



Lietuvos socialinių darbuotojų esė konkurso nugalėtojų kūriniai



2025 m.



Artėjant Lietuvos socialinių darbuotojų diena, 2025 m. rugsėjį Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija organizavo Lietuvos socialinių darbuotojų esė konkursą. Kvietėme rašyti esė viena iš trijų aktualių temų:

Kaip išspręsti lyderystės problemą socialiniame darbe

Kaip sumažinti biurokratiją socialinių paslaugų srityje

Kaip spręsti darbuotojų trūkumo socialiniame darbe problemą

Kviečiame susipažinti su konkurso nugalėtojų kūriniais.



Monika Idaitė
Vilniaus miesto socialinių paslaugų centro
Vyresnioji socialinė darbuotoja

Kaip išspręsti lyderystės problemą socialiniame darbe?

Socialiniame darbe gausu svarbių klausimų. Kartais jų sprendimas gali būti tarsi vingiuota kelionė. Viena iš tokių kelionių – atrasti lyderį. Visi apie jį svarstome, jo ieškome ir norime iš jo sulaukti pagalbos.

Kam jis reikalingas?

Jis reikalingas Žirmūnų rajone gyvenančiai vienišai senolei, kuri dėl silpnos sveikatos 10 metų neišeina iš namų, o pro langą kiekvieną dieną mato tą patį pilką penkiaaukštį daugiabutį, aplink kurį vyniojasi pilkas takelis, prie kurio stovi pilkas suoliukas,

arba

jos dar vyresniam kaimynui, kurį gyvenime lydėjo negandos, tačiau jis kiek įmanydamas stengiasi ir keliauja – namai, parduotuvė, vaistinė, namai, parduotuvė, vaistinė, namai, parduotuvė, vaistinė. Lyg ir viskas gerai, o gal ir ne?

dar

ir puzlę dėliojančiai senutei, kuri pastebi, kad kartais jai sunku atsiminti anūkų vardus, ji nuolat pameta daiktus, nebeprisimena apie ką buvo svarbus pokalbis.

Kur reikalingas?

Socialinio darbuotojo kabinete. Jame galima sutikti įvairių kliūčių, viena jų – stūksantis popieriaus kalnas. Jis tyliai šnibžda: „tu niekada manęs neužpildysi“. Segtuvai laiko viską vienoje vietoje. Trys žiedai. Viena jų misija. Kas ten parašyta? - *„apsilankymo asmens namuose metu...“, „klientas nebendradarbiavo...“, „klientas nenorėjo...“, „lankytasi 5 kartus“, „skambinta 10 kartų“, „susisiektas su artimaisiais“, „pajėgus pasirūpinti tuo, bet nepajėgus anuo“, „gali tą, bet negali aną“*. Šią kliūtį būtina įveikti, ji padeda narplioti, prisiminti, atrasti, perduoti.

Kur dar?

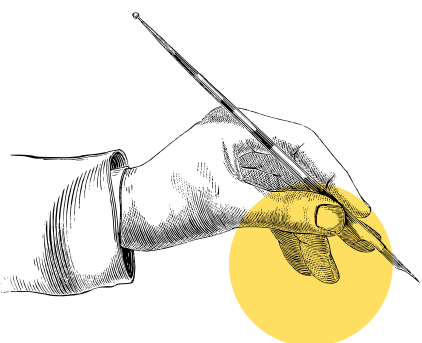
Klasikinis pavyzdys iš praktikos. Telefonu susisieksite su A organizacija, ji į klausimą atsakyti negali ir nukreipia į C organizaciją. Viskas ok. C organizacija informuoja, kad gali padėti spręsti problemą, tačiau reikia pateikti raudoną, geltoną ir žalią dokumentus. Okey. Dėl raudono ir žalio dokumento galima kreiptis į D organizaciją, o žalią dokumentą turi pats paslaugų gavėjas. Gauname tą, ką reikia. Galiausiai C organizacija informuoja, kad atsižvelgiant į gautus dokumentus, ji padėti nėra pajėgi, todėl reikėtų kreiptis A organizaciją, bet prieš tai pasikonsultuoti su B. Galiausiai socialinė darbuotoja susipainiojo, kur ką reikia padaryti. Kolega tiesdamas pagalbos ranką informuoja, kad prieš porą savaitių sprendė panašią problemą, tačiau kelionė atrodė šiek tiek kitaip, tada dar buvo nuo A iki F. Panašią kelionę išgyveno Franco Kafkos knygos "Pilis" pagrindinis veikėjas.

