

## Sociālā darbinieka intervences rezultativitāte darbā ar pilngadīgām personām, kurām ir nodarbinātības problēmas

*Natalja Dmitrijeva, Ilvija Razgale*

*Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, Latvija*

**Ievads.** Darba rezultativitātei ir nozīmīga loma sociālā darba efektivitātes un kvalitātes novērtējumā, darba organizācijas uzlabošanā, kā arī sociālajā politikā. “Profesionālās sociālā darba attīstības pamatnostādņēs 2014.–2020. gadam” ir teikts, ka nav noteikti adekvāti slodzes kritēriji un rezultatīvie rādītāji sociālā darba praksei sociālajā dienestā, kā arī sociālajos dienestos nepietiekama ir rezultātu uzraudzība, novērtēšana u. tml.

Sociālo darbinieku intervences rezultativitātes kritēriji un rādītāji ir ārkārtīgi svarīgi ne tikai augstas profesionalitātes un dažkārt darbinieku pamata kompetenču trūkuma kombināciju pārvarēšanai, bet arī profesionālās darbības pozitīvas motivācijas veidošanai. Vērtējot intervences rezultativitāti, novērtēšanā iespējams atpazīt tā sauktos “kritiskos punktus”, kuriem ir izšķiroša loma darba kvalitātes un efektivitātes (rezultativitātes) ietekmēšanā. Pievēršot uzmanību šiem punktiem, organizācijas vadītājs un darbinieki var īstenot būtiskas pozitīvas izmaiņas, tādējādi taupot spēkus, laiku un resursus. Protams, intervences rezultativitāte nav viegli nosakāma, jo pats darba rezultāts bieži vien nav viennozīmīgs.

**Darba mērķis, materiāli un metodes.** Noskaidrot, kas norāda uz sociālā darbinieka intervences rezultativitāti darbā ar pilngadīgām personām, kam ir nodarbinātības problēmas.

Pētījums tika veikts Rīgas Sociālā dienesta teritoriālajos centros. Pētījumā tika analizētas klientu lietas, kā arī notika daļēji strukturētas intervijas ar sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā ar minēto klientu mērķa grupu, un ar ekspertiem par pētījuma pamatjautājumiem un pētījumā iegūtajiem rezultātiem, kas tika analizēti.

**Rezultāti.** Saskaņā ar pētījumā iegūtajiem rezultātiem sociālā darbinieka intervences rezultativitāte tiek noteikta ar sociālo darbinieku (profesionalitātes un personības) un klientu saistītajiem faktoriem, tostarp – ar abu iesaistīto pušu ieinteresētību risināt problēmas, kā arī darbinieka prasmi motivēt klientu un klienta motivācijas līmeni un tā dinamiku, kā arī organizatoriskiem un institucionāliem faktoriem.

Sociālie darbinieki uzskata, ka nozīmīgs veiksmīgas intervences nosacījums ir darbinieku saliedētība, savstarpējs atbalsts un organizētās kovīzijas, kā arī klienta motivācija risināt savas problēmas. Sociālo darbinieku un ekspertu viedokļos attiecībā uz to, kas norāda uz sociālā darbinieka intervences rezultativitāti darbā ar pilngadīgām personām ar nodarbinātības problēmām, pastāv nelielas atšķirības. Pētījumā tika noskaidrots, ka trūkst vienotas metodikas, kurai atbilstīgi būtu nepieciešams strādāt ar personām, kam ir nodarbinātības problēmas. Tas ir attiecināms gan uz intervences procesu, gan tā novērtēšanu. Eksperti vienprātīgi uzskata, ka sociālā darbinieka intervences rezultativitātes novērtēšana darbā ar pilngadīgām personām ar nodarbinātības problēmām ir saistīta ar grūtību virkni, tostarp neskaidrām sociālā darba prakses robežām, iegūto datu vispārināšanas neiespējamību, novērtēšanas rādītāju noteikšanas grūtībām u. tml. Savukārt šādam uzstādījumam piekrīt tikai daži sociālie darbinieki. Tika konstatēts, ka starp sociālajiem darbiniekiem un vadību ir nepietiekama atgriezeniskā saite par sociālo darbinieku intervences novērtēšanu un tās lietderīgumu pakalpojuma kvalitātes uzlabošanas ziņā. Bet, analizējot klientu lietas, bija iespējams noteikt tendences un aktuālākās problēmas, veikt sociālo darbinieku vispārīgo darba apkopojumu, kā arī atklāt pieņemto lēmumu pamatotību.

**Secinājumi.** Sociālā darbinieka intervences rezultativitātes rādītāju noskaidrošana un pētīšana ir noderīga prakses uzlabošanai un sociālā darba profesijas attīstīšanai.