

Apstiprinu

Sociālo lietu pārvaldes vadītāja

B.Siliņa

Daugavpils pilsētas domes
Sociālo lietu pārvaldes
Sociālo pakalpojumu nodaļa
pilngadīgām personām

**Sociālās motivācijas programma bezdarbniekiem veiksmīgākai
iekļaušanai darba tirgū**

Daugavpils 2015

SATURS

Termiņu skaidrojums	
Ievads	4
1.Programmas teorētiskais pamatojums.....	7
1.1.Motivācijas definīcija, tās veidi.....	7
1.2. Motivācijas sistēmas pamatnostādnes.....	7
1.3. Vajadzības, to vieta cilvēka motivācijas sistēmā.....	9
2.Mērķa grupa un tās apraksts.....	14
3.Problēmas un vajadzības definēšana – bezdarbs.....	16
4.Plānoties pasākumi mērķi un uzdevumu sasniegšanai.....	19
4.1.Psihologa nodarbības	19
4.2. Jurista nodarbības.....	21
4.3. Informatīvais atbalsts.....	22
4.4.“Lietišķā etiķete”.....	23
4.5. Veselības aprūpe.....	23
Izmantotās literatūras saraksts	
.....	29

TERMIŅU SKAIDROJUMS

Aktivitāte – cilvēka vai sociālās grupas intensīva garīga un praktiska darbība. [5.; 12]

Atbalsts – sociālā darbā daudzdimensionāls veidojums, kas sastāv no tīklojuma resursiem un palīdzības veidiem. [5.; 22]

Bezdarbs – objektīva sociālā parādība, kad cilvēks spēj un vēlas strādāt, bet nevar atrast darbu. [6; 36]

Dzīves kvalitāte – personas, ģimenes, personu grupas, sabiedrības labklājības rādītājs, kas ietver fizisko un garīgo veselību, brīvo laiku un tā izmantošanu, darbu, saikni ar sabiedrību, tiesības pastāvīgi pieņemt lēmumus un tos realizēt, kā arī materiālo nodrošinājumu. [5.; 50]

Klients – persona, kas saņem sociālos pakalpojumus un sociālo palīdzību. [5.; 91]

Naktspatversme – sociālā institūcija, kas personām bez noteiktas dzīvesvietas vai krīzes situācijā nonākušām personām nodrošina naktsmītni, vakariņas un personiskās higiēnas iespējas. [1]

Pamatvajadzības – ēdiens, apģērbs, mājoklis, veselības aprūpe, obligātā izglītība. [1]

Sociālais darbs – profesionālā darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, personu grupām un sabiedrībai kopumā aicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus. [1]

Sociālā darba speciālists – persona, kurai ir likuma noteikta izglītība un kura veic sociālā darbinieka, sociālā aprūpētāja, sociālā rehabilitētāja vai sociālās palīdzības organizatora profesionālos pienākumus. [1]

Sociālo pakalpojumu sniedzējs – persona, kas sniedz sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas un sociālā darba pakalpojumus un reģistrēta sociālo pakalpojumu sniedzēju reģistrā. [1]

Sociālās problēmas – sociālā darba pretrunas starp cilvēka dzīves vajadzībām un to apmierināšanas iespējām konkrētā sociālā sistēmā, kā rezultātā pazeminās vai arī tiek zaudētas cilvēka sociālās funkcionēšanas spējas. [5.; 208]

Starpprofesionāļu komanda - sociāla darbā dažādu profesionāļu grupa, kas darbojas kopīga mērķa sasniegšanā. Starpprofesionāļu komandā ir dažādi profesiju un organizāciju pārstāvji. [5.; 217]

IEVADS

Pieauguša cilvēka dzīvē svarīga loma ir darbam. Tajā cilvēks pavada lielu daļu no savas dzīves. Darbs sniedz cilvēkam gandarījumu, nodrošina viņa materiālo vajadzību apmierināšanu, darbā cilvēkam ir iespēja pašizpausties un pilnveidoties, tajā viņš gūst saskarsmes iespējas ar citiem cilvēkiem. Tāpēc, zaudējot darbu, un īpaši ilgstoši esot bez darba, cilvēkam pakāpeniski pazeminās pašapziņa, zūd interese par notikumiem apkārtējā sabiedrībā un valstī, nereti rodas problēmas ģimenē, zūd motivācija jebko darīt, lai mainītu situāciju. Cilvēkam raksturīgi izvirzīt sev tuvākus un tālākus mērķus profesionālajā darbībā, karjerā un personīgajā dzīvē. Cilvēka apmierinātība ar savu dzīvi kopumā atkarīgi no tā, kādi ir šie mērķi un galvenais, vai tie piepildās. Bezdarbs nomāc cilvēka gribu, viņa darbībā zūd motīvi, kas rosināja arvien jaunu mērķu izvirzīšanu, cilvēkam pārsvarā ir depresīvs noskaņojums. Kā panākt, lai cilvēkam rodas motivācija mainīt depresīvo situāciju, meklēt jaunas savu zināšanu un prasmju pielietojuma iespējas vai apgūt jaunas zināšanas un prasmes?

Latvijā bezdarbs kā nopietna sociāla problēma radās līdz ar pāreju no plānveida ekonomikas uz brīvā tirgus ekonomiku. Tas bija saistīts ar novecojušo un neefektīvo ražošanas tehnoloģiju un zemo kvalitāti, kā rezultātā ražotas preces bija nekonkurētspējīgas brīvajā tirgū, kas noveda pie daudzu uzņēmumu slēgšanas, kas protams bija saistīts ar tājos strādājošo cilvēku atlaišanu no darba. Nozīmīgs bezdarba cēlonis bija arī strādājošo neatbilstošā izglītība un kvalifikācija jaunajām darba metodēm un tehnoloģijām, ka arī neveiksmīga svarīgāku valstij piederošo uzņēmumu privatizācija, kuras rezultātā tie bankrotēja vai stipri samazināja ražošanas apjomu.

Līdz ar darba zaudēšanu cilvēki zaudēja ne tikai savus ienākumus, bet arī būtisko daļu no sociāliem kontaktiem, statusu un piederības apziņu kādai sociālajai struktūrai – darba vietai. Tādējādi šie cilvēki nonāca sociālajā atstumtībā, jo nespēja pilnīgi iekļauties sabiedrības ekonomiskajā, sociālajā un kultūras dzīvē. Tam par iemeslu bija zems labklājības līmenis, vai vispār nabadzība. Cilvēki izjuta ļoti spēcīgu derivāciju, kura atspoguļojās ar viņu iespēju samazināšanos, ko radīja nespēja apmeklēt kultūras pasākumus, sekot jaunumiem literatūrā un abonēt preses izdevumus, kas brīvā tirgus apstākļos bija kļuvuši stipri dārgāki. Bez tam strauji mūsu ikdienā ienāca jaunās informācijas tehnoloģijas – tādas kā internets un arī tas vēl vairāk lika šiem cilvēkiem izjust savu iespēju zudumu. Tādējādi bezdarbnieki jūtas pilnīgi atstumti no iespējas pašiem izlemt savu dzīvi un ietekmēt ar tiem notiekošos procesus, jo viņi bija pilnīgi atkarīgi no valsts sociālās palīdzības.

Šodien mēs dzīvojam strauji mainīgā sabiedrībā, kas prasa jaunas zināšanas, prasmes un iemaņas dažādās dzīves sfērās. Pārmaiņas mūsu sabiedrībā nesušas sev līdzī arī negatīvas tendences.

Viena no tām - atstumtība. Atstumtība – cilvēks, kurš gandrīz nemaz nav iekļauts grupas komunikācijā un mijiedarbībā, kuram ir zems sociometriskais statuss un kura viedoklis citiem grupas locekļiem ir nenozīmīgs.

Šobrīd, galvenais bezdarba cēlonis ir Latvijas smagā ekonomiskā krīze, kuras rezultātā samazinās darba vietu skaits un ir mazas iespējas radīt jaunas darba vietas. Īpaši tas ir raksturīgs tieši sociālās atstumtības riska grupu pārstāvjiem.

Nereti cilvēkiem trūkst motivācijas uzņemties darba meklēšanas vai tālākizglītības rūpes. Tas saistīts ar neticību saviem spēkiem, kas sakņojas objektīvos vai subjektīvos faktoros. Programmas mērķis ir palīdzēt iegūt ticību saviem spēkiem, vēlmi, drosmi un prasmi uzsākt ko jaunu.