Dar

Apsiginkluojame segtuvais, kompiuteriu ir telefonu, įžengiame į labirintą. Jame pilna durų, laiptų, palėpių. Dėmesį patraukia ant sienų pakabintos socialinės reklamos. Braunantis pirmyn pasigirsta aiškinama tiesa, ten vyksta protestas. Jį praėjus, pasisukame į dešinę ir matome pokalbių laidą, kurioje analizuojama problema. Bėgame toliau ir sutinkame lektorių, vedantį mokymus. Gretimame kambaryje keli žmonės brėžia pagalbos planus. Koridoriuje prasilenkiame su savanorių grupele. Užlipę laiptais stebime fokus grupę. Einant pirmyn sutinkame rašančius inovatyvų socialinį projektą. Nusileidę žemyn išvystame besidalinančią mintimis savitarpio pagalbos grupę. O dar toliau darbuotoją, stebintį naują programą ir ją vertinantį. Gausybės pasirinkimų apsupty, galiausiai randame ką ieškoję.

Aha!

Pagalbos teikimo kelionėje reikalinga lyderystė. Vienas būdas ją turėti, tai atrasti savyje. Juk galima atlikti tai, ko reikalauja pareigybių aprašas, o galima ir žengti vienu žingsniu toliau. Galima klausti savęs – kas tą padarys, jeigu ne aš, mmm?





Gediminas Baikštys
Pal. J. Matulaičio šeimos pagalbos centro
Socialinis darbuotojas su šeimomis atvejo
vadybos proceso metu

Kaip spręsti darbuotojų trūkumo socialiniame darbe problemą?

Socialinių darbuotojų trūkumo problema Lietuvoje įvardijama, regis, vos tik šiai profesijai pradėjus formuotis sulig pirmosiomis socialinio darbo absolventų laidomis 1994 m. (sud. Jakutienė ir kt., 2009). Viešai skelbiama, kad socialinių darbuotojų gretas sudaro maždaug 5 tūkst. profesionalų ir profesionalių, o socialinio darbo bendruomenę kasmet potencialiai papildo maždaug 200 absolventų. Daug tai ar mažai mūsų bendruomenei – požiūrio klausimas. Remiantis LAMA BPO duomenimis, vien 2024 m. buvo pasirašytos 1324 studijų sutartys šalies universitetuose informatikos mokslų srityje, dar 1230 sutarčių inžinerijos ir technologijų mokslų srityse, taip pat 536 sutartys menų sferoje (neįskaitant valstybės nefinansuojamų studijų programų ir kolegijų) (LAMA BPO, 2024). Taigi, palyginus su kitomis aukštojo mokslo sritimis, į mokyklos aktų salę telpančių naujųjų socialinio darbo abiturientų skaičius nedžiugina.

Šių metų pradžioje XIX-osios Vyriausybės socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) ministrė I. Ruginienė LRT radijui interviu metu pripažino, kad šios srities „darbuotojų trūkumas yra labai didelis ir tai susiję ne tik su finansiniais poreikiais, darbo sąlygomis, bet ir su tuo, kad šis darbas reikalauja didžiulio atsидavimo, atjautos ir didelių pastangų“. Tąkart Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos prezidentė J. Tamašauskienė teigė, kad „poreikis socialiniams darbuotojams didėja, tačiau profesionalų skaičius neauga, o jų trūksta tiek miestuose, tiek regionuose“ (LRT, 2025). Abiejų respondentų žodžius šios esė rašymo metu iš dalies patvirtina ir greita darbo pasiūlos apžvalga Užimtumo tarnybos (toliau – UŽT) internetiniame tinklapyje, kur vienu metu Lietuvoje darbdaviai ieško daugiau nei 30 specialistų ir specialistų su socialinio darbo aukštuoju išsilavinimu (UŽT, n.d.).

