktoriem var uzskatīt mērķa grupu, ar kuru strādā sociālais darbinieks. Tieši komunicējot ar klientiem, sociālajam darbiniekam jāaktivizē savas sarunas prasmes un spējas veidot kontaktu. Tiklīdz sociālajam darbiniekam ar šiem primārajiem uzdevumiem rodas problēmas vai nesaprašanās ar klientu, tad tas ir signāls, lai pārvērtētu, izmainītu vai attīstītu kādas noteiktas prasmes, lai atvieglotu un uzlabotu savu darbu. Sociālie darbinieki, kuri ilgi strādā ar vienu mērķa grupu, viņiem ir izveidojies savs darba stils, viņi uzskata, ka nevēlētos mainīt savu darba vietu vai mēģināt strādāt ar citu mērķa grupu: *„Dienestā es nemūžam nestrādātu. Te tomēr viss ir dzīvāk. Tiešā komunikācija.*" (7. Pielikums, intervija Nr. 2) Šāda veida uzskati varētu liecināt par to, ka sociālais darbinieks ir atradis savu īsto darba vietu un nevēlas neko vairs mainīt: *„es atradu savu vietu, es zinu, ka esmu šeit vajadzīga, es jutu to un, kad mani klienti saka man paldies, tas ir vislielākais gandarījums un labākais pieradījums, ka esmu savā vietā un daru pareizu darbu.*"(7. Pielikums, intervija Nr. 3), iespējams arī, kā sociālais darbinieks, izvēloties tikai vienu mērķa grupu un ilglaicīgi strādājot tikai ar to, pakļaujas vienvērtīgam, monotonam darbam, nonāk tādā kā stagnācija stāvoklī, kur viņa īpašību attīstība tiek bremsēta.

Kā vēl vienu svarīgu pārmaiņu nesošo faktoru, respondenti atzīmēja slodzi darbā un pārlietu lielo uzdevumu daudzumu, kurus ir nepieciešams apvienot sociālajam darbiniekam, lai kompetenti pildītu savus pienākumus: *„mans darbs apvieno sevī daudz dažādu uzdevumu, katrs no tā prasa laiku, kurš diemžēl ir ļoti ierobežots. Iemācījos ātrāk strādāt, kā arī ļoti ceru, ka tas neietekmē darba kvalitāti.*" (7. Pielikums, intervija Nr.3)

Vienvērtīgs darbs, apvienojoties kopā ar pārmērīgu slodzi darbā, palielina risku profesionālajai izdegšana. Ar profesionālo izdegšanu visi respondenti ir saskārušies un atzīmē, ka tā negatīvi ietekmēja viņu domāšanu, uzvedību, attiecības ar kolēģiem, draugiem un ģimenes locekļiem. Turklāt vēl viens svarīgs aspekts, ko uzsvēra viens no respondentiem, ir tas, ka izdegšana sevī nes ne tikai smagu garīgo nogurumu, bet arī fiziskā stāvokļa pasliktināšanos: *„Es atceros, ka man tieši pārslogotības dēļ bija izdegšana un pat divas reizes*

sākās diezgan smagas problēmas ar veselību.” (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Respondenti uzsver to, ka profesionālā izdegšana vairākas reizes notika tieši pirmajos gados, kad viņi tikko sāka strādāt par sociālajiem darbiniekiem, jo viņi nebija gatavi tik lielai darba slodzei, atbildībai un negaidīja, ka viņiem nāksies pildīt tik komplicētus uzdevumus. Tomēr, neskatoties uz sarežģījumiem, respondenti, kas pārdzīvoja izdegšanu, atrada spēkus atjaunoties un atgriezties darbā. Tagad viņi uzmanīgi seko līdzi savai pašsajūtai, kā arī savu kolēģu uzvedības izmaiņām, lai laicīgi pamanītu un mazinātu izdegšanas iespējas. Atbildot uz jautājumiem par paņēmieniem izdegšanas pazīmju mazināšanai, respondenti vairākas reizes pieminēja supervīziju kā efektīvu metodi, kā nepieļaut profesionālajai izdegšanai atkārtoties: *„Supervīzija ir obligāta vai nu reizi gadā, varbūt pat biežāk mums notiek grupu supervīzijas. Vērstas gan uz kolektīva stiprināšanu, gan gadījumu risināšanu.”* (7. Pielikums, intervija Nr.1). Grupu supervīzijas palīdz saliedēt kolektīvu un izveidot labāku atbalsta sistēmu darbiniekiem, kas arī kļūst par vēl vienu izdegšanas mazinātāju. Turklāt attiecības ar kolēģiem pats par sevi ir spēcīgs pārmaiņu nesošs faktors, jo tas veicina cilvēku pielāgošanos, kopīgu interešu meklēšanu, kā arī uzticības un atbalsta attiecību veidošanos, kas ir nepieciešams, lai darba vietā justos droši un pārliecināti. Tāpat respondenti pieminēja, ka svarīgi ir pareizi saplānot savu laiku un nejaukt personīgo dzīvi ar darbu: *„Viss ir ļoti vienkārši, darbam jābeidzas tajā laikā, kad tas ir norādīts, un tad jānodarbojas ar tām lietām, kas tev patīk.”*(7. Pielikums, intervija Nr.1). Kā apgalvoja vairāki respondenti, to iemācīties nav tik viegli un no pirmās reizes tas var neizdoties. Darbs var sākt ietekmēt personīgo dzīvi, kas var negatīvi ietekmēt cilvēku. Tāpēc visi cenšas, aizejot no darba, nedomāt par darba darīšanām. Bija arī tādi respondenti, kas apzinās, ka viņiem to ir grūti izdarīt, tāpēc meklē citus risinājumus, kā mazināt darba ietekmi uz viņu ģimeni Piemēram: *„Man ar tuviniekiem ir izstrādāta sistēma kā izdarīt tā, lai negatīvās emocijas no darba neietekmētu mūsu ģimeni. Parasti, viņi vienkārši redz, ka mani kaut kas nomāc, un lūdz izstāstīt. Es izrunājos un man kļūst vieglāk.”* (7. Pielikums, intervija Nr.3). Pārējās metodes, kā mazināt izdegšanas pazīmes, ir ļoti individuālas, atkarīgas no paša cilvēka vēlmēm un spējām. Tas var būt relaksējošs vakars kopā ar ģimeni, skatoties interesantu filmu vai aktīvas sporta nodarbības, lai izlādētu negatīvo enerģiju, koncertu, izstāžu, izrādes apmeklējums, vai vienkārši pastaiga ar radniekiem vai draugiem, citiem palīdz ticība Dievam un baznīcas apmeklēšana. Katrs respondents izvēlas kaut ko, kas patīk un ir piemērots tieši viņam un kas palīdz atslēgties no darba pienākumiem, un nedomāt par darbu atpūtas laikā.

Respondenti, kas nostrādājuši sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem, spēja pamanīt diezgan daudz notikušo rakstura izmaiņu sociālā darba prakses iespaidā. Tāpat viņi spēja atcerēties, kādas rakstura īpašības viņiem piemita prakses sākumā. Tā kā katrs

respondents ir individuāla personība, tad katram atšķiras tās īpašības, ar kurām viņi sāka strādāt. Vienam respondentam sākotnēji bija brūti komunicēt ar klientiem, jo iepriekš to nebija tā īsti darījis. Otram respondentam bija grūtības ar tādu īpašību kā stingrība un prasīgums: „*Es biju tāds, kurš nevar pateikt „nē” vai kādu norājošu vārdu pateikt. Tagad šķiet, ka es to varu.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Cits respondents atzina, ka sākumā esot bijis pārāk straujš, impulsīvs un naivs, jo „*...likās, ka visu zinu, visu varu. Gribējās visus iemācīt, kā pareizi dzīvot, kas ir labs un kas ir slikts.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 3). Par šo īpašību – naivumu runāja visi respondenti, atzīstot, ka sākuma gaidas esot bijušas diezgan utopiskas, vēlāk nācās samierināties, ka darbā viss nesanāk kā plānots, tādēļ mainījās arī viņu raksturs. Pēdējam respondentam mazāk bija patstāvības, atbildības sajūtas, empātijas un trūka pārliecības, jo „*jutos nepārliecināta par savām spējām, prasmēm, iespējām kaut ko mainīt.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 4), tomēr uzskata, ka šo gadu laikā ir notikuši vairāki uzlabojumi.

Visvairāk jautājumu respondentiem tika uzdots par to, kādas izmaiņas ir notikušas viņu raksturā sociālā darba ietekmē. Analizējot atbildes, viena no tā rakstura īpašībām, kas ir attīstījusies respondentiem, ir daudzpusība tajā ziņā, ka ir iespēja pievērsties vairākām lietām vienlaicīgi, kā to pieprasa mūsdienu pasaules dinamiskais dzīves ritms: „*Es iemācījos domāt par trim lietām uzreiz, jo mans darbs apvieno sevi daudz dažādu uzdevumu, katrs no tā prasa laiku, kurš diemžēl ir ļoti ierobežots.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 3). Respondenti atzina, ka ir iemācījušies vairāk apvaldīt emocijas jeb ir palielinājusies paškontrolē un ir nākusi klāt spēja savaldīties, tāpat ir pieaugusi tolerance: „*Mūs visus no bērnības māca, ka vecus cilvēkus jāciena, bet diemžēl ne visi to iegaumē. Bet šeit es katru dienu satiekos ar cilvēkiem, kuri ir nodzīvojuši savu dzīvi, kuriem ir ko pastāstīt, un no kuriem ir ko iemācīties.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 3), uzmanīgums un pat tāda īpašība kā piekāpība.

Respondentiem bija arī tādas īpašības, kuras ir mazinājušās laika gaitā. Var spriest, ka respondentiem ir mazinājušās tās rakstura īpašības, kas saistās ar tiešu komunikāciju ar klientiem. Tās ir kautrīgums, nepārliecinātība, nekomunikabilitāte: „*Teiksim viss, kas ir traucējis labai komunikācijai ar klientu, tas tagad ir ļoti mazinājies.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 3). Tas acīmredzot saistīts ar to, ka respondenti laika gaitā ir pieraduši pie tiešās komunikācijas ar klientiem un arvien cenšas tās uzlabot. Tomēr ir arī tādas īpašības, kuras sociālajā darbā ir nepieciešamas, tomēr apstākļu dēļ ir mazinājušās. Kā viena no šīm īpašībām ir sava veida naivums, ko skaidro kā „*Kaut kāds jaunības redzējums, ka var visu mainīt. Tas noteikti ir noplacis. Bieži vien atduros kā pret sienu.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Tāpat mazinājusies ir arī atvērtība, respondents ir norobežojies no citiem: „*Es laikam esmu kļuvusi mazāk atvērta, jo cilvēki ar savām negācijām bieži vien liek norobežoties. Un dažkārt ir sāpīgi, kad Tu no visas sirds centies palīdzēt, bet tad pateicības vietā, tu paliec pie kaut kā*

vainīgs. *Tas viss norobežo. Iespējams no tā vēlāk cieš citi klienti, bet esmu sapratusi, ka man nav jāizklāj sava dvēsele citu priekšā, jo citi to var vienkārši piebradāt un tad vispār var zust vēlme strādāt šajā profesijā. Dažkārt ir vieglāk strādāt ar papīriem, jo tad gan nevar notikt kaut kas neprognozējams, kāda ir cilvēka daba.*” (7. Pielikums, intervija Nr. 2). Šī respondenta atbilde norāda uz to, ka izmaiņas sociālā darbinieka personībā ne vienmēr ir pozitīvas, jo ikdienā nākas saskarties ar daudzām negācijām, samierināties ar to, ka lietas ne vienmēr virzās uz priekšu tik raiti kā gribētos, kā arī, ka komunikācija un sadarbība ar klientiem bieži vien ir apgrūtināta. Līdz ar to sociālajiem darbiniekiem ir jānorūda raksturs, kā arī mainās rakstura īpašības, lai darbinieks spētu pasargāt sevi kā personību.

Respondenti, kas strādā sociālo darbu no sešiem līdz divpadsmit gadiem, diezgan labi apzinās savus trūkumu, tādēļ arī spēja raksturot, kuras ir tās īpašības, kuras viņi vēlētos attīstīt nākotnē. Visi respondenti atzina, ka vēlētos stiprināt paškontroli, jo sociālais darbs jau tā, kā profesija nav viegla, tomēr, ja neprast atteikt klientam, kad tas pārsniedz ētikas un pieklājības robežas un vēl nest svešu cilvēku problēmas uz mājām, tad tas var apdraudēt sociālā darbinieka emocionālo labklājību: *„Ļoti gribās iemācīties sevi bremzēt, atrast tādu punktu, kad vajag pateikt: „Viss es eju mājās”, un atstāt visas lietas darbā, pat neskatoties uz to, ka tur var būt kaut kas nepabeigts...”* (7. Pielikums, intervija Nr. 1). Nākotnē respondenti vēlētos attīstīt mērķtiecību, empātiju, pacietību, precizitāti, pārliecību, kreativitāti un konfidencialitāti: *„bieži ir jādomā par to, ko kuram cilvēkam es saku un diezgan bieži ir grūti pareizi sašķirot visu informāciju.”* (7. Pielikums, intervija Nr. 4). Pēc intervijas ar respondentiem, var spriest, ka sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem ir diezgan labi attīstīts paškritiskums, jo viņi spēj no malas saredzēt gan savas stiprās, gan vājās puses, kā arī saskatīt tās īpašības, kuras pašiem būtu jāattīsta ilgtermiņā.

4.4 Sociālajā darbā praktizējošie ilgāk par divpadsmit gadiem

Šī apakšnodaļa tiek veltīta respondentu atbildes analīzei, kuri strādā par sociālajiem darbiniekiem ilgāk par divpadsmit gadiem. Kopumā tika intervēti četri respondenti no dažādām sociālajām institūcijām – sociālais dienests, dienas aprūpes centri, ar mērķi izziņāt, kādas izmaiņas ir notikušas viņu raksturā, pateicoties tik ilgiem prakses gadiem, kas kļuva par iemeslu izmaiņām viņu raksturā, tajā, kā viņi tagad sevi vērtē, un ko viņi nākotnē vēlētos mainīt savā raksturā.

Apkopojot intervijas ar respondentiem, pirmkārt, jāpievērš uzmanība viņu profesijas izvēlei. Lai to izprastu, ir svarīgi izziņāt tos iemeslus, kāpēc respondenti izvēlējās strādāt par sociālajiem darbiniekiem. Izrādījās, ka katram no intervējamajiem, šis darbs nebija pirmais,

pirms tas viņi strādāja citā jomā, profesijā un nolēma pārkvalificēties vai vienkārši nejaušības pēc pamēģināja strādāt par sociālo darbinieku, pēc kā nolēma palikt un strādāt profesijā: „Izvēle bija neprognozējama. Tika likvidēts "Rīgas Modeļu nams", kur es strādāju iepriekš. Man tā negaidīti tika piedāvāts darbs Rīgas Oktobra rajona izpildkomitejas Sociālās aprūpes nodaļā. Pēc tam es dažas reizes mainīju darba vietu, bet visu laiku paliku sociālajā dienestā, tikai dažādos rajonos” (8. Pielikums, intervija Nr. 3); „Mana pamatprofesija bija ārsta palīgs. Es savā būtībā vēlējos kaut ko mainīt un bija pagājis pietiekami ilgs laiks. Es biju strādājusi ātrajā palīdzībā un dzemdību blokā. Šī bija tā joma, kur es gribēju sevi pierādīt.” (8. Pielikums, intervija Nr. 4)

Viena no galvenajām sakrītībām starp respondentu atbildēm bija tas, ka trim no četriem respondentiem iepriekšējā darba pieredze un izglītība bija saistīta ar medicīnu vai cilvēku aprūpi – ārsta palīgs, medmāsa, majaprūpes vadītāja. Šīs profesijas atšķiras, tomēr tajās ir dažas kopīgas iezīmes, kas ir arī sociālajā darbā – darbs ar cilvēkiem, vēlme palīdzēt un glābt citus, tāpat arī sociālajā darbā ir priekšrocība, kad profesionālis pārzina medicīniskos terminus, ārstēšanu, diagnozi. Vairāki respondenti atzīmēja, ka, lai strādātu par sociālo darbinieku, ir nepieciešama vēlme palīdzēt cilvēkiem un sava veida aicinājums, jo šis darbs ir saistīts ar kontaktu ar klientiem un, ja nav vēlmes un prasmes strādāt ar cilvēkiem, šis darbs nebūs labākā izvēle: „Es to izvēlējos tieši tāpēc, ka man gribējās strādāt ar cilvēkiem, es uzskatu to par savu aicinājumu.” (8. Pielikums, intervija Nr.1); „Mana sirds ir šeit un es saņemu milzīgu gandarījumu par to, ko es daru.” (8. Pielikums, intervija Nr.2)

Analizējot rakstura īpašības, kurām pēc sociālo darbinieku uzskatiem, jāpiemīt sociālajam darbiniekam, visbiežāk minētās īpašības ir: atsaucīgums, vēlme palīdzēt jeb altruistiskums, spēja norobežoties no negatīvām emocijām no klienta puses jeb paškontrole, empātija. Šīs īpašības varētu attiecināt pie cilvēka personīgām īpašībām, bet, runājot par vairāk profesionālām īpašībām, respondenti lielāko uzmanību pievērsa sekojošām īpašībām: uzmanība, stingrība, savaldība, ka arī sekojošām prasmēm: spējas koncentrēties, iedziļināties gadījumā un organizēt un vadīt komandas darbu.

Lielu uzmanību respondenti piešķir tādai rakstura īpašībai kā pacietība. Dažiem darbiniekiem vispār nevajadzēja laiku, lai meklētu atbildi uz šo jautājumu; pirmais, ko viņi pieminēja bija: „Ja runāt kopumā, neiedziļinoties mērķa grupas specifiskā, sociālajam darbiniekam jāpiemīt milzīgai pacietībai” (8. Pielikums, intervija Nr.1); „Pacietība, pacietība un vēlreiz pacietība!” (8. Pielikums, intervija Nr.2). Svarīgas īpašības, kuras uzsvēra respondenti bija komunikabilitāte un atvērtība sarunās ar klientu. Respondenti atzina to, ka sarunu laikā ar klientiem viņi apvieno sevī dažādas lomas, jo pilda ne tikai sociālā darbinieka lomu, bet arī skolotāja vai advokāta lomas. Daudz kas ir atkarīgs no gadījuma un sociālajam

darbiniekam jābūt mobilam, jāspēj ātri reaģēt, sekot līdzi klienta neverbālajai komunikācijai un emocionālajam fonam, un jāprot ātri pārslēgties un mainīt sarunas taktiku un tehniku: *„Dažreiz es sevi varu nosaukt par mācītāju, jo bieži vien klienti atnāk vienkārši izrunāties; manī ir arī kāda daļa no pedagoga”* (8. Pielikums, intervija Nr.2)

Analizējot atbildes uz jautājumu, ko pēc respondentu uzskatiem darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādu sociālajā darbā nepieciešamo īpašību, visi šīs grupas respondentu viedokļi sakrīta. Respondenti uzsvēra to, ka, lai pilnvērtīgi strādātu savu darbu un neieslīgtu ikdienas rutīnā, visu laiku ir patstāvīgi jāattīstās un jāseko līdzi izmaiņām. Respondenti arī atzīmēja, ka, ja sevī pamana kādas īpašības trūkumu vai nepietiekamību, tad visi respondenti ir gatavi piedalīties apmācībās vai arī saviem spēkiem attīstīt īpašības, kas ir nepieciešamas, lai strādātu ar klientu: *„Ja sociālais darbinieks apzinās, ka bez tām īpašībām nav iespējams strādāt, tad noteikti tās attīstīs, atjaunos, papildinās un izdarīs visu, lai tās iegūtu. Jo tas palīdzēs viņam pašam atvieglot darba procesu.”* (8.Pielikums, intervija Nr.3).

Visi respondenti uzskata, ka sociālā darba profesija ir izmainījusi viņu raksturu un šīs izmaiņas notikušas, pateicoties dažādiem faktoriem, kas viņus ietekmēja. Teorētiskajā daļā tika minēts, ka visus ietekmējošos faktorus ir iespējams sadalīt divās daļās – ārējie un iekšējie faktori. Svarīgākie iekšējie faktori, kas ietekmēja sociālos darbiniekus viņu prakses laikā, ir tie faktori, kas saistīti ar viņu personisko pasaules un sevis izjūtu. Tās var nesaskanēt ar darbā pieņemtajām normām vai pilnībā tās atbalstīt, tomēr tās veicina izmaiņas un pielāgošanās spējas darba procesā. Piemēram, pašu sociālo darbinieku uzskati par pieklājību, labu uzvedību, cieņu vai kādu citu īpašību var būt pilnībā atšķirīgi no klienta uzvedības, tomēr pēc darba specifikas sociālajam darbiniekam jāpielāgojas un jāpieņem klienta uzskati un uzvedība pat tad, ja viņam tas ir grūti izdarāms: *„Man ļoti nepatīk nekaunīgi cilvēki. Tie, kas mēģina manipulēt ar likumiem un ar maniem pienākumiem. Ļoti bieži liekas, ka pats klients mani provocē uz konfliktu, parādot ar savu uzvedību, ka viņš neciena manu darbu un varbūt arī mani. Rezultātā man nākas turpināt veidot sadarbību ar viņu, aizkavēties darbā, uzreiz attieksme ir citādāka, bet es nekad to neizrādu”* (8. Pielikums, intervija Nr.2); *„Man attīstās spēja pārvaldīt savas emocijas, neparādīt klientam, ko es par viņu domāju. Bet tas ir grūti. Dažreiz gadās arī tādi cilvēki, kam ļoti gribās izteikt visu un pēc tam aiztaisīt kabineta durvis. Bet es to nevaru, man vajag viņus pieņemt un uzklaustīt”* (8. Pielikums, intervija Nr. 3) Šajos citātos ir labi redzams, kā darbinieku personīgie uzskati nonāk konfliktā ar darba pienākumiem, tomēr darbinieki izvēlas pielāgoties situācijai un, ja ne pilnībā izmainīt savus uzskatus par uzvedības normām, tad vismaz pieņemt klientu uzvedību, lai turpmāk būtu iespēja turpināt veiksmīgu sadarbību. Spēja pieņemt citu cilvēku uzskatus un mainīties pašam,

ir arī atkarīga no cilvēka temperamenta, cik viņš ir mobils, kāds viņam ir darbaspēks, vēlme un aizraušanās ar savu darbu.

Analizējot respondentu teikto par viņu darbaspējām un vēlmi strādāt, ir pamanāms, ka daudziem ir spilgti izteiktas darbaholisma pazīmes. Respondenti paši atzīst, ka viņiem piemīt darbaholisms. Viņi ir gatavi ilgi un čakli strādāt, neskatoties uz to, vai ir iespējams vadīt gadījumu tā, lai tas virzītos uz pozitīviem panākumiem, vai tas ir bezcerīgs, un klients nevēlas sadarboties: „*Esmu darbaholiķe. Man visu laiku kaut kas jādara, jādomā, jāseko un esmu tik pieradusi pie tādas dzīves, ka vienkārši nevaru iedomāties kaut ko citādāku.*” (8. Pielikums, intervija Nr.3); „*Es sevi uzskatu par daļu no šī procesa un pat nevaru iedomāties, ka es būtu nodarbojusies ar ko citu*” (8. Pielikums, intervija Nr.2).

Interesanti ir tas, ka atšķirībā no iepriekšējās respondentu grupas, (darba stāžs no sešiem līdz divpadsmit gadiem), šajā grupā, interviju laikā, neviens no respondentiem neizteica viedokli par to, vai sociālais darbs ietekmēja viņu veselības stāvokli. Galvenā doma visiem respondentiem bija tā, ka nedrīkst jaukt darbu ar personīgo dzīvi: „*Kad es strādāju – es strādāju, kad atpūšos – atpūšos.*” (8. Pielikums, intervija Nr.1) Tas iespējams ir tāpēc, ka, strādājot tik daudz gadus šajā sfērā, respondenti sāk uztvert fizisku darba slodzi vai izmaiņas viņu fiziskajā stāvoklī (piemēram, redzes pasliktināšanās no ilglaicīga darba pie datora) kā mazsvarīgu blakusparādību, pievēršot vairāk uzmanības savai iekšējai pasaulei un emocionālajai pašsajūtai. Daži respondenti izsaka domu, ka viņu uzskati un vērtības tomēr ir atkarīgi no viņu ģimenes audzināšanas, no tā, kas ir iemācīts bērnībā un tas nemainās, bet tikai papildinās. Līdzīgs uzskats bija arī par izmaiņām rakstura īpašībās: „*Es uzskatu, ka viņas nav īpaši mainījušās, bet ir vairāk papildinājušās.*”- saka viens respondents, atbildot uz jautājumu, par īpašībām, kas mainījušās, salīdzinot viņa tagadējo pieredzi ar pirmo viņa prakses gadu. „*Ja cilvēks ir aizgājis mācīties par sociālo darbinieku, tad viņam jau ir kādas rakstura īpašības, kas šajā jomā ir nepieciešamas*” (8. Pielikums, intervija Nr.4) – šis citāts parāda to, ka pastāv uzskats, ka, ja nav nekādu iepriekšējo dotību, piemēram, vēlmes palīdzēt, labsirdīgums, atsaucība, tad ir grūti tās iemācīt un kļūt par labu un pilnvērtīgu profesionāli.

Runājot par sociālo darbinieku ietekmējošajiem faktoriem, nedrīkst aizmirst, ka pastāv faktori, kuri ietekmē darbiniekus no ārpuses, kas neattiecas uz viņu iekšējo pasauli, tomēr nes tajā izmaiņas – tie ir ārējie faktori. Analizējot respondentu atbildes par ietekmējošiem faktoriem, darba autores uzskata, ka tos ir iespējams sadalīt trijos galvenajos virzienos:

1) Klienti (mērķa grupa), ar kuriem strādā sociālais darbinieks un visas izmaiņas, kas ir saistītas ar klientu;

Ikdienas praksē, sadarbojoties ar klientiem, visiem respondentiem ir notikusi dažādu rakstura īpašību attīstība, kas palīdz viņiem labāk strādāt ar konkrēto mērķa grupu viņu darba

vietā. Piemēram, kādam ir nepieciešams attīstīt vairāk negatīvās īpašības: „*Gadās arī tā, ka man, runājot ar vecākiem, vajadzēja būt diezgan stingrai un pat rupjai un nežēlīgai, lai viņi uztvertu to, ko es gribu viņiem pateikt, lai viņi to saprastu*” (8.Pielikums, intervija Nr.1). Neskatoties uz to, ka kopumā, nežēlība, rupjība un stingrība ir negatīvas īpašības, noteiktās situācijās tās ir nepieciešamas un sociālajam darbiniekam jāprot tās pielietot: „*Sociālais darbinieks nevar būt tikai labs un pozitīvs, dažreiz vajag pateikt skarbo patiesību, lai cilvēks sāktu kaut ko darīt.; Es domāju, ka jebkura mērķa grupa ievieš savas korekcijas darbinieka raksturā un to vienkārši ir jāpieņem*” (8.Pielikums, intervija Nr. 1)

2) Darba kolektīvs un tajā pieņemtās uzvedības normas;

Šis faktors palīdz pierast pie jaunās darba vides, izveidot atbalsta sistēmu darba vietā un palīdz vieglāk tikt galā ar dažādiem sarežģījumiem un problēmām: „*Mēs esam komanda, kas atbalsta viens otru, kas palīdz. Mēs jau kopā ar daudziem darbiniekiem nostrādājām ilgus gadus un kļuvām par ļoti tuviem un labiem draugiem un vispār cenšamies uzturēt šeit draudzīgu atmosfēru gan ar klientiem, gan ar darbiniekiem, jo tā darba atmosfēra, kas valda apkārt, tiek nodota citiem cilvēkiem. Visi to jūt un, ja tā ir pozitīva, tad strādāt un sadarboties ir milzumkārt vieglāk.*” (8. Pielikums, intervija Nr.1)

3) Darba slodze un nepieciešamo zināšanu, prasmju un spēju apvienošana.

Šis faktors veido respondentu stresa noturību, paškontroli, daudzpusību, respondentiem veidojas spēja pildīt vienlaicīgi vairākus uzdevumus un sadalīt savu laiku un uzmanību daudzām lietām: „*...sociālais darbs ir plašs darba loks un, ja strādāt šajā profesijā, noteikti vajadzīga speciāla izglītība; sociālajam darbiniekam jāpiemīt milzīgai pacietībai, spējai apvienot sevī daudzas zināšanas, lomas, prasmei ātri orientēties lietā un ātri sniegt atbildes uz jautājumiem*” (8. Pielikums, intervija Nr.1) Respondenti, runājot par šo faktoru grupu, atzīmēja arī to, ka tas nes ne tikai pozitīvas, bet arī negatīvas izmaiņas. Tas ir viens no lielākajiem izmaiņu faktoriem, kas stimulē izdegšanu darbā. Pārāk liela slodze, spēku trūkums, lai apvienotu un izpildītu visus uzdevumus labā kvalitātē, spriedze un papildus stress darbā, tas viss, protams, neveicina darbinieka labu pašsajūtu. No tā cieš viņu pašvērtējums, spēja produktīvi darboties: „*Sarunas ar klientiem, dokumentācijas aizpildīšana, atbalsta grupu vadīšana, centra darba organizēšana, tas viss bija ļoti svarīgi, bet vienam cilvēkam tas ir par daudz.*” (8. Pielikums, intervija Nr.2)

Kā atsevišķu negatīvi ietekmējošo faktoru jāatzīmē sociālās sistēmas nepietiekamo attīstību. Šī faktora avots ir salīdzinoši attāls no pašiem sociālajiem darbiniekiem, nav tik viegli ietekmējams, jo sociālie darbinieki nav tiešie sociālās politikas veidotāji, tā arī nav daļa no sociālā darbinieka darba apkārtējās vides vai kolēģiem, kā arī nav klientu iniciatīva. Šis faktors, iespējams, ir visgrūtāk maināms, jo, lai mainītu likumus vai normatīvos aktus,

sociālajam darbiniekam, kas strādā mikro līmenī pietrūkst varas un laika. Tomēr sociālajiem darbiniekiem ir savs viedoklis par katru jauno normatīvā akta vai likumu ieviešanu, kas saistīts ar sociālo politiku Latvijā, un bieži vien ir tā, ka tas ir negatīvs un nav atbalstošs. Daži respondenti pieminēja to, ka sociālajā sistēmā ir ļoti daudz pretrunīgu normatīvo aktu vai likumi nav pietiekami labi izstrādāti, un tas pašiem darbiniekiem rada papildus stresu un slodzi: „*Un vēl ļoti tracinā tas, ka nav izstrādāti visi noteikumi. Katru dienu, atverot e-pastus ir daudz informācijas par to, kā izmainīties kādi noteikumi, grozījumi un labojumi. Pārāk grūti ir izsekot visām izmaiņām un dažreiz man liekas, ka mums arī nevajadzētu to darīt.*” (8.Pielikums, intervija Nr.2)

Viens no spēcīgākajiem faktoriem, kas ietekmēja sociālo darbinieku un mainīja viņu kā personību, bija profesionālā izdegšana. Šis faktors ir cieši saistīts ar visiem augšminētajiem faktoriem, dažos gadījumos to varētu nosaukt arī par citu faktoru negatīvajām sekām. Tomēr darba autores uzskata, ka profesionālo izdegšanu var uzskatīt par atsevišķu izmaiņu nesošo faktoru, jo tā ietekmē attīstās vai mazinās daudzas rakstura īpašības un vērtības – tās tiek pārveidotas, izmainītas un tālāk pielietotas darbā. Katrs no respondentiem vismaz vienu reizi prakses laikā ir izjutis izdegšanas postošo darbību un pārvarējis to: „*Jā, protams! Un daudzas reizes, kad ir pārāk daudz darba un ļoti maz laika, lai to izpildītu. Izdegšana ir ļoti nepatīkama lieta, īpaši tad, kad tu to neapzinies.*” (8. Pielikums, intervija Nr.3). Katram respondentam bija savi paņēmieni, kā viņš mazināja izdegšanu. Visus šos paņēmienus varētu sadalīt divās grupās:

- 1) Respondents patstāvīgi mazināja izdegšanas pazīmes un iemācījās kontrolēt savu darba slodzi:

„*Es iemācījos to, ko stāsta visās supervīzijās, ka aizverot centra durvis, visas darba problēmas un darīšanas jāatstāj darbā. sākumā tas man bija kā izaicinājums, es sevi pierunāju, pieradināju pie tā, ka nedrīkst jaukt darbu ar personisko dzīvi. Tas aizņēma pietiekami daudz laika, lai pilnībā tas darbotos, tomēr tagad, es jūtu, ka tas ir pareizi*” (8.Pielikums, intervija Nr.1);

- 2) Respondents ar citu cilvēku palīdzību mēģina tikt galā ar parslogotību un izdegšanu.