Sociālās atstumtības riska grupu pārstāvjiem ir raksturīgs zems informētības līmenis par savām tiesībām un pienākumiem, īpaši darba tiesību jomā. Šīs grupas pārstāvji ir neaktīvi savu tiesību izmantošanā un viņiem ir neticība savām spējām uzlabot dzīves līmeni.

Sociālās atstumtības riska grupām raksturīga vesela virkne pazīmju un problēmu, kas jāņem vērā, domājot par situācijas cēloņu izzināšanu un motivācijas programmu veidošanu. Šiem cilvēkiem problēmas rada ne vien konkrētu zināšanu un prasmju trūkums vai personīgās dzīves sarežģījumi, bet arī zināma paatsvešināšanās no sabiedrības. Cilvēki apzinās un bieži vien pat pārspilē savas situācijas sarežģītību, nespēj vai negrib saskatīt, ka arī citi sastopas ar līdzīgām problēmām, neizprot, ka skaidra problēmu definēšana, apspriešana ar citiem līdzīgā situācijā esošiem vai bijušiem cilvēkiem varētu palīdzēt psiholoģiski un praktiski, un nespēj lūkoties pēc konstruktīviem un pozitīviem risinājumiem. Šīm grupām raksturīga nedrošība, zems informētības līmenis par saviem pienākumiem un tiesībām.

Daudzos gadījumos cilvēki samierinās ar neoficiālu, nekvalificētu vai gadījuma darbu strādāšanu, saņemot ļoti nelielu atlīdzību un izolējot sevi no sociālo garantiju saņemšanas iespējām. Cilvēki baidās pārmaiņu un konkurences apstākļos pazaudēt šo darbu, daudzi to arī zaudē, mainoties situācijai, taču psiholoģiski nav gatavi turpināt izglītoties, pārkvalificēties un meklēt jaunus risinājumus.

Programmas mērķis ir motivēt Daugavpils pilsētas pašvaldības bezdarbniekus, sociālās/nakts patversmes klientus, - iesaistīties sabiedriskajā dzīvē un atgriezties darba tirgū. Šīs mērķa grupas izglītības un pieredzes līmenis ir zems. Tomēr sociālā ziņā relatīvi drošais statuss pirms darba zaudēšanas, zems izglītības līmenis, atbildzinot ar citām bezdarbnieku kategorijām, ir iemesls izteiktākai pārinodarījuma sajūtai un aizvainojumam pret visu sabiedrību. Tāpēc viņiem īpaši

svarīgs atbalsts, lai atgūtu ticību saviem spēkiem, ko nodrošinās programmas galvenās aktivitātes: grupu darbi, psihologa konsultācijas, sociālā darbinieka konsultācijas, jurista konsultācijas, un lekcijas par lietišķo etiķeti, informatīvās tikšanās pašvaldību iestādēs, ekskursijas.

1. PROGRAMMAS TEORĒTISKAIS PAMATOJUMS

1.1. Motivācijas definīcija, tās veidi

Mūsdienu motivācijas teorijā motivācija visbiežāk tiek definēta kā mudinājums vai ierosme, kas izraisa organisma aktivitāti un nosaka virzību kāda mērķa sasniegšanai. Motivācijas teoriju pielietošanas mērķis ir paredzēt cilvēku uzvedību un darbības veidus, lai atrastu līdzekļus, kas aktivizē cilvēka iekšējos spēkus.

Pastāv divi motivācijas veidi: ārējā un iekšējā motivācija. Ārējā motivācija balstās uz ārējiem pamudinājumiem un ārējiem apstākļiem, tādiem kā citu cilvēku uzvedība, apbalvojumi un sodi, apkārtējo cilvēku vērtējums un reakcija katrā konkrētajā situācijā, kas vai nu veicina vēlamo uzvedību, vai bremzē nevēlamo. Ārējās motivācijas rezultātā cilvēks galvenokārt ir orientēts uz rezultātu.

Atkarībā no situācijas ārējai motivācijai var būt gan pozitīva, gan negatīva ietekme. Ārējā motivācija var palīdzēt veidoties iekšējai motivācijai. Tomēr jāņem vērā, ka pārspīlēta ārējā motivācija var iznīcināt motivāciju vispār. Iekšējās motivācijas gadījumā uzvedību nosaka personības ieinteresētība paša darbībā. Iekšēji motivēts cilvēks gūst lielāku gandarījumu darbības procesā, viņu mazāk interesē darbības rezultāts, vairāk darba process. Ārēji motivēta uzvedība izzūd, ja izzūd ārējais pastiprinājums, iekšēji motivēta uzvedība var turpināties arī bez ārējiem mudinājumiem. Ārējās motivācijas rezultātā cilvēki parasti izvēlas vieglākos problēmu risināšanas ceļus, viņiem nepieciešams pastāvīgs ārējs pamudinājums. Iekšēja motivācija nodrošina personīgo interesi, radošumu, neparastu risinājumu meklējumus, drosmi uzņemties risku.

1.2. Motivācijas sistēmas pamatnostādnes

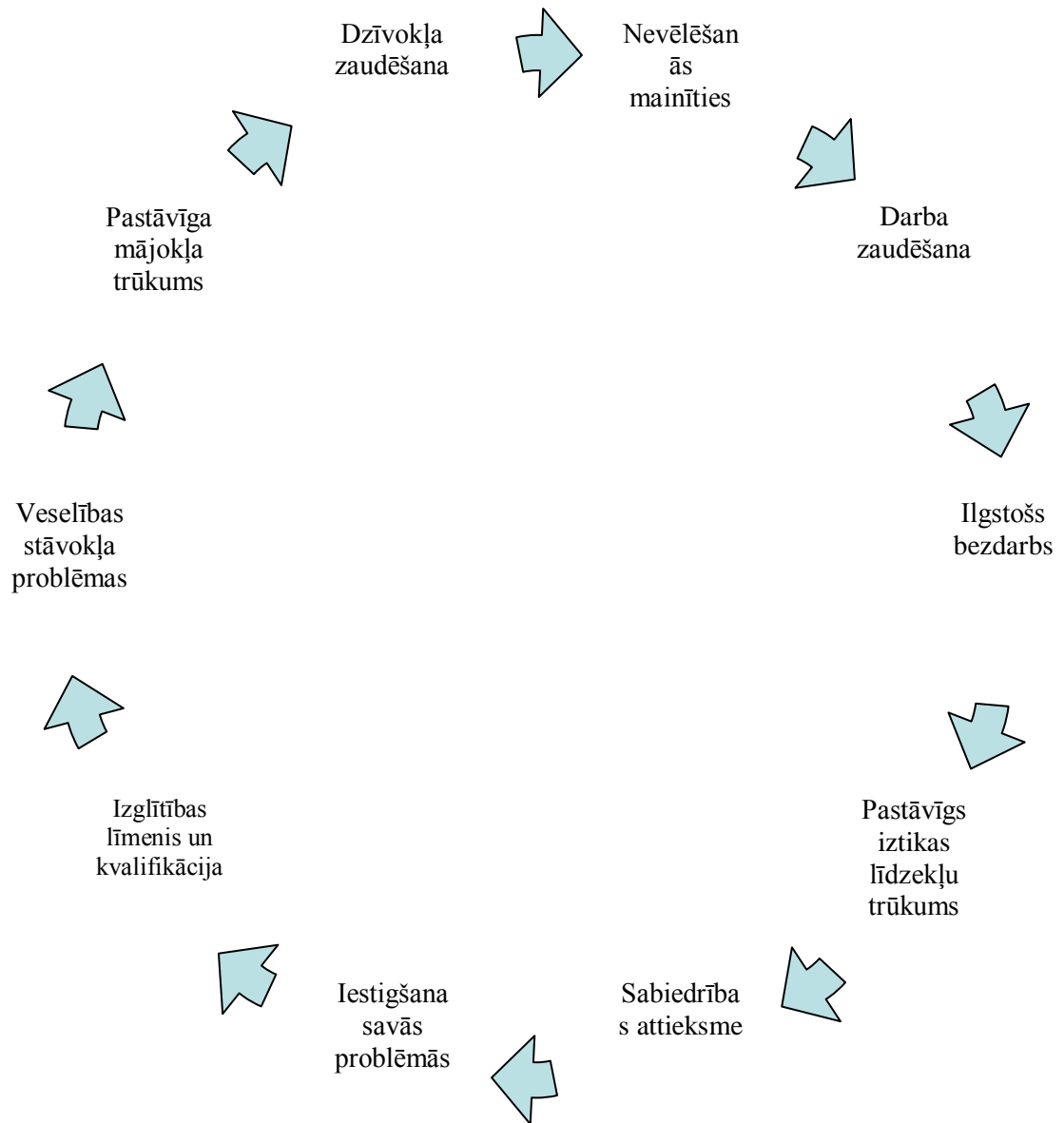
Šī sociālās motivācijas programmu, tika ņemta vērā šādas motivāciju sistēmas pamatnostādnes:

1. cilvēki vienās situācijās motivē sevi uz mērķa sasniegšanu, bet citās uz apmierinājuma saņemšanu tūlīt un uzreiz;
2. pie zema aktivācijas līmeņa mūsu uzmanība ir plaša un iekļaujoša, bet pie augsta aktivācijas līmeņa uzmanība kļūst sašaurināta un izslēdzoša;
3. trauksmes stāvoklis atkarīgs no tā, kā mēs vērtējam situāciju;

4. orientācija uz sacensību, apkārtējo vidi pārvērš par draudus nesošu un pārliecību, ka pašiem nav pietiekamas prasmes sadarboties ar apkārtējo pasauli. Šādi cilvēki ar grūtībām pacieš stresa situācijas;
 5. viens no veidiem, kā tikt galā ar stresa situācijām, – sadalīt informāciju daļās, kuras iespējams vadīt;
 6. stresa situāciju nerada apkārtējie apstākļi, to veido mūsu attieksme pret radušos situāciju;
 7. cilvēki izvairās no potenciāli bīstamām situācijām, nevis tādēļ, ka jūt trauksmi vai uzbudinājumu, bet gan tādēļ, ka baidās, ka neprātīs uzvesties vai arī nezinās kaut ko;
 8. stresa situācijās cilvēki nevēlas jauninājumus un grūtības;
 9. cilvēki, kuriem maz izteikta zinātkāre visbiežāk ir trauksmes stāvoklī;
 10. iekšējo motivāciju var palielināt, ļaujot cilvēkiem pašiem strukturēt uzdevumus, kā arī mazinot konkurenci;
 11. cilvēki var vadīt savu motivāciju;
 12. cilvēkam svarīgi noticēt sev.
- 1.3. Vajadzības, to vieta cilvēka motivācijas sistēmā

Motivācija vislielākā mērā saistīta ar cilvēka vajadzībām. Tā ir personības uzstādījums – motīvs – uz to, ka kāda noteikta darbība vislabāk spēs apmierināt viņa konkrētās vajadzības. Bezdarbnieks ar zemu motivāciju un dažādām sociālām problēmām nespēj risināt savas vajadzības un atrast pastāvīgu algotu darbu.

1.3. Vajadzības, to vieta cilvēka motivācijas sistēmā.



1.3.1. attēls. klientu sociālo problēmu loks

Vajadzības mudina cilvēku darboties, tās nepieciešamas, lai cilvēks funkcionētu. Vajadzības dēvē arī par uzvedības virzītājspēku. Katram cilvēkam piemīt vajadzības, kuras jāapmierina, lai cilvēks varētu dzīvot un justies apmierināts ar savu dzīvi. Vajadzības ir motivācijas pamatā. Motīvs ir tas objekts, ar kura palīdzību var būt nodrošināta vajadzība. Līdz ar to cilvēks veic konkrētas

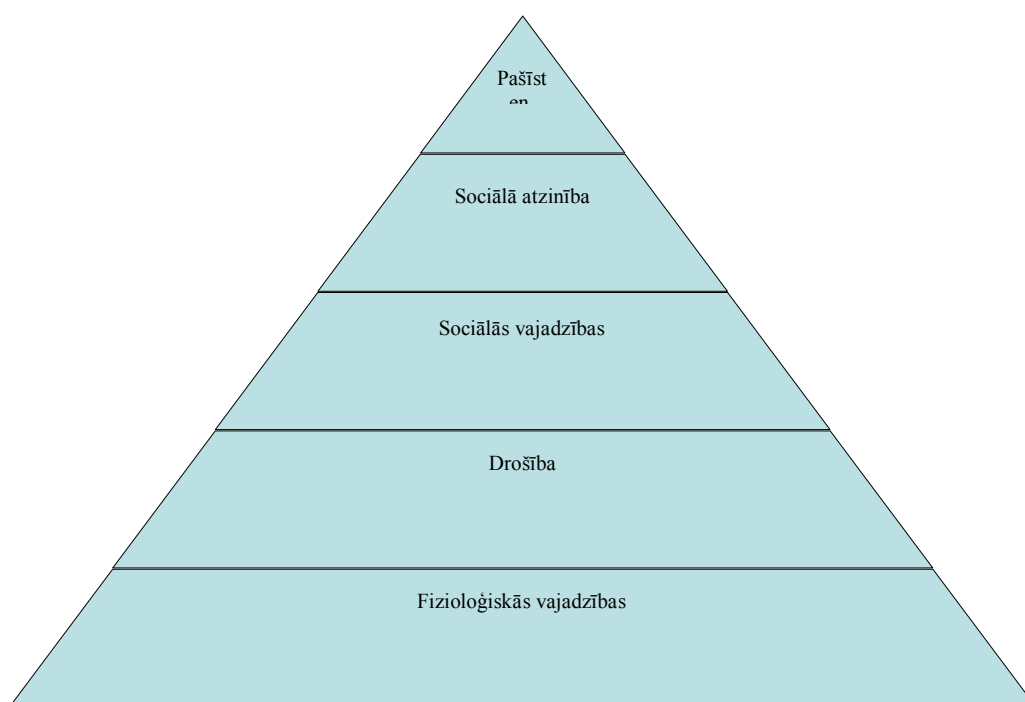
darbības šī objekta sasniegšanai. Vienas un tās pašas vajadzības var tikt īstenotas, balstoties uz pilnīgi pretējiem motīviem. Tāpat dažādas vajadzības var tikt apmierinātas dažādu motīvu ietekmē.

Tāpēc motivācijas trūkuma gadījumos svarīgi noskaidrot, kādas personības vajadzības tiek nodrošinātas konkrētajā situācijā un kuras netiek. Vai tās var tikt nodrošinātas ar darbu, un kādā veidā tas iespējams, kādas cilvēka vajadzības var nodrošināt darbs? Tie ir jautājumi, kuru noskaidrošana palīdz rast ceļus un līdzekļus cilvēka motivācijai darbam.

Sociālā situācija sociālajā darbā tiek noteikta pēc šādām vajadzībām:

1. mājvietas esamība;
2. pārtika;
3. sadzīves priekšmeti, transporta līdzekļi;
4. nauda;
5. algots darbs;
6. audzināšanas un izglītības iespējas;
7. aprūpes iespējas;
8. funkcionālas attiecības ar vajadzīgajām personām.

Katra indivīda bioloģiskie un psihiskie raksturojumi - temperaments, raksturs, cilvēka personības īpašības ir ļoti svarīgi, lai izprastu viņa motivāciju sistēmu. Tomēr psiholoģiskā ziņā cilvēku visvairāk raksturo tas, pēc kā viņš tiecas savā dzīvē, kādas ir viņa vajadzības un mērķi - kas ir tas, kas liek cilvēkam darboties, attīstīties, gūt jaunas zināšanas un pieredzi. Kādi ir cilvēka darbības motīvi? Vajadzības ir tās, kuras cilvēks cenšas apmierināt vispirms, jo bez tām cilvēks nevar iztikt. Trūkstošās vajadzības cilvēkam jāsaņem no apkārtējās vides. Daži zinātnieki uzskata, ka cilvēka vajadzību struktūru nosaka neapzinātas tieksmes, instinkti. Šādus uzskatus pauž psihoanalīze. Pretējos uzskatos ir zinātnieki, kuri pārstāv humānistisko virzienu, kura ievērojamākais pārstāvis ir A. Maslovs (vajadzību piramīda). A.Maslovs izstrādāja vajadzību hierarhisko struktūru.



1.3.2. attēls. A. Maslovs (vajadzību piramīda)

Atkarībā no tā, cik lielā mērā tiek apmierinātas zemāka līmeņa vajadzības (fizioloģiskās vajadzības), par dominējošām kļūst augstāka līmeņa – sociālas un psiholoģiskas – vajadzības. Iegūstot iztikas līdzekļus, cilvēks sāk tiekties pēc cieņas no citu cilvēku puses un pašizpausmes. Humānistiskā virziena pārstāvji uzskata, ka galvenais ir paša cilvēka griba un izvēle – apzinātas cilvēka vajadzības.

Bezdarba situācijā daudzas cilvēka pamatvajadzības ir apdraudētas, ilgstoša bezdarba situācijā daudziem zūd griba pašiem meklēt ceļus vajadzību apmierināšanai. Trauksmes sajūta un pastāvīgais stress kavē iztēli un gribu, grauj cilvēka pašmotivācijas sistēmu.