Aukštas socialinių paslaugų teikėjų poreikis ne tik išlieka, bet ir ilgainiui auga. Remiantis 2024 m. duomenimis, laisvų, neužpildytų darbo pozicijų skaičius šalyje žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose viršijo Lietuvos vidurkį ir siekia 2,3 proc. (UŽT, 2024), 2022 m. šis skaičius siekė 1,7 proc. (Valstybės duomenų agentūra, 2023).

Aukštas socialinių paslaugų teikėjų poreikis ne tik išlieka, bet ir ilgainiui auga. Remiantis 2024 m. duomenimis, laisvų, neužpildytų darbo pozicijų skaičius šalyje žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose viršijo Lietuvos vidurkį ir siekia 2,3 proc. (UŽT, 2024), 2022 m. šis skaičius siekė 1,7 proc. (Valstybės duomenų agentūra, 2023).

Socialinių darbuotojų trūkumas ir dėl jo didėjantis darbo krūvis reikšmingai prisideda prie profesinio perdegimo sindromo formavimosi, darbuotojams gali nepavykti atlikti visų būtinų darbų, mažėja profesinė motyvacija ir prastėja darbo kokybė (Gudžinskienė, Pozdniakovas, 2021). Taigi, specialistų trūkumas ne tik neigiamai veikia pačių socialinių darbuotojų emocinę sveikatą ir darbo rezultatus, skatina darbuotojų kaitą, tačiau taip pat ir socialinių paslaugų gavėjai patiria neigiamas pasekmes.

Apibendrinant ir studentų nepritraukiančias socialinio darbo studijų programas, ir viešai matomą šios profesijos poreikį, ir jaučiamą darbo pasiūlą, kyla natūralus klausimas, kokių veiksmų derėtų imtis, kad socialinio darbo profesiją atrastų vis daugiau žmonių? Gal su pipete padidinti atlyginimus, o galbūt vėlinti pensinį amžių ar sukurti serialą apie socialinius darbuotojus – superherojus?!

Visos šios idėjos ištis „šaunios“, tačiau vargu, ar jos išspręstų struktūrinę socialinio darbo darbuotojų stygiaus problemą. Derėtų nustoti mindžikuoti vietoje ir ieškoti drąsių sprendimų, kaip į socialinį darbą pritraukti naujus ekspertus. Manau, išeitis, kaip padidinti mūsų bendruomenės gretas, yra (!), tačiau tam svarbu plėsti ir savo pačių požiūrį į save, ir požiūrį į šią profesiją (serialo kurti nereikės). Lietuvos Respublikos (toliau – LR) socialinių paslaugų įstatyme nurodoma, kad socialiniu darbuotoju gali dirbti tik asmenys, turintys aukštojo mokslo kvalifikaciją, įgytą baigus socialinio darbo studijų krypties studijas (LR SADM, 2025), įstatymas nenurodo išlygos šį išsilavinimą įgyti per tam tikrą laiką, jau pradėjus dirbti socialinį darbą.

Vis dėlto Lietuvoje esama pavyzdžių, kai atsakingą ir kruopštų darbą dirba tam išsilavinimo neturintys specialistai, ir teisės aktai to nedraudžia, o aplinka net skatina. Tai – mokytojo profesija, kurią išbandyti galima ir neturint pedagogo kvalifikacijos. LR švietimo įstatyme nurodoma, kad asmenys per 2 metus nuo darbo mokytoju pradžios privalo įgyti pedagogo kvalifikaciją (ŠMM, 2025). Lietuvos aukštosios mokyklos sudaro galimybes šią kvalifikaciją įgyti per 1-1,5 metų laikotarpį tiems, kas jau yra įgiję bakalauro laipsnį kitoje srityje, stojant taip pat svarbi ir pedagogo kvalifikacijos siekiančiojo motyvacija.

Programa „Renkuosi mokytis!“ jau 17 metų buria bendruomenę, kuri į mokyklas pritraukia įvairių sričių ekspertus, norinčius užsiimti pedagogine veikla, tačiau neturinčius pedagogo kvalifikacijos (Mokyklų tobulinimo centras, n.d.). „Renkuosi mokytis!“ bendruomenė ir LR švietimo įstatyme nurodyta išlyga dėl išsilavinimo gali tapti puikiu pavyzdžiu ir precedentu, siekiant į socialinio darbo profesinį lauką pritraukti daugiau įvairių sričių ekspertų, kuriems jautrumas socialinėms problemoms nėra svetimas.