Kā palīdzošās personas, daudzi respondenti atzīmēja ģimeni, darba kolēģus, kā arī supervizoru. „*Man ir ļoti labs darba kolektīvs, viņi ir tiešām labs atbalsts, jo, neskatoties uz manu darba pieredzi, es tomēr nevaru zināt visu, un visur orientēties, bet es zinu, ka tie cilvēki ir kompetenti savā profesijā, un, ja man ir vajadzīga palīdzība vai padoms, tad es varu pie viņiem vērsties.*” (8. Pielikums, intervija Nr.3)

Īpaši uzsverams ir tas, ka viens no respondentiem uz doto brīdi pats strādā kā supervizors: „*Esmu pabeigusi arī geštalterapijas kursus un pati vadu supervīzijas ne tikai*

sociālajiem darbiniekiem, bet arī bāriņtiesas speciālistiem, tiesu speciālistiem, policistiem, skolotājiem un redzu, cik ļoti darbs ietekmē ikvienu cilvēku.”(8. Pielikums, intervija Nr.4) Pārsteidzoši bija tas, ka pārdzīvojot izdegšanu vienu vai vairākas reizes, respondenti jau paši sev ir izveidojuši īpašus paņēmienus kā izvairīties no tās vai mazināt tās ietekmi: *„Es cenšos distancēties no negatīvām emocijām; Es ļoti uzmanīgi sekoju, kādas ir darba attiecības mūsu kolektīvā, jo mēs jau diezgan daudz laika strādājam kopā un kļūvām par otru ģimeni viens otram”* (8. Pielikums, intervija Nr.2), *„Pēc darba esmu pilnībā veltīta savai ģimenei, draugiem, atpūtai, savai personiskajai dzīvei. To ir grūti iemācīties, sākumā tas man bija kā izaicinājums, es sevi pierunāju, pieradināju pie tā, ka nedrīkst jaukt darbu ar personisko dzīvi”* (8. Pielikums, intervija Nr.1)

Viens no diplomdarba uzdevumiem bija izpētīt izmaiņas sociālā darbinieka raksturā sociālā darba profesijas ietekmē atbilstīgi darba stāžam, kādas rakstura īpašības un vērtības veidojas sociālajiem darbiniekiem, pateicoties ilglaicīgam sociālajam darbam. Pētot šo jautājumu, darba autore lielu uzmanību pievērta tieši šīs grupas respondentu stāstiem, jo viņi ir nostrādājuši pašu ilgāko laiku sociālā darba profesijā un viņiem ir notikušas lielākās rakstura izmaiņas. Lai pilnībā izprastu, kā notika izmaiņas un attīstība, respondentiem tika uzdoti tādi jautājumi, kuri mudināja viņus aprakstīt sevi un savu raksturu tajā laikā, kad viņi tikai uzsāka darboties šajā sfērā un pēc tam īpašības, kas viņiem piemīt uz doto brīdi. Galvenās kopīgās rakstura īpašības, kas piemita respondentiem, kad viņi tikai uzsāka praksi sociālā darba jomā, bija pilnīga ticība klientiem jeb sava veida naivums, viegla iespaidojamība, bailes no neparedzamām situācijām, ietekmējamība: *„Mani bija diezgan viegli iespaidot, kā arī izsist no līdzsvara.”*(8. Pielikums, intervija Nr.2); Nepārlicinātība savos spēkos, bailes par zināšanu un spēju nepietiekamību, lai pilnvērtīgi strādātu šajā jomā: *„Es sajutu, ka man nepietika spēka, zināšanu un pieredzes, lai strādātu ar klientiem. Tikai ar vienām labām komunikācijas prasmēm sociālajā darbā nepietiek.”* (8. Pielikums, intervija Nr.3). Pār respondentiem valdīja žēlums pret klientiem un pret sevi, jo bija grūti pierast pie neprognozējamā darba ar tik komplicētiem uzdevumiem. Tomēr svarīgākās īpašības, neskatoties uz lielām grūtībām un nepārlicinātību, bija velmē strādāt profesijā un izdarīt pēc iespējas vairāk: *„Es esmu no tiem cilvēkiem, kam piemīt plašas darbaspējas, ka es varu vilkt un vilkt visu. Tas arī bija no paša sākuma, tikai tagad pienākumu kļūva vairāk”* (8. Pielikums, intervija Nr.1) Tagad respondenti ar humora izjūtu atceras savus pirmos darba gadus, jo uzskata, ka ar viņiem ir notikušas daudzas izmaiņas gan viņu raksturā, gan vērtību sistēmā.

Analizējot respondentu stāstījumus par viņu darba pieredzi, ir pamanāms, ka, neskatoties uz dažādām mērķa grupām, ar kurām strādā sociālie darbinieki, viņiem ir attīstījušās dažas kopīgās īpašības: pacietība, spēja ātri reaģēt negaidītās situācijas jeb elastība,

atbildīgums, mērķtiecība, neatlaidība un spēja apvienot sevī un pildīt daudzas lomas – audzinātājs, skolotājs, mācītājs, advokāts. Attīstījās prasmes labāk klausīties klientu un pamanīt vairāk detaļu, paaugstinājās spēja koncentrēt uzmanību, empātija. Uzlabojās kritiskā domāšana, objektivitāte un spēja koncentrēties un iedziļināties darbā. Iemācījās savaldīt emocijas, mierīgums, un prasme mazāk reaģēt uz provokācijām no klientu puses. Tāpat attīstījās novērošanas, prognozēšanas, situācijas analīzes prasmes (viena respondente pieminēja arī izmeklēšanas iemaņas).

Vairāki respondenti pieminēja kreativitāti un radošumu, kā vienu no svarīgākajām īpašībām, kas attīstījās darba laikā. Kreativitāte un radošums kā īpašības var nest ne tikai pozitīvu noskaņu darbā, bet arī palīdzēt neiekrist vienveidīgā un rutīnas darbā un padarīt darba procesu vairāk atraktīvu un interesantu ne tikai klientam, bet arī pašam profesionālim: „*šī vieta un šis darbs dod man iespēju izpaust manas radošās domas*” (8. Pielikums, intervija Nr.2).

Protams, dažādo īpašību klāsts, kas attīstījās sociālajiem darbiniekiem ir visnotaļ bagāts un tas ir nepieciešams darbā, tomēr, kā atzīmē paši sociālie darbinieki, viņu darbs ietekmē arī personīgo dzīvi. Pēc tik ilgiem darba gadiem, respondentiem jau ir izveidojies savs uzvedības un darba stils, kas kļuvis kā ieradums un viņi tā uzvedas arī ģimenes, radnieku un draugu lokā: „*Pirmo reizi, satiekot svešus cilvēkus, es uzreiz mēģinu uzzināt par viņu ģimenes stāvokli, attiecībām, saprast vai viņi varētu būt mani klienti vai nē. Nav tas labi, bet neko nevar izdarīt savam prātam. Tik ilgu laiku es viņu pieradināju pie tādas domāšanas, un tagad tas viss notiek automātiski.*” (8.Pielikums, intervija Nr.3). Kā apgalvo paši respondenti, ne vienmēr viņu uzvedība tiek saprasta, tuvie cilvēki var apvainoties, gadās arī strīdi, kurus sociālie darbinieki arī pēc ieraduma mēģina risināt ar darbā izmantojamajām metodēm: „*nemāku vairs uzvesties parastā radu vai draugu kompānijā, jo nepārtraukti gribas analizēt citu stāstīto un piemeklēt pakalpojumus, kaut kādu palīdzību, sastādīt rīcības plānu un sekot pēc izmaiņām.*” (8. Pielikums, intervija Nr. 3). Šādu uzvedības modeļa parādīšanos varētu uzskatīt par blakusparādību ilglaicīgam darbam sociālā darbā jomā. Tomēr neskatoties uz to, ka tik daudzas rakstura īpašības ir attīstījušas, ir arī tādās, kas mazinājušas, un šeit arī ir redzama sakritība starp respondentu atbildēm. Pirmkārt, mazinājusies ir baiļu sajūta, jebkādas bailes, kas ir saistītas ar profesionālo darbību (bailes vadīt sarunu ar klientu, iet apsekošanā, bailes par nepietekošo zināšanu un prasmju līmeni un tml.). Mazinājās nepārlicinātība savos spēkos un zināšanās, un nedrošība sarunā ar klientu: „*Mazinājās kautrīgums. Tagad varu runāt par jebkādu tēmu, jebkādā veidā un vienalga kurā vietā. Neērtības sajūta ir pazudusi.*”(8. Pielikums, intervija Nr.1)

Neskatoties uz to, ka visi respondenti strādā sociālā darba jomā ilgāk par divpadsmit gadiem, kas neapšaubāmi ir liels darba stāžs, darba autores uzzināja, ka visi respondenti uzskata, ka viņu rakstura attīstība vēl nav beigusies, sociālais darbs turpina ietekmēt to un pastāv vēl daudz dažādu rakstura īpašību, kuras respondenti vēlētos attīstīt. Tomēr atšķiras viedoklis par īpašībām, kuras viņiem ir nepieciešamas, lai tālāk uzlabotu savu prasmi strādāt sociālā darba jomā. Vienam tā ir spēja kontrolēt savu emocionalitāti: *„pārāk liela emocionalitāte, traucē pareizai situācijas uztverei. Pazūd objektivitāte. Gribas kaut kā ieprogrammēt sevi, lai darbotos tikai ar faktiem”*(8. Pielikums, intervija Nr.2), citam tā ir kategorisms un iejūtība (pat neskatoties uz to, ka šīs īpašības ir tik pretrunīgas, pats respondents apgalvo, ka zina, kā tās apvienot), vēl vienam tā ir neatlaidība, un nenovirzīšanās no mērķa. Neskatoties uz to, ka īpašības ir dažādas, visus šos darbiniekus apvieno mīlestība pret savu darbu un vēlme to darīt kvalificēti un profesionāli, un tas nozīmē, ka rakstura īpašību izmaiņas turpināsies un pilnveidosies visu laiku, kamēr respondenti darīs savu darbu: *„Visu laiku raksturs mainīsies, nāks kaut kas jauns, varbūt būs nepieciešams kādas īpašības aktualizēt, tāpēc būs papildus kaut kas jāpamācās. Tas viss ir ļoti individuāli un ietekmē visu laiku. Tas ir mūsu darba bagātinājums un dzīves pieredze.”* (8. Pielikums, intervija Nr.1)

Pēc respondentu interviju analīzes, var secināt, ka sociālie darbinieki atzīst, ka viņu raksturs ir mainījies un nākotnē turpinās mainīties sociālā darba ietekmē. Īpašības, kas attīstās sociālajiem darbiniekiem profesijas ietekmē ir gan kopīgas – empātija, atsaucība un stingrība utt, gan katram individuālas, kas liecina par to, ka pirmām kārtām sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt paškritiskumam, lai spētu sevi un savas kļūdas izvērtēt un saprast, kuras īpašības nākotnē būtu jāattīsta.

REZULTĀTI UN DISKUSIJA

Šajā nodaļā tiek aprakstīti rezultāti, kurus ieguva darba autores, rakstot šo diplomdarbu. Pirms aprakstīt kopīgos rezultātus, darba autores vēlētos nedaudz aprakstīt respondentus, viņu uzvedību un neverbālo komunikāciju. Neverbālā komunikācija ir veids, ka iegūt papildus informāciju, jo bieži vien, pat, ja cilvēks nevēlas teikt taisnību vai arī vēlas parādīt kādas īpašas emocijas vai zināšanas, ķermeņa valoda palīdz to atpazīt un izprast.

Respondentu izvēle intervijām, kas ietilpst empīriskajā daļā bija nejauša, galvenais kritērijs bija viņu darba stažs, kur respondenti tika sadalīti trijās grupās – tie, kas strādā sociālā darba jomā līdz vienam gadam, no sešiem līdz divpadsmit gadiem un tie profesionāļi, kas strādā ilgāk par divpadsmit gadiem. Pēc intervijām ar respondentiem, tika pamanītas sekojošas uzvedības likumsakarības: respondenti, kas strādā par sociālajiem darbiniekiem mazāk par gadu, pietekoši brīvi un precīzi varēja atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem, sarunas bija salīdzinoši nopietnas un likās, ka respondenti vēlējās izskatīties pēc pieredzējušiem profesionāļiem, neskatoties uz to, ka darba pieredze viņiem nav liela. Viņi bija spējīgi diezgan detalizēti atstāstīt savu pieredzi un notikumus, kas viņus iespaidoja, tomēr šādu atkāpju no intervijas tēmam nebija daudz. Respondenti pieturējās pie iemācītām vērtībām un uzskatiem, bieži minot to, ka liek lielas cerības uz savas personības tālāko attīstīšanu. Darba autores uzskata, ka par iemeslu šādām atbildēm varēja kļūt respondentu neilgā pieredze sociālā darba jomā. Tomēr, salīdzinot ar pārējām respondentu grupām, šai grupai visvieglāk bija nosaukt rakstura īpašības, kurām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam, kā arī nosaukto īpašību daudzums un daudzveidība bija lielāka, nekā pārējiem respondentiem.

Otra respondentu grupa, kurā sociālo darbinieku pieredze sociālā darba jomā bija no sešiem līdz divpadsmit gadiem, sniedzot atbildes uz jautājumiem, bieži stāstīja piemērus no prakses, daudz vairāk atkāpjoties no sākotnējās tēmas. Respondenti nespēja ilgi runāt par sevi, bieži vien uzsāka stāstījumu par klientu gadījumiem un ar tiem saistītajiem jautājumiem. Tomēr spēja ātri atgriezties pie sākotnējās tēmas, kad intervētājs to atgādināja. Viņu uzvedības un stāstījuma stils bija vairāk mierīgs un atklāts. Salīdzinot ar pirmo grupu, šajā grupā respondenti bija mazāk nopietni, tomēr tajā pašā laikā bija emocionāli ieturēti. Respondenti diezgan daudz spēja pastāstīt par īpašībām, kas ir attīstījušās un varēja viegli aprakstīt tās, kuru viņiem vēl pietrūkst un kuras vēlētos attīstīt nākotnē.

Analizējot to respondentu uzvedību un atbildes, kas strādā sociālā darba jomā ilgāk par divpadsmit gadiem, darba autores ir nonākušas pie sekojošiem novērojumiem. Šīs grupas respondenti diezgan bieži līdz galam nevarēja izprast, kādēļ kāds konkrēts jautājums tika uzdots un kā viņiem vajadzētu uz tiem atbildēt. Daudzas reizes respondenti tā vietā, lai

stāstītu par savām rakstura īpašībām un to izmaiņām, stāstīja par gadījumiem, ar kuriem viņi strādā, par klientu problēmām, par izmaiņām un grūtībām klientu lietās. Bija salīdzinoši grūti apturēt šos stāstus par klientiem un, kad darba autores aicināja respondentus atgriezties pie sākotnējās tēmas, viņiem tas sagādāja diezgan lielas grūtības. Darba autores uzskata, ka tam par iemeslu varētu būt tas, ka respondenti, nostrādājot tik ilgus gadus šajā jomā, sevi un savu personību vairs redz tikai mijiedarbībā ar darbu kopumā, ar katru klientu un klienta gadījumu atsevišķi. Viņi vairs nespēj sevi redzēt ārpus darba, ko var uzskatīt arī par profesionālās deformācijas sākumu, lai gan paši sociālie darbinieki uzskatīja, ka profesionālā deformācija viņus neskar un par to vispār pat neieņemās. Interviju laikā ar sociālajiem darbiniekiem, tika novērots, ka vairāki no viņiem ir tik ļoti iedziļinājušies darbā, ka vairs nespēj būt paškritiski un runāt tikai par sevi. Viņu personīgais ES ir cieši saaudzis ar sociālo darbu. Par pozitīvu var uzskatīt to, ka respondenti to daļēji apzinās, pamana, ka tas ietekmē arī viņu attiecības ar radniekiem un citiem cilvēkiem apkārt, daži mēģina to arī kontrolēt. Tomēr pēc tik ilgām darba gadiem, sociālā darbinieka loma ir nonākusi vienā līmenī kopā ar citām primārām lomām – māte, sieva, draudzene un respondenti vairs neiedomājas par varbūtību mainīt sociālā darba profesiju pret ko citu.

Kopīgais novērojums par visām trim grupām – no darba pieredzes bija atkarīgs sarunas ilgums un atmosfēra (jo ilgāks darba stāžs, jo saruna ir bijusi sirsnīgāka un atraisītāka). Respondenti, kuriem ir mazākais darba stāžs pieturējās pie tēmas un lietas būtības, stāstīja atklāti, tomēr neiedziļinājās garos piemēros. Respondenti ar pieredzi no sešiem līdz divpadsmit gadiem, brīvi un atklāti stāstīja par sevi un gadījumiem, ar kuriem viņi strādā. Intervijas bija interesantas, respondenti sniedza ne tikai atbildes uz jautājumiem, bet arī spēja padziļināti izstāstīt, kas ietekmēja viņu rakstura izmaiņas un kā tagad viņu raksturs un darbs ietekmē personīgo dzīvi. Respondenti ar lielāko darba pieredzi virs divpadsmit gadiem, bija ļoti atsaucīgi, runāja daudz, paši uzdeva jautājumus, kas neattiecās uz sākotnējo tēmu. Intervijas ar šiem respondentiem bija salīdzinoši grūti vadīt, jo bija redzams, ka viņiem ir daudz neizteikto emociju un, redzot, ka darba autores ir ieinteresētas tajā, ko viņi stāsta, respondenti centās pēc iespējas vairāk pastāstīt ne tikai par sevi, bet arī par pašu profesiju, tās grūtībām un bagātību, iedziļinoties savu klientu gadījumos.

Spriežot pēc visām intervijām ar dažādām respondentu grupām, var secināt, ka respondenti no otrās grupas (darba pieredze ir no sešiem līdz divpadsmit gadiem) ir pati objektīvākā un spēj visefektīvāk strādāt. Pie šāda secinājuma darba autores nonāca, jo uzskata, ka tieši šis pieredzes ilgums šajā profesijā dod sociālajam darbiniekam stabilitāti, drošības sajūtu un pārliecinātību par saviem spēkiem, salīdzinot ar tiem, kas strādā pirmo gadu, kuri vēl pilnvērtīgi neizprot sociālā darba jomu un baidās pieļaut kļūdas. Salīdzinot ar

respondentiem, kas strādā ilgāk par divpadsmit gadiem, respondenti no otrās grupas, vēl prot distancēties un atdalīt sevi no sociālā darba, viņi vēl nav pilnībā iedziļinājušies tajā un nav pakārtojuši tam savu dzīvi.

Diplomdarba mērķis bija uzzināt, kā sociālais darbs ietekmē sociālā darbinieka raksturu, kādas īpašības attīstās vai mazinās sociālā darba ietekmē un kas šīs izmaiņas veicina. Analizējot visas intervijas, darba autores pamanīja diezgan daudz likumsakarību un nonāca pie sekojošiem rezultātiem:

Par svarīgākajām īpašībām, kurām būtu jāpiemīt katram sociālajam darbiniekam, tika uzsvērta empatija un atsaucība (šīs īpašības kā svarīgas tika atzīmētas katras respondentu grupas atbildēs – 9. Pielikums). Tāpat tika minēts, ka svarīga ir pacietība, atvērtība un cilvēcīgums. Profesionālās īpašības, kuras par svarīgām atzina respondenti ir: līdzsvarotība, kreativitāte un tolerance. Ir pamanāma tendence, ka paši sociālie darbinieki nešķiro īpašības profesionālajās un personiskajās, jo pastāv uzskats, ka jebkuras īpašības var būt un ir noderīgas gan darbā, gan personīgajā dzīvē.

Sociālie darbinieki, kas kā praktiķi strādā īsāku laiku, konkrēti atcerās, kur esot aprakstītas sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības. Jo senāk sociālie darbinieki ir beiguši savas studijas, jo grūtāk to atcerās, kā arī vairāk uzskata, ka sociālajam darbiniekam nav nepieciešamības vadīties pēc kaut kādiem priekšrakstiem, jo tas viss sociālajam darbiniekam ir jau iekļauts personībā.

Neskatoties uz atšķirībām darba pieredzē, visās trijās respondentu grupās tika atbildēts, ka, pateicoties sociālajam darbam, viņiem ir attīstījušās sekojošas rakstura īpašības: atbildīgums un paškontrolē, palielinājās uzmanīgums un empātija pret klientiem, kā arī parādījās spēja daudzpusīgi skatīties uz katru gadījumu, sadalīt savu uzmanību vairākām lietām vienlaicīgi (daudzpusība) (10. Pielikums).

Kopumā par īpašībām, kurām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam un kuras attīstījās prakses laikā, visvieglāk bija atbildēt otrajai respondentu grupai, kur darba pieredze ir no sešiem līdz divpadsmit gadiem. Viņi spēja nosaukt visvairāk darbam nepieciešamo īpašību. Darba autores uzskata, ka tas ir tāpēc, ka, salīdzinot ar pirmo grupu, viņi jau ir pietiekoši pieredzējuši sociālā darba jomā un spēj daudz objektīvāk analizēt savu pieredzi, pat salīdzinot ar trešo grupu, kuri atzīmēja mazāk īpašību, kaut arī izskatījās, ka savā praksē izmanto vairāk īpašības, nekā spēj atcerēties. (9. Pielikums, 10. Pielikums).

Diplomdarba teorētiskajā daļā autores izpētīja, ka pastāv virkne īpašību, kurām būtu jāpiemīt sociālā darba praktiķim (4. Pielikums). Tās var grupēt:

- 1) Prāta īpašības – punktualitāte, analītiskums, objektivitāte, kritiskums, taktiskums u.c.;
- 2) Attieksme – līdzjūtība, draudzīgums, atbildīgums, cilvēciskums u.c.;
- 3) Jūtas – ievainojamība, sensitivitāte, altruisms, godīgums u.c.;
- 4) Darbība – kreativitāte, originalitāte, drosmē, rūpīgums, elastīgums u.c.

Salīdzinot šīs teorijā aprakstītās īpašības, kurām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam, respondenti nosauca ne visas sarakstā minētās īpašības: objektivitāte, tolerance, empātija, kreativitāte, cilvēcīgums, pacietība, jutīgums, merīgums, paškontrolē un altruistiskums. Tomēr tika minētas arī tādas rakstura īpašības, kas netika aprakstītas teorijā, tomēr, spriežot pēc sociālo darbinieku uzskatiem, ir vajadzīgas un svarīgas ikdienas praksē: atvērtība, iecietība, konfidencialitāte, konsekvence un atsaucība. Viena īpašība, kuru minēja visas respondentu grupas bija stingrība. Šīs īpašības nepieciešamību respondenti skaidroja ar to, ka izmaiņas sociālā darbinieka personībā ne vienmēr ir pozitīvas, jo ikdienā nākas saskarties ar daudzām negācijām, samierināties ar to, ka lietas ne vienmēr virzās uz priekšu tik raiti kā gribētos, kā arī, ka komunikācija un sadarbība ar klientiem bieži vien ir apgrūtināta. Tāpat stingrība kā īpašība mazina klientu iespēju manipulēt ar sociālo darbinieku, sociālais darbinieks ir spējīgs pasargāt sevi kā personību. Līdz ar to sociālajiem darbiniekiem ir jānorūda raksturs, ir jāiemācās norobežoties no tā, kas var nodarīt kaitējumu sociālā darbinieka personībai.

Respondenti atzīmēja, ka bez īpašas izglītības ir grūti un gandrīz neiespējami strādāt sociālā darba sfērā, tāpēc, lai pilnveidotu savas zināšanas un labāk iemācītos pildīt savus pienākumus, respondenti iestājās un pabeidza studijas augstskolā sociālā darba programmā. Pētot izmaiņu nesošos faktoros, darba autores secināja, ka profesijas izvēli visvairāk ietekmēja tādi ārējie faktori, kā citu cilvēku viedoklis un ieteikumi. Tāpat respondentiem no otrās un trešās grupas, kur sociālo darbinieku darba stāžs sociālā darba jomā ir ilgāks par sešiem gadiem, sociālais darbs nebija pirmā profesija, kurā respondenti sāka strādāt. Pirms tam vairāki respondenti bija strādājuši aprūpes vai medicīnas jomā un vēlāk nolēmuši pārkvalificēties un izmēģināt savus spēkus sociālajā darbā. Tomēr ir pamanāma tendence, ka saistībā ar profesijas attīstību, popularitātes un informācijas pieejamību par šo profesiju, cilvēki vairāk brīvprātīgi un vēloties nākotnē palīdzēt citiem cilvēkiem, ir uzsākuši studijas sociālā darba jomā. Kā noteicošo faktoru atzīmēja arī augstskolu profesionālās programmas, kur var iegūt daudzpusīgas zināšanas vairākās jomās, kā arī iespēju studēt bez maksas budžeta vietās.

Kā galvenos izmaiņu nesošos faktoros sociālā darbinieka raksturā, respondenti atzīmēja ģimeni, darba kolektīvu, pašu darba procesa organizēšanu un klientus, ar kuriem viņiem nākas

saskarties un strādāt. Salīdzinot ar teorijā aprakstītajiem faktoriem, šos faktorus varētu attiecināt pie ārējiem izmaiņu nesošajiem faktoriem. Par iekšējiem faktoriem, tādiem kā personīgais viedoklis, pārdomas, uzskati, respondenti sacīja, ka tie spēlē svarīgu lomu, tomēr, strādājot ar klientiem, viņi mēģina sākumā izprast klienta rīcības iemeslus un tikai pēc tam vadīties pēc saviem uzskatiem. Tomēr vairāki respondenti pieminēja, ka viņu uzskatus un personības formēšanos ietekmēja tas, kā viņi tika audzināti, kā arī cilvēki, kas šajā procesā iesaistījās (vecāki, skolotāji, kolēģi) un kas palīdzēja respondentos attīstīt un pilnveidot ētiskās vērtības un īpašības.

Salīdzinot teorētisko materiālu par profesionālo izdegšanu ar respondentu atbildēm, ir pamanāms, ka lielākā daļa respondentu jau ir pārdzīvojuši izdegšanu darbā. Respondenti to apzinās un ir spējīgi aprakstīt gan iemeslus, gan izjūtas un emocijas, kas viņus pārņēma izdegšanas laikā. Pastāv likumsakarības starp darba pieredzi sociālā darba jomā un risku profesionālajai izdegšanai. Tas nozīmē, ka, jo ilgāk sociālais darbinieks strādā sociālā darba jomā, jo lielākas ir viņa spējas norobežoties no darba brīvajā laikā. Tiem, kas strādā salīdzinoši neilgi, ir raksturīga „darba nešana uz mājām”, nepārlicinātība par savām spējām un pārdzīvošana, neapmierinātība ar izpildīto darbu, kas neļauj lietderīgi izmantot brīvo laiku, stimulē distresa parādīšanos un palielina profesionālās izdegšanas iespējas.

Vislielākais profesionālās izdegšanas un veselības problēmu risks tomēr ir tiem sociālajiem darbiniekiem, kas atrodas prakses vidusposmā jeb strādā no sešiem līdz divpadsmit gadiem. Tas izskaidrojams ar to, ka sociālie darbinieki prakses sākumā ir enerģijas pilni un salīdzinoši jauni, dēļ kā nav tik viegli ietekmējami, savukārt, tie, kas strādā ilgāk par divpadsmit gadiem, jau ir pieraduši un pārdzīvojuši visas iespējamās un neiespējamās situācijas, viņi nav tik viegli pārsteidzami. Tie, kas ilgi strādā sociālā darba jomā ir daudz biežāk saskārušies ar profesionālo izdegšanu, jau prot to atpazīt un tikt ar to galā.

Nevienā respondentu grupā neizskanēja viedoklis, ka viņi vēlētos strādāt ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, jo jau ir saraduši ar savu darba vietu, uzskata, ka to rakstura īpašību, kuras nepieciešamas darbā ar citām mērķa grupām vai citās institūcijās, viņiem ir mazāk.

Visi respondenti spēja pamanīt, ka pastāv arī tādas rakstura īpašības, kas ikdienas prakses laikā ir mazinājušās un kuras vairāk bija raksturīgas viņiem tajā periodā, kad respondenti tikko bija uzsākuši darbu sociālā darba jomā. Lielākoties respondenti minēja, ka mazinājušās ir negatīvās īpašības, tādas kā naivums, kas ir saistīts ar pārlietu uzticēšanos, kā arī utopisku pārliecību glābt visus cilvēkus, bailīgums, kas saistīts ar bailēm uzņemties atbildību, darboties patstāvīgi, sarunāties ar klientiem, pakļāvība, kas tika minēta visās respondentu grupās. Ar pakļāvību respondenti izprata pārlietu uzticēšanos citiem, citu

viedokļu pieņemšanu par patiesību, klientu un darbinieku manipulācijas un respondentu ietekmēšanu. (11. Pielikums).

Sociālie darbinieki kā personības arvien alkst attīstīties, tādēļ arī visi respondenti atzina, ka viņu raksturs nebeidz attīstīties, tas mainās sociālā darba ietekmē. Respondenti spēja noteikt tās rakstura īpašības, kuras viņi vēlētos vēl vairāk attīstīt nākotnē. Respondenti nākotnē vēlētos kļūt pašpārliecinātāki, lai drošāk un veiksmīgāk spētu risināt klientu gadījumus, spētu atrisināt grūtas situācijas; mērķtiecīgāki, lai arvien redzētu, ka viņu kā profesionāļu mērķis ir palīdzēt cilvēkiem, lai ikdienas steigā un daudzajos darbos šo mērķi nezaudētu; būtu vairāk paškontroles, ar ko respondenti izprata kontroli pār savām jūtām, darbībām, negāciju neielaišanu sevī. Respondenti nākotnē vēlētos sevi redzēt pacietīgākus, empātiskākus – šī īpašība iedziļināties katra klienta gadījumā un spēja līdzī just, bieži vien pazūd ikdienas steigā un rutīnā. (12. Pielikums). Kā atzina respondenti, nepastāv tāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka rakstura īpašību attīstību un viņu raksturs nav izņēmums.

