SOCIALINIO DARBO IŠŠŪKIAI IR REFORMOS

Dirbu socialinio darbo srityje apie 20 metų ir per mano darbo praktiką tenka susidurti su įvairiomis žmonių grupėmis. Pagrindiniai mano pagalbos gavėjai yra senyvo amžiaus ir senyvo bei darbingo amžiaus asmenys, turintys įvairią negalią. Teikiant pagalbą, dažnai tenka dirbti ir su šeimos nariais. Stengiuosi žmonėms padėti susidoroti su gyvenimo sunkumais, juos motyvuoti savarankiškai spręsti savo problemas, sudaryti sąlygas, kad jie kuo ilgiau galėtų gyventi savo namuose ir išvengti ilgalaikės institucinės globos. Kad pagalbos teikimas vyktų kokybiškai bei efektyviai, reikia būti ir dirbti arčiau žmonių, kas leidžia operatyviai reaguoti į pagalbos prašymus arba į sudėtingas susiklosčiusias situacijas. Todėl norėčiau pasidalinti savo įžvalgomis apie vykdomą Lietuvoje, tame tarpe ir Vilniuje socialinio darbo reformą. Neradau informacijos ar buvo atliktos studijos, pakviesti konsultacijoms socialinio darbo specialistai (teoretikai ir praktikai) dėl Socialinio darbo reformos būtinumo bei pagrįstumo.

Socialinio darbo iššūkiai ir reformos yra svarbūs aspektai, kurie paveikia socialinio darbuotojo darbą, socialinių paslaugų kokybę ir socialinę gerovę. Pasaulio ir vietos lygmeniu didėja socialinių problemų mastas, tokių kaip senstanti visuomenė, skurdas, priklausomybės, smurtas šeimoje ir migracija, kurios reikalauja sudėtingų ir kompleksinių sprendimų. Didėja reikalavimai užtikrinti, kad paslaugos būtų prieinamos ir kokybiškos, tačiau tam dažnai trūksta resursų ir koordinacijos, dažnai socialinės paslaugos susiduria su biudžeto trūkumu, kas riboja socialinių paslaugų kokybę ir prieinamumą. Socialiniams darbuotojams dažnai trūksta nuolatinio mokymo, naujausių žinių ir gebėjimų dirbti su naujomis problemomis ar grupėmis. Darbas su pažeidžiamomis grupėmis emociškai sunkus, todėl dažnai socialiniai darbuotojai susiduria su perdegimu ir profesine izoliacija. Darbas su jautriomis situacijomis reikalauja nuolatinio etikos ir teisės žinių atnaujinimo.

Vilniuje vykdoma socialinio darbo reforma, siekia užtikrinti, kad socialinės paslaugos būtų lengvai prieinamos visiems reikalingiems asmenims, ypač socialiai pažeidžiamoms grupėms. Diegiamos nuolatinio mokymo programos, siekiant stiprinti socialinių darbuotojų kompetencijas ir gebėjimus dirbti su naujomis problemomis. Reformos dažnai apima naujus finansavimo būdus, siekiant užtikrinti stabilų ir pakankamą finansavimą socialinėms paslaugoms. Stengiamasi sukurti tarp sektorių bendradarbiavimo sistemas, kad socialinės, sveikatos ir švietimo paslaugos būtų suderintos ir veiksmingai teikiamos. Reformos siekia įtraukti socialinius darbuotojus ir pažeidžiamas grupes į sprendimų priėmimą, užtikrinant jų teisę dalyvauti ir būti išgirstiems. Naudojami nauji technologiniai sprendimai, kad paslaugos būtų efektyvesnės ir prieinamos.

Socialinio darbo iššūkiai reikalauja nuolatinio prisitaikymo, profesionalumo ir inovacijų, o reformos siekia pagerinti paslaugų prieinamumą, kokybę ir socialinę įtrauktį. Sėkmingos reformos priklauso nuo politinės valios, finansinių išteklių ir bendruomenės įsitraukimo.