Taigi, socialinių darbuotojų trūkumo problemą kviečiu spręsti mažinant darbuotojų skaičių! Įsitraukti į socialinio darbo lauką kvieskime ne darbuotojus, tačiau savo gyvenimiškosios patirties ekspertus, rinktis dirbti socialinį darbą skatinkime mūsų paslaugų gavėjus ir žmones, kurie geriausiai savo asmenine patirtimi žino, ką reiškia išgyventi sunkias socialines situacijas.

Ekspertai iš patirties (angl. experts by experience) – tai žmonės, turintys asmeninę patirtį, naudojantis įvairaus pobūdžio sveikatos ar socialinėmis paslaugomis arba prižiūrintys, globojantys asmenį, kuris jomis naudojasi.

Ekspertų iš patirties įtraukimas į sprendimų priėmimą jau yra plačiai taikomas, pavyzdžiui, D. Britanijoje šiems asmenims suteikiama galimybė išsakyti savo, kaip socialinių paslaugų gavėjų, nuomonę. Tuo siekiama ne tik aktyviai išklausti šių asmenų turimą patirtį, tačiau taip pat gerinti paslaugų teikimo kokybę ir socialines paslaugas pritaikyti pagal jas gaunančių asmenų poreikius (Hamaizia, 2024). Kitas pavyzdys taip pat iš D. Britanijos rodo, kad asmenys, kuriems vaikystėje buvo taikoma globa arba jie šiuo metu globoja vaiką, yra kviečiami įsitraukti į organizacijos, atsakingos už globėjų palaikymą, veiklą kaip patirties ekspertai, tapdami lektoriais, tinklaraštininkais ar knygų bendraautoriais (CoramBAAF, n.d.). Šių ekspertų turima patirtis plačiai vertinama ir įveiklinama taip pat ir Suomijoje, kur ekspertai iš patirties, kurie buvo globojami, pastaruosius du dešimtmečius rengia rekomendacijas šalies politinėms institucijoms globos ir vaiko teisių apsaugos klausimais (Pösö, 2018).

Ekspertai iš patirties D. Britanijoje taip pat yra įtraukiami į socialinio darbo studijų programas aukštosiose mokyklose, kviečiant juos tapti pranešėjais paskaitose, su studentais mažose darbo grupėse jie dalinasi savo patirtimi ir atsako į būsimiems socialiniams darbuotojams kylančius klausimus (Planas-Lladó, Pallisera, 2024). Ekspertai iš patirties gali reikšmingai prisidėti, organizuodami savitarpio palaikymo grupes arba įsitraukdami į jų veiklą tiek globos, tiek psichikos sveikatos srityse (Gvaldaitė, 2020, Levickaitė, Grigaitė, 2023).

Pastebėtina, kad savitarpio paramą teikiantys asmenys, kurie patys yra ekspertai iš patirties, geba geriausiai bendrauti su panašius sunkumus patiriančiais asmenimis, užmegzti su jais artimą emocinį ryšį ir juos palaikyti (Levickaitė, Grigaitė, 2023).

Konsultuodamiesi su darbuotojais, turinčiais asmeninės patirties paslaugos gavėjui svarbioje temoje, asmenys jaučiasi saugiau ir gali sukurti lygiavertį santykį, auga pasitikėjimas siūloma pagalba ir mažėja institucinė baimė (Rosenberg, Argentzell, 2018). Unikalus ekspertų iš patirties įtraukimas į sprendimų priėmimą taikomas ir Lietuvoje, jį „Pokyčių forumo“ formatu organizuoja Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklas (toliau – NSMOT). „Pokyčių forumu“ siekiama įtraukti pažeidžiamas grupes – skurdą ir socialinę atskirtį patiriančius asmenis – į nacionalinio ir vietos lygmens viešosios politikos sprendimų priėmimo procesą ir įgalinti juos atstovauti savo interesus patiems (NSMOT, n.d.). Surinkus informaciją iš „Pokyčių forumo“ dalyvių, yra sukuriamos ataskaitos ar kitos priemonės, kuriomis visuomenę bei sprendimo priėmėjus siekiama supažindinti su skurdo, nelygybės ir kitomis problemomis, taip inicijuojant visuomenės nuomonės pokytį, taip pat politinius, socialinius ir teisinius pokyčius Lietuvoje.