Secinājumi

Diplomdarba mērķis bija pētīt izmaiņas sociālā darbinieka raksturā sociālā darba ietekmē. Diplomdarba autores uzskata, ka sākumā uzstādītais mērķis ir sasniegts, jo ir izpētītas svarīgākās rakstura īpašības, kas piemīt sociālajam darbiniekam, izpētīts, kā tās mainās un attīstās sociālā darba ietekmē.

Teorētiski uzskata, ka raksturs ir kā zīmogs, kas ir "uzspiests" mums personības attīstības laikā, tomēr, ja cilvēks savā dzīvē tiecās pēc pašaktualizācijas, tad tā personība attīstās visu mūžu, kam līdzī mainās arī raksturs. Tomēr teorētiski arī piekrīt apgalvojumam, ka pastāv cilvēki ar līdzīgu rakstura īpašību kopumu, pēc kā var iedalīt cilvēkus vairākos rakstura tipos – intravertais, ekstravertais, stablais, nestablais tips; melanholiķis, flegmatīķis, holēriķis, sangviniķis; praktiskais, mākslinieciskais, izzinošais u.c. (1. Pielikums, 2. Pielikums). Mūsdienās visaktuālākais profesionālās orientācijas jomā ir Dž. Hollanda tests, kas ļauj cilvēkam rast darbības jomas, kurās viņš var darboties, izprotot savu raksturu. Galvenā atziņa par raksturu ir tā, ka tas nav nemainīgs un ka arī cilvēka raksturs pielāgojas apstākļiem un ne vienmēr personai piemītošās īpašības izpaudīsies visās situācijās.

Autores izpētīja, ka pastāv virkne īpašību, kurām būtu jāpiemīt sociālā darba praktiķim (4. Pielikums). Tās var grupēt:

- 1) Prāta īpašības – punktualitāte, analītiskums, objektivitāte, kritiskums, taktiskums u.c.;
- 2) Attieksme – līdzjūtība, draudzīgums, atbildīgums, cilvēciskums u.c.;
- 3) Jūtas – ievainojamība, sensitivitāte, altruisms, godīgums u.c.;
- 4) Darbība – kreativitāte, oriģinalitāte, drosme, rūpīgums, elastīgums u.c.

Teorētiski analizējot raksturu ietekmējošos faktorus, autores secināja, ka pastāv divi pamat uzskati par cilvēka rakstura veidošanos. Viens uzskats bāzējas idejā, ka cilvēka rakstura īpašības ir iedzimtas un ģenētiski ieprogrammētas, savukārt, otrs uzsver, ka galvenais rakstura īpašību formēšanās iemesls ir apkārtējās vides ietekme. Uz doto brīdi, nedz vienas, nedz otras teorijas absolūtā patiesība nav pierādīta, tāpēc darba autores visus ietekmējošos faktorus strukturēja trīs grupās: ārējie ietekmējošie faktori – apkārtējā vide ietekmē cilvēka rakstura veidošanos un izmaiņas, iekšējie faktori – cilvēka iedzimtās īpašības, viņa domāšanas, analizēšanas, uztveres un sajūtu procesi. Trešajā grupā ir faktori, kam ir gan ārēju, gan iekšēju faktoru pazīmes, un ir grūti konkrēti noteikt kāda ir faktoru izcelsme.

Pētot sociālā darbinieka raksturu mainošos faktorus, darba autores noskaidroja, ka pastāv dažādas raksturu ietekmējošo faktoru klasifikācijas un grupas (3. Pielikums) - kopējo ārējo faktoru klasifikācija, pēc faktoru izcelsmes un būtības: ekonomiskās izmaiņas; politiskās

izmaiņas; ideoloģiskās izmaiņas. Darbu ietekmējošo ārējo faktoru klasifikācija (vairāk attiecināms uz sociālā darbinieka darba vietu): darba vide; iekšējās attiecības darbā; darba specifika. Pastāv arī iekšējie faktori, kas ietekmē sociāla darbinieka rakstura un vērtību veidošanos, maiņu un attīstību: fiziskā veselība, temperaments, domāšanas un uztveres procesi, stereotipi un tml. Visas šīs faktoru grupas būtiski ietekmē sociālo darbinieku un palīdz vai dažkārt apgrūtina zināšanu un iemaņu pilnveidošanu.

Darba autores otrajā empīriskajā diplomdarba daļā pētīja, vai sociālais darbs maina praktizējošu sociālo darbinieku raksturu, tā īpašības, un, ja maina, tad kuras ir tās īpašības, kuras attīstās, mazinās, kuras sociālie darbinieki vēlētos attīstīt nākotnē, kā arī, kuri faktori visvairāk ietekmē šīs izmaiņas. Pēc veiktā pētījuma, var secināt, ka sociālā darba profesija ietekmē sociālā darbinieka raksturu jau no brīža, kad sociālais darbinieks uzsāk praksi sociālā darba jomā.

Bāzējoties uz empīriskā pētījuma rezultātiem, sociālā darbinieka raksturu lielākoties ietekmē ārējie ietekmējošie faktori. Tie ir ģimene, darba kolēģi, mērķa grupa, ar kuru strādā sociālais darbinieks, darba noteikumi un normas.

Empīriskās daļas rezultāti atbilst teorētiskajiem uzskatiem, ka rakstura veidošanās un īpašību formēšanās iemesli ir apkārtējās vides ietekme.

Rakstura īpašību izmaiņas notiek visā darba laika procesā un turpina ietekmēt sociālos darbiniekus ne tikai darbā, bet arī personīgajā dzīvē. Lielākās izmaiņas savā raksturā sociālie darbinieki izjūt pirmajos prakses gados, kad darbinieks visvairāk jūt un atpazīst, ka ar viņu notiek izmaiņas. Stāžam palielinoties, sociālais darbinieks arvien izjūt rakstura izmaiņas, tomēr tās vairs nav tik spēcīgas, jo ar laiku viņu personīgais ES saplūst ar sociālā darbinieka ES.

Autores izpētīja, ka sociālajiem darbiniekiem sociālā darba ietekmē attīstās sekojošas īpašības (10. Pielikums): atbildīgums, paškontrolē, uzmanīgums, empātija, daudzpusīgums u.c.

Bāzējoties uz empīriskā pētījuma rezultātiem, sociālajiem darbiniekiem neatkarīgi no uzkrātā darba stāža, aktīvi strādājot sociālā darba jomā, būtu jāpiemīt sekojošām īpašībām (9. Pielikums): empātija, atsaucība, pacietība, atvērtība, cilvēcīgums, līdzsvarotība, kreativitāte, tolerance u.c.

Salīdzinot ar teorijā aprakstītajām, empīriskajā pētījumā parādījās tikai dažas no teorijā aprakstītajām īpašībām, kurām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam (4. Pielikums, 9. Pielikums): objektivitāte, tolerance, empātija, kreativitāte, cilvēcīgums, pacietība, jutīgums, mierīgums, paškontrolē un altruistiskums. Tomēr tika minētas virkne tādu rakstura īpašību, kuras netika aprakstītas teorijā un kuras, spriežot pēc sociālo darbinieku uzskatiem, ir

vajadzīgas un svarīgas ikdienas praksē: atvērtība, iecietība, konfidencialitāte, konsekvence, atsaucība, stingrība u.c.

Teorijā netika raksturotas tās negatīvās īpašības, kuras sociālā darba ietekmē mazinātos. Darba autores pēc veiktā empīriskā pētījuma, secina, ka sociālajiem darbiniekiem sociālā darba ietekmē mazinās naivums, bailīgums, pakļāvība, nepārliecinātība un aizkaitināmība (11. Pielikums).

Salīdzinot teorijā aprakstītās rakstura tipoloģijas ar empīriskā pētījuma rezultātiem (1., 2., 4., 9. Pielikums), var secināt, ka nevar noteikt, kuram temperamenta vai citam īpašību iedalījumam, būtu jāatbilst sociālajam darbiniekam, tomēr var secināt, ka „ideālam” sociālā darba profesionālim būtu jāpiemīt visu tipu labākajām īpašībām, kas nemaz nav iespējams un arī netiek prasīts, jo arī sociālais darbinieks ir cilvēks ar saviem trūkumiem, ar sev piemītošo domāšanas un darbības veidu. Ikviens sociālais darbinieks kļūdās, mācās no kļūdām un tas ir dabisks mācīšanās un sociālā darbinieka kā profesionāļa formēšanās ceļš. Turklāt dažādās situācijās un strādājot ar dažādām mērķa grupām, sociālajam darbiniekam ir jāatlasa dominējošo īpašību izvēle attiecīgi situācijas kontekstam.

Pēc empīriskās daļas analīzes, var secināt, ka neatkarīgi no darba stāža visi sociālie darbinieki nākotnē vēlētos attīstīt sekojošas īpašības (12. Pielikums): pašpārliecinātību, mērķtiecību, paškontroli, pacietību, empātiju.

Atbildot uz diplomdarba pētījuma jautājumu par to, kā sociālā darba profesija ietekmē sociālā darbinieka raksturu, tika secināts:

- 1) Sociālais darbs nemitīgi ietekmē sociālo darbinieku raksturu, attīstot tieši tās īpašības, kuras tieši nepieciešamas sociālā darba jomā un tās ir: empātija, stingrība, atsaucība, kreativitāte, tolerance, pacietība, līdzsvarotība, cilvēcīgums u.c. (9. Pielikums)
- 2) Nav tādas robežas, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālo darbinieku raksturu, tas sāk mainīties jau uzsākot sociālā darba praksi un attīstas visu laiku neatkarīgi no darba stāža;
- 3) Rakstura īpašības, kuras mainās sociālā darba ietekmē katram sociālajam darbiniekam ir individuālas, tomēr ir daudzas kopīgas īpašības, kuras attīstās visiem sociālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no darba stāža un tās ir: atbildīgums, uzmanīgums, daudzpusība, paškontrolē, empātija. (10. Pielikums)
- 4) Pārmaiņas sociālā darbinieka rakstura īpašībās lielākoties notiek tādu faktoru kā profesionālās izdegšanas, darba kolektīva, mērķa grupas, ģimenes, darba vides ietekmes dēļ.

Šis diplomdarbs bāzējas uz literatūras un citu teorētisko materiālu analīzi, un padziļinātām intervijām ar divpadsmit respondentiem, kuru rezultātā ir izveidoti augstāk

minētie secinājumi. Tomēr neskatoties uz to, ka respondentu atbildes un datu ticamība ir diezgan augsta, darba autores nevar apgalvot, ka šos rezultātus var attiecināt uz visiem sociālajiem darbiniekiem. Rakstura īpašību veidošanās un attīstība ir ļoti individuāls process un nav iespējams precīzi prognozēt, kādas rakstura īpašības katram sociālajam darbiniekam attīstīties pat, ja būs vienādu faktoru ietekme. Tāpēc, lai parbaudītu, vai šī diplomdarba secinājumi atbilstu arī citu sociālo darbinieku rakstura īpašību izmaiņu dinamikai, vai attīstītos un/vai mazinātos līdzīgas īpašības kā tika apkopots šajā diplomdarbā, darba autores iesaka veikt plašāku un apjomīgāku līdzīgu kvalitatīvu pētījumu vai arī organizēt kvantitatīvu pētījumu, kurā varētu piedalīties dažādi sociālie darbinieki ar atšķirīgu darba pieredzi un darba stāžu, no dažādām institūcijām. Turklāt kvantitatīvais pētījums sniegtu iespēju uzzināt, kādas rakstura izmaiņas un īpašību attīstība notiek noteiktā darba vietā (sociālais dienests, dienas centrs, bērnu nams un tml.), un strādājot ar atšķirīgām mērķa grupām (bērni, cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem, noziedznieki, pilngadīgas personas u.c.).

Grūtības, ar kurām saskārās darba autores diplomdarba rakstīšanas periodā ir sekojošas:

- 1) Nepārlicinātība par tēmas pareizu interpretāciju, jo līdz šim brīdim līdzīgu pētījumu nav bijis un darba autorēm darbs bija jāveido patstāvīgi un neatkarīgi.
- 2) Sākotnējās grūtības ar respondentu atlasīšanu, jo vairāki sociālie darbinieki atteicās piedalīties intervijās savas aizņemtības dēļ.
- 3) Grūtības intervēšanas procesā, jo intervijas bijā padziļinātas, dažkārt ilga vairāk par stundu, respondenti bieži novirzījās no intervijas temata, kā arī respondentu darba vietās interviju laikā bija grūti nodrošināt nepieciešamo kluso un mierīgo atmosfēru.
- 4) Darba autoru sadarbības problēmas, jo katrai bija savs darba stils, skatījums uz darba rakstīšanas procesu un informāciju, kuru darbā vajadzētu atspoguļot.

Neskatoties uz grūtībām, darba autores ir spējušas tās pārvarēt un uzskata, ka sākotnēji uzstādītie uzdevumi teorētiski un empīriski analizēt un raksturot sociālā darbinieka rakstura īpašības, to izmaiņas un izmaiņu nesošos faktorus ir sasniegti.

Pateicības

Šī diplomdarba tapšana nebūtu iespējama bez apkārtējo cilvēku līdzdalības un palīdzības. Vislielāko pateicību darba autores izsaka Angelīnai Gorohovai, kas sniedza ne tikai garīgo atbalstu, bet savu iespēju robežās palīdzēja ar resursiem un materiāliem.

Darba autores pateicas Rīgas sociālajam dienestam, dienas centriem bērniem un pilngadīgām personām un tajos strādājošajiem sociālajiem darbiniekiem, uz kuru pieredzes analīzi ir balstīta šī diplomdarba pētnieciskā daļa.

Īpašu pateicību autores izsaka lektorei, sociālā darba maģistram un šī diplomdarba vadītājai Evijai Apinei par vērtīgiem padomiem un palīdzību diplomdarba rakstīšanā.

Literatūras un izziņas avotu saraksts

Monogrāfijas:

- 1) **Auziņa, R.** *Personības psiholoģija*. Rīga: Banku augstskola, 2008, 113 lpp.;
- 2) **Banks, S.** *Ethics and values in social work. 2nd edition*. BASW, NY: Palgrave, 2001, 211 p.;
- 3) **Compton, B. Galaway, B.** *Social work processes. 6th edition*. USA: An international Thomson publishing company, 1998, 560 p.;
- 4) **Gambrill, E. Pruger, R.** *Controversial issues in social work ethics, values, and obligations*, MA: Allyn & Bacon, 1997, 235 p.;
- 5) **Geldard, K. Geldard, D.** *Practical counselling skills an integrative approach*, NY: Palgrave, 2005, 313 p.;
- 6) **Kadushin, A. Kadushin, G.** *The social work interview 4th edition*, New York: Columbia University Press, 1997, 445 p.;
- 7) **Kagan, J. Segal, J.** *Psychology: an introduction 6th ed.* San Diego a.o.: Harcourt Brace Jovanovich, 1988, 704 p.;
- 8) **Karpova, Ā.** *Personība un individuālais stils: monogrāfija*. Rīga : Latvijas Universitāte, 1994, 291 lpp.;
- 9) **Kropļijs, A. Rašcevska, M.** *Kvalitatīvas pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*, Rīga: RaKa, 2004, 103 lpp.;
- 10) **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Labklājības ministrija.** *Psihosociālā darba vide*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 155 lpp.;
- 11) **Loewenberg, F. M. Dolgoff, R. Harrington, D.** *Ethical decisions for social work practice*. Illinois: Peacock, INC, 2000, 344 p.;
- 12) **Martinsons, K. Pipere, A.** *Ievads pētniecībā: stratēģijas, dizaini, metodes*. Rīga: RaKa, 2011, 183 lpp.;
- 13) **Mcdonalds, C.** *Challenging social work*. Palgrave: 2010, 115 p.;
- 14) **Ogden, C., K.,** *The psychology of character*. The International Library of Psychology: 204 Volumes, 2001, 701 p.;
- 15) **Payne, M.** *Modern social work theory. 2nd edition*. Illinois: Lyceum books, 1997, 351 p.;
- 16) **Reņģe, V.** *Personības psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 125 lpp.;
- 17) **Stephan Mayer, F. Sutton, K.** *Personality: an integrative approach*. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1996, 652 lpp.;

- 18) **Trevithick, P.** *Social work skills: a practice handbook, 2nd ed.* London: Open University Press, 2005, 340 p.;
- 19) **Wainwright, D. Calnan, M.** *Work Stress.* Open University Press, 2002, 230 p.;
- 20) **William, J.** *Psychology. The brief course.* NY: Dover Publications, 2001, 361 p.;
- 21) **Гулина, М.** *Психология социальной работы: учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии /О.Н. Александрова.* Москва: Питер, 2002, 350 с.;
- 22) **Майерс, Д.** *Психология.* Минск: Топурру, 2001, 848 с.;
- 23) **Маклаков, А.** *Общая психология: учебное пособие для вузов и курсов психологических дисциплин.* Санкт-Петербург: "Питер", 2002, 582 с.;
- 24) **Ольшанский, Д.** *Психология масс.* Санкт Петербург: "Питер", 2001, 363 с.;
- 25) **Псядло, Э., М.** *Темперамент и характер в истории медицины и психологии.* Одесса: Наука и техникаб 2007, 231 стр.;
- 26) **Рубинштейн, С.** *Основы общей психологии.* Санкт Петербург: "Питер", 2000, 664 с.;

Raksti krājumā:

- 27) **Chan, K. L. Chan, C. L. W.** *Social workers' conceptions of the relationship between theory and practice in an organizational context,* SAGE publications, 2009.;
- 28) **Chu, W. Tsui, M. Yan, M.** *Social work as a moral and political practice,* SAGE publications, 2009.;
- 29) **Healy, K.** *Social work practice.* London: SAGE Publications, 2000, 165 p.;
- 30) **Shier, M. Graham, J.** *Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace.* Canada: SAGE Publications, 2010, 20 p.;
- 31) **Maiter, S. Palmer, S. Manji, S.** *Strengthening Social Worker-Client Relationships in Child Protective,* SAGE publications, 2009.;
- 32) **Vass, A.** *Social work competences: core knowledge, values and skills.* London: SAGE Publications, 2001, 226 p.;

Elektroniskie informācijas avoti:

- 33) **Fyfe, R.** *Physical Health and Work Performance - A Healthy Employee Enables a Healthy Work Environment,* 2010, <http://ezinearticles.com/?Physical-Health-and->

- [Work-Performance---A-Healthy-Employee-Enables-a-Healthy-Work-Environment&id=4134866](#) Skatīts 28.12.2011.;
- 34) **Jigāu, M.** *Career counsellig, compendium of methods and techniques*, Bucharest, 2007, http://www.apa.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf. Skatīts 11.11.2011.;
- 35) *Definition of social work*, Adopted by the IFSW General Meeting in Montréal, Canada, July, 2000, <http://www.ifsw.org/p38000208.html>, Skatīts 11.10.2011.;
- 36) *Izdegšanas sindroma apraksts*, <http://www.psihoterapeitaprakse.lv/?p=37> Skatīts 10.12.2011.;
- 37) *Izdegšanas sindroma pazīmes*, <http://health.mpei.ac.ru/sindrom.htm> Skatīts 10.12.2011.;
- 38) *Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss*, Rīga, 2001.: http://ftp.attistiba.lv/Riga/Magistri/2.kurss/VADIBAS%20METODOLOGIJA%20UN%20ETIKA_studiju%20materiali/LSD_ETIKAS_KODEKSS.pdf, Skatīts 12.12.2011.;
- 39) *Latvijas sociālo darbinieku profesijas standarts*, Rīga, 2002.: <http://visc.gov.lv/saturs/profizgl/standarti/ps0079.pdf>, Skatīts 12.12.2011.
- 40) *People change careers five to seven times in their lifetime*, 2009 <http://www.bizcommunity.com/Article/196/22/38336.html> Skatīts 25.02.2012
- 41) **Агеев, В. С.** *Психологическое исследование социальных стереотипов*, <http://psyfactor.org/lib/stereotype6.htm>, Skatīts 28.12.2011.;
- 42) **Васильев, О. Филатов, В.** *Психология здоровья человека*, 2001, http://www.syntone.ru/library/books/content/4153.html?current_book_page=all, Skatīts 28.12.2011.;
- 43) **Гуггенбюль-Крейг, А.** *Власть архетипа в психотерапии и медицине:* <http://www.jungland.ru/node/1188>, Skatīta 28.12.2011.;
- 44) **Сорокин, П.** *Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп*, http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Sorokin/31.php, Skatīts 28.12.2011.;
- 45) **Фенько, А. В.** *Проблема денег в зарубежных психологических исследованиях*, 2000, <http://mymoney.pro/archives/205>, Skatīts 28.12.2011.;
- 46) *Теория характера Кречмера -* http://www.psychologos.ru/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D1%85

[D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%9A%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B0](http://www.psychologos.ru/%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D1%8B%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%A8%D0%B5%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D1%83), Skatīts 11.11.2011.

47) *Тест Айзенка: типы личности*, <http://serebromistery.ru/2010/12/test-aizenka.html>, Skatīts 11.11.2011.;

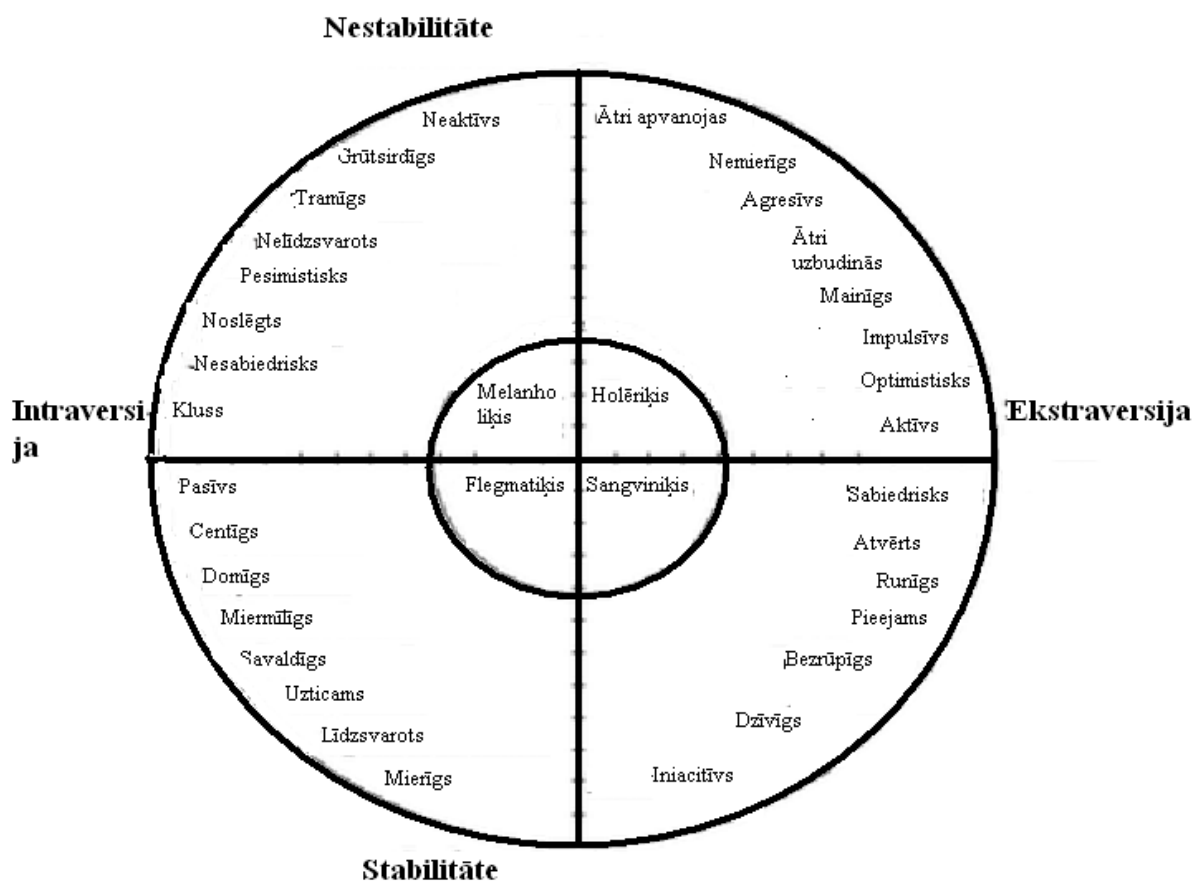
48) *Типы темперамента по Шелдону* -

<http://www.psychologos.ru/%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D1%8B%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%A8%D0%B5%D0%BB%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D1%83>, Skatīts

11.11.2011.;

PIELIKUMI

Hansa Aizenka un Sibila Aizenka (*Hans Eysenck, Sybil Eysenck*) īpašību teorijas attēlojums



Avots: Тест Айзенка: типы личности, <http://serebromystery.ru/2010/12/test-ayzenka.html>, Skatīts 11.11.2011.

Dž. Holanda (*John Holland*) iedalītie personības tipi un tiem atbilstošās rakstura īpašības

Praktiskais	Izzinošais	Mākslinieciskais	Sociālais	Uzņēmīgais	Konvencionālais
konformists	analītisks	komplīcēts	Pārlicinošs	dēkains	konformists
Atklāts	piesardzīgs	nekārtīgs	Atsaucīgs	ambiciozs	uzcītīgs
Godīgs	kritisks	emocionāls	Draudzīgs	norūpējies	uzmanīgs
Pazemīgs	zinātkārs	ekspresīvs	Devīgs	dominējošs	konservatīvs
Materiālistisks	neatkarīgs	ideālistisks	Izpalīdzīgs	enerģisks	emocionāli stabils
Dabisks	intelektuāls	iztēles bagāts	Ideālistisks	impulsīvs	pakļāvīgs
neatlaidīgs	intraverts	nepraktisks	Vērīgs	optimistisks	kārtīgs
Praktisks	metodisks	impulsīvs	Laiņns	izprieču vadīts	neatlaidīgs
Pieticīgs	pieticīgs	neatkarīgs	Atsaucīgs	populārs	praktisks
Kautrīgs	precīzs	intuitīvs	Sabiedriskais	Pašpārliecināts	mierīgs
līdzsvarots	racionāls	netradicionāls	Taktisks	sabiedriska	ar vāju iztēli
Prognozējams	rezervēts	oriģināls	Saprotošs	runīgs	prasmīgs

Avots: Jigāu, M. *Career counselling, compendium of methods and techniques*, Bucharest, 2007, http://www.apa.lv/files/news/727/karjeras_kons_metodes.pdf. Skatīts 11.11.2011.

Sociālā darbinieka rakstura veidošanos ietekmējošie faktori

Ārējie faktori	Iekšējie (personiskie) faktori
<p>Ekonomiskās izmaiņas - jebkuras izmaiņas (tiešas un netiešas) vai svārstības, kas notiek ekonomiskajā vidē un nes jebkādas (pozitīvas vai negatīvas) pārmaiņas darbam ar klientu.</p> <p>Politiskās izmaiņas - sociālais darbinieks kļūst par starpnieku starp klientu un valsts organizēto sistēmu, izskaidrojot notiekošo, iespējamās sekas, kā arī pieļaujamos rīcības variantus</p> <p>Ideoloģiskās izmaiņas - jauns skats uz dzīvi, izmaiņas dzīves pozīcijā, ieradumos, kultūras vai pieklājības normās - tie visi ir mūsdienu straujās dzīves attīstības faktori, kam pakļauts ikviens cilvēks</p> <p>Izglītība – nes zināšanas, kas palīdz cilvēkam attīstīties, mainīt savus uzskatus, sekot mūsdienu attīstībai dažādos dzīves līmeņos.</p> <p>Darba apkārtējā vide:</p> <ul style="list-style-type: none"> • darba sistematizēšana – kā darbs tiek organizēts un strukturēts; • darba kultūra –traucēkļi vai palīdzība darboties, komandas gars un saliedētība. <p>Iekšējās attiecības darbā:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attiecības ar klientiem; • attiecības ar kolēģiem; • attiecības ar priekšniecību; • attiecības ar supervizoru. <p>Darba specifiskie aspekti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • darba veidu faktori – uzdevumi, kurus veic sociālais darbinieks. <p>Pārslogotība – pienākumu daudzveidība, atbildības sajūta, uztraukums par panākumu.</p> <p>Atbildības nasta – pārāk liela atbildība par uzstādītajiem mērķiem, nepiepildītas gaidas, bailes par to, ka ieteikumi var nenest pozitīvu rezultātu.</p> <p>Akomodācija – sociālais darbinieks pieņemot notikumu, neizjūt vainas vai nosodīšanas jūtas.</p>	<p>Fiziskā veselība – ietekmē cilvēka emocionālo un psiholoģisko pašsajūtu.</p> <p>Personiskie faktori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vajadzības; • intereses; • ideāli; • vēlēšanās; • uzskati; • emocijas; • dzīves stils; • pārdzīvojumi un tml. <p>Temperaments – indivīda psihisko rīcību dinamiskais raksturojums. Psihisko procesu ātrums, ritms, intensivitāte un temps.</p> <p>Sociālais stereotips – emocionāls, spēcīgs priekšstats par kādu no sociālajām grupām vai kopienām, kas automātiski tiek pārnests uz visiem grupas/kopienas dalībniekiem.</p>

Asimilācija – sociālais darbinieks ar savām idejām un skatījumu ienes izmaiņas situācijā un pārveido to.	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Autoru izstrādāta tabula

Avoti: McDonalds, C. *Challenging social work, the context of practice*, 2010; Shier, M. Graham, J. *Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace.*; Fyfe, R. *Physical Health and Work Performance - A Healthy Employee Enables a Healthy Work Environment*, 2010, <http://ezinearticles.com/?Physical-Health-and-Work-Performance---A-Healthy-Employee-Enables-a-Healthy-Work-Environment&id=4134866>; Рубинштейн, С. Л. *Основы общей психологии*, 2002.

Sociālajam darbiniekam nepieciešamās galvenās rakstura īpašības

Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
punktualitāte	ieinteresētība	altruistiskums	elastīgums
juīgums (sensitivitāte)	patiesums	godīgums	rūpīgums
analītiskums	pacietība	ievainojamība	kreativitāte
taktiskums	draudzīgums	piesardzība	oriģinalitāte
kritiskums	cilvēcīgums	empātija	ekspresivitāte
taisnīgums	apzinīgums	humānisms	drosme
pieredze	līdzjūtība		organizētība
objektivitāte	apņēmība		precizitāte
mērķtiecība	atbildīgums		dinamiskums
paškontrole	pārlicība		patstāvīgums
loģiskā domāšana	pašcieņa		izturība
	harmonija		diskrētums
	atklātība		
	tolerance		

Autoru izstrādāta tabula

Avoti: Kadushin, A. Kadushin, G. *The social work interview. 4th edition*, 1997; *Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss*, Rīga, 2001, http://ftp.attistiba.lv/Riga/Magistri/2.kurss/VADIBAS%20METODOLOGIJA%20UN%20ETIKA_studiju%20materiali/LSD_ETIKAS_KODEKSS.pdf; Gambrill, E. Pruger, R. *Controversial issues in social work ethics, values, and obligations*, 1997; *Latvijas sociālo darbinieku profesijas standarts*, Rīga, 2002.: <http://visc.gov.lv/saturs/profizgl/standarti/ps0079.pdf>; Compton, B. Galaway, B. *Social work processes. 6th edition*. 1998; Chu, W. Tsui, M. Yan, M. *Social work as a moral and political practice*, SAGE publications, 2009.