Socialinių paslaugų centralizavimas Lietuvoje ir Vilniuje yra strateginis žingsnis, siekiant pagerinti socialinės pagalbos teikimą ir efektyviau valdyti išteklius. Štai keletas svarbiausių aspektų apie šį procesą:

Strategijos iškelti tikslai ir prognozuojama nauda:

- Pagerinti paslaugų prieinamumą gyventojams, suteikiant visą reikiamą pagalbą vienoje vietoje.
- Supaprastinti administracinį procesą ir sumažinti biurokratiją.
- Efektyviau paskirstyti išteklius ir užtikrinti kokybiškesnes paslaugas.

Planuojami organizaciniai pokyčiai:

- Socialinių paslaugų centrai gali būti sujungti į vieną ar kelias centralizuotas institucijas.
- Sukuriamos specializuotos darbo grupės ir padaliniai, atsakingi už skirtingas paslaugų sritis.

Bus teikiamos paslaugos:

- Parama šeimoms ir vaikams
- Pagalba senyviems ir neįgaliems asmenims
- Socialinė pagalba skurdo prevencijai
- Krizių situacijų valdymas

Reformos privalumai ir iššūkiai:

- Privalumai: didesnis koordinavimas, greitesnė pagalba, geresnis duomenų valdymas.
- Iššūkiai: darbuotojų perkėlimas, infrastruktūros plėtra, gyventojų informavimas ir adaptacija prie naujos struktūros.

Aktualios iniciatyvos Vilniuje:

- Miesto savivaldybė nuolat tobulina socialinių paslaugų teikimo modelius.
- Planuojama kurti vieno langelio principu veikiančius centrus, kur gyventojai galėtų gauti įvairią pagalbą vienu apsilankymu.

Ateities perspektyvos:

- Skaitmenizacija ir elektroninių paslaugų plėtra.
- Bendradarbiavimas su nevyriausybinėmis organizacijomis ir socialiniais partneriais.
- Tolesnė infrastruktūros ir paslaugų plėtra, siekiant užtikrinti visapusišką pagalbą Vilniaus gyventojams.

Vykdant Vilniuje socialinių paslaugų reformą ir centralizavimą, neseniai iš Vilniaus miesto savivaldybės gautas finansavimo patvirtinimas, leidžiantis įkurti naują, šviesų ir modernų Socialinių paslaugų centro (toliau Centras) padalinį. Buvo paskelbta, kad šis sprendimas nuodugniai apgalvotas, kilęs iš visų Centro darbuotojų siekio užtikrinti geresnes darbo sąlygas kiekvienam darbuotojui. Naujame padalinyje po vienu stogu įsikurs Pilaitės, Lazdynų, Grigiškių, Panerių, Karoliniškių, Vilkpėdės ir Justiniškių seniūnijų Centro darbuotojų komandos. Buvo paaiškinta, kas naujas padalinys pagerins darbuotojų darbo sąlygas, sukurs patogią aplinką. Asmenims su negalia bus lengva patekti į naują padalinį. O bendras darbas vienoje vietoje palengvins kasdienes užduotis ir skatins bendradarbiavimą bei efektyvesnę komunikaciją.

Tačiau, visuomenės senėjimas yra viena didžiausių problemų su kuriomis susiduria visos pasaulio valstybės, tarp jų ir Lietuva. Didėjant pagyvenusio amžiaus bei asmenų su negalia skaičiui, didėja ir socialinių paslaugų šitiems asmenims poreikis. Centrinė valdžia deleguoja savivaldybėms didžiąją dalį atsakomybės už socialinių paslaugų organizavimą. Decentralizuojant paslaugų teikimą yra įžvelgiama daugiau privalumų, negu paslaugas teikiant centralizuotai. Savivaldybės planuoja, organizuoja, teikia paslaugas bei priima sprendimus, susijusius su socialiniu paslaugų teikimu.