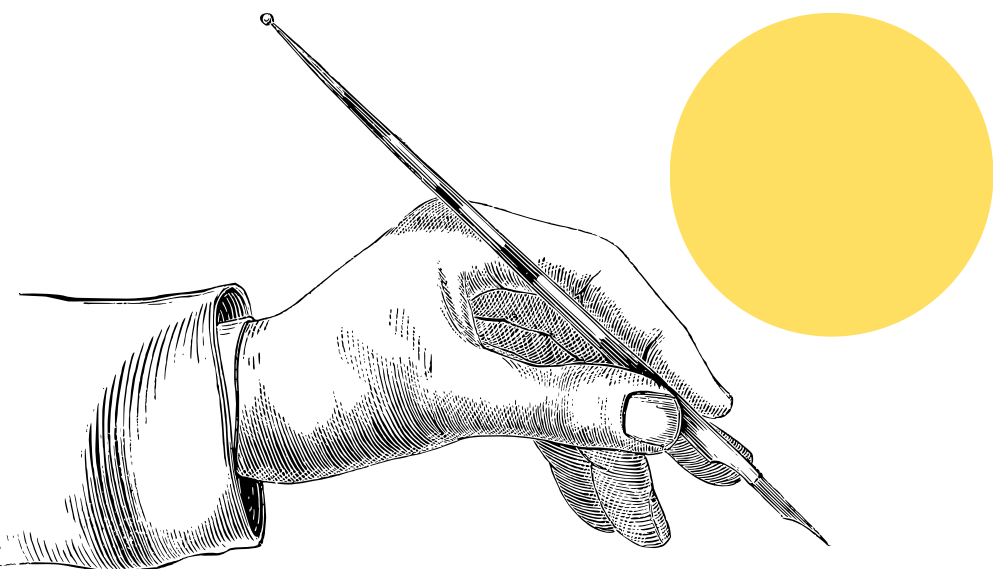
Apibendrinant, remiantis užsienio valstybių ir Lietuvos praktika, ekspertai iš patirties gali būti aktyviai įtraukiami, ugdant studentus, organizuojant paskaitas, konsultuojant paslaugų gavėjus ir rengiant rekomendacijas politinius sprendimus priimančioms institucijoms.

Ekspertų iš patirties įtraukimas, teikiant socialines paslaugas arba formuojant viešąją politiką, yra įmanomas ir turintis didelį potencialą. Siekdami spręsti socialinių darbuotojų trūkumo problemą, turime galimybę įveiklinti tuos asmenis, kurie patys yra patyrę skurdą, benamystę, turi asmeninės globos patirties ar patys globoja, yra (ko)priklausomi ir yra pasiekę remisiją, turi įvairaus pobūdžio negalią ar patirties su psichikos sveikatos sistema ir pan. Ši patirtis – tai neįkainojamas turtas, galintis padėti žmonėms, patiriantiems įvairius sunkumus, lengviau sukurti pasitikėjimu grįstą, tvirtą emocinį ir lygiavertį santykį su šios srities ekspertu. Suprantama, kad šiems ekspertams iš patirties ir dabar nėra draudžiama įgyti socialinio darbo kvalifikaciją ir dirbti socialinį darbą, tačiau ar tai yra skatinama, ar tam skiriamas pakankamas dėmesys?

Programa „Renkuosi mokytis!“ ir švietimo įstatymas sudaro sąlygas ir aktyviai kviečia įvairių akademinų sričių atstovus tapti mokytojais, tačiau ekspertinės patirties turintiems ši „švietėjiška“ išlyga socialiniame darbe padaryta nėra, trūksta sistemingo ir struktūruoto požiūrio į asmenis, kurie savo patirtimi galėtų dalintis su socialiai jautriomis visuomenės grupėmis.

Idėja keisti socialinių paslaugų įstatymą ir burti ekspertų iš patirties bendruomenę yra novatoriška ir reikalauja platesnio jos aptarimo, tačiau juk siekis kurti pokytį – tai nuolatinė socialinio darbo misija.