Intervijas jautājumi

Sekojošie jautājumi tiek uzdoti visām trim respondentu grupām – tiem, kas strādā sociālo darbu līdz vienam gadam; no 6-12 gadiem, kā arī tiem, kas kā sociālā darba speciālisti strādā ilgāk par 12 gadiem.. Jautājumi mudina respondentus domāt par viņu profesionālās darbības sākumu. Tāpat šie jautājumi liks atcerēties, kā viņi reaģēja uz atšķirībām, kā mainījās viņu iekšējā pasaule. Jautājumi ir vērsti uz to, lai iegūtu vairāk informācijas par darbinieku rakstura izmaiņām, jaunu īpašību attīstības un rašanās dinamiku.

Šie ir pamata jautājumi, kas rosinās respondentu iedziļināties sevī, kavēties atmiņās par savu pieredzi, raksturu nesošajām izmaiņām sociālā darba praksē. Respondents tiks mudināts brīvi stāstīt un izteikties. Darba autores uzdos jautājumus tikai ar nolūku precizēt, nenovirzīties no galvenā temata vai arī paskaidrot ko vairāk par kādu konkrētu jautājumu. Sarunas laikā respondentam var tikt uzdoti arī citi jautājumi atbilstīgi tematam.

- 1) Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?
- 2) Pastāstiet, lūdzu, kāpēc Jūs izvēlējāties šo profesiju?
- 3) Kā sociālā darba prakse ietekmē Jūs kā profesionāli un personību?
- 4) Kādām rakstura īpašībām pēc Jūsu domām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?
- 5) Kā ikdienas darba prakse ir mainījusi Jūsu raksturu?
- 6) Atcerieties, kāds Jūs bijāt, kādas bija Jūsu kā jaunā profesionāļa rakstura īpašības, kad jūs tikko uzsācāt strādāt par sociālo darbinieku?
- 7) Kādas īpašības ir attīstījušās sociālā darba prakses laikā?
- 8) Kuras rakstura īpašības ir mazinājušās?
- 9) Atcerieties, lūdzu, kurš notikums sociālā darba praksē Jūs visvairāk iespaidoja? Kā tas ietekmēja Jūsu raksturu?
- 10) Kuras ir tās īpašības, kuras Jūs gribētu attīstīt nākotnē, kas būtu Jums lietderīgas darbā?

Sekojošie jautājumi tiek uzdoti profesionāļiem, kas strādā 6-12 gadus sociālajā darbā, kā arī tiem, kas strādā ilgāk par 12 gadiem. Jautājumi tiks uzdoti ar mērķi iegūt informāciju par to, kā izmainījās darbinieka rakstura īpašības visas sociālā darba prakses gaitā. Tāpat respondentiem tiks lūgts atcerēties, kādi faktori ietekmēja viņu rakstura maiņu, kādas īpašības attīstījās un tika pielietotas praksē

- 1) Vai sociālais darbs Jūs vēl joprojām maina kā personību?
- 2) Kā jūs raksturotu sevi tagad kā sociālo darbinieku, pēc x gadiem prakses?
- 3) Kā jūs redzat, kas jūsu raksturā ir mainījies?
- 4) Kuras no šīm izmaiņām ir saistītas tieši ar sociālā darbinieka darbu?
- 5) Kā Jūs uzskatāt, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu?

Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā vienu gadu vai mazāk

Intervija Nr. 1

- Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?

- Tagad sanāk, ka trešo mēnesi.

- Pastāstiet, lūdzu, kāpēc Jūs izvēlējāties šo profesiju?

- Nu mana izvēle nebija nejauša. Manas draudzenes mamma, viņa arī ir sociālā darbiniece, atnākot pie viņas ciemos, es bieži dzirdēju stāstus par to, kā strādā sociālajā dienestā, ko viņi tur dara, kā tas notiek un tml. Man tas likās ļoti interesanti un pats par sevi apbrīnojami, kā viņi strādā ar cilvēkiem un pie kādiem rezultātiem tas noved. Tāpēc es nolēmu, ka pēc skolas iešu mācīties par sociālo darbinieku. Palīdzēja arī tas, ka par šo profesiju ļoti maz cilvēku zināja, es jutu, ka atšķiros no pārējiem, un tajā laikā man arī to gribējās. Turklāt man likās, ka šajā profesijā ir kāda īpaša burvība, jo tā palīdz cilvēkam sakārtot viņa dzīvi. Tas izskatījās vareni, ļoti cilvēciski un pat nedaudz romantiski. Savukārt, kad es sāku mācīties, es sapratu, ka realitāte ļoti atšķiras no maniem priekšstatiem par sociālo darbu. Izrādās, ka tas nav viegls darbiņš, ko varētu padarīt par hobiiju un priecāties par dzīvi. Mans naivums pazuda, bet tā vietā parādījās sākumā niknums uz to, ka dzīvē ir tik daudz problēmu un nekārtību, bet pēc tam apņēmība, ka es gribētu kļūt par tādu cilvēku, kas varētu kaut nedaudz palīdzēt to mazināt. Tā es esmu šeit nonākusi.

- Kur Jūs strādājat pirms tam?

- Es strādāju vienu gadu par sociālās palīdzības organizatoru, bet tomēr tas nav tas, ko man gribējās. Un tāpēc, kad parādījās iespēja un mūsu dienestā parādījās vakance, es pieteicos un mani pieņēma darbā.

- Apsveicu!

- Paldies!

- Tagad gribētu pajautāt par Jūsu rakstura izmaiņām. Jūs jau minējāt, ka jums pazuda naivums, bet varbūt ir kādas citas rakstura īpašības, kas ir attīstījušās vai mazinājušās?

- Teiksim tā, ka šī darba vieta pagaidām man ir pārāk jauna, es nejūtos šeit pilnīgi brīvi. Dažreiz arī uznāk bailes, ka es kaut ko nezinu, nevaru, kaut kāda nepārliecinātība savos spēkos. Tomēr es atceros, ka bija diezgan līdzīgas jūtas, kad es tikko sāku strādāt par palīdzības organizatoru. Tāpēc es zinu, ka tās pāries un vajadzīgs tikai laiks. Klientu klātbūtnē es cenšos savaldīties un uzvesties tā, lai viņiem pat nerastos domas, ka es par kaut ko šaubos.

- Varbūt kaut kas vēl? Vispār aprakstiet sevi kā sociālo darbinieku, kādas rakstura īpašības Jums piemīt?

- Es cenšos būt godīga, atbildīgi pildīt savus uzdevumus. Darbā ar klientu cenšos būt empātiska, atbalstoša, bet tomēr objektīva. Zinu, ka ar objektivitāti ir diezgan grūti, jo man liekas, ka pēc 10 minūtēm ir uzreiz skaidrs viss gadījums, taču es pierunātu sevi vienmēr uzdot par trim jautājumiem vairāk, nekā man liekas, ka ir pietiekoši. Vēl ir ļoti labi, ka kopā ar mani kabinetā ir vēl viena sociālā darbiniece, kurai ir lielāka pieredze, un kura palīdz man jebkādos jautājumos, kas man rodas.

- Vai ir kādas profesionālās īpašības, par kurām Jūs esat pārliecināta, ka Jums tās ir?

- Atsaucīgums, vēlme palīdzēt, kreativitāte, kā arī spēja iedziļināties darbā. Gadās, ka es, domājot par gadījuma risinājumu, varu nepamanīt, cik daudz laika ir pagājis.

- Varbūt kaut kas vēl?

- Domāju, ka pieklājība. Tomēr tā ir diezgan divējāda īpašība. Dažreiz mēģinot neapvainot cilvēku, es izsakos pārāk mīksti un viņš nesaprot manus aizrādījumus. Es domāju, ka tomēr ar laiku man vajadzēs iemācīties būt ne tik mīkstsirdīgai, jo sociālajam darbiniekam, lai palīdzētu klientam dažreiz arī jābūt stingram un striktam.

- Kādām rakstura īpašībām pēc Jūsu domām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?

- Jābūt spējai nenosodīt un cienīt cilvēku, atturēties no stereotipiem, būt objektīvam, empātiskam, atsaucīgam, atbalstošam, zinošam savā sfērā, būt radošam, ar katru klientu strādāt individuāli, neveidojot vienu paņēmienu, kā strādāt ar visiem. Spēt atdalīt savu darbu no personiskas dzīves – kas man diemžēl nesanāk, jo es diezgan daudz domāju par savu darbu, kad man ir brīvdienas.

- Kādas īpašības Jums ir attīstījušās sociālā darba prakses laikā?

- Laikam tas, ka es pārstāju baidīties jautāt padomus. Pirmajā mēnesī, man ar to bija diezgan grūti, jo man likās, ka, ja mani pieņēma šajā darbā, tad man jābūt labam darbiniekam, jāpierāda, ka viņu izvēle bija pareiza un ka es tikšu gala ar saviem pienākumiem. Tāpēc, pārņemot klientu lietas, es mēģināju patstāvīgi saprast visas nianses, kas tur bija. Kad sapratu, ka man ir grūti tikt galā ar visu, iestājās panika, ka es to nevarēšu un vienkārši sevi apkaunošu. Viss tomēr nebija tik ļauni. Esmu ļoti pateicīga maniem darba kolēģiem, jo viņi ļoti daudz laika veltīja man. Es atceros, kad pirmo reizi pajautāju, kā aizpildīt vienu ailīti SOPA, mana kolēģe iesmējās un teica – „Nu beidzot, es negaidīju, ka tu tik ilgi sēdēsi un mocīsies”. Tagad es saprotu, ka nezināt kaut ko, tā nav kļūda, bet nedot sev iespēju uzzināt to, lūk, šeit ir īstā problēma. Pats smieklīgākais, ka pēc tā gadījuma manas attiecības ar kolēģiem

kļuva vel labākas. Un ir ļoti patīkami, kad viņi, atnākot pie manis jautā, lai es ar svaigu skatienu paskatos uz gadījumu. Viņi dod man iespēju izteikt savu viedokli un pieņemt to, akceptēt mani kā līdzīgu un to, ka man ir zināšanas, kuras viņiem var būt lietderīgas.

- **Varbūt vēl ir kādas īpašības, kas ir attīstījušās?**

- Laikam vēl ir pārāk maz laika pagājis, lai es varētu atbildēt uz šo jautājumu.

- **Vai tomēr kaut kādas pārmaiņas Jūs sevī jūtat?**

- Es sāku brīvāk runāt ar cilvēkiem un pat prognozēt, kā viņi var reaģēt uz maniem vārdiem. Pamanīju, ka sāku vairāk sarunāties ar sevi, ziniet, tāds iekšējais dialogs, un analizēt, ko es izdarīju pareizi vai nepareizi. Pievēršu vairāk uzmanības kaut kādiem sīkumiem, piemēram, braucot sabiedriskajā transportā, skaitu, cik daudz cilvēkiem ir cepures, vai kam ir brilles. No vienas puses, kādam tas skan smieklīgi un muļķīgi, bet es uzskatu, ka ar to es trenēju savu uzmanību, kas arī ir svarīga sociālajā darbā, jo bieži vien cilvēki nerunā visu, kas viņiem ir uz sirds, un man kā profesionālim, to jāsaprot un jācenšas iegūt pēc iespējas vairāk informācijas.

- **Kā ikdienas darba prakse ir mainījusi Jūsu raksturu?**

- Es sāku vairāk cienīt cilvēkus, viņu viedokļus un domas. Atnāca tā sapratne, ka ne visu laiku man varētu būt taisnība, pat neskatoties uz to, ka ļoti gribās, lai tā būtu.

- **Vai Jūsu darbs kaut kā ietekmē Jūsu attiecības ar ģimeni?**

- Sāksim ar to, ka tagad mana ģimene un mani draugi visi zina, kas ir sociālais darbs. Agrāk man ļoti patika strīdēties, pierādīt savu taisnību, lai citi pieņemtu manu viedokli par pareizo. Tagad pamanu, strīda sākumā es cenšos skaidrot, kliegt, bet pēc tam pēkšņi apstājos un sāku skaidrot mierīgi un ar faktiem, ja tādi ir. Parādījās racionalitāte, un pat mans vīrs teica, ka mani neatpazīst, jo agrāk es biju tāda ļoti aktīva, atraktīva, visu laiku pilna ar enerģiju, bet tagad parādījās tāds mierīgums. Protams, es apzinos, ka mana aktivitāte un enerģija nekur nepazuda, vienkārši es izvērtēju savu dzīvi un sapratu, kur ir jābūt vairāk nopietnākai, bet kur var arī pajokot. Domāju, ka sociālajā darbā bez labas humora izjūtas nevar iztikt, jo mūsu darbs ir neprognozējams, cilvēki ir tik dažādi un tik neatkārtojami un var izdarīt kaut ko tādu, ko grūti iedomāties. Ja pret to visu attiekties pavisam nopietni, uztraukties un vainot sevi, tad ilgi to visu nav iespējams izturēt, notiks izdegšana un būs jāatvadās no veselā saprāta.

- **Vai esat saskārusies ar profesionālo izdegšanu?**

- Paldies Dievam, pagaidām nē. Laikam tāpēc, ka mani kolēģi saudzē mani un arī tāpēc, ka pagaidām nebija tāda gadījuma, kur es būtu nonākusi pilnīgā strupceļā. Jā, protams, bija grūti, īpaši pirmo mēnesi, un tagad godīgi teikšu, ka nav viegli, tomēr viss nav tik bēdīgi un drūmi, lai pēc trim mēnešiem man jau parādītos izdegšanas pazīmes. Es pārāk stipri gribēju

šeit strādāt, lai uzreiz pakļautos negatīvai ietekmei. Man ļoti daudz palīdzēja arī tas, ka es gadu līdz tam nostrādāju kā sociālās palīdzības organizatori, jo es redzēju klientus. Man arī gadījās ļoti nepatīkami notikumi, pēc kuriem es raudāju, tāpēc, atnākot šeit, es sapratu, ka viegli nebūs. Ja ir viegli, tad noteikti kaut kur ir kļūda. (smejas)

- Kuras ir tās īpašības, kuras Jūs gribētu attīstīt nākotnē, kas būtu Jums lietderīgas darbā?

- Laikam prasmi vadīt sarunu. Nebaidīties no uztraukuma. Es dažreiz apbrīnoju, kā manas kolēģes runā ar klientiem, cik pareizi uzdod jautājumus un, ka, pateicoties tiem, klients atvērās. Pagaidām man tā pietrūkst, bet skatoties kā to dara citi, es mācos un ceru, ka drīz būs redzami panākumi.

- Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?

- Galvenais ir apzināties, kas tās ir par īpašībām un kāds ir iemesls, kāpēc to trūkst. Es uzskatu, ka, ja saproti, kā tev trūkst, tad iegūt to ir tikai laika un vēlmes jautājums. Protams, vajadzēs strādāt, lai kaut ko sevī attīstītu. Vajag mācīties, domāt par to un trenēties. Man liekas, ka īpašības ir līdzīgas kaut kādām iemaņām, ja tu ļoti gribi iemācīties, piemēram, cept pankūkas, tu mēģini to darīt vienu, divas, desmit reizes un divdesmitajā tev tas sanāks. Ar īpašībām ir tas pats, kad sapratīsi, kāpēc tev tas ir jādara, tad arī tev tas izdosies. Varbūt ne uzreiz, bet ar laiku.

- Kā Jūs domājat, vai tās īpašības, kas piemīt sociālajam darbiniekam ir iedzimtas, vai tās varētu attīstīt?

- Man liekas pusi uz pusi. Protams, nevar būt, ka visas īpašības ir iedzimtas. Piemēram, laipnību ir iespējams attīstīt, bet kā var attīstīt vēlmi palīdzēt? Tai vajadzētu būt kaut kur iekšā. Tāpēc domāju, ka, lai kļūtu par labu sociālo darbinieku vajadzētu būt kādām iekšējām dotībām un arī lielai vēlmei mācīties. Jo ar tām īpašībām, kas varētu būt iedzimtas var nepietikt, ir vajadzīgas zināšanas, turklāt dziļas un spēcīgas. Tāpēc sociālais darbs ir daudz komplicētāks, nekā liekas pirmajā acu uzmetienā.

- Kā Jūs uzskatāt, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu?

- Tieši sociālais darbs, vai vispār?

- **Tieši sociālais darbs..**

- Es domāju, ka tādas robežas nav, jo sociālais ir darbs ne tikai ar papīriem, bet vairāk ar cilvēkiem. Katrā cilvēkā ir kaut kas īpašs, kas atšķir viņu no pārējiem. Un man liekas, ka sociālais darbinieks, kontaktējoties ar klientu, neapzināti kaut ko pārņem no viņa. Tā ir pieredze, kas uzkrājas visu mūžu, kamēr sociālais darbinieks strādā.

- Vai Jūs plānojat arī tālāk strādāt par sociālo darbinieku?

- Pagaidām man citu plānu nav. Nav zināms, kas būs nākotnē, bet tagad es vēlos būt šeit un strādāt tā, lai, aizejot no manis, klienti apzinātos, ka nezaudēja laiku un censtos atrisināt savas problēmas.

- **Jums ir laba noskaņa, lai Jums veicas!**

- Paldies!

Intervija Nr.2

- **Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?**

- Īstenībā es tikai nesen sāku strādāt. Pirms pusotra mēneša. Es vēl studēju šobrīd, bet radās tāda izdevība savietot darbu ar mācībām, tādēļ jau iepriekš sāku meklēt darbu. Turklāt sapratu, ka pēc diploma saņemšanas nemaz nebūs tik viegli atrast darbu, jo būs lielāka konkurence, jo visu augstskolu sociālā darba speciālisti būs ieguvuši diplomu un uzsāks darba meklējumus.

- **Kāpēc izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?**

- Vēlējos strādāt ar cilvēkiem un paplašināt savas zināšanas psiholoģijas un likumu jomā, tāpēc aizgāju mācīties par sociālo darbinieku. Likās, ka būšu noderīga citiem cilvēkiem, varēšu viņiem palīdzēt, nevis tikai raudzīties uz visām problēmām no malas. Lai gan sākumā sapratu, ka, iespējams tas nemaz nebūs viegli.

- **Vai bija arī kādi citi iemesli, kādēļ izvēlējāties tieši sociālo darbu studēt?**

- Man bija doma studēt arī citās jomās, tomēr apzinājos arī, cik dārgas ir studijas, tādēļ kā viens no faktoriem manai izvēlei bija arī tas, ka nokļuvu budžeta vietā universitātē.

- **Vai sociālais darbs mainīja Jūs kā personību? Kā tieši?**

- Noteikti mainīja. Kļuva mazāk jutīga pret nepazīstamu cilvēku sāpēm un problēmām. Esmu empātiska, bet neuztveru tās personīgi, iemācījos „nelaist pārdzīvojumus sevī”. Sāku vērtēt savu dzīvi un sapratu, cik tā ir brīnišķīga, salīdzinot ar citu cilvēku situācijām.

- **Vai sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt kādam konkrētām īpašībām, lai strādātu sociālo darbu?**

- Galvenais jābūt vēlmei palīdzēt un uz klausīt cilvēkus, arī svarīgi ir nenosodīt un būt saprotošam.

- **Vai Jūsu raksturs arī ir mainījies? Kā tieši?**

- Esmu vairāk stresa noturīga un māku neraizēties par sīkumiem. Pašā prakses sākumā biju vieglāk iespaidojama. Dažādas situācijas, kurās cieta citi cilvēki, mani sāpināja bija grūti tikt ar tām galā, bet tad es sāku pielāgoties. Sapratu, ka tikšu sagrauta, ja tas viss tā turpināsies. Man nepatika šīs sajūtas, tāpēc vajadzēja no tā visa kaut kā norobežoties. Tas gan tāpat ne vienmēr sanāk, bet es vēl tikai mācos. Viena no grūtākajām lietām, kuru vēl tā līdz galam neesmu iemācījusies ir nenest problēmas uz mājām. Saprotu, ka man ir tiesības uz savu personīgo dzīvi un man nebūtu jādomā par citiem cilvēkiem brīvajā laikā, tomēr tas nav viegls uzdevums, jo darbā arī slodze ir liela, lietu daudz un prātu nevar tā vienkārši atslēgt pēc darba laika beigām.

- **Vai Jūs jūtat, ka šīs un citas īpašības ir mainījušās, ja salīdzināt, kāda Jūs bijāt, uzsākot sociālā darba praksi, un kāda esat tagad? Vai redzat izmaiņas?**

- Jā, attīstījās tās īpašības, kuras tiek vairāk pielietotas darbā. Esmu kļuvusi precīzāka un uzmanīgāka, jo šāda veida darbs prasa augstu spēju koncentrēties, jo, nepamanot kādu sīkumu, var ļoti dažādi interpretēt informāciju un var pieņemt lēmumus, kas neatbilst patiesībai. Man īstenībā ir bail kļūdīties, tādēļ darbu daru ļoti rūpīgi. Tāpat ir pievienojusies vairāk atbildības sajūta, jo tagad lietas gaita ir atkarīga no manis. Neviens sociālais darbinieks nākotnē mani nekontrolēs vairs nav tādu prakšu vadītāju, kas katras intervijas laikā sēdētu man blakus un palīdzētu risināt jautājumus.

- Varbūt ir kaut kādas rakstura īpašības, kas ir mazinājušās sociālā darba prakses laikā? Negatīvās vai varbūt arī pozitīvās?

- Kā jau iepriekš sacīju - mazāk raizējos un pārdzīvoju par sīkumiem. Saprotu, ka galvenais ir izprast katras lietas būtību, visas darbības censties veikt pakāpeniski un nesteidzoties, lai galvā un lietās nerastos haoss. Tad arī beigās kopaina sanāks pozitīva un neradīsies kaut kādas kļūdas. Cerams.

- Varbūt Jums ir bijis kāds notikums, kas Jūs ir ietekmējis kā personību, Jūsu raksturu, kādu īpašību?

- Pagaidām tāds vēl nav bijis. Bet tad jau redzēs kādi pārsteigumi mani gaida turpmāk. Īstenībā ceru, ka nebūs tādu notikumu, kas spētu mani tik dziļi satriekt, lai mainītu manu raksturu.

- Vai ir kādas īpašības, kuras Jūs laika gaitā vēlētos attīstīt vai mainīt? Tieši tās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praksē?

- Gribētu vairāk attīstīt pacietību, mierīgumu, vēlmi mācīties un vienmēr papildināt savas zināšanas. Es uzskatu, ka, ja cilvēks jau ilgu laiku strādā šajā jomā, viņam zūd vēlme mācīties un attīstīt sevi. Domāju, tas ir saistīts ar slinkumu un nevēlēšanos darīt lieku darbu, kā arī ar salīdzinoši lielo slodzi darbā. Ceru, ka ar mani tas nenotiks.

- Vai Jūs uzskatāt, ka ir kaut kāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālā darbinieka raksturu?

- Varbūt kad cilvēks strādā jau ilgu laiku un raksturs jau ir noformējies. Ir grūti novilkt konkrētu robežu, jo tas ir ļoti individuāli. Kaut gan katrā brīdī var notikt kaut kas, piemēram, var atnākt kāds klients, kas pēkšņi stipri ietekmēs sociālā darbinieka personību.

- Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?

- Lielākā vai mazākā mērā jā. Tie, kam nepiemita, nespēs strādāt šajā jomā un iespējams arī nepabeigs mācības.

- Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?

- Manuprāt, kaut kur bija sociālā darba literatūrā. Nevaru minēt autorus, bet atceros, ka lasīju. Man liekas, ka bija P.Trevitchic vai Hepworth un Rooney grāmatās.

- **Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?**

- Visas īpašības var attīstīt laika gaitā. Galvenais, apzināties, kā trūkst un vēlēties kaut ko mainīt.

- **Vai Jums apkārtējie cilvēki arī ir pamanījuši, kādas izmaiņas Jūsu raksturā, kas saistās ar to, ka strādājat sociālo darbu?**

- Pagaidām no apkārtējiem nekas tāds nav dzirdēts.

- **Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?**

- Grūti atbildēt, jo tikai nesen esmu sākusi strādāt šajā institūcijā. Domāju, ka katra mērķa grupa nosaka savas īpatnības, līdz ar to, visdrīzāk raksturs arī citādi mainītos.

- **Vai esat saskārusies ar profesionālo izdegšanu, deformāciju?**

- Pagaidām vēl nē.

- **Kad ar to saskarsieties, kas pēc jūsu domām Jums spēs palīdzēt?**

- Iespējams, kad ar to saskaršos palīdzēs supervīzijas. Tāpat ceru, ka savā praksē man būs arī dažādi semināri un kursi, kas spēs parādīt jaunu skatījumu uz dažādām problēmām, atsvaidzinās manas zināšanas un savā ziņā palīdzēs izvairīties no izdegšanas. No deformācijas iespējams palīdzēs neieslīgšana rutīnā gadu laikā. Iespējams vajadzēs pamainīt mērķa grupu vai institūcijas, kurās strādāšu, lai nesāktos rutīna, lai neapstātos savas personības attīstībā. Tagad sarežģītos brīžos palīdz saruna ar kolēģiem un ar tuvu draudzeni, kas arī strādā par sociālo darbinieku.

Intervija Nr. 3

- Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?

- Pavisam neilgi, kaut kur apmēram pus gadu.

- Kāpēc izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?

- Laikam vēlme palīdzēt cilvēkiem. Tāpat man pašai šķiet, ka man labāk padodas darbs, kas saistīts ar cilvēkiem, nevis ar kaut kādām tehniskām lietām. Šādā veidā es rodu iespēju pati attīstīties. Starp cilvēkiem jūtos kā zivs ūdenī.

- Vai bija arī kādi citi iemesli, kādēļ izvēlējāties tieši sociālo darbu studēt?

- Tā man nebija primārā prioritāte, tomēr tā bija budžeta vieta, tas arī visu noteica.

- Vai sociālais darbs mainīja Jūs kā personību? Kā tieši?

- Man vēl pagaidām grūti spriest, jo ir pagājis tikai pus gads, kā man liekas, manī nekas īpaši nemainījās, vienīgais varbūt mainījās attieksme pret klientiem uz labo pusi, protams. Sākuma biju diezgan skeptiska pret klientiem. Laikam var teikt, ka nosodīju viņus vairāk. Tomēr vēlāk izrādījās, ka nosodošā attieksmē pazūd, kad iedziļinos katrā situācijā. Tik bieži sanāk, ka klientu situācija ir sarežģīta, ka vainīgs ir ne tikai viņš, bet lielākoties arī notikumu sakritība. Es viņus neattaisnoju, tomēr cenšos būt empātiska.

- Vai sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt kādam konkrētām īpašībām, lai strādātu sociālo darbu?

- Protams, tām visām, kas ir rakstītas grāmatās, ko mums māca universitātē – empātija, cieņai pret jebkuru cilvēku u.c. Pluss vēl vienkārši jābūt cilvēkam, cilvēciski jāizturas pret klientiem.

- Vai Jūsu raksturs arī ir mainījies? Kā tieši?

- Man atkal liekas, ka nē, vienīgais, ka es vairs neesmu tik naiva kā iepriekš, jo ir tā nelielā pieredze, zinu, kādi klienti pie mums nāk, un nevajag ticēt visam tam, ko viņi saka, vajag visu pārbaudīt.

- Vai Jūs jūtat, ka šīs un citas īpašības ir mainījušās, ja salīdzināt, kāda Jūs bijāt, uzsākot sociālā darba praksi, un kāda esat tagad? Vai redzat izmaiņas?

- Samazinājās mans naivums, kļuvu pārliecinātāka, jo nedaudz vairāk zinu, pieredze uzkrājās. Lai gan saprotu, ka īstenībā tās pieredzes ir pamaz. Kļuvu drošāka, lai gan vēlētos justies vēl vairāk pārliecināta par savām spējām, bet tas noteikti nāks, pieaugot manai pieredzei sociālā darba jomā.

- Varbūt ir kaut kādas rakstura īpašības, kas ir mazinājušās sociālā darba prakses laikā? Negatīvās vai varbūt arī pozitīvās?

- Grūti spriest, man liekas, ka nav. Bet ziniet, pašai par sevi vispār ir grūti spriest, pamanīt vai ir kaut kas mainījies vai nē, to labāk redz cilvēki, kas mums apkārt.

- **Varbūt Jums ir bijis kāds notikums, kas Jūs ir ietekmējis kā personību, Jūsu raksturu, kādu īpašību?**

- Nē, manā praksē tas nav bijis. Ceru, ka arī nebūs, jo ir grūti iedomāties, kādam triecienam un šokam ir jābūt, lai pamainītos cilvēka raksturs.

- **Vai ir kādas īpašības, kuras Jūs laika gaitā vēlētos attīstīt vai mainīt? Tieši tās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praksē?**

- Nu es gribētu attīstīt tādas īpašības, kā iejusties klienta situācijā, bet ar prātu, izslēgt emocijas, tikai racionāli saprast klientu, pagaidām tas nesanāk. Jo tas bieži vien traucē, it īpaši, ja es atnāku mājās un joprojām domāju par klientu. Nu un vēl, tā nav īpašība, bet es gribētu arī spēt „atslēgties” no darba, atnākot mājās.

- **Vai Jūs uzskatāt, ka ir kaut kāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālā darbinieka raksturu?**

- Grūti teikt, man liekas mums tāds darbs, ka tas visu laiku mūs ietekmē, un ne vienmēr uz labo pusi. Daudzi sociālie darbinieki ar laiku paliek tādi vienaldzīgi. Tāda gan es negribētu palikt. Vai arī ciniska, arī tas ir novērots. Laikam arvien ir jāsauglabā ticība cilvēka spējai mainīties. Bez tās nevar pilnvērtīgi strādāt.

- **Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?**

- Man liekas, ka ne visiem piemīta tās nepieciešamās sociālā darba rakstura īpašības, bet es domāju, ka tās laika gaitā, prakses laikā attīstās, un sliktās, piemēram, mazinās. Jo vienmēr ir visādi kursi, kurus tu vari apmeklēt un sevi pilnveidot.

- **Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?**

- Man liekas, ka grāmatās ir rakstīts, kādam jābūt īstam sociālajam darbiniekam. Bet neatceros konkrēti kādās. Es jau pati nevadījos pēc kaut kādām grāmatām. Tā ir sajūta no iekšas. To nemāca un neparāda grāmatas.

- **Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?**

- Varbūt kaut kā iztikt bez tās. Jokoju (*smejās*). Es nezinu, varbūt laika gaitā tā pati parādīsies, vai nu ir jāpilnveidojas, jāattīstās sociālajam darbiniekam kā personībai, jāapzinās savas vajās puses un trūkumi. Galu galā visiem tādi ir un ikviens pilnvērtīgs cilvēks vēlas pilnveidot savu raksturu, kļūt labāks. Tas laikam arī ir vissvarīgākais.

- **Vai Jums apkārtējie cilvēki arī ir pamanījuši, kādas izmaiņas Jūsu raksturā, kas saistās ar to, ka strādājat sociālo darbu?**

- Nemāku pateikt, jo tas laika periods, kurā strādāju sociālo darbu ir pavisam īss. Iespējams to pamanīs vēlāk.

- **Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?**

- Protams, man liekas raksturs mainītos. Jo man bija neilga pieredze, strādājot dienas aprūpes centrā personām ar garīgās attīstības traucējumiem, un tur pavisam citāda specifika, pavisam citāda izturēšanās pret klientiem, bet, kad tu strādā, piemēram, ar pieaugušajiem, tas atkal ir pavisam kaut kas cits, jo viņi var tevi mānīt, tikai lai kaut ko dabūtu, tas ir, vazāt aiz deguna. Tātad es uzskatu, ka viennozīmīgi raksturs mainās, varbūt ne gluži raksturs, bet attieksme, izturēšanās pret klientu, kad tu strādā ar dažādām mērķa grupām.