Visvairāk apdraudētās vajadzības bezdarba apstākļos:

- vajadzība pēc mājokļa, apģērba.
- vajadzība izvairīties no situācijām, kas rada cilvēkā negatīvas emocijas, sāpīgus pārdzīvojumus, spriedzi, satraukumu, bailes, kas pamatā balstās uz diviem faktoriem:
- stabilitāti un informētību. Stabilitāte (pat relatīva) dod noteiktu drošību par notikumu paredzamību un regularitāti. Stabilitātes trūkums nozīmē nepārtrauktas izmaiņas, kas prasa ātru domāšanu un rīcību, spēju pielāgoties jaunajiem apstākļiem. Tas viss rada paaugstinātu trauksmes izjūtu, kas prasa cilvēka organisma paaugstinātu darbību, daudz iekšējās enerģijas.

Informētība ļauj sagatavoties paredzamajiem notikumiem, būt gatavam paredzamajām izmaiņām. Informācijas trūkums rada trauksmi;

- vajadzība pēc piederības un mīlestības. Lai cik liels individuālists vai arī izteikti intraverta personība ir cilvēks, viņš tomēr nevar iztikt bez sabiedrības, bez citiem cilvēkiem. Zaudējot darbu, cilvēkam ievērojami sašaurinās saskarsmes loks. Tas attiecas ne tikai uz bijušajiem darba kolēģiem, bet arī uz draugu loku, kurš nereti sašaurinās tāpēc, ka bezdarbnieks pats uztver sevi kā tādu, ar kuru pārējiem nebūtu interese saskarties. Katram cilvēkam ir vajadzība pēc sev tuviem cilvēkiem, kuri viņu uztvertu un pieņemtu tādu, kāds viņš ir, kāda cilvēku grupa, kurai cilvēks ir piederīgs.

Katram cilvēkam ir iekšēja vajadzība tikt mīlētam, un katrs tiecas kādu mīlēt. Turpretī ģimenē bezdarbu bieži pavada vainas par aizvainojumu pārņemšana uz tuvākajiem, tam sekojošas ķildas, kuru rezultātā – neapmierinātība ar ģimenes dzīvi, nereti arī šķiršanās;

- vajadzība pēc pašcieņas, kas var izpausties kā tieksme iemantot citu cilvēku atzinību un kā pašapliecināšanās. Cilvēks cenšas gūt panākumus, sasniegumus, lai saņemtu citu cilvēku atzinību, vai arī cenšas pats sev pierādīt savas spējas, varēšanu. Šī vajadzība liek cilvēkam pārvarēt grūtības, pilnveidoties. Kā rāda šī projekta laikā iegūtās tā dalībnieku atziņas, bez darba palikušiem cilvēkiem lielākā vai mazākā mērā izdodas kompensēt augstāk minētās vajadzības – pēc mājokļa un apģērba, un pēc piederības un mīlestības, pērkot lētāku apģērbu, mainot mājokli vai tā uzturēšanas līdzekļus, dibinot jaunus kontaktus ar agrāk nepazīstamiem cilvēkiem vai tuvinoties un nostiprinot attiecības ar kaimiņiem, tālākiem radiem, ar kuriem iepriekš saskārušies mazāk. Turpretī rast ceļus kā kompensēt vajadzību pēc pašcieņas, ir bijis daudz grūtāk. Bieži vien cilvēki pat neapzinājās šo vajadzību, kas nenozīmē, ka cieta no tā mazāk. Tāpēc projekta laikā īpaša vērība tika veltīta tā dalībnieku pašcieņas paaugstināšanai. Viens no pamatveidiem, kā tas tika nodrošināts bija jaunu zināšanu sniegšana. Jaunas zināšanas cilvēkiem palīdz gan vieglāk un ātrāk pielāgoties videi, gan paaugstināt pašcieņu, gan palielināt drošību. Tās ir vajadzīgas cilvēka attīstībā.

Ilgstoša vientulība un izolācija, ko bieži izjūt bezdarbnieki, cilvēkam ir traumējoša un var radīt smagas sekas: apātiju, stresu, depresiju, personības degradēšanos. Cilvēki ir sociālas būtnes, kas iegūst jaunu informāciju par notiekošo sabiedrībā un informāciju par sevi saskarsmē ar citiem cilvēkiem. Saskarsmē ar citiem cilvēki apmierina savas vajadzības, īsteno savus mērķus, gūst jaunas zināšanas, veic konkrētu darbu. Tāpēc, lai aktivizētu sabiedrības grupas, kas ir sociāli neaktīvas vai atstumtas, svarīgi iesaistīt cilvēkus saskarsmes procesā. Lai palīdzētu projekta dalībniekiem

apmierināt savas vajadzības un iegūt piederības izjūtu, Sociālās motivācijas programmā būtiska vieta ierādīta regulārām (vismaz vienu reizi mēnesī) grupas konsultācijām vai tikšanās. Vācu psihologs Ēriks Fromms atzīmē, ka cilvēks saskarsmē apmierina vismaz piecas sociālās pamatvajadzības:

- piederības vajadzība - nepieciešamība piederēt kādai lielākai sociālai grupai;
- vajadzība pēc pieķeršanās - vēlme parādīt siltas jūtas, simpātijas citiem un saņemt tās no citiem;
- vajadzība pēc pašapziņas – cilvēka nepieciešamību apzināties, ka viņš ir vienreizējs, tāds kā neviens cits, ka viņš ir nozīmīgs un var veikt ko tādu, ko nevar veikt neviens cits;
- vajadzība pēc pašapliecināšanās - tieksme apzināties, ka cilvēks kādam viņš ir nozīmīgs, ka viņu atceras;
- vajadzība pēc informācijas un vērtību orientācijas sistēmas – cilvēka vajadzība pieskaitīt sevi kādai noteiktai kultūrai, etnosam, reliģijai, kuras vērtību orientācija ir svarīga cilvēkam, kurai viņš tic un noraida to, kas neatbilst šai sistēmai.

Visas šīs vajadzības cilvēks var apmierināt tikai saskarsmē. Tādēļ ir ļoti svarīgi, lai cilvēks būtu sociāli aktīvs. Svarīgs ir ne tikai saskarsmes ilgums, bet arī kvalitāte. Lai cilvēks uzlabotu savu saskarsmi ar citiem un saskarsmes procesā gūtu apmierinājumu, viņam jāiepazīst pašam sevi, lai mainītu savu uzvedību un labāk izprastu citu cilvēku uzvedību.

Emocijas palīdz cilvēkam pārvarēt grūtības, gūt panākumus dzīvē, taču tās var arī kaitēt. Emocijas nosacīti tiek iedalītas pozitīvās un negatīvās. Piemēram, pozitīvas emocijas ir prieka un laime sajūta, negatīvas – dusmas un naidis. Tomēr iedalījums pozitīvās un negatīvās ir nosacīts, jo, piemēram, tādas negatīvās emocijas kā bēdas veido cilvēka pieredzi, palīdz pārvērtēt savu ierasto vērtību sistēmu, izvērtēt savu darbību un uzvedību pagātnē un koriģēt savus nākotnes plānus.

Cilvēkam ir svarīgi vadīt savas emocijas, izprast to iemeslus. Atkarībā no šīs prasmes cilvēkus nosacīti iedala divās grupās:

- cilvēki, kuri māc vadīt savas emocijas, pakļaut tās prāta darbībai. Tādus cilvēkus bieži sauc par prāta cilvēkiem;
- cilvēki, kuri seko savu emociju pavadā, parasti pakļaujas savām emocijām, nekontrolē tās. Tādus cilvēkus sauc par emociju cilvēkiem

2. Mērķa grupa un tās apraksts.

Raksturīgi, ka ilgstošs bezdarbs pat tos cilvēkus, kurus agrāk varēja pieskaitīt pie prāta cilvēkiem, pakāpeniski pakļaujas negatīvām emocijām un nespēj tās kontrolēt. Daudzi bezdarbnieki sūdzas par veselības problēmām, ar kurām viņi nesaskārās savā darba dzīvē izmaina organisma darbību, kuru iemesls būtībā slēpjas ilgstošā negatīvu emociju ietekmē uz cilvēka organismu. Lai mainītu projekta dalībnieku emocionālo stāvokli, Sociālās motivācijas programmā tika pievērsta uzmanība pozitīvu emociju radīšanai.