L. Žalimienė, A. Juškienė ir R. Lazutka ir kt. yra žinomi kaip socialinio darbo pradininkai Lietuvoje. Jie prisidėjo prie socialinio darbo kaip profesijos plėtros, mokymo ir teorijos formavimo. Jų darbai ir iniciatyvos padėjo pagrindus socialinio darbo plėtrai Lietuvoje, skatino socialinių problemų sprendimą ir socialinio darbuotojo vaidmenį visuomenėje. Socialinio darbo teoretikai ir praktikai dažnai aptaria socialinių paslaugų decentralizavimą kaip svarbų elementą siekiant pagerinti paslaugų prieinamumą, veiksmingumą ir prisitaikymą prie vietinių poreikių. Nors individualūs požiūriai gali skirtis, pagrindines idėjas ir principus galima apibūdinti taip: decentralizuotas paslaugų teikimas leidžia geriau atsižvelgti į vietines bendruomenes ir jų specifinius poreikius. Decentralizacija skatina vietinių įtraukimą, sklandesnį sprendimų priėmimą ir didesnį paslaugų efektyvumą. Padeda sumažinti centralizuotų agentūrų naštą ir jų galimą neveiksmingumą. Skatina inovacijas ir kūrybiškumą vietiniuose lygiuose.

Vilniuje virš 20 metų kiekviename mikrorajone veikia Socialinių paslaugų centro padaliniai, kuriuose mikrorajono gyventojai gali gauti socialines paslaugas, konsultacijas, reikiamą informaciją. Padaliniai veikia gan sėkmingai. Gal ne visuose padaliniuose yra idealios darbo sąlygos darbuotojams, bet daugumoje patalpos atnaujintos, suremontuotos, pagaminti baldai, įrengti pandusai, sutvarkyti privažiavimai. Darbuotojai nesupranta, kodėl reikia griauti kas veikia gerai, efektyviai ir arti paslaugų gavėjų, kur gyventojams paslaugos yra pasiekiamos ir prieinamos. Reikalui esant, socialiniai darbuotojai gali operatyviai reaguoti į pagalbos prašymus. Gal vertėtų atnaujinti padalinių patalpas, kurios yra prastos būklės, kuriuose nėra labai tinkamų darbo sąlygų. Taip, Vilniuje didelė problema su laisvomis patalpomis, tačiau kiekviename mikrorajone statomi nauji daugiabučiai, kuriuose aplinka yra pritaikyta asmeniniams poreikiams (yra pandusai, nuvažiavimai). Savivaldybė duoda leidimus statyboms, galbūt galima susitarti, kad investuotojai dalį patalpų perleistų Savivaldybei (pirkimas, nuoma ar kt.). Tada ir darbo sąlygos darbuotojams bus labai geros ir padalinys bus šalia gyventojų, prieinamas kiekvienam Vilniaus miesto gyventojui. Manau toks sprendimas būtų daug pigesnis nei naujo padalinio įkūrimas. Naujas Centro padalinys apjungs 7 Vilniaus mikrorajonus, ar įsivaizduojate kokia tai teritorija ... didžiulė. Dar tiksliai nežinoma kuriame rajone įsikurs naujas padalinys, kalbama, kad Lazdynuose.

Centre dirba apie 400 darbuotojų. Centro Administracijai, Bendrųjų reikalų bei Finansų skyriams darbo pobūdis yra kabinete. Centre dirba maždaug 160 individualios priežiūros darbuotojų, kurių darbo pobūdis - paslaugų teikimas mikrorajono teritorijoje. Darbo metu darbuotojams atsiranda poreikis atlikti gamtinius reikalus, pasiimti darbo apsaugos priemones, pavalgyti šilto maisto, kartais