- **Vai esat saskārusies ar profesionālo izdegšanu, deformāciju?**

- Paldies Dievam vēl neesmu. Cerams, ka tas arī nekad nenotiks.

- **Kā tiktu ar to galā, ja saskartos?**

- Man liekas, ka obligāti jābūt sociālajā dienestā supervīzijām, gan individuālām, gan arī grupu supervīzijām. Tās arī būtu lielisks atspajds un palīgs ikvienam profesionālim.

Intervija Nr. 4

- Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?

- Par sociālo darbinieku sāku strādāt pirms pus gada. Biju pirms pāris gadiem pabeigusi studijas, bet tad vēl nebija vēlmes strādāt sociālo darbu, jo studiju laikā sapratu, ka tas nav laikam tas, ko gribētu darīt un biju arī vīlusies, ka sociālā darba profesija nav nemaz tik ļoti palīdzīga, jo sociālais darbinieks tāds mazs bandinieks lielajā šaha spēlē vien ir – viņš ir iesprostots likuma ietvaros un reāli bieži nemaz nespēj palīdzēt un laika trūkuma dēļ, kad jāraksta papīra kalni, nespēj pat sniegt klientam atbalstu, kā mums mācīja no teorijas, kad jāiedziļinās katra cilvēka būtībā, jāizprot viņš, jāatbalsta, jāmotivē u.t.t. Kur tad to visu var paspēt, ja ar vienu klientu labi, ja pus stundu sanāk parunāties. Un parasti klientam ir jāatrisina savas problēmas, nevis tik daudz jāizkrata sirds. Lai gan gadās dažādi. Pēc studijām sapratu, ka ir nepieciešams nopelnīt naudu un devos uz ārzemēm, bet arī tur vīlos. Bija jādara dažādi melnie darbi, par kuru pildīšanu varbūt arī maksāja labi, bet tā nebija iespējams sevi realizēt un attīstīt. Man tas likās tik ļoti banāli, ka atgriezos Latvijā un tomēr nolēmu, ka strādāšu tajā jomā, kurā esmu ieguvusi profesiju.

- Kāpēc izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?

- Man bija šīs utopiskās domas glābt pasauli. Es biju naiva. Man likās, ka tagad es ieradīšos un spēšu palīdzēt cilvēkiem atrisināt viņu problēmas. Pat nezinu no kurienes tās visas domas nāca – laikam bija grūti noskatīties kā daudzi cilvēki cieš badā, sit savus bērnus, zaudē prātu azartspēlēs un alkoholā.

- Vai bija arī kādi citi iemesli, kādēļ izvēlējāties tieši sociālo darbu studēt?

- Vienlaicīgi pieteicos studēt arī žurnālistikā un filoloģijā. Sanāca, ka budžetā tiku tieši sociālā darba programmā. Par to es arī nenožēloju, jo man tika sniegtas ļoti vispusīgas un noderīgas zināšanas ne tikai par sociālo darbu, bet arī par sociālo politiku, psiholoģiju, socioloģiju, politoloģiju. Tikai studiju beigās apjautu, ka bija tik daudz lietu, kuras es neapzinājos un ka mans skatījums uz dzīvi iepriekš bija visai šaurs.

- Vai sociālais darbs mainīja Jūs kā personību? Kā tieši?

- Noteikti ir mainījies. Tas sākās jau no pirmā studiju gada un turpinās arī tagad. Esmu kļuvusi atvērta, komunikablāka. Esmu iemācījusies tikt galā ar sarežģītām situācijām gan darbā, gan personīgajā dzīvē. Skatoties uz citiem cilvēkiem, nemitīgi sanāk salīdzināt viņus ar sevi, redzēt savas dzīves gaišās puses. Esmu iemācījusies būt iecietīga un nenosodīt, ar ko man agrāk bija problēmas, jo, kad citi nosodīja kādu, padevos vairākumam un pati tā darīju. Ar laiku sapratu, ka tas man nepatīk, ka man ir savs viedoklis un ir jāmacās to izpaust.

- **Vai sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt kādam konkrētām īpašībām, lai strādātu sociālo darbu?**

- Protams, ka jāpiemīt. Sociālajam darbiniekam jāprot nenosodīt citi. Jābūt līdzsvarotam un iecietīgam, empātiskam. Jābūt augstai atbildības sajūtai, spējai novilkt robežas, to laikam var nosaukt par stingrību. Vispār man liekas, ka sociālajam darbiniekam ir jābūt tādai pozitīvai personībai, kurš nepakļaujas negācijām, spēj saredzēt situācijās gaišās puses. Un vēl jābūt sabiedriskam un atvērtam, lai cilvēks spētu uzticēties. Ā, un vēl ir jābūt objektīvam, lai nepakļautos kādam dominējošam viedoklim, neizvērtējot visus faktus.

- Vai Jūsu raksturs arī ir mainījies? Kā tieši?

- Esmu gan mainījies. Kā jau iepriekš teicu – esmu iemācījies nenosodīt, vismaz cenšos. Cenšos būt pozitīva, lai gan arī tas nenākas viegli, jo cilvēki mūsdienās ir ar visu neapmierināti, bet, ja būt visu laiku neapmierinātam un visā vainot citus, tad kāda ir jēga dzīvot? Galu galā dzīve taču cilvēkam ir sniegta tikai ierobežotu gadu daudzumā un, manuprāt, nav jēgas tos izšķērdēt.

- Vai Jūs jūtat, ka šīs un citas īpašības ir mainījušās, ja salīdzināt, kāda Jūs bijāt, uzsākot sociālā darba praksi, un kāda esat tagad? Vai redzat izmaiņas?

- Esmu mainījies. Atceros to nezinošo, mazo cilvēciņu, kas bija beidzis vidusskolu. Smieklī nāk. Tad likās, ka visu zinu, visus glābšu, visa pasaule man pie kājām. Tagad liekas, esmu kļuvusi atbildīgāka, zinošāka, pieredzējušāka, lai gan, man šķiet, sociālajā darba vēl gaida daudz pārsteigumu, kas vēl mani pilnveidos un veidos pieredzi.

- Varbūt ir kaut kādas rakstura īpašības, kas ir mazinājušās sociālā darba prakses laikā? Negatīvās vai varbūt arī pozitīvās?

- Man liekas, ka esmu kļuvusi grūtāk aizkaitināma. Pieradu pie tā, ka cilvēki nāk aizkaitināti un man pašai jābūt mierīgai, lai nonāktu pie konstruktīva dialoga.

- Varbūt Jums ir bijis kāds notikums, kas Jūs ir ietekmējis kā personību, Jūsu raksturu, kādu īpašību?

- Jā, bija tāds. Biju ļoti draudzīga pret vienu klientu, kā jau pret visiem klientiem, bet tad pamanīju, ka viņš cenšas izpaust savas simpātijas pret mani. Man bija ļoti nepatīkami un es to visu diezgan stipri pārdzīvoju. Kopš tā laika esmu kļuvusi stingrāka, cenšos kontaktēties ar klientiem tā, lai viņi mani nesāktu uzskatīt par draugu. Var teikt, ka esmu sevi norobežojusi no citiem, jo tas gadījums mani diezgan stipri satrieca.

- Vai ir kādas īpašības, kuras Jūs laika gaitā vēlētos attīstīt vai mainīt? Tieši tās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praksē?

- Noteikti vēlētos kļūt pacietīgāka. Ar šo īpašību man vienmēr ir bijušas problēmas. Ir tā, ka man vajag visu un uzreiz. Es gribu uzreiz izdarīt visu darbu, redzēt tā rezultātu, bet sociālajā darbā tā parasti nenotiek. Šeit nepieciešama pacietība un darba augļus bieži vispār nevar redzēt. Turklāt aiz savas nepacietības dažkārt man raksturīga ātra un pavirša

darbošanās, kas noved pie tā, ka es nepamanu kaut kādas nozīmīgas lietas. Vēl es vēlētos kļūt līdzsvarotāka un psiholoģiski grūtāk ievainojama.

- Vai Jūs uzskatāt, ka ir kaut kāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālā darbinieka raksturu?

- Domāju, ka nav tādas robežas. Man gan liekas, ka raksturs izveidojas bērnībā, bet man liekas, ka tas mainās visu laiku. Iespējams, mēs pat to nemanām, tāpēc jau ir grūti pamanīt tās īpašības. Raksturu var arī mainīt pats cilvēks, izkopjot kādas viņam nepieciešamās īpašības. Tikai tas gan ir smags sevis pilnveidošanas darbs.

- Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?

- Cik atceros, tad ne visiem. Bija tādi, kas bija diezgan nosodoši un neiecietīgi jau pret saviem kursa biedriem, bija tādi, kuriem bija sarežģīti komunicēt. Lielākā daļa šādu cilvēku atkrita jau studiju laikā. Daudzi, kas pabeidza studijas nemaz nestrādāja sociālo darbu.

- Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?

- Man liekas, ka ētikas kodeksā kaut kādas no tām bija minētas. Bet tā tieši viņas laikam tā netiek aprakstītas. To jau, manuprāt, nav jāraksta, jo katrs cilvēks iekšēji pats saprot, vai viņš spēs strādāt šajā profesijā.

- Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?

- Ja ir vēlme un motivācija, tad visas īpašības var attīstīt. Bet parasti ir tā, ka cilvēks ir stūrgalvīgs, uzskata, ja viņš to ir mācījies un viņam ir zināšanas, tad viņš var strādāt un ar raksturu tad tam nav nekāda sakara. Tad gan ir sarežģīti sastrādāties ar tādu cilvēku, bet neviens jau nav ideāls un nevienam tādām nav jābūt.

- Vai Jums apkārtējie cilvēki arī ir pamanījuši, kādas izmaiņas Jūsu raksturā, kas saistās ar to, ka strādājat sociālo darbu?

- Ir pamanījuši. Ir reizes, kad no darba atnāku aizkaitināta, nespēju pārslēgties uz atpūtu un nemitīgi runāju par problēmām darbā, apgrūtinot gan sevi, gan citus. Ceru, ka ar laiku tas mainīsies.

- Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?

- Domāju, ka jā. Bet es neesmu pārliccināta, ka vēlētos strādāt ar citām mērķa grupām. Ja es strādātu ar bērniem, tad man arī trūktu pacietības un pēc dabas esmu pedants Savukārt, bērni ir diezgan nekārtīgi. Varbūt kā pluss varētu būt mana ātrā daba un spēja aizraut. Noteikti

negribētu strādāt ar veciem vai garīgi atpalikušiem cilvēkiem. Tam darbam gan man nepietiktu nekādas pacietības. Tomēr varbūt tā arī būtu tā iespēja šo pacietību attīstīt.

- Vai esat saskārusies ar profesionālo izdegšanu, deformāciju?

- Man liekas, ka esmu sakārusies ar izdegšanu un jau studiju prakses laikā, kad bija pirmais šoks no tā, ko īsti nozīmē sociālais darbs – bija liela slodze, daudz darba, aizkaitināti klienti, sarežģītas lietas. Likās, ka eksplodēšu. Vēlākās izdegšanas vairs nebija tik traumējošas.

- Kad ar to saskārāties, kas pēc jūsu domām Jums palīdzēja?

- Vienmēr ir palīdzējusi supervīzija – pēc tās domu galvā paliek vairāk, bet arī rodas jauni risinājumi. Tāpat arī kovīzijas – ja ir draudzīgs kolektīvs, tad vienmēr palīdz. Vēl man palīdz manas ārpus darba aktivitātes – tikšanās ar draugiem, pastaiga pie dabas, mūzikas klausīšanās, joga. Mūsdienās nav nemaz tik viegli rast mieru un līdzsvaru sevī, bet ceru, ka tas arvien man vēl izdosies.

Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā no sešiem līdz divpadsmit gadiem

Intervija Nr.1

- Cik ilgi, Jūs strādājat par sociālo darbinieku?

- Tieši par sociālo darbinieku 6 gadus. Bet šeit dienestā es strādāju 8 gadus. Divus gadus no sākuma strādāju kā sociālās palīdzības organizators.

- Pastāstiet, lūdzu, kāpēc Jūs izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?

- Tieši rakstura pēc. Bērnībā biju ļoti kautrīgs cilvēks, vispār nevarēju parunāt, bet toties zināju, kā klājas visām apkārtējām pensionārēm. Un tā nebija kaut kāda tukša ziņkārība, vai vienkārši tukša saruna, mani tiešām interesēja, kā dzīvo cilvēki. Es vēl strādāju vienu citu profesiju, bet pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, kaut kā nolēmu strādāt šajā jomā.

- Un kāda bija Jūsu iepriekšējā profesija?

- Sākumā es strādāju par aprūpētāju mājās, četrus ar pus gadus. Un tā kā es redzēju, kas tur notiek, nolēmu, ka man vēl vajadzīgas papildus zināšanas un iestājos augstskolā. Tad, protams, to pabeidzu un nolēmu, ka vajag pamainīt darbu, tā es kļuvu par sociālās palīdzības organizatoru, un pēc tam arī par sociālo darbinieku.

- Kā Jūs domājat, kādām rakstura īpašībām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?

- Nu noteikti mierīgums, jo daudzos gadījumos klienti sāk ļoti daudz stāstīt par visu - par to, kāda viņiem ir veselība, kādas problēmas, kāpēc viņš neatnāca uz ieplānoto tikšanos, kāpēc neizpildīja sarunāto un tā tālāk. To visu vajag mierīgi uz klausīt, protams, analizēt, kam var ticēt, kam nē un pēc tam izdomāt kā rīkoties, lai uzlabotu situāciju. Galvenais parunāt ar cilvēku tā, lai viņš justu, ka neesmu viņa ienaidnieks, ar kuru viņam jākaro, bet tieši otrādi, esmu palīgs. Sirsnīgums, atsaucība, laipnība.

- Kopumā, kādām īpašībām jābūt?

- Jābūt visiem tiem svešajiem, skaistajiem vārdiem – kreativitātei, empātijai un, protams, zināšanām savā jomā, kompetencei, jo neviens gadījums nav vienāds un vajag orientēties kur ko ir iespējams izdarīt.

- Atcerieties, lūdzu, kādas bija jūsu rakstura īpašības, kad Jūs tikai uzsākat strādāt par sociālo darbinieku?

- Es atceros, ka man bija ļoti grūti ar runāšanu, jo organizatora uzdevums bija tikai pieņemt dokumentus, izvērtēt, saskaitīt, ko var piedāvāt un viss. Tur nevajadzēja tādu dziļu sarunu ar klientu.

- Un kas Jums palīdzēja pārvarēt šīs grūtības?

- Man bija ļoti laba vecākā sociālā darbiniece. Viņa strādāja tieši šajā kabinetā un, kad es tikai sāku strādāt, mans darba galds bija blakus viņas, un es ļoti daudz vēroju, kā viņa darbojas ar klientiem. Tā bija vienkārši fantastiska pieredze, pirmo reizi mūžā es sastapu cilvēku, kurš varēja runāt par jebkādu tēmu, kuram gribējās atvērties un izstāstīt visu, un klienti to darīja. Ļoti bieži gadās, ka klients negrib runāt, vai stāsta pavisam maz informācijas, bet pārējo noklusē, un tā pārējā informācija var būt pati svarīgākā, tāpēc jābūt ļoti uzmanīgai, klausoties, un īpaši uzdodot jautājumus. Jāskatās kā cilvēks uz tiem reaģē, kā uzvedas, svarīga gan verbālā, gan neverbālā valoda, un viņa to prata perfekti atšifrēt. Nav svarīgi, kādā noskaņā klienti atnāca uz šejieni, pēc sarunas ar viņu, visi aizgāja nomierināti, motivēti rīcībai un ar smaidu. No viņas es mācījos, kā pareizi uzdot jautājumus, kā uzvesties, kā reaģēt uz informāciju un klienta agresiju. Runāšana šajā jomā ir ļoti svarīga un bez tās nav iespējams kaut ko labi padarīt. Tāpat man arī ļoti paveicās ar skolotājiem, tiem, kas mani apmācīja, gan augstskolā, kur man iemācīja cienīt un mīlēt šo darbu, un, protams, tie cilvēki, kas apmācīja mani šeit, gan kad es sāku strādāt par organizatoru, gan kad nolēmu pārkvalificēties par sociālo darbinieku.

- Kā Jūs domājat, kā ikdienas darba prakse, mainīja Jūsu raksturu?

- Raksturu?

- Jā.

- Oi, mēs šeit ar kolēģiem smejamies, ka visu laiku ar klientiem runājam, uzstādām mērķus, uzdevumus, veidojam plānus, un pēc tam mājās tāpat gandrīz visu to pašu darām, tikai rehabilitācijas plānu neveidojam (*smejas*). Pat vienu reizi dēlam liku rakstīt uz papīra viņa vēlmes un iespējas tās sasniegt, lai sakārtotu domas tā, lai viss būtu skaidri un gaiši saprotams. Ļoti grūti ir ar kompromisiem. Manā ģimenē ir daudz cilvēku, turklāt, mani vecāki dzīvo kopā ar mums, un bieži vien sanāk tā, ka es, redzot kaut kādu situāciju, uzreiz saku kam un kā vajag rīkoties, ko izdarīt, kā uzvesties un tā tālāk. Un, protams, mani radnieki, tāpat, kā arī mani klienti, ir ļoti „priecīgi” par tādu manu iniciatīvu. Bet bieži vien viņu viedoklis nesakrīt ar manējo un mums sākas sava veida pretestība, jo, protams, ne katram patīk, kad kāds sāk komandēt un uzstādīt savus noteikumus. Arī tādēļ, ka viņi nav mani klienti un viņi neatnāk pie manis pēc kaut kādas palīdzības, tad, protams, rodas konflikts – kāpēc viņiem mani jāklausa? Kad viņi to nedara man rodas jautājums, kāpēc viņi nedara to, ko es teicu, jo esmu pieradusi pie tā, ka lielākoties mani klienti izpilda sarunāto. Es jau sāku nedaudz aizdomāties, ka pietiek ar tādu kontroli ģimenē, bet tas ir stiprs ieradums, ar kuru ir grūti cīnīties. Turklāt, vēl ir lieta, ko pamanīju, piemēram, meita stāsta par draudzeni, ka tur ģimenē ir problēmas, ka draudzene pazaudēja darbu, mamma slimo...Man uzreiz galvā rodas domas -

jāuzzina vai draudzene bezdarbniekos ir reģistrējusies, cik ilgi zaudējusi darbu, kādi ir ģimenes ienākumi, cik cilvēku dzīvo, kur dzīvo un kā. Meita uzreiz reaģē, sakot, lai es apstājos, sakot, ka viņa tikai stāsta, bet neprasa risināt šo gadījumu. Bet laikam jau tas ir kaut kur dziļi iekšā - sēž tas sociālais darbinieks, un reaģē vienā mirklī.

- Tātad, sanāk, ka sociālais darbs ietekmē Jūsu personisko dzīvi?

- Ja, tas noteikti tā ir, un labi ir tas, ka mana ģimene to, vairāk vai mazāk, pieņem. Es domāju, ka ļoti svarīgi, lai otra pusīte atbalstītu to, ar ko tu nodarbojies, tad uzreiz viss kļūst vieglāk. Mans vīrs, viņš jau saprot, ka es dzīvoju ar šo darbu, neskatoties pat uz to, ka es cenšos nejaukt darbu ar personīgo dzīvi, aizverot šo kabinetu, atstāt visu darbu šeit un atnākt mājās ar gaišām domām un vēlmi veltīt visu savu uzmanību ģimenei. Tas izklausās ļoti pareizi un skaisti, bet diemžēl ne vienmēr tas iznāk un ir labi, kad tuvinieki var atbalstīt, redzot, ka es uztraucos par darbu.

- Padomājiet, varbūt pastāv kādas rakstura īpašības, kas ir mazinājušas pateicoties sociālajam darbam?

- Nu noteikti tas ir kautrīgums. Tagad varu daudz brīvāk runāt par jebkādu tēmu. Protams, bailes mazinājušas, nepārlicinātība, nespēja korekti izteikt savu viedokli. Teiksim viss, kas ir traucējis labai komunikācijai ar klientu, tas tagad ir ļoti mazinājies. Manā darbā ir svarīgs tas, ka klients atnāk, man vajag ar viņu noteikt, kas ir problēma, un ko ir iespējams izdarīt, uzstādīt kādus mērķus, uzdevumus, noorganizēt kaut kādu darbību pēc plāna. Un, jā, to dara, dien dienā. Sākumā tas bija grūti, tomēr ar laiku izkristalizējas sava veida formula, kā man strādāt ar klientu.

- Vai nebaidāties, ka šo formulu ne vienmēr var izmantot un ne visi klienti varētu tai atbilst?

- Protams, visi cilvēki ir dažādi, un katram ir vajadzīga individuāla attieksme, tomēr kaut kāds sākuma kopējais posms ir.

- Vai Jūs nedomājiet, ka tā var kļūt par shēmu darbam ar klientu un Jums būs grūti pēc tam kaut kā tikt laukā no rāmjiem, kurus Jūs uzstādījāt?

- Tā ir dzīve vispār. Mēs visi esam nedaudz iebīdīti tādā gaitenī, bet es par to daudz domāju, un es negribu, lai mans darbs pārvērstos par vienveidīgu procesu. Tā nenotiek, jo es uzmanīgi vērtēju to, ko teiks klients un pēc tam rīkojos attiecīgi gadījumam, izvēloties dažādas metodes un paņēmienus, bet ne vienus un tos pašus. Tieši tāpēc patīk sociālais darbs, jo tas ir ļoti mainīgs darbs, pateicoties tam, ka visu laiku atnāk jaunie klienti, ar kaut kādām jaunām domām, savām problēmām. Plus pats par sevi sociālais darbs ļoti strauji mainās un attīstās, parādās jaunas metodes, jauna literatūra, pat likumi visu laiku mainās. Tas, protams, rada nelielu stresu, bet ļoti ātri attīsta prasmi orientēties dažādos avotos, likumos, un vairs tik

neuztraucieties par pārmaiņām. Protams, mūsu darbā ir ļoti svarīga prasme orientēties avotos, tāpat arī ir nepieciešams visu laiku lasīt par izmaiņām, paplašināt savas zināšanas.

- Un kā Jūs to darāt?

- Mums šeit ir ļoti laba vadība un laiku pa laikam mums piedāvā dažādus apmācošos kursus un, ja tie ir saistīti ar manu mērķa grupu vai tam, ko es daru, tad noteikti vadība vienmēr atbalsta to! Protams, mēs vēl dalāmies ar kaut kādām jaunām ziņām ar kolēģiem, apspriežam, ko katrs zina, tās arī ir sava veida mācības, tikai balstoties uz citu darbinieku pieredzes. Savukārt, es uzskatu, ka tas ir ļoti svarīgi, jo, pirmkārt, tas palīdz nodrošināt draudzīgu atmosfēru kolektīvā un, otrkārt, uzzināt kaut ko jaunu, kas var būt noderīgs pašā darbā.

- Kuras ir tās īpašības, kuras Jūs gribētu attīstīt? Tieši tās, kuras būtu lietderīgas Jūsu darbam?

- Esmu nedaudz darbaholiķe. Man patīk strādāt, man patīk kārtot papīrus, runāt ar klientiem. Ja es strādāju, es varu nepamanīt kā skrien laiks, es varu aizkavēties darbā un pat aizmirst par kādu svarīgu pasākumu. Piemēram, tieši pirms ziemassvētkiem, kad bija ļoti daudz klientu, es pavisam piemirsu, ka mums ar vīru ir kāzu diena, un, ka mēs plānojām to nosvinēt kopā ar visu ģimeni. Tas tomēr ir ļoti svarīgi, darbs paliek darbs, bet ģimene tomēr ir svarīgāk. Ļoti gribās iemācīties sevi bremsēt, atrast tādu punktu, kad vajag pateikt, viss, es eju mājās, un atstāt visas lietas darbā, pat neskatoties uz to, ka tur var būt kaut kas nepabeigts. Nevajag sevi pārslogot, piemēram, vienu reizi ir iespējams pastrādāt ilgāk, otru, trešo, bet pēc tam vienkārši nepietiks spēka. Es atceros, ka man tieši pārslogotības dēļ bija izdegšana un pat divas reizes sākās diezgan smagas problēmas ar veselību. Tāpēc es negribu, lai tas atkārtotos un mēģinu iemācīties sakārtot savu laiku tā, lai darbs aizņemtu tikai tam pienākošos laiku un ne minūtes vairāk. Piecos beidzas darba diena, viss, piecos sākas personiskā dzīve.

- Varbūt Jums ir savs kāds īpašs veids, kā mazināt vai novērst izdegšanu?

- Viss ir ļoti vienkārši, darbam jābeidzas tajā laikā, kad tas ir norādīts, un tad jānodarbojas ar tām lietām, kas tev patīk. Var paskatīties kādu labu filmu pirms gulēšanas, vai palasīt interesantu grāmatu, bet brīvdienās noteikti kaut kur jādodas pastaigā kopā ar ģimeni, aiziet ciemos, vai uz kādu koncertu vai izrādi. Man, piemēram, ļoti patīk pēc darba aiziet uz kādu aerobikas nodarbību, fiziskā slodze palīdz atslābināties, izlaist visu negatīvu, kas ir sakrājies dienas laikā, izlēkāt un pārslēgt domas no darba uz kaut ko citu. Un vēl ir svarīgi laiku pa laikam mainīt darbu. Piemēram, es ne uzreiz šeit sāku strādāt. Sākumā strādāju par aprūpētāju, pēc tam par sociālās palīdzības organizatoru, tagad par sociālo darbinieku, visu laiku notiek attīstība, kustība pa karjeras kāpnēm, un tas ir svarīgi, neapstāties vienā vietā, bet mēģināt paaugstināt savas prasmes un darba sarežģītumu.

- **Vai Jums notiek arī supervīzijas?**

- Protams...obligāti vai nu reizi gadā, varbūt pat biežāk mums notiek grupu supervīzijas. Vērstas gan uz kolektīva stiprināšanu, gan gadījumu risināšanu. Tāpat mēs varam sasaukt darba grupu, piemēram, man ir grūts gadījums, es jautāju, vai mani kolēģi var rītdien no rīta atnākt uz pārrunām. Tas palīdz un ir labi zināt, ka ir tāds atbalsts un spēks, ka vienmēr kad ir nepieciešams, viņi palīdz, tas ir vienkārši nenovērtējami.

- **Kā Jūs uzskatāt vai pastāv robeža, kad raksturs pārstāj mainīties?**

- Es domāju, ka nē. Tomēr mēs neesam kaut kādā vakuumā, dzīve mainās, parādās kaut kādi jaunumi, viss attīstās, un tas ietekme arī mūsu attīstību.

Intervija Nr.2

- **Cik ilgi Jūs jau strādājat kā sociālais darbinieks?**

- 9 gadi un cik tur mēneši.

- **Un kādās institūcijās esat strādājis šo gadu laikā?**

- Principā...šos deviņus gadus es arī strādāju. Principā nekur citur neesmu strādājis sociālajā darbā.

- **Pastāstiet, lūdzu, kādēļ izvēlējāties strādāt un mācīties šajā profesijā?**

- Es sākumā izmācījos par vācu filologu. Pēc tam bija kāds brīdis, kad nezināju, ko darīt tālāk. Gribēju uz vides magistratūru, bet tur mani nepieņēma. Un tad aizgāju līdzī vienai meitenei, kas teica: „Varbūt tu gribi izmēģināt sociālo darbu?”. Un tad es iestājos „Attīstībā”. Pabeidzu. Tad bija kaut kāds brīdis, pus gads, kad sēdēju mājās un tulkoju vienu grāmatu no vācu uz latviešu valodu. Tad bija apnicis sēdēt mājās, piezvanīja viens puisis. Teica, ka iet prom no šīs vietas. Piedāvāja, vai nevēlos strādāt viņa vietā. Es domāju, izmēģināšu. Un tā arī paliku strādāt.

- **Vai bija kādi citi motīvi, kāpēc aizgājāt mācīties, izņemot to, ka piedāvāju šādu iespēju? Vai bija nojausma, kas ir sociālais darbs un kāpēc to gribētos darīt?**

- Es gadiem ilgi biju gājis uz baznīcu un tā...Vienmēr atradās kāds cilvēks, kuram vajadzēja palīdzību, bet man bieži radās sajūta, ka es iedodu nevis maksškeri, bet zivi. Un tad es domāju, ka varbūt es tur iemācīšos iedot to maksškeri.

- **Vai ir papildījušās šīs domas?**

- Kaut kādā mērā, jā. Ne vienmēr ir tik viegli izdomāt, kā to maksškeri iedot. Un daudzi nemaz nevēlas to maksškeri. Kad tu to piedāvā, tad vienkārši pagriežas un aiziet.

- **Vai Jūs jūtat, ka šīs un citas īpašības ir mainījušās, ja salīdzināt, kāds Jūs bijāt, uzsākot sociālā darba praksi, un kāds esat tagad? Vai redzat izmaiņas?**

- Es noteikti nebiju tik stingrs. Es biju tāds, kurš nevar pateikt „nē” vai kādu norājošāku vārdu pateikt. Tagad šķiet, ka es to varu. Tas laikam galvenais. Pacietīgs es vienmēr esmu bijis. Varbūt, ka tā pacietība ir mazinājusies. Bieži apnīk, ka nekas nemainās. Drīzāk nevis bērniem, bet gan vecākiem. Bērni vēl varētu mainīties, ja vecāki mainītos.

- **Vai sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt kādam konkrētām īpašībām, lai strādātu sociālo darbu?**

- Noteikti. Iejūtībai. Prasmei saskatīt cilvēku, nevis tikai klientu. Noteikti arī prasīgums. Ja mēs runājam ar to klientu, ka viņš kaut ko izdarīs. Tas tomēr ir jāpieprasa un jāatgādina. Nevar atstāt tāpat vien. Pacietība noteikti. Drosme pieņemt, varbūt ne vienmēr tik skaidrus lēmumus, kad tu nezini, kā tas var beigties. Vēl varētu būt nenosodīšana. Jo nosodīšana

principā nekam nelīdz. Tā var būt tikai kā vājuma izpausme un viss. Tā laikam pašam sevī jāieaudzina. Var tikai klientam parādīt sekas, ka tas, ko viņš dara, var beigties ne visai labi.

- Kādas vēl īpašības ir mainījušās, izņemot tās, kuras nosaucāt? Varbūt izmaiņas radījuši kādi notikumi?

- Grūti atbildēt.

- Vai Jūs kā profesionālis esat mainījies savas ilggadējās sociālās darba prakses laikā?

- Agrāk es laikam ļāvu bērniem sev uz galvas kāpt. Esmu pats diezgan maigs pēc dabas un neprotu tā stingri kādam likt kaut ko darīt. Tagad noteikti esmu kļuvis prasīgāks. Pārējais laikam plus mīnus ir palicis tas pats.

- Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šis sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?