Sociologu pētījumi Latvijā un citās valstīs identificē tās pazīmes, kas raksturo motivācijas trūkumu bezdarbniekiem:

1. **bezdarba ilgums.** Jau pēc trīs bezdarba mēnešiem cilvēkiem zūd motivācija meklēt darbu. Ilgstošu bezdarbu, ilgāk kā vienu gadu, raksturo motivācijas trūkums un patērētāja pozīcijas veidošanās. Šādā situācijā bezdarbnieks pat neinteresējas par darbā iekārtošanās perspektīvām. Laika gaitā cilvēku pārņem slinkums, cilvēks pieņem uzveidojušos situāciju un pat jūtas apmierināts ar to. Bezdarbnieki atrod dažādus iemeslus. Galu galā viņi ne tikai nevēlas, bet pat baidās kaut ko mainīt. Iesaistot šādus cilvēkus motivācijas programmā, svarīgi organizēt dažādas aktivitātes grupās, mācīt izvirzīt tālejošus mērķus.
2. **sociāli-demogrāfiskais raksturojums.** Sievietēm un vīriešiem nenodrošinātība personīgā un materiālā ziņā noved pie patērētāja tendencēm, kas faktiski nav savienojama ar motivāciju strādāt. Arī darbā ar šīs grupas cilvēkiem jāizmanto viņu iesaistīšana dažādās grupu aktivitātēs, kā arī jāveicina apkārtējo cilvēku pozitīvs novērtējums viņiem;
3. **mērķi un prasības,** kuras bezdarbnieki izvirza. Atkarībā no tiem tiek izdalītas piecas bezdarbnieku grupas, no kurām trīs raksturojas ar motivācijas trūkumu strādāt.
 - pirmajā grupā ietilpst tie bezdarbnieki, kuri ir griezušies dažādos dienestos. Viņiem ir skaidri mērķi un prasības, taču tiem ir skaidri izteikta patērētāja attieksme. Viņu prasības saistītas ar dažādu atvieglojumu saņemšanu, un tām nav sakara ar iekārtošanos darbā. Šī grupa visgrūtāk pakļaujas psiholoģiskajam treniņam, to var ietekmēt tikai likumdošanas normu maiņa.
 - otrā grupa ir cilvēki, kuriem ir idealizēts priekšstats par nodarbinātības iespējām. Viņi cer iegūt darbu, bet viņiem nav izpratnes par reālo situāciju darba tirgū.

Pirmās un otrās grupās bezdarbniekiem iesaka palīdzēt koriģēt viņu priekšstatus par darba tirgu un sociālās palīdzības iespējām, kā arī veidot viņu nākotnes plānus.

- trešajai grupa ir raksturīgas pirmās un otrās grupas pazīmes. Viņu mērķi un prasības

ne vienmēr saskaņā ar darba tirgus prasībām un dažādu, ar bezdarbnieku darbiekārtošanu un sociālā atbalsta sniegšanu saistīto dienestu iespējām. Tādējādi neadekvātu un nereālu priekšstatu dēļ, bezdarbniekiem ir pazemināta motivācija darbam.

4. **prasību raksturs.** Atkarībā no prasību rakstura bezdarbnieku motivācijas teorijā izšķir:
 - bezdarbnieki, kuri „nemeklē darbu”. Šādā gadījumā visbiežāk viņu uzvedības pamatā ir slēpta motivācija iegūt dažāda veida pabalstus bez reālas vēlmes iekārtoties darbā. Viņi izvirza nereālus, nenoteiktus darba meklēšanas mērķus, pat formāli it kā meklē darbu, bieži sūdzas, kritizē;
 - bezdarbnieki, kuru prasības ir neadekvātas viņu iespējām. Viņi nejūtas atbildīgi par darba meklējumiem, viņiem tas sagādā grūtības. Viņu darba meklējumi ir neproduktīvi un nestabili. Neadekvāts pašvērtējums, bezpalīdzība vai agresivitāte, konfliktu izraisīšana ir viņu raksturīgas iezīmes;
 - bezdarbnieki ar nereālām prasībām, kuri pārvērtē savas iespējas vai arī absolūti neorientējas konkrētajā darba tirgus situācijā.
5. **Personības raksturojumi.** Bezdarbnieku vidū, kuriem ir zema motivācija, vairumā ir cilvēki, kuri piešķir nozīmīgu lomu tādiem rādītājiem kā miers pretēji trauksmei, praktiskums pretēji sapņainībai. Viņi pārsvarā ir spītīgi, agresīvi un neatlaidīgi. Viņus apmierina bezdarbnieka statuss.

Mērķauditorija: sociālās atstumtības riskam pakļautie klienti, ilgstošie bezdarbnieki.

Programmas mērķis:

1. veicināt sociālās atstumtības riska grupu iekļaušanos darba tirgū
2. veicināt dzīves kvalitātes paaugstināšanu un pilnvērtīgāku integrāciju sabiedrībā

Programmas uzdevumi:

1. celt mērķa grupas pašnovērtējumu un pašapziņas līmeni, īpaši uzsverot iesaistīšanās pasākumos, kas palīdzēs atgriezties darba tirgū;
2. sniegt informāciju un konsultācijas par karjeras attīstības, nodarbinātības iespējam
3. apmācīt karjeras un darba attiecību veidošanā;
4. attīstīt spēju risināt personiskas, starppersonu un sociālās problēmas;
5. uzlabot vides iespējas;
6. veicināt integrāciju darba tirgū, nodrošināt palīdzību grūtības pārvarēšanai;
7. sniegt psiholoģisku atbalstu;

3.Problēmas un vajadzības definēšana – bezdarbs.

Bezdarbs ir situācija ekonomikā, kad darbaspējīgi, atbilstošas kvalifikācijas strādnieki par atbilstošu samaksu nevar atrast darbu. Bezdarbs ir saistīts ar atbilstošas izglītības un prasmju trūkumu. Tas rāda, ka valsts līmenī sevišķa uzmanība jāpievērš cilvēku resursu attīstībai, izglītībai, apmācībai un pasākumiem, kas stimulē cilvēkus uzņemties atbildību. Latvijas Austrumu reģions - Latgale, salīdzinājumā ar pārējiem Latvijas reģioniem ir ar salīdzinoši zemiem ienākumiem un augstu bezdarba līmeni, kas visvairāk sekmē bezpajumtniecību, kura ir aktuāla problēma Latvijā.

Bezdarbu var klasificēt dažādos veidos. To var sagrupēt pēc cilvēka personīgajām īpašībām, piemēram, pēc vecuma, dzimuma, iegūtās izglītības vai etniskās grupas. Bezdarbu var arī aprēķināt ņemot vērā ģeogrāfisko izvietojumu, nodarbošanās, pēc bezdarba ilguma vai arī pēc iemesliem, kāpēc ir bezdarbnieks. Vienmēr nav iespējams pateikt, kāpēc tieši kāda persona ir bez darba, bet ir iespējams uzzināt galveno iemeslu bezdarbībai un sagrupēt šos cilvēkus pēc bezdarba iemesliem.

Cikliskais bezdarbs - ciklisko bezdarbu var mērīt kā starpību starp nodarbinātajām personām un personu skaitu, kurām vajadzētu būt nodarbinātam pie potenciālās izlaides. Kad nav cikliskais bezdarbs, neaizpildīto darba vietu daudzums ir vienāds ar bezdarbnieku skaitu. Cilvēki, kas ir cikliski bezdarbnieki, grib strādāt pie esošajām algām, bet nav spējīgi atrast darbu.

Frikcionālais bezdarbs - nozīmīgs avots frikcionālajam bezdarbam ir jaunie cilvēki, kuri piedrojas darba spēkam un meklē darbu. Vēl viens avots ir cilvēki, kuri atstāj darbu. Daži darbu atstāj, jo viņi ir neapmierināti ar darba apstākļiem, bet daži tiek atlaisti. Lai kāds būtu tam iemesls, viņiem ir jāmeklē jauns darbs, kas paņem arī laiku. Personas, kas ir bezdarbnieki meklējot darbu ir frikcionāli bezdarbnieki. Normāls darba apgrozījums izraisa frikcionālo bezdarbu pat tad, kad ekonomika atrodas potenciālās izlaides punktā.

Strukturālais bezdarbs - strukturālā korigēšana ekonomikā var izraisīt bezdarbu, kad preču pieprasījuma modelis mainās, tad arī mainās darba pieprasījuma modelis. Šādu bezdarbu varētu definēt kā nesaskaņotību starp darba spēka struktūru un darba pieprasījumu.

Sezonas bezdarbs - veidojas, jo daļai darbu ir sezonas raksturs. Piemēram, daudzu kurinātāju darbs, iestājoties vasarai, kļūst nevajadzīgs.