Susiduriant su socialinių darbuotojų trūkumu ir plečiantis teikiamų socialinių paslaugų spektrui, sisteminių pokyčių poreikis tik augs. Taigi, aktyvesnis ekspertų iš patirties įtraukimas į socialinio darbo sritį, tikiu, gali tapti puikia galimybe praturtinti mūsų šalies socialinės srities sistemą ir užpildyti tiek tuščias darbo vietas, tiek pagalbos ieškančio kliento kasdienybę ir, žinoma, pustuštes aukštųjų mokyklų auditorijas. Į socialinį darbą kvieskime ne darbuotojus, bet ekspertus!





Neringa Martinaitienė
BĮ Raseinių socialinių paslaugų centro
Socialinė darbuotoja, dirbanti su šeimomis

Kaip sumažinti biurokratiją socialinių paslaugų srityje?

Šiuo metu galvoju apie artėjančią Socialinių darbuotojų dieną. Ieškojau minčių sveikinimams, vartinėjau knygas ir visai netikėtai akis užkliuvo už „Mažąjo princo“. Skačiau kelias eilutes ir pajutau, kad jos labai artimos mano darbui. Darbas su žmonėmis man primena kelionę – tokią, kurioje svarbiausia pamatyti esmę, o ne tik paviršių. Socialiniame darbe tai reiškia mokėti „matyti širdimi“, kaip pasakytų knygoje minima lapė.

Kartais galvoju, kad kiekvienas žmogus, kurį sutinku, yra tarsi mano „rožė“ (kas skaitė minėtą knygą supras). Kai skiriu jam laiko, klausausi, kai bandau suprasti jo gyvenimą – tampa už jį atsakinga. Ne formaliai, ne dokumentuose, bet iš tikrųjų. Nes tai, ką prisijaukini, tampa tavo dalimi. Gal todėl ir jaučiu, kad didžiausia mūsų profesijos vertė slypi ne popieriuose, o santykiuose su žmogumi.

Ir vis dėlto kasdienybėje dažnai nutinka kitaip. Vietoje to, kad galėčiau daugiau laiko skirti pokalbiui su žmogumi, turiu skubėti prie dokumentų. Kartais atrodo, kad popieriai tampa svarbesni už tikrą santykį. Pildau vieną formą, paskui kitą, rašau tą pačią informaciją keliose vietose, kartais atlieku „copy and paste“ klaviatūros veiksmą ir vis klausinėju savęs – kam to reikia? Ar tikrai šie dokumentai padeda žmogui, dėl kurio čia esu?

Toks nuolatinis biurokratijos spaudimas pradeda slopinti esmę – tą „rožę“, už kurią jaučiuosi atsakinga. Juk socialinis darbas nėra skaičių rinkimas ar lentelių pildymas. Tai žmonių gyvenimai, jų istorijos, jų mažos pergalės ir dideli praradimai. O kai laikas, kurį galėčiau skirti klausymuisi, išsibarsto tarp nesuprantamų formų ir pasikartojančių ataskaitų, imu galvoti: ar mes dar teisingu keliu einame?

Mane labiausiai nervina tai, kad daugybė dokumentų dubliuojasi. Tiek atvejo vadybininko, tiek socialinio darbuotojo bylose atsiranda tie patys dokumentai, ir galiausiai tai virsta bereikalingu popieriaus švaistymu. Kita vertus, suprantu, kad informacija privalo būti pasiekiamą – socialinis darbuotojas jos nemato tol, kol aš, kaip atvejo vadybininkė, pati jos nepateikiu.

Pavyzdžiui, VVTAJT siunčia man vaiko situacijos vertinimo anketą. Jei šeimoje yra keli vaikai, tokia anketa gali siekti ir šimtą lapų. Aš viską atsispausdinu, bet neretai ir socialinis darbuotojas nori turėti tą patį dokumentą. Taip viena byla veja kitą, o šeimos byla prisipildo popieriais, kurių realiai net nereikėtų. Man atrodo, kad paprasčiau būtų, jei pilnas vaiko situacijos vertinimas būtų įkeltas į SPIS sistemą. Tuomet tiek atvejo vadybininkas, tiek socialinis darbuotojas galėtų su juo susipažinti, ir popierinių kopijų tiesiog neprireiktų.