- Dažiem, man šķiet, nepiemita vairākas īpašības. Cilvēcīgums sociālajā darbā tomēr ir ļoti svarīgs. Daži, likās, uztvēra to tikai kā darbu un to klientu kā klientu. Mums jau te arī darba laiks it kā ir līdz astoņiem, bet bieži ir tā, ka jāatnāk savā brīvdienā vai arī jāpaliek ilgāk pēc darba, gaidot, kad kāds no vecākiem izņems savu bērnu. Es taču nemetīšu viņu ārā -20 grādos. Sociālo darbu nevar uztvert vienkārši tikai kā darbu.

- Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?

- Tas ir atkarīgs no tā vai tu to vēlies. Protams, ir arī tādas īpašības, kuras nevar aizvietot ar kādām citām, piemēram, konsekvence vai prasīgums, bez kurām šajā jomā neko daudz nevar izdarīt. Vajag arī mācīties nebūt tik haotiskam. Es arī zināmā mērā kādreiz biju daudz haotiskāks. Laika un darba plānošana...tas arī svarīgi. To noteikti var iemācīties. Bet tās attieksmes pret dzīvi, cilvēkiem. Ja negribēsi, tad arī nesanāks.

- Vai es pareizi Jūs sapratu, šis darbs šajā jomā ir mainījis Jūs kā personību?

- Protams, jā. Tā jau ir mijiedarbība ar klientiem, ar kolēģiem. Arī ar citām institūcijām.

- Varbūt ir kaut kādas rakstura īpašības, kas ir mazinājušās sociālā darba prakses laikā? Negatīvās vai varbūt arī pozitīvās?

- Droši vien, ka ir. Kaut kāds jaunības redzējums, ka var visu mainīt. Tas noteikti ir noplacis. Bieži vien atduros kā pret sienu. Bet ,ja tomēr paskatās ilgtermiņā, tad varbūt kaut kādā brīdī kaut kas notiek uz labo pusi un tas jau ir bijis ielikts iepriekš.

- Vai ir kādas īpašības, kuras Jūs laika gaitā vēlētos attīstīt vai mainīt? Tieši tās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praksē?

- Varbūt vēl kaut kādu lielāku mērķtiecību un tā. Ir daudz kas tāds, ko liekas, ka nekad neizmainīsi. Jo tā valsts funkcionē tikai vienā veidā un bieži pazūd ticība, ka kaut kas

mainīsies. Gribētos, lai nezustu ticība. Apkārt valda liels saspīlējums. Tik daudzi aizbrauc no Latvijas. Šīs visas negācijas izjūt pie klientiem. Liekas, ka pazūd arī profesionāļi. Paliek Latvijā tie, kas ir.

- **Vai ir kādas īpašības, kuras vēl gribētos mainīt?**

- Varbūt varētu vēl empātiju atgūt lielāku. Agrāk tā bija lielāka. Ir tādi vecāki, kuri neko negrib darīt. Viņi nekad mūžā nav strādājuši un nekad mūžā negribēs strādāt, un turpinās uzskatīt, ka ir tik viegli tos pabalstus saņemt. It kā likumos šis tas tiek mainīts, tomēr šķiet, ka pagaidām daudzi tāpat tiek cauri bez strādāšanas. Es domāju, ka darbs tomēr tāda svarīga lieta, kas audzina raksturu. Vai tu esi tikai tāds, kas no valsts ņem. Bērni ņem no tā piemēru un tā tas paaudžu paaudzēs turpinās. Un no tā empātija tā kā noplok.

- **Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?**

- Dienestā es nemūžam nestrādātu. Te tomēr viss ir dzīvāk. Tiešā komunikācija. Bērni visu laiku mainās – vieni izaug, nāk vietā citi. Interesanti salīdzināt, kā viņi mainās, kā izaug. Trīs simti bērni varētu būt izgājuši cauri. Varbūt vairāk. Būtu interesanti saskaitīt.

- **Vai ir kādi darba augļi redzami?**

- Īstenībā, jā. Kad sāku strādāt, tad nāca cita veida bērni. Ar diezgan huligānisku uzvedības veidu. Liela daļa no tiem sēž cietumā. Varbūt pat puse. Tad tā paaudze nomainījās. Un tagad mums ir savādāki bērni, kas vēl nav iegājuši nepareizajās sliedēs un tās cerības ir vairāk.

- **Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?**

- Es tagad domāju. Vai tik gadījumā nebija sociālo darbinieku profesijas standartā kaut kas tāds? Citur laikam nav. Sen nav pārlasīts. Mācījušies jau esam, bet kas tos pārlasa. Vērtīgi tomēr laikam būtu pārlasīt.

- **Vai esat saskāries ar profesionālo izdegšanu, deformāciju?**

- O jā! Es jau no pirmā gada gribēju iet prom.

- **Kas palīdzēja tikt ar to galā?**

- Laikam tas, ka darbs ir interesants. Kolēģi saprotoši. Palīdz viens otram. Lielā mērā palīdz tas, ka bija interesanti. Piemēram, sociālajā dienestā es nespētu tik formāli strādāt. Tur tiešām notiek darbs ar klientu. Te mums ir kā ģimene. Bērni atnāk un saka, vai tiešām šī ir kaut kāda iestāde, ja viņi šeit jūtās kā mājās. Mums te tāda ģimeniski mājīga atmosfēra. Īstenībā, tā profesionālā sadegšana kaut kur iekšā ir. Un arī kolēģiem jūtu, ka tāda ir. Un no tā arī tas darbs neiet tik labi. Ļoti daudz „nervu noēd” kaut kāds papīra darbs. Un tad vienmēr ir tāda dilemma – vai tu rakstīsi papīrus, vai darbosies ar bērniem. Ļoti bieži sanāk darboties

vairāk ar bērniem, lai gan ir diezgan steidzami jāaizpilda kādi papīri. Principā, traucē tas, ka nevar pagūt visu izdarīt. Mums arī telpas kopā ar bērniem jākopj pašiem. Daudz sīkumu, kas aizņem laiku. Ja man kāds bērns kaut ko prasa, es nevaru pateikt – rīt vai parīt. Lai gan šad tad tā arī sanāk. Bet, ja tu viņam daudzas reizes atteiksi, tad viņš vairs nenāks un jutīsies atstumts.

Intervija Nr.3

- **Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?**

- Šogad būs 5 gadi, kopš es šeit strādāju.

- **Vai iepriekš Jūs arī kaut kur strādājāt par sociālo darbinieku?**

- Jā, es vēl gadu nostrādāju bērnu namā, tomēr sapratu, ka tas nav priekš manis un ilgi strādāt es tur nevarēšu.

- **Pastāstiet, lūdzu, kāpēc izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?**

- Laikam tāpēc, ka mani saista darbs ar cilvēkiem, kā arī nekur citur es sevi neredzu. Ekonomika, Tiesības, Tūrisms, tas viss nav priekš manis. Es no sākuma, kad tikai pabeidzu skolu, zināju, ka gribu strādāt ar cilvēkiem, tomēr man vajadzēja iziet diezgan ilgu ceļu, lai nokļūtu šeit un strādātu par sociālo darbinieku.

- **Kas tas bija par ceļu?**

- Sāksim ar to, ka sociālais darbinieks ir mana otrā augstākā izglītība, sākumā es mācījos par sociālo pedagogu, arī nostrādāju dažus gadus pēc profesijas, bet sapratu, ka tas nav tas, ko es īsti vēlējos, kā arī ar bērniem man bija diezgan grūti strādāt, es sapratu, ka vajag kaut ko mainīt, sāku meklēt darbu...Un atradu to šeit, dienas centrā veciem cilvēkiem. Nolēmu pamēģināt, jo tas kardināli atšķiras no tā, ko es darīju iepriekš. Man izdevās, kā arī ļoti iepatikās šeit. Teiksim tā, es atradu savu vietu, es zinu, ka esmu šeit vajadzīga, es jutu to un, kad mani klienti saka man paldies, tas ir vislielākais gandarījums un labākais pierādījums, ka esmu savā vietā un daru pareizu darbu. (*smaida*)

- **Man prieks par to, ka jūs atradāt savu vietu. Kā sociālā darba prakse ietekmē Jūs kā profesionāli un personību.**

- Ietekmē mani gan kā profesionāli un personību...(*aizdomājās*) To laikam vajadzētu jautāt maniem kolēģiem, vai ģimenei, jo no malas ir redzams, kas un kā mainās cilvēks.

- **Vai Jūs uzskatāt, ka ikdienas darba prakse ir mainījusi Jūsu raksturu?**

- Jā, noteikti.

- **Un kādā veidā?**

- Es iemācījos domāt par trim lietām uzreiz, jo mans darbs apvieno sevi daudz dažādu uzdevumu, katrs no tā prasa laiku, kurš diemžēl ir ļoti ierobežots. Iemācījos ātrāk strādāt, kā arī ļoti ceru, ka tas neietekmē darba kvalitāti.

- **Varbūt kaut kas vēl?**

- Kaut kas vēl? Tā uzreiz ir grūti izanalizēt visu savu dzīvi un pateikt, kas ir mainījies...

- **Tad varbūt Jūs varētu atcerēties kāda Jūs bijāt, kad tikko sākāt strādāt par sociālo darbinieku un salīdzināt ar to, kāda Jūs esat tagad?**

- Uzreiz varu pateikt to, ka sākumā es biju ļoti strauja, impulsīva...likās, ka visu zinu, visu varu. Gribējās visus iemācīt, kā pareizi dzīvot, kas ir labs un kas ir slikts. Domāju, ka man ir taisnība un dedzīgi to aizstāvēju. Laikam biju vēl jauna un naiva (*skumjš smaidis*). Laikam arī tas, ka man ģimenē visu laiku nebija kādu tādu smagu šķēršļu, arī savā veidā stimulēja manu vēlmi palīdzēt citiem, lai arī pārējiem būtu tikpat labi kā man. Tikai tā izrādījās nūja ar diviem galiem, no vienas puses mana vēlme palīdzēt, lai viss būtu labi, skaisti un pareizi, no otras mana nespēja pareizi novērtēt situāciju un cilvēku spēju rīkoties. Man liekas, ka visu, ko es piedāvāju vai daru, tam obligāti jābūt izpildītam un man bija grūti samierināties ar to, ka klients vienkārši negribēs to darīt...

Bet zini, ko bija laikam visgrūtāk atzīt – to, ka ne viss, ko es daru nes pozitīvus panākumus, cilvēks ieklausās manos padomos, dara kaut ko, bet rezultāta nav un es saprotu, ka es kļūdījos, ka tā ir mana vaina, jo es neskatījos dziļāk gadījumā. Šis atzinums man bija diezgan sāpīgs, bet pateicoties tam es sapratu, ka man vēl ir daudz kas jāmācās.

- Vai es pareizi saprotu, Jūs tagad stāstījāt par savu pirmo gadu, kad Jūs strādājat bērnu namā?

- Ja, tieši tā...Domāju, ka daļēji tāpēc arī nolēmu mainīt darba vietu un mērķa grupu, jo nebija vairs sajūtas, ka man jāturpina strādāt ar bērniem.

- Tagad Jūs esat šeit un pagājis daudz laika, kā Jūs varat novērtēt, kas izmainījās Jūsu raksturā?

- Parādījās vairāk emociju savaldīšana, tagad es neuzstājos ar to, ka it kā visu zinu un visu varu, jo laiks man jau pierādīja, ka pastāv ļoti daudz situāciju, kur man nav tik viegli orientēties. Mēģinu pēc iespējas dziļāk un uzmanīgāk izpētīt klienta situāciju, pat ja no pirmā acu skatiena liekas, ka viss ir pilnībā saprotams.

- Varbūt Jūs varētu pieminēt tieši kaut kādas īpašības, kas attīstījušās?

- Pirmais un man liekas pats svarīgais, ir liela cieņa pret klientiem. Mūs visus no bērniības māca, ka vecus cilvēkus jāciena, bet diemžēl ne visi to iegaumē. Bet šeit es katru dienu satiekos ar cilvēkiem, kuri ir nodzīvojuši savu dzīvi, kuriem ir ko pastāstīt, un no kuriem ir ko iemācīties. Jā, protams, viņus visus apvieno diagnoze – demence, tomēr savu profesiju, vai kādus nozīmīgus notikumus viņi atceras ļoti labi un detalizēti. Mums ir klienti ar augstāko izglītību un lieliem sasniegumiem dzīvē, kuru pieredze ir ļoti vērtīga un viņi ar prieku gatavi dalīties tajā.

Vēl viena īpašība ir noteikti laba prasme vadīt sarunu, kā arī ātri risināt konfliktus grupā. No manis tas prasa spēju apturēt savas emocijas un dažreiz neizteikt savu viedokli, kas tiešām man ir diezgan grūti, jo esmu pieradusi teikt taisnību. Šajā situācijā, es sevi mierinu ar to, ka noklusēšana nav melošana, bet visas taisnības nepateikšana, tas palīdz.

- **Vai ir kādas īpašības, kas ir mazinājušas?**

- Nezinu vai tā ir īpašība – spēja ātri pielāgoties apstākļiem?

- **Es domāju, ka tā varētu būt. Tā izmainījās?**

- Ja. Šeit mēs ar kolēģiem un klientiem dzīvojam, kā mūsu pašu mazā pasaulītē, kas ir ļoti tālu no apkārtējās dzīves. Šeit mēs esam „pasaules saimnieki”, un man ir diezgan grūti pielāgoties kādām izmaiņām, kas šeit notiek. Piemēram, kad atnāk jaunais darbinieks, mums laiku pa laikam atsūta simtlatniekus, lai viņi palīdzētu sadzīviskajos jautājumos un palīdzētu klientiem nonākt līdz centram, satiekot viņus pieturās, man ir grūti pierast pie jauna cilvēka mūsu centrā. Bet pēc tam, man ir grūti pierast pie tā, ka viņa nav.

- **Kā Jūs domājat, kādām rakstura īpašībām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?**

- Īpašības, nu, pirmkārt, tā ir mīlestība, mīlestība pret cilvēkiem un pret savu darbu. Ja šo jūtu nav, tad ir diezgan grūti palīdzēt un atbalstīt klientus. Kā arī pašam cilvēkam ir jāsaprot, kāpēc viņš to visu dara...Man liekas, lai kļūtu par labu sociālo darbinieku, noteikti vajadzētu ticēt tam, ko tu dari, un censties pildīt savus pienākumus pēc iespējas labāk. Šī nav tā profesija, kur jāvadās tikai pēc shēmām un loģikas, daudzos gadījumos palīdz klientam atvērties vienkārša sirsnīga saruna.

Vēl noteikti jāpiemin godīgumu – pret sevi un cilvēkiem, kas ir apkārt (klienti un darba kolēģi). Kā arī cieņa, jāciena visus cilvēkus, neskatoties uz viņu dzīves stāstiem, pieredzi, vai kādām citām lietām. Jebkurš cilvēks ir personība un ir pelnījis cieņu pret viņa viedokli un uzskatiem.

Protams, strādājot ar klientu, nedrīkst aizmirst par empātiju, toleranci, atvērtību un konfidencialitāti. Bet tieši ar konfidencialitāti mums ir liela problēma, jo, strādājot kolektīvā, kur katrs par katru zina ļoti daudz, grūti kaut ko noslēpt pat tad, ja tā ir klientu vēlme.

- **Kā Jūs varat novērtēt, piemēram, tādas īpašības, kā kreativitāte, radošums un nestandarta domāšana, vai tie ir nepieciešami sociālajam darbiniekam?**

- Es pateiktu, ka jā! Pats par sevi darbs ar cilvēku, tam nevajadzētu būt rutīnai, jo visi cilvēki ir dažādi, un katram ir jāatrod īpaša atslēdziņa, lai nodibinātu labas attiecības un, ja sociālajam darbiniekam piemīt šīs īpašības, tad viņam būs vieglāk to izdarīt. Bet galvenais nepārcenties un visu neizdarīt pārāk sarežģīti.

Manā darbā kreativitāte un radošums ir neatņemama daļa, jo mans uzdevums vadīt grupas nodarbības, kas palīdz klientiem atjaunot viņu prasmes loģiski domāt, rakstīt un lasīt. Protams, gribētos, lai šie uzdevumi būtu interesanti klientiem, un lai tie ar vēlmi un labu noskaņu piedalītos nodarbībās.

- **Vai pastāv kādas īpašas rakstura īpašības, kuras Jūs gribētu attīstīt?**

- Gribas, lai man būtu nedaudz vairāk stingrības un prasmes atslēgties no klientu problēmām. Jo gadās, ka es, atbraucot uz mājām pēc darba, vēl ilgi turpinu domāt par to, ko es vēl varētu izdarīt, lai palīdzētu.

- Vai tas kaut kā ietekmē Jūsu ģimenes locekļus?

- Man ar viņiem ir izstrādāta sistēma kā izdarīt tā, lai negatīvās emocijas no darba neietekmētu mūsu ģimeni. Parasti, viņi vienkārši redz, ka mani kaut kas nomāc, un lūdz izstāstīt. Es izrunājos un man kļūst vieglāk.

- Vai tas palīdz Jums atjaunot spēkus?

- (*smejas*) Nu varētu nosaukt arī tā, bet ne pilnā apmērā. Tomēr ģimene dod iespēju izrunāties, bet, ja man ir vajadzīgs padoms, tad es vēršos pie maniem kolēģiem. Mēs jau kopumā nostrādājām ilgu laiku un es zinu, ka viņiem ir līdzīgi uzskati kā man un, ka viņi ir sava darba speciālisti un es varu pilnībā viņiem uzticēties.

- Vai Jums kādreiz nācās pārdzīvot izdegšanu darbā?

- Es domāju, ka jā. Tieši tajā pirmajā gadā, kad es uzsāku savu darbu, strādājot ar bērniem. Jo es nebiju gatava visam, kas uzreiz ar mani notika, un tas stipri iespaidoja. Atceros sevi tajā laikā, es biju ļoti nervoza, varētu teikt, ka agresīva, bija grūti savaldīt savas emocijas. Laikam tam vajadzēja notikt, lai es tagad spētu vērtēt to, ka es strādāju šeit, un nepieļaut vairs tās kļūdas.

- Kādas tieši kļūdas?

- Pārāk lielas prasības pret klientu, pārāk lielas gaidas, sevis veidošana...Protams, man ir diezgan daudz uzdevumu un dažreiz es jūtos pārslogota un nogurusi, tomēr es cenšos, lai tas neietekmētu manas attiecības darbā.

- Vai Jums ir kāds īpašs paņēmiens, kā Jūs tiekat gala ar pārslogotību?

- Nezinu vai to var nosaukt par paņēmienu, man vienkārši palīdz mana ticība Dievam. Palasot Bībeli, es ātri varu nomierināties un noskaņoties pozitīvam darbam. Tāpat arī atmosfēra mūsu kolektīvā, mums ir ļoti draudzīgas meitenes, kuras jebkurā laikā ir gatavas uzklaut, dot padomu, vai vienkārši padzert tēju un papļāpāt.

- Kā Jūs domājat, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu?

- Tagad es nevaru noteikti atbildēt uz šo jautājumu...Kaut kur pēc gadiem 40, varat mēģināt man to pajautāt un tad es noteikti zināšu. (*smeida*) Bet man liekas, ka tas ietekmē visu mūžu, kamēr cilvēks strādā. Jo darbs pats par sevi attīsta cilvēku, dod viņam iespēju izpausties un saņemt vērtējumu savam darbam, ir ļoti svarīgi zināt, ka kāds novērtēja to, ko tu darīji.

- Vai sociālais darbs Jūs vēl joprojām maina kā personību?

- Man liekas, ka es pārāk maz vēl nostrādāju šajā jomā, lai varētu pateikt, ka es zinu pietekami daudz, lai nemainītos. Tāpat arī izglītība un pašattīstība nes diezgan spēcīgu ietekmi. Tā dod iespēju domāt plašāk un redzēt situāciju savādāk. Tas ir ļoti svarīgi, jo sociālajam darbam ir tendence kļūt par rutīnas darbu, īpaši dienestos un tas traucē pilnvērtīgam darbam ar klientu. Tas ir ļoti skumji, bet, runājot tālāk par manu darbu, es uzskatu, ka mans darbs mani maina, gan tie cilvēki, ar kuriem es strādāju, gan apkārtējā vide. Pateicoties tam, ko es izmēģināju šeit, man parādījās dažas jaunas aizraušanas, kas palīdz man radoši izpausties.

- Ja nav noslēpums, kas tas ir?

- Protams, ka nav – tas ir origami, šeit klienti to dara, lai trenētu motoriku, bet man vienkārši iepatikās, kā tas izskatās un tagad es to daru, lai atpūstos un nedaudz iepriecinātu savus draugus un radus. (*rada dažus darbiņus*)

- Paldies Jums par interviju, bija ļoti patīkami ar Jums parunāt! Visu Labu.

- Paldies, man arī...ja radīsies vēl kādi jautājumi nāciet, parunāsim vēl.

Intervija Nr.4

- **Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?**

- Vispār?

- **Jā.**

- Aptuveni 6 gadus. Iepriekš krietnu laiku esmu strādājusi arī sociālajā dienestā.

- **Kāpēc izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?**

- Nezinu. Kad beidzu 12 klasi, tā īsti nemaz nezināju ko, lai dara. Man piedāvāja braukt apmaiņas programmās, bet es to tā īsti nevēlējos un nebiju tam gatava. Tad sociālais pedagogs man ieteica iet studēt sociālo darbu. Tad nu es arī to izvēlējos. Man ļoti patika studiju process. Man patika sevi izzināt un sapratu, ka, jo vairāk pats sevi saproti, jo labāk vari izprast citus un palīdzēt viņiem.

- **Vai bija arī kādi citi iemesli, kādēļ izvēlējāties tieši sociālo darbu studēt?**

- Jā. Bija doma, ka vēlos palīdzēt citiem. Un man nebija tāds mērķis nopietni strādāt šajā jomā.

- **Vai sociālais darbs mainīja Jūs kā personību? Kā tieši?**

- Protams. Liekas, ka kļuvu zinošāka, mainījās zināmas vērtības, pasaules uzskats. Sapratu, kas ir kas.

- **Vai Jūsu raksturs arī ir mainījies?**

- Raksturs?

- **Jā, tieši rakstura īpašības.**

- Laikam, ka ir mainījušās. Esmu kļuvusi piekāpīgāka. Ir nākusi klāt pieredze un zināšanas, kas laikam man ir likušas mainīties.

- **Vai sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt kādam konkrētām īpašībām, lai strādātu sociālo darbu?**

- Domāju, ka noteikti ir jāpiemīt. Pirmkārt, jāiemīt empātijai. Otrkārt, ir jābūt cilvēks nenosodīt. Man pašai ar to bija diezgan lielas grūtības, jo iepriekš nesapratu, kā cilvēki var dzīvot, sitot bērnus, lietojot alkoholu. Arī tagad to nesaprotu, bet vismaz cenšos nenosodīt.

- **Vai ir vēl kādas īpašības?**

- Tā...empātija, nenosodīšana. Vēl sociālajam darbiniekam ir jāprot just otrs cilvēks. Bieži vien katram klientam nepieciešama savādāka pieeja. Tāpat bieži darbs ir ilgstošs un nenes tādas acīmredzamus darba augļus. Nezinu. Vēl jābūt humānam, labsirdīgam, izpalīdzīgam. Jāizpalīdz, draudzīgam jābūt.

- **Un kā ir ar tādu kā rakstura stingrību?**

- Domāju, ka jābūt. Jāprot novilkt robežas. Ko tu dari savā darbā un ko nedari, ko tu vari pieļaut un ko nevari. Es cenšos nospraust šīs robežas un klientiem uzreiz pasaku, ko viņi nedrīkst darīt, ja viņi sāk pārkāpt manas iekšējās robežas.

- Vai Jūs jūtat, ka šīs un citas īpašības ir mainījušās, ja salīdzināt, kāda Jūs bijāt, uzsākot sociālā darba praksi, un kāda esat tagad? Vai redzat izmaiņas?

- Īstenībā, sākumā man likās, ka tagad es sākšu cītīgi strādāt un bezmaz vai glābšu visu pasauli. Ar laiku sāku izprast dzīves skarbo realitāti. Sapratu, ka viss nav tik vienkārši. Arī tagad, īstenībā, man ir darbs, man ir viss un bieži ir grūti izprast tos cilvēkus, kam nekā tāda nav, kas varbūt pat cenšas, bet nespēj sevi nodrošināt. Tas laikam tāpēc, ka man viss ir. Man liekas, ka citiem cilvēkiem arī visam būtu jābūt labi un nevaru saprast, kāpēc viņi nespēj savu dzīvi izmainīt pozitīvā gultnē, ja es to varēju.

- Varbūt ir kaut kādas rakstura īpašības, kas ir mazinājušās sociālā darba prakses laikā? Negatīvās vai varbūt arī pozitīvās?

- Es laikam esmu kļuvusi mazāk atvērta, jo cilvēki ar savām negācijām bieži vien liek norobežoties. Un dažkārt ir sāpīgi, kad Tu no visas sirds centies palīdzēt, bet tad pateicības vietā, tu paliec pie kaut kā vainīgs. Tas viss norobežo. Iespējams no tā vēlāk cieš citi klienti, bet esmu sapratusi, ka man nav jāizklāj sava dvēsele citu priekšā, jo citi to var vienkārši piebradāt un tad vispār var zust vēlme strādāt šajā profesijā. Dažkārt ir vieglāk strādāt ar papīriem, jo tad gan nevar notikt kaut kas neprognozējams, kāda ir cilvēka daba.

- Varbūt Jums ir bijis kāds notikums, kas Jūs ir ietekmējis kā personību, Jūsu raksturu, kādu īpašību?

- Tas laikam notiek laika gaitā daudzu notikumu rezultātā. Katram cilvēkam ir savs viedoklis, sava patiesība. Tas viss laika gaitā jāmācās respektēt.

- Vai ir kādas īpašības, kuras Jūs laika gaitā vēlētos attīstīt vai mainīt? Tieši tās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praksē?

- Īstenībā es gribētu vairāk attīstīt pacietību. Īpaši, strādājot ar bērniem. Gribētos būt vairāk stingra un stingrāk nospraust robežas, kuras viņi nedrīkst pārkāpt. Protams, es nevaru būt tāda, kāda es neesmu, tomēr man visu laiku ir jāattīstās. Man arī jāsaprot, ka visus cilvēkus es nevaru mainīt, ka ir cilvēki, kuri dzīvo tā, kā viņi dzīvo un ar to ir jāsamierinās.

- Vai Jūs uzskatāt, ka ir kaut kāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālā darbinieka raksturu?

- Domāju, ka tas vienmēr mainās. Iespējams, tas krasi mainīsies, kad man pašai būs bērni.

- Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?

- Bija cilvēki, kas nomācījās visu laiku kopā ar mani, bet šķita, ka viņi pēc rakstura nav piemēroti sociālajam darbam. Ar laiku viņi saprata, ka šis darbs nav tik vienkāršs. Īpaši labi to parādīja prakse un liela daļa vairs nestrādāja sociālo darbu.

- Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?

- Jā, ir, man liekas, ka ētikas kodeksā, kā arī sociālo darbinieku profesijas standartā. Liekas, ka šie dokumenti to parāda, kādam jābūt sociālajam darbiniekam.

- Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?

- Domāju, ka sociālajam darbiniekam visu laiku sevi ir jāattīsta. Ir jāmācās no savām kļūdām, jo galu galā sociālais darbinieks arī ir tikai cilvēks.

- Vai Jums apkārtējie cilvēki arī ir pamanījuši, kādas izmaiņas Jūsu raksturā, kas saistās ar to, ka strādājat sociālo darbu?

- Nezinu vai raksturā, bet ir mainījuši savu uzskatu par to, cik tomēr grūti ir strādāt ar bērniem, jo iepriekš lielākajai daļai tas likās ļoti vienkārši. Arī es esmu mainījies, lielākoties tieši tāpēc, ka strādāju ar bērniem.

- Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu vai citā institūcijā, Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?

- Man liekas, ka jā, jo, kad strādāju sociālajā dienestā, tad man šķita, ka man trūkst precizitātes. Tur bija jāpievērš uzmanība ļoti daudzām lietām, jāstrādā ar SOPU, kas lika pamanīt daudz detaļu. Man liekas, ka arī sociālajam darbiniekam ir jāspēj atrast sava niša jeb mērķa grupa, kur viņš var visveiksmīgāk sevi realizēt. Man liekas, ka es vēl esmu šī zelta vidusceļa meklējumos. Tāpat man liekas, ka savai attīstībai regulāri ir jāapmeklē dažādi semināri, apmācības, kursi, kas arī ļauj ar laiku izprast savas stiprās puses un arī savus trūkumus, lai vēlāk tiktu ar tiem galā.

Intervijas laikā intervējamā persona internetā atrada Sociālo darbinieku ētikas kodeksu un Sociālā darbinieka profesijas standartu. Sāka to izskatīt.

- Īstenībā tu, uzdodot man šos jautājumus, esi rosinājusi padomāt par to, kā es esmu mainījies. Nekad iepriekš par to nebiju aizdomājusies. Tas šķiet interesanti un man būs viela pārdomām.

- Kuras no tām īpašībām, kuras Jūs redzat šajos dokumentos, Jūs varētu attīstīt?

- Man liekas, ka es neprotu tā īsti vadīt. Man trūkst šo līdera īpašību, lai pilnvērtīgi vadītu citus profesionāļus. Ja skatās uz tām īpašībām, kas aprakstītas profesijas standartā, tad man piemīt humānisms, organizētības, precizitātes un pacietības varētu būt vairāk. Attīstīta loģiskā domāšana man nav diemžēl. Matemātika man nekad nav padevusies. Tā,

plašs redzesloks un zināšanas. Man liekas, ka nav tāda cilvēka, kurš varētu pateikt, ka viņam ir patiešām plašs redzesloks. Man liekas, ka to aizvien var paplašināt. Te ir arī pierakstīts bagātīgs vārdu krājums. Man liekas, ka es to vēl varētu bagātināt, tomēr tas arī ir ļoti mainījies, jo sākumā bija grūti atrast ar katru klientu kopīgu valodu un laikam maz pamazām man tas ir izdevies. Apkārtējos cilvēkus es cienu, šāda īpašība man piemīt. Tāpat man piemīt tolerance un empātija. Konfidencialitāte – nu bieži ir jādomā par to, ko kuram cilvēkam es saku un diezgan bieži ir grūti pareizi sašķirot visu informāciju. Dažkārt man trūkst pārlicības par savām spējām. Īpaši tad, kad kaut kas neizdodas. Pašpārlicinātība man arī ir, kaut gan dažkārt varētu būt vairāk. Iekšēja harmonija, elastība ir šobrīd. Kreativitātes varētu būt nedaudz vairāk. Atbildības sajūta man noteikti ir. Es vienmēr cenšos izdarīt darbiņu pēc iespējas labāk. Dažkārt to visu bremzē laika trūkums, kad ir ļoti daudz klientu vai vienā brīdī, jāspēj pievērsties vairākiem darbiem vienlaicīgi. Arī patstāvība man piemīt, jo te neviens mani tā īsti nekontrolē. Es pati labi zinu, kas man ir jā dara, kādas atskaites un kādos termiņos jāiesniedz. Izturības gan man dažkārt pietrūkst. Par atklātību. Dažkārt es cilvēkiem par daudz kaut ko atklāju.

- No tām īpašībām, kuras Jūs nosaucāt, kuras bija tās, kuras bija mazāk, uzsākot sociālā darba praksi?