Pievēršoties piespiedu bezdarba veidiem, jāņem vērā, ka runa ir par tādu bezdarbu, kad darba devējs, vadoties pēc saviem apsvērumiem, galvenokārt ekonomiskiem, atbrīvo darba ņēmēju no turpmāko pienākumu izpildes.

- šim raksturojumam atbilst tehnoloģiskais bezdarbs. Jaunas tehnikas, tehnoloģijas un organizācijas ieviešana padara noteiktu strādnieku skaitu lieku. Vecā kvalifikācija var neatbilst jaunām prasībām, bet darbinieku pārkvalifikācija vienmēr nav iespējama;
- struktūras bezdarbs. Nobriedušas izmaiņas ražošanas un pakalpojumu struktūrā var būt avots līdzšinējā darba masveidā zaudēšanai. Visai dziļu struktūras krīzi pārdzīvo Latvija. Nozares, uzņēmumi, kas iepriekšējā gada desmitā apkalpoja PSRS tautsaimniecības kompleksu, zaudēja savu ekonomisko nozīmi, pircējus un pasūtītājus. Lielākā daļa uzņēmumu nebija konkurētspējīgi ne vietējā, ne Austrumu, ne Rietumu tirgū. Uzņēmumi apstājās, darbinieki palika bez darba;
- cikliskais bezdarbs, kas izpaužas darba ņēmēja masveida atlaišanā.
- bezdarbs, kas saistās ar ārējās konkurences rezultātu gan eksporta, gan importa jomā;
- frikcijas bezdarbs var ieilgt, darba ņēmējs neatkarīgi no aktīviem meklējumiem jaunu darba vietu var neatrast. Sākotnēji brīvprātīgais frikcijas bezdarbs var pārvērsties piespiedu bezdarbā;
- daļējais bezdarbs, kad darba ņēmējs strādā nepilnu darba dienu vai nedēļu. Šī bezdarba forma var būt gan brīvprātīga, gan piespiedu;
- slēptais bezdarbs. Šī forma šodien izplatīta Latvijā, kad faktiski nestrādājošie uzņēmumi atlaiž strādniekus ilgstošā atvaļinājumā vai arī juridiski no darba neatbrīvo, bet nemaksā ne algu darba ņēmējam, ne sociālo nodokli budžetam;

Pavisam īpatnēja forma ir agrārais bezdarbs. Runa ir par ģimenēm, kuru īpašumā ir neliels zemes gabals un kuri to apsaimnieko. Bet visiem ģimenes locekļiem būtībā naudas nav. [15.; 87]

Bezdarbs ir negatīva parādība ne tikai ekonomikai, bet arī sabiedrībai, jo tas sev līdzi nes dažādas nelabvēlīgas sekas:

- tiek saražots mazāks iekšzemes kopprodukta apjoms, savukārt tā sekas ir iedzīvotāju personisko ienākumu un uzkrājumu zaudējums;
- cilvēkiem, kuri zaudējuši savas darbavietas, pazeminās dzīves standarts, un tas pats notiek ar viņu apgādājamiem;
- pastāv arī prasmju zudums: strādājošiem, kuri ir nenodarbināti ilgu laika periodu, var būt problemātiski saglabāt savas prasmes iepriekšējā līmenī;
- pieaug noziedzība, alkoholisms un narkomānija, jo cilvēki krīt arvien lielākā depresijā un viņus pārņem nolemtības sajūta;

- bezdarbs var atstāt graužošanas sekas uz dabu zaudējošo cilvēku morāli, kuri var justies atstumti un nevajadzīgi;
- vēl viens zaudējums sabiedrībai ir nodokļu iekasēšanas bezdarbu pabalstiem, jo ir nepieciešams iegūt naudu, lai maksātu sociālās nodrošināšanas pabalstus tiem, kuri ir bez darba. Ja bezdarba līmeni var samazināt, tad šo naudu var izmantot pensijām, skolām, slimnīcām, ceļiem u.t.t. Tāpat var samazināt nodokļu likmes.

Bezdarba galvenais cēlonis kopumā ir darba meklētāju nespēja piedāvāt darba tirgum pieprasītā veida un atbilstošas kvalitātes darba spējas. Ir arī citi cēloņi:

- ekonomiskās aktivitātes samazināšanās;
- tautsaimniecības pārstrukturēšanās;
- dažādi ārējie faktori (piem., pieaugošanas grūtības ar eksportu);
- sezonāla rakstura tirgus izmaiņas.

Lai mazinātu bezdarba problēmu, sociālie darbinieki aktīvi motivē un iesaista bezdarbniekus izglītošanas procesā kas saistīti ar profesionālo iemaņu trūkumu, gan darba vietu trūkumu, psiholoģiskām problēmām, neuzņēmību un galu galā nevēlēšanos strādāt.

4.Plānoties pasākumi mērķi un uzdevumu sasniegšanai.

4.1. Psihologa nodarbības

Mērķis: palīdzēt mērķa grupas dalībniekiem pārvarēt aizvainojuma un pāri nodarījuma sajūtu un paaugstināt pašcieņu.

1.Sevis izzināšana.

Mērķis:

- noteikt cilvēka vēlēšanās, spējas, prasmes un vajadzības
- izdalīt būtiskākās dzīves un darba vērtības
- palīdzēt adekvāta pretenziju līmeņa veidošanā

Praktiskie uzdevumi, darba lapas. Motivējoša saruna par iemesliem, kāpēc cilvēkiem nav darba un kādas ir ilgstošā bezdarba sekas.

2. Pašcieņa, pašvērtība un sevis pilnveidošana kā darba meklēšanas instruments.

Lekcija par pašprezentācijas un pašefektivitātes pamatiem. Pašvērtējuma un ticības saviem spēkiem paaugstināšana – praktiskie uzdevumi, darbs grupā.

3.Darba iegūšanas prasme.

Veiksmīgas sarunas tehnikas – lekcija un praktiskais treniņš, lomu spēles elementi.

Psihologa ieteikumi darba meklētājiem:

- kā uzvesties intervijas laikā
- kā reaģēt uz darba devēja jautājumiem
- kā gatavoties intervijai
- kā izvērtēt intervijas gaitu

4.Saskarsme un darba attiecību veidošana.

Saruna par:

- darba etiķeti;
- bezkonflikta uzvedība sabiedrībā;
- paškontroles, elastības, pārliecināšanas spēju un citu pozitīvo rakstura īpašību nepieciešamība darba apstākļos.

Praktiskie vingrinājumi, konkrēto dzīves situāciju apspriešana grupās. Dalīšanās pieredzē.

5. Skats nākotnē.

Diskusija par to, kādēļ ir svarīgi domāt par nākotni un plānot savu profesionālo darbību. Praktiskais uzdevums darba lapās – “Individuālā Darbības Plāna” izstrādāšana. Nobeigumā psiholoģiskā motivēšana mērķtiecīgai darbībai darba meklēšanā un saglabāšanā. Ieteikumi tālākajiem mēģinājumiem darba meklēšanā.

Metodes: diskusija, lekcija, individuālais un grupu darbs.

1. Novērtē savu darba situāciju.

Kādu darbu tu meklē? Vai tev ir darbs, kas vislabāk atbilst tavai pieredzei un prasmēm? Neliels tests, ar kura palīdzību var noskaidrot klienta interesējošos darbus, mobilitāti, iespējamo darba laiku un finansiālās vajadzības.

2. Uzzini vairāk par darba tirgu.

Lai veiktos darba meklējumos, tev jābūt informētam par darba tirgu Latvijā. Tas ļaus tev vieglāk atrast darba iespējas. Sociālais darbinieks klientiem paskaidros darba tirgus iespējas Daugavpilī, kā darbojas Nodarbinātības valsts aģentūra, tās funkcijas.

3. Apzinies savas stiprās puses.

Taviem meklējumiem vajadzētu būt mērķim atrast pašu piemērotāko iespējamo darbu. Lai izdarītu pareizo izvēli, tev jāņem vērā ne tikai sava izglītība un darba pieredze, bet arī prasmes, piemērotība un intereses. Šis uzdevums palīdzēs klientiem aplūkot savas vispārējās prasmes, kuras ir apgūtas ārpus darba vietas. Klientam jāapraksta vienu vai vairākas situācijas, kurās ir parādījis savas prasmes darbā vai brīvajā laikā-iniciatīva, patstāvība, produktivitāte, precizitāte, spēja saskatīt problēmas, spēja plānot darbības, elastība, vadīšana, pārliecināšanas spējas, dedukcija, sapratne, sadarbība, maka formulēt domu, pašpārliecinātība, neatlaidība, paškontrolē, uzticamība.

