

## Sociālā darba pakalpojums stacionārajā ārstniecības iestādē

*Maija Bērziņa, Lolita Vilka*

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

**Ievads.** Saskaņā ar Pasaules Veselības organizācijas definīciju "veselības aprūpē nodarbinātie ir visi tie, kas nodarbojas ar darbībām, kuru galvenais nolūks ir uzlabot veselību cilvēkiem. Tie ir arī veselības vadības un atbalsta darbinieki, piemēram, slimnīcu administratori, reģionu veselības aprūpes vadītāji un sociālie darbinieki, kas veltī visu vai daļu sava laika, lai uzlabotu cilvēku veselību". Lai gan sociālā darbinieka profesija Latvijā attīstās jau 20 gadu, sociālā darbinieka profesionālā identitāte ārstniecības iestādē ir definēta visumā neskaidri, kaut arī stacionārajās ārstniecības iestādēs ir paredzēts sociālais darbinieks un tam ir noteikts ārstniecības atbalsta personas statuss. Valstī pastāv vairāku veidu risinājumi (modeļi) sociālajam darbam stacionārā ārstniecības iestādē. Taču vienlaikus pastāv arī neviennozīmīga izpratne par sociālā darbinieka pienākumiem, uzdevumiem un atbildībām.

**Darba mērķis.** Izanalizēt dažādos sociālā darba modeļus stacionārās ārstniecības iestādēs un noskaidrot sociālo darbinieku un ārstniecības personu izpratni par sociālā darbinieka darba pienākumiem un atbildību stacionārā ārstniecības iestādē.

**Metodes.** Dokumentu analīze, intervijas un anketēšana.

**Rezultāti.** Dati tika iegūti, analizējot pieejamo dokumentāciju, intervējot slimnīcu sociālos darbiniekus un speciālistus – ārstniecības personas (kopskaitā 21) no 13 Latvijas stacionārajām slimnīcām, kuras sniedz diennakts neatliekamo medicīnisko palīdzību. Viedokļu noskaidrošanai notika arī četras ekspertu intervijas.

Sociālā darba pakalpojums ārstniecības iestādēs visbiežāk tiek organizēts trijos veidos: kā slimnīcas iniciatīvas modelis, pašvaldību algoti sociālie darbinieki un deleģēšanas līgumu modelis. Paula Stradiņa Klīniskajā universitātes slimnīcā 2000. gadā pirmoreiz tika izveidots sociālais dienests slimnīcā. Tas ir slimnīcas iniciatīvas modelis, kura stiprās puses ir: "ciešāka sadarbība ar medicīnas speciālistiem", "komandas darbs", "regulārs kontakts ar pacientiem / klientiem", "darbiniekiem lielākoties ir papildizglītība medicīnā, jo joma ir specifiska". Latvijā izplatītākais modelis ir pašvaldības algoti sociālie darbinieki slimnīcās. Šāda prakse sevi ir pierādījusi arī citās valstīs. Ar 2013. gadu tiek piedāvāts arī Pārvaldes uzdevumu deleģēšanas līgumu modelis. Tā priekšrocība ir pašvaldības līdzatbildības dalīšana ar ārstniecības iestādi, ir izdalīti speciāli resursi deklarēto pacientu sociālo problēmu risināšanai, sociālajam darbiniekam vienas pakļautības apstākļos iespējama operatīvāka darba organizācija un kontrole, veidojas sadarbība ar ārstniecības iestādes personālu.

**Secinājumi.** Neraugoties uz modeļu atšķirībām, stacionārā ārstniecības iestādē sociālo darbinieku funkcijas un pienākumi ir vienlīdz plaši: sākot ar pacienta sociālās situācijas un sociālo vajadzību novērtēšanu, sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu pieprasījumu sagatavošanu pašvaldības sociālajiem dienestiem, psihosociālā atbalsta sniegšanu pacientiem un viņu ģimenēm, aprūpes personāla konsultēšanu un izglītošanu, līdz pat pacienta / klienta interešu pārstāvēšanai citās iestādēs, sociālās aprūpes nodrošināšanai dzīvesvietā vai institūcijā pacientam pēc izrakstīšanas no ārstniecības iestādes. Šobrīd sociālais darbs ārstniecības iestādē tiek vairāk fokusēts uz pakalpojumu piešķiršanu. Tomēr sociālā darba pakalpojumu kvalitātes interesēs ir svarīgi normatīvā līmenī aktualizēt jautājumu par sociālo darbinieku kompetences definēšanu un profesionālo identitāti ārstniecības iestādes specifiskajos apstākļos.