- Tūlīt pateikšu. Krietni mazāk man bija patstāvība, jo uzsākot strādāt, īsti nezināju, kas īsti man jā dara. Tāpat mazāk bija atbildības sajūta. Jo tagad, es apzinos, ka, kā gadījuma vadītājs, esmu atbildīgs par to, kā tiek risināta katra konkrēta lieta, tomēr tolaik es vēl to neapzinājos. Tāpat man arī bija bailes no atbildības sajūtas. Tāpat es biju daudz nepārlicinātāka. Jutos nepārlicināta par savām spējām, prasmēm, iespējām kaut ko mainīt. Tāpat man trūka empātijas. Nesapratu, kā pēc cilvēki nevēlas mainīties. Izskatās, ka esmu krietni mainījies (*smaida*).

- Es savā darbā gribētu izvairīties no..kā viņu sauca..profesionālās izdegšanas un no...profesionālās...

- Deformācijas?

- Jā, deformācijas. Tā, lai kādā brīdī nepaliktu viss vienalga vai, lai nebūtu uz visiem dusmas vai kaut kāda liela vilšanās.

- Vai pati esi ar to saskārusies līdz šim?

- Īstenībā laikam nē. Mums diezgan bieži notiek supervīzijas un ir iespējams arī sakrājušās problēmas izrunāt ar kolēģiem. Turklāt es cenšos savu personīgo telpu nosargāt, novelkot kaut kādas iekšējas robežas.

Intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kas strādā sociālā darba jomā ilgāk par divpadsmit gadiem

Intervija Nr.1

- **Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?**

- 13 gadus.

- **Tas gan ir daudz. Vai visu šo laiku šajā centrā?**

- Šajā jomā un ar šo mērķa grupu, jā, bet sākumā strādāju nedaudz citā organizācijā. Tur bija komplicēts darbs, ar daudzām grūtībām...Es tur nostrādāju 3 gadus, pēc tam paņēmu divu mēnešu pārtraukumu, un sāku domāt, ka neatgriezīšos sociālajā darbā. Tomēr laikam tā liktenim vajadzēja notikt un es atgriezos un šogad mēs šeit svinēsim manu jubileju darbā – 10 gadi. Esmu šeit no pašiem pirmsākumiem, mēs ar kolēģiem sakām tukšās telpās un tagad ir redzams, kādus rezultātus mēs sasniedzām.

- **Pastāstiet, lūdzu, kāpēc Jūs izvēlējāties šo profesiju? Tieši sociālo darbu.**

- Patiesībā, kad es mācījos, profesijas nosaukums nebija sociālais darbs, jo tajā laikā tas vēl nebija populārs un zināms, jo tie tomēr bija 95-96 gadi, kad tas tikai sāka pamazām attīstīties, un tāpēc, kad es atradu sev programmu, kur gribēju mācīties, tās nosaukums bija man liekas – sociālās aprūpes māsa, tas bija Stradiņos un, protams, tur viss bija ar medicīnisku novirzienu un stipri atšķīrās no mūsdienīga priekšstata par sociālo darbu. Pēc tam vēl es pabeidzu Attīstību, jo sapratu, ka sociālais darbs ir plašs darba loks un, ja strādāt šajā profesijā, noteikti vajadzīga speciāla izglītība. Pēc tam mani aicināja mācīties par maģistru, bet es nolēmu, ka man pietiek un būs labi tāpat ar bakalaura izglītību. Man liekas, ka es to izvēlējos tieši tāpēc, ka man gribējās strādāt ar cilvēkiem, es uzskatu to par savu aicinājumu.

- **Vai tagad Jūs nedomājat turpināt mācības?**

- Laiku pa laikam domāju, taču mana nevēlēšanās vairāk ir saistīta ar Latvijas izglītības sistēmu. Pie mums maģistrs tomēr ir tas, kas bīda zinātņi tālāk, bet es esmu praktiķis, es gribu strādāt ar cilvēkiem un darīt to, kas man padodas.

- **Vai Jūs uzskatāt, ka ar zināšanām, ko sniedz bakalaura grāds, pietiek, lai strādātu sociālo darbu?**

- Nu principā vajadzētu pietikt, ja ir izvēlēta konkrēta mērķa grupa un tad paaugstināt savas zināšanas tikai šajā jomā un ar šo mērķa grupu. Piemēram, es pati ļoti uzmanīgi sekoju izmaiņām un jaunām metodēm un paņēmieniem, kas parādās darbā ar manu mērķa grupu, un ne tikai sociālā darba jomā, bet arī plašāk, gan psiholoģijā, gan pedagoģijā. Protams, paplašināt zināšanas ir nepieciešams, tomēr man liekas, tas ir uz katra profesionāļa

sirdsapziņas, ja viņš ir labs un kompetents darbinieks, tad viņam šī informācija ir svarīga kā gaiss un tā ir daļa no viņa ikdienas dzīves.

- Kā Jūs domājat, kādām rakstura īpašībām būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?

- Ja runāt kopumā, neiedziļinoties mērķa grupas specifiskā, sociālajam darbiniekam jāpiemīt milzīgai pacietībai, spējai apvienot sevī daudzas zināšanas, lomas, prasmei ātri orientēties lietā un ātri sniegt atbildes uz jautājumiem. Runājot par mūsu centru, šeit darbinieki strādā arī kā meistari, kas nozīmē, ka viņi māca arī kādu arodu - šūt, izšūt, spēlēt mūzikas instrumentus un tml.

- Varbūt ir kaut kas vēl? Vēl kādas īpašības?

- Noteikti tā ir spēja savaldīt emocijas, turēt sevi rokās, pacietība- tā par pacietību jau runāju (smējās), neatlaidība. Vēl svarīgi ir neielast sevī negācijas, piemēram, kad klients pasaka kaut ko negatīvu, jāsaprot, ka tas neattiecas personiski uz tevi kā darbinieku, bet tas ir viņa dvēseliskais stāvoklis uz doto brīdi. Es to saprotu tagad, bet sākumā, kad es tikko uzsāku savu darbu, es ļoti tuvu visu ņēmu pie sirds, klientu vārdus, viņu vecāku komentārus, pat vadības norādījumus un tas bija diezgan emocionāli smagi. Visu laiku atrodoties tādā spriedzē, var ātri saskarties ar izdegšanu.

- Vai Jums ir nācies saskarties ar izdegšanu?

- Jā, protams. Es jau nedaudz sāku stāstīt par to, ka es pēc trim darba gadiem, paņēmu pārtraukumu, tas bija tieši izdegšanas dēļ. Tajā laikā es domāju, ka viss, es vairs sociālajā darbā neatgriezīšos, ka vajag mainīt darbu un sākt jaunu dzīvi. Gandrīz nolēmu aizbraukt uz citu valsti, bet man piedāvāja iesaistīties centrā cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem veidošanā un es nezinu kāpēc, bet piekritu. Laikam sirds palīdzēja izvēlēties. Es nostrādāju trīs mēnešus un tajā laikā es iemācījos to, ko stāsta visās supervīzijās, ka aizverot centra durvis, visas darba problēmas un darīšanas jāatstāj darbā. Pēc darba, esmu pilnībā veltīta savai ģimenei, draugiem, atpūtai, savai personiskajai dzīvei. To ir grūti iemācīties, sākumā tas man bija kā izaicinājums, es sevi pierunāju, pieradināju pie tā, ka nedrīkst jaukt darbu ar personisko dzīvi. Tas aizņēma pietiekami daudz laika, lai pilnībā tas darbotos, tomēr tagad, es jūtu, ka tas ir pareizi, jo, kad tu esi jau vienreiz bijis tuvumā tam lūzuma punktam, jau saproti, ka tas tā jādara, ja gribi tālāk darboties šajā jomā.

- Atcerieties, lūdzu, kurš notikums sociālā darba praksē Jūs visvairāk iespaidoja? Kā tas ietekmēja Jūsu raksturu?

- Kaut kāda viena īpaša gadījuma man tāda nav, bet ir tāds, kas atkārtojas ar visiem klientiem. Mūsu klienti saviem vecākiem ir mūžīgie bērni, un pirms mūsu centra, viņiem nav bijis atļauts neko darīt patstāvīgi, visu laiku bija totāla kontrole, kas mēģināja turpināties arī

šeit, bet mūsu darbinieki cenšas to samazināt. Paskaidrot vecākiem, ka tas nav vajadzīgs un nenes pozitīvus rezultātus viņu bērniem. Ka dažreiz, lai bērns būtu laimīgs, savu fanātisko uzmanību vajadzētu nedaudz bremsēt. Gadās arī tā, ka man, runājot ar vecākiem, vajadzēja būt diezgan stingrai un pat rupjai un nežēlīgai, lai viņi uztvertu to, ko es gribu viņiem pateikt, lai viņi to saprastu. Jo šie vecāki viņi ir līdzatkarīgi no saviem bērniem, varbūt bērnam ir kaut kāda sava dzīve, bet viņu vecākiem visa dzīve ir pakārtota bērna dzīvei. (respondenta stāsta gadījumus no darba prakses)

- **Tad sanāk, ka šeit notiek ne tikai darbs ar klientiem, bet arī ar viņu ģimeni?**

- Tieši tā!

- **Un pateicoties tam, Jums ir izveidojusies stingrība sarunās ar vecākiem?**

- Jā, un ne tikai ar vecākiem. Šeit mūsu klienti ir jaunieši ar garīgās attīstības traucējumiem, bet viņiem, tāpat ka jebkuram citam jauniešim, gadās problēmas ar uzvedību, konflikti, agresija. Un tādos gadījumos parasta runāšana nepalīdz, vajag sākumā viņu apturēt, teiksim tā, nebloķēt šo agresiju, un bieži man vienkārši nav citas iespējas, kā tikai strikti visu pateikt. Tas stimulē disciplīnu, un pieradina viņus pie tā ka pastāv noteikumi gan šeit, gan sabiedrībā, un viņiem nav atļauts darīt visu, ko viņiem gribas. Šeit ar daudziem ir labas attiecības izveidojušās, ir tādi klienti, kas atnāca uz centru, kad tas tikai sāka darboties, un ir šeit gandrīz tikpat daudz gadu cik es. Ar viņiem un viņu vecākiem tagad mēs esam ļoti tuvi draugi, viņi atbalsta mūs, mēs viņus, un tas ir patīkami, kad mūsu darbu novērtē pozitīvi.

- **Atceraties, lūdzu, kādas rakstura īpašības Jums piemita, kad Jūs tikai uzsākat strādāt par sociālo darbinieku?**

- Es uzskatu, ka viņas nav īpaši mainījušās, bet ir vairāk papildinājušās. Es esmu no tiem cilvēkiem, kam piemīt plašas darbaspējas, ka es varu vilkt un vilkt visu. Tas arī bija no paša sākuma, tikai tagad pienākumu kļuva vairāk.

- **Tad jau laikam Jūs esat nemitīgi iegrimumsi darbā?**

- Kad es strādāju – es strādāju, kad atpūšos – atpūšos. Bet pirmajos gados tā nebija, sākumā viss bija pakārtots darbam. Es pavadīju darbā daudz vairāk laika nekā vajadzēja, atnākot pirms darba dienas sākuma, un paliekot līdz vēlam vakaram. Es diezgan strikti sevi vērtēju tajos laikos, man likās, ka es pārāk maz zinu, ka man nepietiek pieredzes, dažreiz pat radās šaubas par to, ka es vispār kaut ko daru. Tāpēc es sevi mocīju ar darbu, ņemot pārāk lielu slodzi. Bija gadījumi, kad man pat riebās tas, ko es daru, jo es neredzēju panākumus. Es strādāju, strādāju, kamēr neizdeg, un pēc tam atnāca sapratne ka tā nedrīkst, ka nedrīkst tik kritiski sevi vērtēt, jo viss nav atkarīgs tikai no manis, un es nevarēšu izmainīt visu pasauli. Es biju no tiem cilvēkiem, kas centās visu risināt pa labam, bez niknuma un agresijas, bet pēc tam sapratu, ka tas ir nepieciešams. Sociālais darbinieks nevar būt tikai labs un pozitīvs,

dažreiz vajag pateikt skarbo patiesību, lai cilvēks sāktu kaut ko darīt. Un ar laiku man parādījās tāds kā asums sarunā.

- Kādās vēl īpašības Jums ir attīstījušas pēc tik ilgiem darba gadiem?

- Nu noteikti tā ir pacietība, bez tās mūsu profesijā vienkārši nav iespējams strādāt. Pēc tam spēja strādāt atbildīgi. Es tagad atbildu par visa centra darbību kopumā, bet tas vairs nav kā aprūtinājums, bet tas ir darbs, kurā es ieguldu savu sirdi un dvēseli. Tas ir mans dzīvesveids, man patīk tas, kas šeit notiek. Neskatoties uz to, ka šeit esmu centra vadītāja, skatoties pēc amata apraksta, es nejutos tā. Saviem kolēģiem es visu laiku saku, ka es neesmu viņu direktore, esmu viņu kolēģe, kas strādā ar viņiem kopā un kas pilda dažus uzdevumus, lai sasniegtu kopīgo mērķi un nodrošinātu centra darbību. Ar mani viņi jebkurā laikā var parunāt, ja ir kādi jautājumi vai vēlme. Mēs esam komanda, kas atbalsta viens otru, kas palīdz. Neesmu pārliecināta, ka, ja es strādātu ar citiem, būtu sasniegti tādi rezultāti, kā tagad. Mēs jau kopā ar daudziem darbiniekiem nostrādājām ilgus gadus un kļuvām par ļoti tuviem un labiem draugiem un vispār cenšamies uzturēt šeit draudzīgu atmosfēru gan ar klientiem, gan ar darbiniekiem, jo tā darba atmosfēra, kas valda apkārt, tiek nodota citiem cilvēkiem. Visi to jūt un, ja tā ir pozitīva, tad strādāt un sadarboties ir milzumkārt vieglāk.

- Varbūt ir īpašības, kas ir mazinājušās?

- Tas noteikti ir kautrīgums. Tagad varu runāt par jebkādu tēmu, jebkādā veidā un vienalga kurā vietā. Neērtības sajūta ir pazudusi.

- Varbūt ir īpašības, kuras Jūs gribētu vēl attīstīt nākotnē? Kas varētu būt lietderīgas darbā?

- Principā tagad grūti pateikt, kādas īpašības varētu vēl būt lietderīgas, bet domāju, ka jebkāda īpašība nes pozitīvu efektu, galvenais, lai tā parādītos vajadzīgā situācijā. Strādājot ikdienā, saprotu, ka vajadzīgs vēl daudz psiholoģijas, ar tām vispārējām zināšanām, kas ir, to ir pamaz un jāmācās vēl un vēl... Neatmaidība, vēl mērķtiecīgums un nenovirzība, vienalga, kas ir ceļā, bet mērķim jābūt sasniegtam. Tas nemaz nav viegli, ir lietas par kurām domāju, ka labāk būtu tās pat neuzsākt, bet tomēr pārvarot šaubas un grūtības, sasniedzot rezultātu, saprotu, kā tas bija tā vērts.

- Kā Jūs domājat, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu, Jūsu raksturs attīstītos savādāk?

- Domāju ne pilnībā, bet kaut kādas īpašības būtu savādākas, pilnīgi noteikti, jo mērķa grupa pati par sevi atstāj iespaidu uz cilvēku. Ja es nestrādātu ar cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem, bet, piemēram, strādātu ar maziem bērniņiem, tad varbūt manī attīstītos vairāk maiguma un runāšanas veids būtu citādāks, vairāk kluss, maigs un būtu sava veida mīlestība pret bērniem un iespējams pat mātišķas jūtas. Savukārt, šeit mums ir vairāk draudzīgas jūtas,

tieši tādas, kādu pietrūkst mūsu klientiem. Es domāju, ka jebkura mērķa grupa ievieš savas korekcijas darbinieka raksturā un to vienkārši ir jāpieņem. Patiesībā es domāju, ka darbiniekiem vajadzētu būt atvērtiem un, ja ir kāda īpašība, kas var palīdzēt, to jāattīsta, bet principā, es domāju, ka jebkāda īpašība var būt noderīga – arī nekaunība, neatlaidība, gan tā pati rupjība kādreiz, kas ikdienā it kā nav pielietojama, bet īpašos gadījumos bez tās nav iespējams iztikt. Jebkura īpašība virza cilvēku uz priekšu, tikai jāsaprot, kad ir nepieciešams kādu īpašību atstāt malīnā un sākt izmantot citu. Piemēram, man arī gadās tādi gadījumi, kad vajag saprast, kad klients melo, bet, kad saka taisnību. Es dažreiz jūtos kā detektīvs vai izmeklētājs, pārbaudot visu informāciju, ko saņemu. Tomēr uzskatu, ka sociālajam darbiniekam jāpieņem šai īpašībai filtrēt informāciju un neticēt visam, ko stāsta klients, bet visu pirms to pārbaudot.

- Bet, piemēram, Jūsu darbs neietekmē Jūsu attiecības ar radniekiem un ģimeni?

- Jā, ietekmē. Bieži vien, ja mājās ir kāda situācija, kas mani kaitina, tad bieži vien es reaģēju tāpat kā darbā - paceļu balsi un mēģinu visu kontrolēt un regulēt tā, kā parasti to daru šeit, centrīnā. Tomēr ģimene ir ģimene un tā prasa uzmanību, nedrīkst visu pakārtot darbam, jānāk arī atpūsties.

- Kā Jūs uzskatāt, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt rakstura veidošanos?

- Es domāju, ka nē. Visu laiku tas mainīsies, nāks kaut kas jauns, varbūt būs nepieciešams kādas īpašības aktualizēt, tāpēc būs papildus kaut kas jāpamācās. Tas viss ir ļoti individuāli un ietekmē visu laiku. Tas ir mūsu darba bagātinājums un dzīves pieredze.

Intervija Nr.2

- **Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?**

- Šeit sanāk, ka no 2001. gada augusta.

- **Tad sanāk, ka no paša centra darbības sākuma?**

- Nē! Centrs atvērās 2003. gadā, bet es jau agrāk strādāju, veidoju centru veciem cilvēkiem Vecmīlgrāvī un šeit. Bet diemžēl sākumā šeit neizdevās izveidot centru veciem cilvēkiem, jo tie, kas dzīvoja šeit apkaimē un varēja to apmeklēt, vēlējās iegūt tikai kādu labumu no centra. Piemēram – pusdienas par brīvu, tad viņi atnāktu, cukura līmeni asinīs pārbaudīt, tad arī nāktu, bet, ja ir kāds pasākums, kurā vajadzētu piedalīties – tad nenāktu. Teiksim tā, cilvēki meklēja sev iespēju dabūt kādu labumu, bet nevēlējās piedalīties nekādās aktivitātēs vai nodarbībās, ja nesaņem neko pretim. Faktiski tie cilvēki nepieņēma to, ka šeit varētu būt centrs mikrorajonā, bet toties Vecmīlgrāvī, tur bija pavisam cita situācija, tur cilvēki bija atvērtāki un tur centrs joprojām turpina darboties.

- **Kāpēc tad Jūs tagad strādājat šeit, nevis Vecmīlgrāvī?**

- Tā sanāca, ka šeit mēs nedaudz pamainījām koncepciju un kļuvām par centru cilvēkiem ar demenci. Un uzreiz bija redzams, ka tas darbosies un nesīs cilvēkiem, kam ir šī slimība, labumu, iespēju būt sabiedrībā un mazināt vientulības sajūtu. Es saredzēju to, ko šī vieta var dot cilvēkiem un man vairs negribējās to pamest. Tagad mana sirds ir šeit un es saņemu milzīgu gandarījumu par to, ko es daru. Redzēt, kā cilvēks mainās, kā viņš uzplaukst, pateicoties mūsu darbam, tas ir vislielākais atalgojums un pierādījums, ka mūsu darbs nav veltīgs.

- **Kā Jūs domājat, vai šis darbs ietekmēja Jūsu raksturu? Vai parādījās jaunas rakstura īpašības?**

- Jā, noteikti ietekmēja. Par jaunām nezinu, grūti pateikt, bet tādas, kas bija maz attīstītas, attīstījās vairāk. Kas man šeit patīk, šī vieta dod man iespēju izpaust manas radošās domas. Cilvēkiem patīk, kad es kaut ko stāstu, turklāt šis ir dienas centrs, šeit vajag būt aktīvam, atraktīvam un man tas atgādina manus skolas laikus, kad es spēlēju skolas teātrī. Šeit katra nodarbība ir kā maza uzstāšanās un tas man palīdz atslēgties no ikdienas papīra darba vai organizatoriskajiem jautājumiem un nedaudz pabūt aktiera lomā. Tas man patīk! Turklāt man liekas, ka manī ir kāda daļa no pedagoga, jo visas mūsu tematiskās lekcijas ir diezgan līdzīgas skolas stundām, kas patiesībā klientiem arī patīk, jo viņi sajūt sevi daudz jaunākus. Mani pat dažreiz nosauc par skolotāju. (*smaida*) Bet tiešām tā ir, lai noturētu klientu uzmanību, īpaši darbojoties grupā, uzmanīgi ir jāseko, kāda grupā ir atmosfēra. Turklāt vajadzētu uzmanīgi izvēlēties to veidu, kā ar viņiem sarunāties, dažreiz vajag kaut ko atkārtot vai pateikt skaļāk, pārprasīt vai viss ir saprotams, vai vispār ir interesanti. Tas, protams,

veicina un attīsta prasmi vadīt grupas nodarbības. Pats interesantākais - tas man palīdz organizēt centra darbību, jo, sarunājoties ar kolēģiem, es dažreiz arī izmantoju tos pašus paņēmienus, ko ar klientiem. Mēs par to arī smejamies, ka viss es pabeidzu stādāt ar klientiem un sāku strādāt ar kolēģiem. (*smaida*)

- **Vai ir kādas vēl lomas, ko Jūs apvienojat, strādājot ar šo mērķa grupu?**

- Dažreiz es sevi varu nosaukt par mācītāju, jo bieži vien klienti atnāk vienkārši izrunāties, jo viņiem vairs nav neviena, kam pastāstīt par saviem pārdzīvojumiem. Un tad es klausos. Pa šiem gadiem es iemācījos ļoti labi uzklaut cilvēkus, jo bieži vien viņiem pat padomu nevajag, vajag tikai izrunāties, pat izraudāties un viņi zina, ka es nevienam to nepateikšu un ka viss paliks starp mums. Viņi man uzticas un es to novērtēju.

- **Varbūt ir vēl kādas īpašības, kas ir attīstījušās, teiksim tādas, kas ir vairāk saistītas ar profesionālo darbību?**

- Protams, ja runāt par kādām profesionālām īpašībām, tad tā ir uzmanība, spēja koncentrēties, iedziļināties. Dažreiz tā informācija, ko saka klients, ir tikai daļa no lielā aisberga. Es uzskatu, ka klients ir pirmajā vietā! Es tā strādāju un man ir diezgan sāpīgi, kad es, atnākot, piemēram, pie ārsta vai kādā citā iestādē, redzu to pavisam attieksmi pret cilvēkiem. Un ir ļoti bēdīgi, ka dažreiz klienti to pārnes arī uz mums, uzskatot, ka mēs arī nepievērsīsim viņiem pietiekami daudz uzmanības.

Labi ir arī tas, ka tagad es iemācījos nepievērst uzmanību ļaunai kritikai.

- **Bet agrāk?**

- Agrāk, jā! Mani bija diezgan viegli iespaidot, kā arī izsist no līdzsvara. Bet es ātri sapratu, ka tas traucē manam darbam un es mēģināju tikt vaļā no šīs īpašības. Pakāpeniski, es uzskatu, ka man tas izdevās, jo tagad, runājot ar klientu, esmu noskaņota uz to, ka var parādīties jebkāda informācija un man to jāpieņem.

- **Tagad gribētu uzzināt, kā Jūs domājat, kādām rakstura īpašībām jāpieņem sociālajam darbiniekam?**

- Pacietība, pacietība un vēlreiz pacietība! Protams, atsaucība, vēlme palīdzēt, atbalstīt...bet tomēr pacietība ir pirmajā vietā, jo, strādājot ar klientiem, nekad nav iespējams prognozēt, kā tā sadarbība notiks. Cilvēku ir ļoti daudz un viņi visi ir dažādi, ar saviem uzskatiem, vēlmēm un cerībām. Ar vienu var būt ļoti viegli sadarboties, bet ar citu tik grūti, ka pēc sarunas man noteikti vajadzīgs laiks, lai sakārtotu domas. Vēl ļoti svarīgs ir tas, ka strādājot sociālo darbu, darbinieks ir pakļauts iespējai izdegt darbā, jo sociālais darbs apvieno sevī tik daudz uzdevumus vienam cilvēkam, ka dažreiz tas ir pārāk daudz. Man pašai tā bija, kad es biju vienīgais sociālais darbinieks šeit centrā. Sarunas ar klientiem, dokumentācijas aizpildīšana, atbalsta grupu vadīšana, centra darba organizēšana, tas viss bija ļoti svarīgi, bet

vienam cilvēkam tas ir par daudz. Es atceros savas domas tolaik – es sapratu, ka tas viss ir nepieciešams, bet, lai to izdarītu pietiekami labā kvalitātē, vienkārši trūka laika. Es atceros, kā mani uzaicināja uz kādu izklaides pasākumu, bet man vienkārši nebija spēka un vēlmes. Gribējās norobežoties no visiem.

- Vai tas kaut kā ietekmēja Jūs un Jūsu darbu?

- Jā. Tajā laikā man bija grūti sadarboties ar maniem kolēģiem, jo man visu laiku likās, ka viņi nesaprot to, kas ir jāizdara, ka viņi runā nepareizas lietas un dara visu pārāk lēni. Un vēl mani mocīja tas, ka mēs šeit esam kā atsevišķa maza pasaulīte, praktiski pārāk atdalīti no vadības, pārāk nemanāmi, un tas, protams, neveicina darbu, tas nomāc un tu jūties atstumts un nevajadzīgs. Nav tās kopības sajūtas ar visu pārējo dienestu. Mēs jūtamies šeit vāji, lai kaut ko mainītu. Līdz ar to nebija tādas atbalsta sistēmas, kas varētu palīdzēt mazināt izdegšanu. Un vēl ļoti tracina tas, ka nav izstrādāti visi noteikumi. Katru dienu, atverot e-pastus ir daudz informācijas par to, kā izmainījies kādi noteikumi, grozījumi un labojumi. Pārāk grūti ir izsekot visām izmaiņām un dažreiz man liekas, ka mums arī nevajadzētu to darīt.

- Vai jums ir bijušas supervīzijas?

- Diemžēl, nē. Bet mums paveicās ar to, ka atnāca jauna sociālā darbiniece, ar jaunām idejām. Viņas paradīšanās daudz mainīja uz labo pusi, viņa pārņēma daudzus manus uzdevumus un es tagad varu daudz vairāk pievērst laiku un spēku centra attīstībai.

- Vai tagad Jums ir kāds paņēmiens, kā mazināt izdegšanu?

- Es cenšos distancēties no negatīvām emocijām, lai tas neietekmētu mani, lai man būtu spēks parunāt ar klientiem, jo viņi visu jūt, pat kaut mazas izmaiņas garastāvoklī vai uzvedībā. Pie mūsu klientiem nedrīkst iet ar drūmām domām un sliktu noskaņu, jo viņi ļoti labi absorbē emocijas, īpaši negatīvās un pēc tam tās projicē. Tāpēc no mūsu pašu uzvedības ir atkarīgs tas, kāda atmosfēra valda mūsu centrīnā. Es ļoti uzmanīgi sekoju, kādas ir darba attiecības mūsu kolektīvā, jo mēs jau diezgan daudz laika strādājam kopā un kļūvām par otru ģimeni viens otram.

- Atcerieties, lūdzu, kurš notikums sociālā darbā praksē Jūs visvairāk iespaidoja?

Kā tas ietekmēja Jūsu raksturu?

- Vienu notikumu diez vai atcerēšos, jo to bija pārāk daudz, bet varu pateikt kopumā, kas mani ļoti izbrīnīja cilvēkos.

- Jā, protams, saki, lūdzu.

- Man ļoti nepatīk nekaunīgi cilvēki. Tie, kas mēģina manipulēt ar likumiem un ar maniem pienākumiem.

- Kādā veidā? Varat pastāstīt nedaudz vairāk?

- Piemēram, man jāstrādā līdz sešiem, bet klients atnāk bez piecām minūtēm sešos un vēlas, lai es viņu pieņemu. Protams, es saprotu, ka gadījumi ir dažādi un dzīvē viss var notikt, bet, kad es noteikti zinu, ka viņam bija iespēja ierasties laikā, un ne pēc piektā mana uzaicinājuma. Un rezultātā man nākas aizkavēties darbā, turpināt veidot sadarbību ar viņu, bet uzreiz attieksme ir citādāka. Es nekad to neizrādu, bet ļoti bieži liekas, ka pats klients mani provocē uz konfliktu, parādot ar savu uzvedību, ka viņš neciena manu darbu un varbūt arī mani. Ar tādiem cilvēkiem strādāt ir ārkārtīgi grūti.

- Un Jums ir bijuši daudz tādu gadījumu?

- Neskaitīju, bet tādi bija! Īpaši, kad es strādāju sociālajā dienestā. Es tur neilgi aizkavējos, bet paspēju pamēģināt gan sociālās palīdzības organizatora, gan sociālā darbinieka darbu. Bet pēc tam, es sāku strādāt šeit, un tādu gadījumu man kļuva daudz mazāk.

- Kā Jūs domājat, kādas rakstura īpašības Jums attīstījās, pateicoties šiem gadījumiem?

- Pirmkārt, tā ir pacietība un spēja nereaģēt uz provokācijām. Jo, kad klients ir agresīvs, es esmu tas cilvēks, kuram viņu jānomierina. Tomēr, ja es kopā ar viņu sāksu raudāt un bļaut, kas no tā var sanākt?

- Haoss?

- Tieši tā, un tad ne par kādu sociālo darbu vai palīdzību nevar būt runas. Tāpēc jāsavaldās un ar smaidu jāpieņem viņu, bet, paskaidrojot, ka tā ir pēdējā reize, kad es strādātu ārpus mana darba laika.

- Varbūt ir kādas īpašības, kas ir mazinājušās pateicoties šim darbam?

- Mazinājušās? Man tā uzreiz ir grūti pateikt. Vispār sociālais darbs ir mana otrā profesija. Pirmā man ir medmāsu izglītība un šeit tā ir diezgan noderīga, jo dažreiz vajadzētu izlemt, vai ir nepieciešams izsaukt ātro palīdzību vai mēs paši tiksīm galā.

- Tad sanāk, ka sociālajā darbā vēl ir nepieciešamas papildzināšanas?

- Es uzskatu, ka jebkuras zināšanas var būt lietderīgas, un, ja ir iespēja tās paplašināt, tad to ir jāizmanto. Mūsu centra darbinieki arī laiku pa laikam apmeklē speciālus kursus vai nodarbības, lai nestāvētu uz vienas vietas. Jo tieši tā vienvēidīgā darbošanās un šaurs skatījums uz problēmu var būt par iemeslu to atrisināšanas kavēšanai.

- Vai Jums pašai papildzināšanas palīdzēja attīstīt kādas rakstura īpašības?