4. Kāds darbinieks tu esi.

Apskatīsim sešu darbinieku profilu aprakstus. Palūkojies, kurš profils vislabāk raksturo tevi. Uzdevums palīdzēs vislabāk noteikt, kāda veida darbs tev ir vislabāk piemērots-praktiskais, pētnieciskais, radošais, sociālais, uzņēmīgais, precīzais.

5. Novērtē savu gatavību saglabāt jauno darba vietu.

Tu esi iestājies jaunā darbā. Tagad tev jāpierāda darba devējam, ka lēmums pieņemt tevi darbā ir bijis pareizs. Mums ir daži ieteikumi. Uzdevums palīdzēs klientam padomāt par savu uzvedību, attieksmi, saskarsmi darbā.

Metodes: diskusija, lekcija, individuālais un grupu darbs.

Klientu motivācija

Mērķis: motivēt klientu darba meklēšanā

Lekcija ir orientēta uz maksimālu atklāsmi un klienta darba un personības potenciāla realizāciju, kas ir saistīts ar viņa dzīves vērtību sistēmu. Vienlaikus ir aplūkojami efektīvas darbiekārtības iespējami ceļi, ņemot vērā karjeru tieksmes un dzīves vērtību sistēmas sakrišanu.

Lekcijas laikā sociālais darbinieks plāno dot nepieciešamas rekomendācijas reālu un sasniedzamu mērķu un nākotnes plānu būvē. Ir veikta klienta motivācija ar pārliecināšanas un informēšanas metožu palīdzību, radoši pieiet pie darba, būt uzmanīgam un mācīties ņemt atbildību par savu dzīvi un savējām rīcībām.

Metodes: lekcija, individuālais un grupu darbs

4.2. Jurista nodarbības

Mērķis: sniegt konsultatīvu atbalstu darba attiecību dibināšanas un veidošanas jomā.

Konsultāciju laikā, kuras sniedz attiecīgo jomu speciālisti, tiek apgūtas teorētiskās zināšanas un iemaņas jautājumos par:

- darba tiesisko attiecību tiesisko regulējumu, nodarbinātības tiesiskajiem ierobežojumiem un aizliegumiem, darba tiesisko attiecību izveidošanu un noformēšanu, darba devēja un darbinieka tiesiskajām attiecībām un pienākumiem;
- saskarsmi kā cilvēku pašatklāsmes, savstarpējās uztveres un sapratnes, informācijas apmaiņas, kā arī cilvēku mijiedarbības procesu;
- CV sastādīšana

Mērķis: palīdzēt bezdarbniekiem atgriezties aktīvajā sabiedrības dzīvē kā informētām un zinošām personām gan par savām darba ņēmēja, gan par darba devēja tiesībām un pienākumiem darba tiesisko attiecību pastāvēšanas, grozīšanas un izbeigšanas gadījumos.

Uzdevumi:

1. Sniegt informāciju par darba tiesisko attiecību likumdošanu Latvijā.
2. Veidot izpratni par darba devēja un darba ņēmēja tiesisko attiecību būtību no tiesiskuma aspekta.

3. Sniegt informāciju par darba ņēmēja tiesībām un pienākumiem.

Konsultācijas tēmas:

1. Darba līgums - darba tiesisko attiecību pamats
 - 1.1. Darba līguma noslēgšana
 - 1.2. Darba tiesisko attiecību ilgums
 - 1.2.1. Darba līgums uz nenoteiktu laiku
 - 1.2.2. Darba līgums uz noteiktu laiku
 - 1.3. Pārbaude, pieņemot darbā
2. Darbinieka pienākumi un tiesības
3. Konsultācija "Darba intervija"

Mērķis: palīdzēt bezdarbniekiem atgriezties aktīvajā sabiedrības dzīvē kā informētām un zinošām personām gan par savām darba ņēmēja, gan darba devēja tiesībām un pienākumiem darba tiesisko attiecību nodibināšanā.

Uzdevumi:

1. Sniegt informāciju par darba tiesisko attiecību tiesisko regulējumu darba attiecību nodibināšanā Latvijā.
2. Veidot izpratni par vienlīdzīgas attieksmes principiem, dibinot darba tiesiskās attiecības.
3. Veidot praktiskās iemaņas darba intervijas sniegšanā.

Metodes: diskusija, lekcija, individuālais un grupu darbs.

4.3. Informatīvais atbalsts

Mērķis: veicināt mērķa grupas dalībnieku iesaistīšanos sabiedriskajā dzīvē, nodrošinot viņiem aktuālu informāciju par sociālās palīdzības un darba iespējām, izglītošanās turpināšanas, uzņēmējdarbības uzsākšanas iespējām un iesaistīšanos vietējās sabiedriskajās aktivitātēs.

- Tikšanās ar valsts un pašvaldības darbiniekiem (NVA, VSAA, pašvaldība policija, ārsti, sociālie darbinieki)

Mērķis: veicināt mērķa grupas dalībnieku informētību par sociālās palīdzības un sociālās pakalpojumus iespējām un darba iespējām.

Uzdevumi:

1. iepazīties ar sociālā dienesta pakalpojumu klāstu;
2. izzināt sociālās palīdzības saņemšanas kritērijus.
3. Noskaidrot individuālu sociālo problēmu risinājumu iespējas.

Metodes: sociālā darbinieka lekcijas, informatīvie materiāli, diskusija

- Tikšanās ar nevalstisko organizāciju pārstāvjiem

Mērķis: Veicināt mērķa grupas dalībnieku pilsonisko aktivitāti un ieinteresētību iesaistīties nevalstisko organizāciju darbā.

Uzdevumi:

1. Iepazīties ar vietējo nevalstisko organizāciju darbības jomām un mērķiem.
2. Izzināt informāciju par nevalstiskajām organizācijām.

Metodes: Informācijas vākšana, diskusija.

4.4. "Lietišķā etiķete"

Mērķis: sniegt ieskatu cilvēku savstarpējās saskarsmes jomā un lietišķajā etiķetē, lai paaugstinātu savstarpējo attiecību efektivitāti ar kolēģiem, vadītājiem vai padotajiem, tādejādi palīdzot bezdarbniekiem atgriezties aktīvā profesionālajā darbībā.

Uzdevumi:

1. Veidot izpratni par saskarsmes lomu cilvēka dzīvē.
2. Izskaidrot cilvēku saskarsmes mijiedarbības sociālās lomas.
3. Sniegt zināšanas par lietišķā tēla veidošanas elementiem.
4. Veidot praktiskas uzvedības iemaņas darba konfliktsituāciju risināšanai.

Konsultācijas tēmas:

- Saskarsme un tās loma cilvēka dzīvē
- Saskarsmes raksturojums un funkcijas
- Lietišķā saskarsme un etiķete

4.6. Veselības aprūpe

Mērķis: dot informāciju klientiem par dažādām slimībām un tas profilakse.

Lipīgās slimības, kā tuberkuloze, masalas un gripa, ir nopietns drauds cilvēku veselībai. Lipīgās slimības nepazīst valstu robežas, un nekontrolētas tās spēj strauji izplatīties. Ir parādījušās jaunas slimības, piemēram, HIV-AIDS un SARS (smags akūts respiratorais sindroms), bet pastāvošajām slimībām attīstās bīstamas formas, piemēram, pret medikamentiem nejutīga tuberkuloze un pret meticilīnu rezistents *Staphylococcus aureus*. Turklāt zinātnieki sākuši pētīt, vai infekciju ierosinātāji gadījumā nav saistīti ar hroniskām vainām, kā vēzi, sirds slimībām un alerģijām.

Sirds un asinsvadu slimības skar sirdi un tuvējos asinsvadus. Tās var izpausties dažādos veidos, piemēram, ar augstu asinsspiedienu, koronāro artēriju slimību, sirds kaiti un insultu. Sirds un asinsvadu slimības jeb kardiovaskulārās slimības ir visbiežākais nāves cēlonis ES, izraisot nāvi aptuveni 40% jeb 2 miljoniem cilvēku gadā.

Jāpiemin, ka cilvēki ar šīm slimībām slimo ilgstoši, radot zaudējumus darba tirgū. Sirds un asinsvadu slimībām ir izteikta saistība ar sociālajiem apstākļiem, un tieši šīs slimības rada vislielākās veselības stāvokļa atšķirības gan starp dalībvalstīm, gan pašās dalībvalstīs.

Sirds veselība ir atkarīga no paradumiem un dzīvesveida. Tāpēc profilakses stratēģijas būs efektīvas tad, ja tās būs vērstas uz galvenajiem riska faktoriem, piemēram, smēķēšanu, uzturu, fiziskajām aktivitātēm, alkohola lietošanu un psihosociālo stresu.