net truputį pailsėti. Šiuo metu jie tai gali padaryti savo skyriaus padaliniuose, kurie randasi mikrorajono teritorijoje. Pagalbos šeimai, Socialinio darbo ir Socialinių paslaugų namuose skyriuose dirba apie 130 vyresniųjų socialinio darbo organizatorių ir socialinių darbuotojų, kurių darbo pobūdis irgi susietas su teritorija, jie turi lankyti savo mikrorajono gyventojus dėl labai įvairių klausimų ir užduočių. Ar šitiems darbuotojams darbo sąlygos bus pagerintos, ar pablogintos? Ar visi paslaugų gavėjai (t. t. senyvo amžiaus, asmenis su negalia, daugiavaikės šeimos) galės pasiekti naują padalinį, pvz. iš Grigiškių ar Panerių? Ar socialiniai darbuotojai galės operatyviai reaguoti į pagalbos prašymus? Be abejo, siekis pagerinti darbuotojams darbo sąlygas yra pagirtinas, mes visi norime dirbti erdviose patalpose, kuriose yra patogios virtuvėlės, poilsio zonos, susitikimų erdvės, bet kuo arčiau savo paslaugų gavėjų. Nes socialinis darbas – visų pirma yra pagalba žmonėms kurie patys negali savimi pasirūpinti, negali spręsti iškilusių problemų. Yra daug apibrėžimų socialinio darbo, pateiksiu vieną, Birutės Švedaitės-Sakalauskės (Visuotinė Lietuvių enciklopedija) – „socialinis darbas – tai veikla, padedanti asmeniui, šeimai spręsti savo problemas pagal jų galimybes ir jiems dalyvaujant, nežeidžiant žmogiškojo orumo ir didinant jų atsakomybę, pagristą asmens, šeimos ir visuomenės bendradarbiavimu“.

Noriu truputį nukrypti nuo straipsnio temos ir priminti vieną pavyzdį, apie kartais netinkamai priimtus sprendimus – Gedimino kalno tragedija. Gedimino pilis pastatyta gerai ir stovėjo 700 metų. 2011 metais imta sparčiai retinti ant šlaito augančius medžius. Buvo pjaunami dešimtmečius augę Gedimino kalno medžiai. Pagal projektą turėjo būti šalinami tik pavojingi medžiai, kurių šaknys ardė šlaitą. 2013 metais – ant kalno neliko nė vieno medžio. Ir liko Gedimino kalnas plikas ir kelmuotas. Tačiau, pasirodo, kad medžių šaknys dirbo kaip rišanti, stabilizuojanti armatūra ir pilis stovėtų dar 1000 metų. Praėjus 4-5 metams medžių šaknys supuvo ir paleido augalinį sluoksnį, pradėjo formuotis nuošliaužos. Taigi, iš pradžių – nukirsti medžiai, po to – nuslinkę šlaitai. Griūvantis kalno šlaitai kelia pavojų ne tik gyventojams. Dabar baiminamasi, kad liūčių plaunami šlaitai gali nuslinkti kartu nusinešdami ir Gedimino pilį. Įvairių mokslo sričių ekspertai nesutaria, kas kaltas dėl susidariusios padėties. Kalno tvarkymo-tvirtinimo darbai vykdomi jau antrą dešimtmetį, kiek išleista pinigų turbūt nesuskaičiuos niekas.

Mano nuomone, vykdomas socialinių paslaugų centralizavimas Vilniuje yra kaip grįžimas į praeitį, jis sukelia įtampą, nerimą ir stresą individualios priežiūros ir socialiniams darbuotojams, nes šis procesas gali reikšti pokyčius darbo organizacijoje, iššūkius personalo valdyme ir galimus darbo vietų praradimus. Darbuotojai jaučia nestabilumą dėl naujų procedūrų, nerimauja dėl darbo vietų pokyčių bei dėl paslaugų kokybės ir socialinių ryšių išlaikymo. Šitame procese svarbu užtikrinti skaidrią komunikaciją ir įtraukti darbuotojus bei gyventojus į pokyčių procesą, siekiant sumažinti nerimą ir išlaikyti pasitikėjimą.

Vyresnioji socialinio darbo organizatorė
Liudmila Randamanskienė