- Protams. Zināšanas paaugstina cilvēka kompetenci. Un kopā ar to uzreiz palielinās ticība saviem spēkiem, mazinās bailes, jo vairāk zināšanu, jo lielāka pārliecība, ka tu rīkosies pareizi. Un kas ir pats amizantākais, ka tieši šeit slēpjas ļoti liela problēma, priekš paša cilvēka. Uzskatot, ka viņam ir labas zināšanas, viņš var pārstāt tās attīstīt un sākt strādāt ļoti vienvēidīgi, izdarot daudz kļūdu un nespējot tās pieņemt. Man dzīvē bija tāds gadījums,

es redzēju, ka darbiniecei iet grūti ar gadījumu, tieši tāpēc ka tas nav līdzīgs viņas standarta darbam, redzēju, ka tajā gadījuma vajadzētu rīkoties nedaudz citādāk, kreatīvāk. Kad es viņai to pateicu, viņa vienkārši apvainojās, sakot, ka viņai ir daudz lielāka pieredze un mani padomi nav vajadzīgi. Domāju, ka tas bija lepnums un nespēja pieņemt savas kļūdas, taču pateicoties šim gadījumam, es tagad cenšos ieklausīties kolēģu viedoklī par manu darbību, jo negribas kļūt pārāk aprobežotai savā darbā.

- Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?

- Paskaties uz sienu, tur blakus kalendāram aiz tevis, redzi, tur ir plakāts. Kā tu domā, kas tas ir?

- Godīgi, es tik labi neredzu, bet kas tas ir?

- Tas ir sociālā darbinieka ētikas kodekss. Viņš jau diezgan ilgu laiku tur atrodas un ne velti, jo tas palīdz man neaizmirst, kas es esmu, un kāpēc es izvēlējos šo darbu. Un vēl arī ir amata apraksts, kuru katrs no mums paraksta, un tur arī ir norādīti kādi ir pienākumi, tiesības, kādai jābūt izglītībai un tml.

- Kā Jūs domājat, kas ir pats vērtīgākais šajos sarakstos?

- Vērtīgs ir tas, ka tie vispār ir. Protams, dažreiz ir grūti atbilst visam, kas tur ir aprakstīts, sanāk, ka tur ir gandrīz ideāls cilvēks, bet, kā tu pati zini, ideāla nepastāv, visiem ir savi plusi un mīnusi, bet ir labi, ka ir kopumā aprakstīts tas, kā gribētos, lai rīkotos īsts profesionālis.

- Kādas ir tās īpašības, kas atšķir profesionāli no parasta cilvēka?

- Zināšanas, atbildības sajūta, mīlestība pret savu darbu, vēlme attīstīties...Kas vēl, varbūt spēja pieņemt un labot kļūdas.

- Kā jūs raksturotu sevi tagad, kā sociālo darbinieku, pēc 12 prakses gadiem?

- Oh, cik labs jautājums. Es pat nebiju tādām gatava. Sevi ir daudz grūtāk raksturot, nekā citus.

- Varbūt tomēr pamēģiniet!

- Nu labi. Kāda es esmu? Esmu ļoti nopietna, varbūt no pirmā acu skatiena tā neliksies, jo es daudz smaidu, jokoju, bet visam, kas attiecas uz manu darbu, es veltu daudz uzmanības un pārbaudu daudzas reizes. Esmu vadītāja, un tas prasa daudz atbildības, ne tikai pret sevi, bet pret visu darbību, kā arī tas prasa spēju ātri reaģēt, labi pārzināt centra darbību, pat izdomāt kādus nestandarta problēmas risinājumus. Man ir labs darba kolektīvs, bet man jāseko, lai tur nerastos konflikti un, ja tie ir, tad ātri tos atrisināt, lai tas neietekmētu mūsu klientus.

- Vai Jūsu darbs ietekmē Jūsu attiecības ar ģimeni?

- Ooo, jā, tas protams ir! Dažreiz es pat jūtu, ka mājās es uzvedos gandrīz tāpat kā darbā. Man vajag zināt visu, lai es pilnībā orientētos situācijā, un gadās arī tā, ka es iejaucos manu radnieku privātajā dzīvē.

- Kā es redzu, Jūs perfekti apzināties, kur ir problēmas. Vai Jūs mēģināt kaut kā tās mazināt?

- Man ļoti patīk runāt. Man pat liekas, ka tas arī ir dēļ manas profesijas, jo agrāk es tik pļāpīga nebiju, bet varbūt tas ir vecums, bet es cenšos visu izrunāt, paskaidrot, rast kompromisus, un tas pagaidām palīdz regulēt konfliktus. Nezinu, kā būs nākotnē.

- Varbūt sociālais darbs vēl kaut kā ietekmē Jūsu attiecības ar ģimeni?

- Man prieks, ka mana ģimene atbalsta to, ko es daru un es redzu, ka viņu attieksme pret veciem cilvēkiem ir mainījusies. Parādījās vairāk cieņas pret vecumu un tas ir patīkami. Jo dažreiz pat niknums nāk, kad es braucot sabiedriskajā transportā redzu, cik bezkaunīgi jaunieši attiecas pret veciem cilvēkiem. Un man ir prieks, ka mani bērni un mazbērns nav tādi. Teiksim tā, mani pašu ir izaudzinājuši mani vecvecāki, un no pašas bērnības es iegaumēju, ka vecus cilvēkus ir jāciena un tas ir ne tikai pieklājības jautājums, bet tas ir cilvēciskuma jautājums.

- Tātad Jūs esat šeit arī pateicoties savai dzīves pieredzei?

- Tā ir tikai daļa no taisnības, bet tomēr tas spēlēja diezgan būtisku lomu manā profesijas izvēlē.

- Kā Jūs uzskatāt vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu?

- Es domāju, ka nē. Jo, cik ilgi mēs dzīvojam, tik ilgi attīstāmies un maināmies, un darbs ļoti būtiski ietekmē mūs.

- Tad iznāk, ka sociālais darbs Jūs joprojām maina kā personību?

- Jā, noteikti tā ir! Sociālais darbs, kā jebkurš darbības veids attīstās, un kopā ar tā attīstību, attīstos arī es, jo es sevi uzskatu par daļu no šī procesa un pat nevaru iedomāties, ka es būtu nodarbojusies ar ko citu.

- Vai jūs varētu teikt, ka Jūs esat atradusi savu vietu dzīvē?

- Es ceru, ka, jā! Man tas patīk, un es gribu turpmāk ar to nodarboties.

Intervija Nr.3

- **Cik ilgi, Jūs strādājat par sociālo darbinieku?**

- Gandrīz 19 gadi

- **Pastāstiet, lūdzu, kāpēc Jūs izvēlējāties šo profesiju?**

- Izvēle bija nepronozējama. Tika likvidēts "Rīgas Modeļu nams", kur es strādāju iepriekš. I. Godmanis 1992./93. gadā pieņēma lēmumu, ka ražošana Latvijā nav nepieciešama, mēs tikai būsim starpnieki vispasaules tirdzniecības tīklā. Es biju strādājusi arī Rīgas Modēs, ateljē, un man bija pieredze kontaktos ar klientiem un labas komunikācijas prasmes. Kad tas pārstāja darboties, man tā negaidīti tika piedāvāts darbs Rīgas Oktobra rajona izpildkomitejas Sociālās aprūpes nodaļā. Pēc tam es dažas reizes mainīju darba vietu, bet visu laiku paliku sociālajā dienestā, tikai dažādos rajonos.

- **Kā sociālā darba prakse ietekmē Jūs kā profesionāli un personību?**

- Pirmie trīs gadi bija ļoti smagi: emocionāli, jo es nebiju gatava tādām darbam. Tas ļoti atšķiras no tā, ko es darīju savā pirmajā darbā vietā. Es sajutu, ka man nepietika spēka, zināšanu un pieredzes, lai strādātu ar klientiem. Tikai ar vienām labām komunikācijas prasmēm sociālajā darbā nepietiek. Tad 1996.gadā mani aizsūtīja uz "Attīstība" vasaras skolu, un pēc tam es iestājos studēt. Protams, tas man ļoti palīdzēja, jo es sāku saprast cilvēku uzvedību, kļuva pārliecinātāka par to, ko es daru un man liekas, ka tikai tad, pēc mācībām, es apzinājos, kas īstenībā ir sociālais darbs un ka es nekļūdījos, kad piekritu strādāt šajā jomā. Kā arī vēl viens pluss ir tas, ka es kļuva mierīgāka.

- **Tātad sanāk, ka mācības ir viens no punktiem, kas palīdz attīstīt vajadzīgas īpašības lai strādātu sociālo darbu?**

- Noteikti. Es uzskatu, ka ne tikai sociālajā darbā, bet jebkādā profesijā darbiniekam jābūt speciālām zināšanām, jo katrai profesijai ir sava specifika, un nezinot to, nav iespējams to pilnvērtīgi pildīt.

- **Un kā ar papildizglītību?**

- Tas ir uz katra darbinieka sirdsapziņa. Bet noteikti izglītība un papildizglītība ir ļoti svarīga. Piemēram, mums dienestā bieži piedāvā dažādus kursus, nodarbības vai lekcijas, lai paaugstinātu gan zināšanas, gan darba kvalitāti. Pluss, pateicoties tam, ir iespēja uzzināt kaut ko jaunu, vai pat atkārtot, to kas jau ir piemirsts, tas noteikti ir lietderīgi. Turklāt gribas zināt pēdējos jaunumus, kas notiek mūsu profesijā, negribas strādāt vienvēidīgi.

- **Kādām rakstura īpašībām, pēc Jūsu domām, būtu jāpiemīt sociālajam darbiniekam?**

- Galvenais empātija . Nekādu simpātiju un antipātiju. "Draugs nevar būt klients un klients nevar kļūt, būt draugs". Empātija ir tieši tā īpašība, kas palīdz noturēt objektivitāti, jo

mēs visi esam cilvēki un izvairīties no emocijām nav iespējams. Daži klienti izraisa negatīvas jūtas, citi pozitīvas, bet man visu laiku jābūt objektīvai, un jāmēģina attiekties pret visiem klientiem vienlīdzīgi.

- Varbūt ir vēl kādas īpašības, kurām jāpieņem sociālajam darbiniekam?

- Cieņa pret klientu, tolerance, spēja iedziļināties lietā, laikam ne vienaldzība pret cilvēku bēdām un problēmām. Vēl ir ļoti svarīga spēja atslēgties no darba, nedomāt par klientiem, kad tu esi atvaļinājumā vai brīvdienās. Tas ir ļoti grūti. Zinu pēc savas pieredzes, ka bija gadījumi, kad es pārdomāju par klientiem, ka pat naktīs bija grūti gulēt. Kad biju atvaļinājumā, zvanīju savām kolēģēm, jautāju vai kliente nav atnākusi un ja ir, tad ko stāstījusi. Tas nav pareizi, nedrīkst aizmirst, ka mums ir sava dzīve, ka tas ir tikai darbs, un tam tādām arī jāpaliek. Nedrīkst ļaut darbam ietekmēt savu personīgo dzīvi.

- Jūs teicat, ka nedrīkst ļaut, tad sanāk, ka sociālais darbs ietekmēja jūsu attiecības ar ģimeni?

- Ne tikai ietekmēja, bet arī ietekmē tagad. Ļoti bieži mājās es uzvedos tāpat, ka darbā, mēģinu risināt ģimenes konfliktus ar tam pašam metodēm, ko es lietoju darbā ar klientiem.

- Atcerieties, kāda jūs bijāt, kādas bija jūsu kā jaunā profesionāļa rakstura īpašības, kad jūs tikko uzsākat strādāt par sociālo darbinieku?

- Bija žēlums, žēloju visus – klientus tāpēc, ka viņiem ir tādas problēmas, žēloju sevi, jo nevarēju saprast, kā tikt galā ar visiem darbiem...pabalstu noformēšanu, dokumentu aizpildīšanu. Jo uz katru sarunas stundu ar klientu, man pēc tam vajag vismaz 2-3 stundas, lai to kārtīgi aprakstītu.

- Kādas īpašības ir attīstījušās sociālā darba prakses laikā?

- Novērošana. Analizēšana. Prognozēšana. Izmeklēšanas iemaņas. Prasme nezaudēt kontroli citu nelaimes gadījumā.

- Varbūt kaut kas vēl?

- Nezinu, varbūt spēja pārvaldīt savas emocijas, neparādīt klientam, ko es par viņu domāju. Bet tas ir grūti. Dažreiz gadās arī tādi cilvēki, kam ļoti gribās izteikt visu un pēc tam aiztaisīt kabineta durvis. Bet es to nevaru, man vajag viņus pieņemt un uz klausīt.

- Varbūt ir kādas rakstura īpašības, kuras ir mazinājušās?

- Bailes. Bailes no cilvēkiem, viņu neparedzamās uzvedības. Agrāk, piemēram, man bija diezgan neērti iet apsekošanās, jo nav prognozējams, kas tur varētu notikt. Bija gadījums, kad es kopā ar kolēģi divas stundas sēdējām dzīvoklī kopā ar apreibināto klientu, jo viņš negribēja laist mūs ārā. Vispār daudz kas bija, tāpēc tagad esmu diezgan gatava daudziem situācijās pagriezieniem, pat pie saviem vecajiem klientiem, kurus es labi pazīstu varu iet apsekošanās patstāvīgi, neskatoties uz to, ka pēc reglamenta apsekošanās jāiet divatā.

- **Atcerieties, lūdzu, kurš notikums sociālā darba praksē Jūs visvairāk iespaidoja?**

Kā tas ietekmēja Jūsu raksturu?

- Pirmajos darba gados mani ļoti pievīla viena labi pazīstama kundze, kura izmantoja iespēju nošpikot dokumentu ierakstus, un pēc tam tos interpretēt pēc savas gaumes avīžu rakstos. Kopš tiem laikiem cenšos visu slēpt no klientiem. Vai vismaz lapas apmest uz otru pusi. Tā radās neuzticība pārāk laipniem "draugiem". Bet neuzskatu, ka tas ir slikti, tomēr, es strādāju ar konfidenciālu informāciju, un neizpaust to ir mans uzdevums, tāpēc domāju, ka piesardzība šeit ir vietā.

- **Kuras ir tās īpašības, kuras Jūs gribētu attīstīt nākotnē, kas būtu Jums lietderīgas darbā?**

- Nebūt emocionālai. Jo pārāk liela emocionalitāte, traucē pareizai situācijas uztverei. Pazūd objektivitāte. Gribas kaut kā ieprogrammēt sevi, lai darbotos tikai ar faktiem. Nekādas faktu interpretācijas! Nekādas varbūtības, ka emocijas varētu iztraucēt un novest līdz nepareizam rezultātam!

- **Vai tad sociālajam darbiniekam vispār nevajadzētu būt emocijām?**

- Nu, protams, ka emocijas ir vajadzīgas, bet tomēr sevi vajadzētu kontrolēt, lai tas neietekmētu darbam. Vispār bez emocijām nav iespējams dzīvot, mēs taču esam cilvēki, nevis kaut kādi roboti, bet tomēr darbā ar klientu tam nevajadzētu būt pa priekšu racionālai domāšanai.

- **Vai Jums šķiet, ka, ja Jūs strādātu ar citu mērķa grupu, vai citā institūcijā, Jūsu raksturs būtu mainījies savādāk?**

- Nekad par to nedomāju, bet varbūt tā arī varētu būt. Tomēr katrai mērķa grupai ir kādas savas īpašības, un, piemēram, tā uzvedība un darbības stils, kas ir labs darbā ar bezdarbniekiem, pavisam neder darbam ar cilvēkiem ar garīgas attīstības traucējumiem vai ar bērniem.

- **Ko, pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?**

- Ja sociālais darbinieks apzinās, ka bez tām īpašībām nav iespējams strādāt, tad noteikti tās attīstīt, atjaunot, papildināt un izdarīt visu, lai tās iegūtu. Jo tas palīdzēs viņam pašam atvieglot darba procesu.

- **Vai esat saskārusies ar profesionālo izdegšanu?**

- Ja, protams! Un daudzas reizes, kad ir pārāk daudz darba un ļoti maz laika, lai to izpildītu. Izdegšana ir ļoti nepatīkama lieta, īpaši tad, kad tu to neapzinies. Visi apkārtējie parasti jau sāk pamanīt, ka tev ir kādās problēmas, bet tu turpini uzstāt, ka viss ir kārtībā. Tādos brīžos jau sāk apzināties, ka negribi nevienu redzēt, klienti sāk krist uz nerviem,

negribas ne ar vienu runāt. Atnākot mājās, gribas ieslēgties istabā un vienkārši sēdēt, neko nedarot. Vai tieši pretēji - kaut ko darīt visu laiku, lai pēc tam vienkārši bez spēka iekristu gultā un aizmigtu. Tas ir grūti gan emocionāli, gan fiziski, var parādīties dažādas slimības, piemēram, man vienu reizi ļoti stipri saasinājās gastrīts. Tāpēc vajag sevi nedaudz tomēr saudzēt. Vajag apzināties, ka no tā, ka es sevi tā mocīšu nevienam labāk nebūs, es ne tikai klientam nepalīdzēšu, bet arī sev izdarīšu sliktāk.

- **Varbūt Jums ir kāds paņēmieni, kā Jūs tikāt gala ar izdegšanas pazīmēm?**

- Nekā tāda īpaša nav, bet ļoti palīdz supervīzijā, gan individuālā, gan grupas.

- **Kā Jūs ietekmē darba kolektīvs?**

- Man ir ļoti labs darba kolektīvs, mēs jau kopā strādājam diezgan ilgu laiku un labi viens otru jau pazīstam. Viņi ir tiešām ļoti labs atbalsts, jo, neskatoties uz manu darba pieredzi, es tomēr nevaru zināt visu, un visur orientēties, bet es zinu, ka tie cilvēki ir kompetenti savā profesijā, un, ja man ir vajadzīga palīdzība vai padoms, tad es varu pie viņiem vērsties. Un vispār labas attiecības ar kolēģiem ir svarīgas, jo tas palīdz brīvāk un drošāk justies darba vietā. Apzināties, ka ir atbalsts un cilvēki, kas sapratīs, tas ir svarīgi.

- **Kā Jūs domājat vai sociālais darbs Jūs vēl joprojām maina kā personību?**

- Jā, es jau sāku pamanīt, ka ar katru gadu esmu palikusi vēl vairāk plāpīgāka, parādījusies kaut kāda liekvārdība un dažreiz man pat grūti apstāties. Tas, protams, ir mīnuss, bet pagaidām ar to es neko nevaru izdarīt, jo man ir vajag runāt, man jāprot noturēt un atbalstīt sarunu.

- **Kuras no Jūsu rakstura izmaiņām ir saistītas tieši ar sociālā darbinieka darbu?**

- Ir iegūtas prasmes klausīties. Bet nemāku vairs uzvesties parastā radu vai draugu kompānijā, jo nepārtraukti gribas analizēt citu stāstīto un piemeklēt pakalpojumus, kaut kādu palīdzību, sastādīt rīcības plānu un sekot pēc izmaiņām.

- **Kā Jūs raksturotu sevi tagad kā sociālo darbinieku, pēc 19 prakses gadiem?**

- Esmu darbholiķe. Man visu laiku kaut kas jādara, jādomā, jāseko un esmu tik pieradusi pie tādas dzīves, ka vienkārši nevaru iedomāties kaut ko citādāku.

- **Kā Jūs uzskatāt, vai pastāv robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt cilvēka raksturu?**

- Nē, nekad. To es jūtu, jo neskatoties uz to, ka pagājis tik ilgs laika posms vēl joprojām novēroju citu cilvēku ģērbšanos paradumus, drēbju stilu, šūto izstrādājumu kvalitāti. Bet par sociālo darbu, tā jau ir kā diagnoze – sociālais darbinieks. Pirmo reizi, satiekot svešus cilvēkus, es uzreiz mēģinu uzzināt par viņu ģimenes stāvokli, attiecībām, saprast vai viņi varētu būt mani klienti vai nē. Nav tas labi, bet neko nevar izdarīt savam prātam. Tik ilgu laiku es viņu pieradināju pie tādas domāšanas, un tagad tas viss notiek automātiski.

Intervija Nr.4

- Cik ilgi Jūs strādājat par sociālo darbinieku?

- Ilgi. Šajā centrā strādāju 13 gadus un pirms tam par mājaprūpes vadītāju kādus trīs gadus. Var teikt, ka kopā 16 gadus.

- Jūs jau gandrīz esat kā „sociālā darba veterāns”. Kāpēc izvēlējāties strādāt tieši sociālā darba profesijā?

- Man pamatprofesija bija ārsta palīgs. Es savā būtībā vēlējos kaut ko mainīt un bija pagājis pietiekami ilgs laiks. Es biju strādājusi ātrajā palīdzībā un dzemdību blokā. Šī bija tā joma, kur es gribēju sevi pierādīt.

- Vai bija jau nojausma, ar ko nāksies saskarties, strādājot šajā jomā?

- Jā. Jau strādājot par mājaprūpes vadītāju biju sapratusi to, ar ko nāksies saskarties – kādas būs problēmas, politiskā nostāja, likumdošana.

- Bijāt jau diezgan labi sagatavojusies! Vai sociālais darbs mainīja Jūs kā personību? Kā tieši?

- Noteikti mainīja. Daudzējādā ziņā.

- Vai sociālajam darbiniekam ir jāpiemīt kādam konkrētām īpašībām, lai strādātu sociālo darbu?

- Viena no šādām īpašībām noteikti ir empātija. Tāpat arī spēja ne tikai iejusties situācijā, bet arī paredzēt pāris soļus uz priekšu.

- Vai Jūs jūtat, ka šīs un citas īpašības ir mainījušās, ja salīdzināt, kāda Jūs bijāt, uzsākot sociālā darba praksi, un kāda esat tagad? Vai redzat izmaiņas?

- Rakstura ziņā darbs varbūt mani vairāk ir ietekmējis nevis kā sociālo darbinieku, bet kā administratīvo darbinieku. Varbūt lielāka ir kļuvusi konkrētība, kategorisms, līdzjūtība, līderisms.

- Varbūt Jums ir bijis kāds notikums, kas Jūs ir ietekmējis kā personību, Jūsu raksturu, kādu īpašību?

- It kā nav bijis, bet es laikam esmu iemācījusies darbu nenest uz mājām. Bet tas nāk tikai ar laiku. Kad tikko esi beidzis skolu, sociālie darbinieki mēģina šādā veidā sevi pasargāt, bet parasti tas neizdodas, kamēr tu neesi dzīves laikā gana sistis un analizēts, kamēr neesi izgājis cauri dažādām situācijām. Tas viss nāk ar laiku, ar pieredzi, ar stāžu.

- Vai ir kādas īpašības, kuras Jūs laika gaitā vēlētos attīstīt vai mainīt? Tieši tās īpašības, kas nepieciešamas sociālā darba praksē?

- Attīstīt es gribētu kaut kādas prasmes, bet raksturā...varbūt kategorismu mazāk, iejūtību vairāk. Bet tas ir atkarīgs no tā, kāds gadījums, kāda problēma, kāda situācija.

- Vai Jūs uzskatāt, ka ir kaut kāda robeža, kad darbs pārstāj ietekmēt sociālā darbinieka raksturu?

- Es domāju, ka katram cilvēkam mainās raksturs dzīves laikā. Nav tā, ka viņš tikai kā piedzimst, tāds būs. Katrs likteņa pavērsiens spēj izmainīt cilvēku.

- Kā Jums liekas, vai visiem tiem cilvēkiem, ar kuriem Jūs mācījāties kopā sociālo darbu, piemita šīs sociālajam darbiniekam nepieciešamās īpašības?

- Es, ja godīgi, neko tādu nepamanīju. Laikam nepievērsu uzmanību. Visi bija jauki un saprotoši cilvēki un man liekas, ka, ja viņiem arī trūka kaut kā, tad, vēloties strādāt tieši sociālo darbu, viņi noteikti laika gaitā attīstījās.

- Ko pēc Jūsu uzskatiem, darīt sociālajam darbiniekam, ja viņam trūkst kādas sociālajā darbā nepieciešamās īpašības?

- Man jau šķiet, ka cilvēks, kurš neprot tā īsti komunicēt ar cilvēkiem un nevēlēsies mainīties līdzī darbam, tāpat neizvēlēsies šādu jomu, bet, ja arī izvēlēsies, tad ātri vien sapratīs, ka tas nav viņa lauciņš un mēģinās kaut ko citu. Varbūt, ja trūkst rakstura, lai sadarbotos ar cilvēkiem, var strādāt kaut kur administrācijā vai sociālās palīdzības organizēšanā.

- Vai Jūs uzskatāt, ka sociālajam darbam nepieciešamās īpašības kaut kur ir aprakstītas?

- Ja cilvēks ir aizgājis mācīties par sociālo darbinieku, tad viņam jau ir kādas rakstura īpašības, kas šajā jomā ir nepieciešamas. Un katram cilvēkam ir sava rakstura bagāža, ar ko viņš iet mācīties. Ko viņš izkops, kāds viņš paliks..tas ir tikai katra cilvēka ziņā. Bet tā domāju, ka nekur aprakstīts nav un nekad arī nebūs. Jo kurš gan ir spējīgs būt Dieva tā kunga vietā un izlemt – tā, tu būsi derīgs, bet tu nebūsi derīgs (*smejās*), jo ir jau dažādas jomas. Cilvēks varbūt nespēj tik daudz sadarboties ar cilvēkiem, nespēj būt tik iejūtīgs, bet viņš var lieliski apstrādāt dokumentus, spēj būt analītisks. Galvenais ir atrast nišu, kurā cilvēks spēs sevi realizēt.

- Vai esat saskārusies ar profesionālo izdegšanu, deformāciju?

- Ļoti bieži. Esmu pabeigusi arī gešaltterapijas kursus un pati vadu supervīzijas ne tikai sociālajiem darbiniekiem, bet arī bāriņtiesas speciālistiem, tiesu speciālistiem, policistiem, skolotājiem un redzu, cik ļoti darbs ietekmē ikvienu cilvēku. Šī sadegšana parādās arvien vairāk. Dotajā momentā tas ir saistīts ar krīzi – ar palielināto slodzi, darbinieku samazināšanu, ar mazo vadītāju iejūtību..un viss paliek aizvien smagāk, nolaistāk. Un cilvēki, kas šajā jomā strādā, bieži vien ir asi, skarbi, „tālāk pasūtoši”.

- Un kā Jūs pati tiekāt galā ar profesionālo izdegšanu?

- Man kompromiss ir tas, ka es pati vadu šīs supervīzijas. Man ir pilnvērtīga ģimene, kur es varu gūt spēku. Man ir arī pietiekoši daudz vaļasprieku, kur es varu aizmirst par darba problēmām.

- **Vai profesionālā izdegšana ietekmē arī raksturu? Kā tieši?**

- Protams. Ja cilvēks nav tik stiprs savā raksturā, ja viņam nav atbalstošās sistēmas izteiktas, tad viņam ir ļoti grūti tikt pāri tiem pārdzīvojumiem.

Rakstura īpašības, kurām pēc respondentu uzskatiem būtu jāpiemīt sociālajiem darbiniekiem

	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
>1 gadam	Objektivitāte	tolerance	<i>Empātija</i>	<i>Atsaucība</i>
	līdzsvarotība	sapratne	Pozitīvisms	Kreativitāte
	Atbildīgums	cilvēcīgums		Atvērtība
	<i>Stingrība</i>	ieciētība		
		sabiedriskums		
6-12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	<i>Stingrība</i>	tolerance	<i>Empātija</i>	Kreativitāte
	Racionalitāte	mierīgums	Iejūtība	Prasīgums
	līdzsvarotība	pacietība	Jutīgums	Drosme
	Konsekvence	godīgums	Labsirdība	<i>Atsaucība</i>
		cilvēcīgums	Sīrsnība	Atvērtība
		draudzīgums		Izpalīdzība
				Laipnība
<12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	Paškontrole	pacietība	altruistiskums	<i>Atsaucība</i>
	<i>Stingrība</i>		<i>Empātija</i>	Uzmanīgums

				Neatlaidība
				Daudzpusīgums
				Mobilitāte
				Elastīgums
				Komunikabilitāte

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā divas reizes

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā trīs reizes jeb kā svarīgu īpašību ir atzinuši visās trijās respondentu grupās

Autoru izstrādāta tabula

Avoti: intervijas ar respondentiem

Rakstura īpašības, kas respondentiem ir mainījušās vai attīstījušās sociālā darba ietekmē

	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
>1 gadam	Precizitāte	tolerance	<i>Empātija</i>	Patstāvība
	<i>atbildīgums</i>		Pozitīvisms	<i>Uzmanīgums</i>
	Kritiskums			Atvērtība
	paškritiskums			Komunikabilitāte
	<i>Paškontrolē</i>			<i>Daudzpusīgums</i>
6-12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	<i>Paškontrolē</i>	tolerance	<i>Empātija</i>	Komunikabilitāte
	<i>atbildīgums</i>	mierīgums		Prasīgums
	pašpārliecinātība			Stingrība
				Piekāpība
				<i>Daudzpusīgums</i>
				Patstāvība
				<i>Uzmanīgums</i>
<12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	<i>atbildīgums</i>	pacietība	<i>Empātija</i>	Elastīgums
	Mērķtiecība			Neatlaidība
	Kritiskums			<i>Daudzpusīgums</i>

	Objektivitāte			<i>Uzmanīgums</i>
	<i>Paškontrole</i>			Mierīgums
				Kreativitāte

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā divas reizes

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā trīs reizes jeb kā svarīgu īpašību ir atzinuši visās trijās respondentu grupās

Autoru izstrādāta tabula

Avoti: intervijas ar respondentiem

Rakstura īpašības, kas respondentiem ir mazinājušās sociālā darba ietekmē

	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
>1 gadam		skeptiskums	<i>Pakļāvība</i>	Aizkaitināmība
			Jūtīgums	Steidzīgums
			Noraizētība	
6-12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	Naivums		<i>Pakļāvība</i>	Nekomunikabilitāte
	Nepatstāvība		Bailīgums	Impulsivitāte
				Atvērtība
<12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	Naivums		<i>Pakļāvība</i>	
	nepārliecinātība		iespaidojamība	
			Bailīgums	

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā divas reizes

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā trīs reizes jeb kā svarīgu īpašību ir atzinuši visās trijās respondentu grupās

Autoru izstrādāta tabula

Avoti: intervijas ar respondentiem

Rakstura īpašības, kuras respondenti vēlētos mainīt nākotnē

	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
>1 gadam	pašpārlicinātība	stingrība	Empātija	Drosme
	Objektivitāte	striktums		Pieklājība
	Racionālisms	pacietība		Mierīgums
	Līdzsvarotība			
6-12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	Paškontrolē	pacietība	Empātija	Pieklājība
	Mērķtiecība			Precizitāte
	pašpārlicinātība			Kreativitāte
<12 gadiem	Prāts	Attieksme	Jūtas	Darbība
	Paškontrolē		Iejūtība	Neatlaidība
	Kategorisms			
	mērķtiecība			

īpašība – atkārtojas īpašību pārskaitījumā divas reizes

Autoru izstrādāta tabula

Avoti: intervijas ar respondentiem

Diplomdarbs "Sociālā darba profesijas ietekme uz sociālā darbinieka raksturu"
izstrādāts LU Sociālo zinātņu fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinām, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai
norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autori: Santa Morozova, 20.04.2012.

Irina Gorohova, 20.04.2012.

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: lektore M.soc.d. Evija Apine _____

/paraksts/

Recenzents: lektore M.soc. Līga Rasnača _____

/paraksts/

Darbs iesniegts Socioloģijas nodaļā 20.04.2012.

Metodiķe: Anete Alksne _____

/paraksts/

Darbs aizstāvēts diplomdarba gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____.____.2012. prot. Nr. _____, vērtējums _____

Komisijas sekretāre: lektore Evija Apine _____

/paraksts/