Dar vienas dalykas, kuris mane vargina – šeimos pagalbos planas ir posėdžio protokolas. Juk pagalbos plane viskas aiškiai užfiksuota: kas dalyvavo, kas ką pasakė, kokie sprendimai priimti. Tai kam dar reikalingas atskiras protokolas? Be to, posėdžio metu, vesdama diskusiją, aš negaliu tvarkingai surašyti plano – tenka perklausyti įrašą iš diktofono, perrašyti visas mintis, o tada dar lakstyti dėl parašų. Specialistus (kurie dalyvavo AV posėdyje) kartais būna sunku „pagauti“ – vieno prašai persiųsti skenuotą parašą, kitam dar reikia priminti. Galiausiai į SPIS sistemą įkeli dokumentą, kuris nuo daugybės skenavimų atrodo vos įskaitomas. Visa tai atima daug laiko ir energijos, kurią galėčiau skirti realiam darbui su šeima. 1

Aš vis pagalvoju, ar nebūtų galima šio proceso supaprastinti. Pavyzdžiui, kad specialistai, dalyvavę posėdyje, galėtų patvirtinti savo dalyvavimą elektroniniu būdu – per kokią bendrą sistemą. Arba bent jau užtektų tik šeimos parašo ir atvejo vadybininko patvirtinimo, nes juk esmė yra užfiksuoti sprendimus, o ne rinkti daugybę parašų dėl formalumo. Tokie sprendimai sutaupytų ne tik popieriaus, bet ir laiko, ir nervų.

Kitas dalykas, kuris man visiškai nėra priimtinas, – tai bylų perdavimas, kai šeima išsikrausto į kitą rajoną. Tada aš, kaip atvejo vadybininkė, turiu visą šeimos bylą perduoti kolegoms. Kartais ta byla siekia 300 lapų (ir daugiau), o būna, kad per metus prisikaupia net dvi tokios bylos. Visa tai turiu skenuoti ir persiųsti. Mano darbo skeneris tokio kiekio „nepaveža“, jis lėtai veikia, stringa, aš sugaištu valandas, išleidžiu nervus vien tik bandydama viską įkelti. Tada klausiu savęs – ar tai iš tikrųjų prasminga? Ar nebūtų paprasčiau turėti bendrą sistemą, kurioje visi svarbūs raštai (pvz. atvejo aprašymai, siunčiami raštai VVTAJT, motyvuoti siūlymai ir pan.) ir informacija būtų prieinami tiek man, tiek kolegoms iš kito rajono?

Ši problema išryškėjo ir neseniai vykusios planinės patikros metu. Mūsų darbą tikrino Socialinės paramos skyriaus specialistai. Jie vartė bylas, dėjo „pliusiukus“ ir „minusiukus“ – kas įdėta, ko trūksta, ar nėra pasikartojančių minčių, ar viskas tvarkingai surašyta. Bet realus darbas su šeima bylose beveik nesimato. Jei sąžiningai dirbi, tai akivaizdu iš rezultatų, iš pokyčių šeimoje, bet popieriuose tai ne visada atsispindi.

Man atrodo, kad būtų daug prasmingiau, jei egzistuotų sistema, į kurią mes keltume informaciją, ir jei kontrolė būtų vykdoma per ją. Tuomet tikrintojai galėtų atsiversti sistemą, pasiskaityti, kas padaryta, o mes tuo metu galėtume dirbti savo darbą. O dabar – turi sėdėti pusę dienos su tikrintojais, aiškintis, pasakoti, ir darbas tiesiog sustoja.

Šiandien daug kalbame apie skaitmenizaciją ir efektyvų darbą, tačiau realybėje socialinių paslaugų srityje dar turime daug popierizmo, kuris ne tik sekina, bet ir neatskleidžia tikrojo darbo su šeima. Manau, kad mažesnė dokumentacijos apimtis ir didesnės elektroninės sistemos galimybės leistų mums daugiau laiko skirti tam, kas iš tiesų svarbiausia – darbui su žmogumi.

Norisi pokyčių, kurie leistų mums dirbti prasmingiau – daugiau būti su šeima, matyti jų pokyčius, padėti, o ne tik pildyti formas ir rinkti parašus.





2025 m.

Seit 1802

Verkaufspreis 10 Pfennig