Tuberkuloze

Tuberkuloze ir viena no vissenāk zināmajām infekcijas slimībām. Taču tās aktualitāte mūsdienās nav mazinājusies, bet tieši pretēji. Saslimšana ar tuberkulozi pēdējās desmitgades laikā ir strauji palielinājusies. Pašlaik pasaulē gada laikā ar tuberkulozi saslimst aptuveni 8 miljoni cilvēku, bet mirst – 3 miljoni cilvēku. Šie skaitļi ir patiešām iespaidīgi. Svarīgākais, ka no inficēšanās ar tuberkulozi nav pasargāts neviens. Tādēļ īpaši nozīmīgi zināt šīs slimības izpausmes, pirmās pazīmes un veidus, kā izsargāties no inficēšanās. Pirmo reizi tuberkuloze aprakstīta jau senās Ēģiptes laikā. Kopš tiem laikiem pasaule vairākas reizes ir pārdzīvojuši smagas tuberkulozes epidēmijas. Vēsturisks notikums bija vācu zinātnieka Roberta Koha atklājums 1882. gadā, kad tika noskaidrots tuberkulozes izsaucējs – tuberkulozes nūjiņa. Neskatoties uz to, līdz pat 20 gadsimta vidum tuberkulozes infekcija nebija ārstējama. Tikai 1945. gadā tika atklāts pirmais medikaments – streptomīns, ar kura palīdzību kļuva iespējams efektīvi palīdzēt tuberkulozes slimniekiem. Laika gaitā tika atklāti arī citi prettuberkulozes līdzekļi, un mūsdienās lieto vairāku medikamentu (pat četru vai piecu) kombināciju, lai veiksmīgi ārstētu tuberkulozi. Tuberkuloze ir infekcijas slimība, kuru izraisa tuberkulozes nūjiņa jeb *Mycobacterium tuberculosis*. Visbiežāk tuberkuloze skar plaušas. Taču ar asins straumi infekcija var izplatīties pa visu organismu un skart tādus orgānus un sistēmas, kā:

- 1.nieres;
- 2.mugurkaulu,
- 3.gūžas kaulus un locītavas,

- 4.dzimumorgānus,
- 5.acis,
- 6.limfmezglus,
- 7.galvas smadzenes, u.c.

Aknas slimības

Aknas – tas ir pats lielākais iekšējais orgāns, kurš aizņem vēdera dobuma lielu daļu. Miljardi aknu šūnu nepārtraukti veic dažādas funkcijas, lai nodrošinātu organisma iekšējās vides tīrību un pastāvību.

Viena no svarīgākajām funkcijām ir dezintoksikācija. Tā notiek līdzīgi kā norisinās sarežģīts ražošanas process ķīmiskajā kombinātā, kur no sākotnējiem produktiem iegūst citas vielas ar citām īpašībām.

Aknu galvenais uzdevums ir: neielaist indīgas, citiem orgāniem bīstamas vielas kopīgajā asinsritē. Diennakts laikā aknas izfiltrē asinis 300-400 reizes! Katru dienu mūsu aknas varonīgi cīnās ar milzīgu daudzumu indīgu vielu. Tām ir jācīnās ar tādām lietām kā spirts, zāles, pārtikas krāsvielas un konservanti, mikrobu toksīni, vīrusi, izplūdes gāzes, smagie metāli. Tādā veidā aknu šūnas darbojas uz savu iespēju robežas. Tajās sakrājas indes un toksīni, kas noved pie šo šūnu bojāejas vai izraisa vēzi.

Bieži nākas dzirdēt: „Ar manām aknām viss ir kārtībā: man tās nesāp”. Aknas tiešām nesāp. Nevienam. Aknu iekšpusē nav nervu galu, tāpēc mēs nejūtam, ka tās ir saslimušas. Ja aknas ir palielinātas, mēs jūtam vienīgi smagumu un diskomfortu.

Sāpes labajos sānos liecina par problēmām ar žultspūsli vai aizkuņģa dziedzeri. Aknas cieš un klusē pat tad, kad sāk sabrukt! Liela daļa slimību ir saistītas ar aknu darbības traucējumiem, jo aknas ir visdaudzfunkcionālākais orgāns, „dzīvības fabrika”, „organisma galvenā ķīmijas laboratorija”. Arī imūnsistēmas darbība, tātad organisma spēja pretoties slimībām un infekcijām ir atkarīga no aknām. Mūsu skaistums un jaunība tāpat ir ciešā sakarā ar aknu darbību. Daba, uzlikdama aknām milzīgu atbildību, nevarēja paredzēt kāda liela slodze būs jānes aknām mūsdienās. 80% cilvēku jau 40 gadu vecumā puse aknu šūnu ir „piepildīta” ar kaitīgām vielām un nav dzīvotspējīga. Ārējās aknu slimību pazīmes parādās vēlu.

Pedikulozi un drēbju uts

Cilvēka galvas matos mīt galvas uts, bet veļas un apģērbu krokās – drēbju uts. Utis ir parazitiski kukaiņi, kas barojas ar cilvēka asinīm.

Utu oliņas sauc par gnīdām. Drēbju uts pielipina gnīdas pie drēbju un veļas šķiedrām, galvas uts pie matiem. Drēbju uts ir vaislīgāka – izdēj līdz 300 oliņu (līdz pusotram desmitam dienā), galvas uts dēj ne vairāk kā 4 oliņas dienā (pavisam 150 oliņu). No oliņām izšķiļas kāpuri, kas 15 – 17 dienās, neizejot kūniņas stadiju. attīstās par pieaugušu kukaini.

Utis nav tikai vienkārši, nepatīkami parazīti, bet tās arī ir bīstamas, jo izplata izsitumu un atguļas tīfu. Piesūkusies slimnieka asinis, uts pēc 4 dienām kļūst infekcioza visam dzīves periodam. Cilvēks neinficējas, utij iekožot (kā bieži uzskata), jo uts siekalās baciļu nav. Inficēšanās notiek, kasot pārkosto ādu un ieberzējot brūcītē saspīestās uts zarnu saturu un izkārnījumus, kas arī atrodas uz ādas.

Miesas, veļas un apģērba tīrība ir labākie līdzekļi, lai izsargātos no utīm. Iznīcināt galvas utis nav sarežģīti, lietojot aptiekās pārdodamos līdzekļus, grūtāk ir ar drēbju utīm – gultas veļu, drēbes ieteicams termiski (virs +40°C) apstrādāt.

Galvas uts *Pediculus humanus* ir nedaudz mazāka - 2-4 mm gara, apdzīvo tikai galvas matus. Oļas sauc par gnīdām, tās uts mātīte ar īpašu dziedzeru izdalījumiem cieši pielīmē pie matiem. Šī utu suga pašlaik ir plaši izplatīta, it īpaši bērniem.

Drēbju uts *Pediculus vestimenti* apdzīvo cilvēka drēbes. Tās ir 3-4.5 mm garas, dēj ap 250-300 olu un to pilns attīstības cikls no oļas līdz dzimumbriedušai utij ilgst apmēram 2 nedēļas. Tāpēc tās var savairoties ļoti ātri. Pieaugušās utis dzīvo ap 2 mēnešus. Utu sakostās vietas stipri niez un nekas cits neatliek kā kasīties, ja negrib ievērot tīrību.

Trešā uz cilvēka parazitējošā ir kaunuma uts *Phthirus pubis*. Tā ir sīka 1-1.5 mm gara, apdzīvo galvenokārt kaunuma rajona apmatojumu, bet var izplatīties pa visu ķermeņa apmatojumu, izņemot galvas matus. Nav drošu ziņu, ka šī uts pārnēs slimības, taču ptiriozi pašu var uzskatīt par seksuāli-transmisīvu slimību, tā parasti nav bērniem. Cilvēka blusa - *Pulex irritans*.

Darba programma:

Nr.p.k.	Aktivitātes	Speciālisti	Mācību laiks
1.	Psihologa nodarbības	Psihologs	2.st.
2.		Psihologs	2.st.
3.		Psihologs	2.st.
4.		Psihologs	2.st.
5.		Psihologs	2.st.
6.	Sociālā darbinieka nodarbības	Sociālais darbinieks	2.st.
7.		Sociālais darbinieks	2.st.
8.		Sociālais darbinieks	2.st.
9.		Sociālais darbinieks	2.st.
10.		Sociālais darbinieks	2.st.
11.	Jurista nodarbības	Jurists	2.st.
12.		Jurists	2.st.
13.		Jurists	2.st.
14.		Jurists	2.st.
15.		Jurists	2.st.
16.	Informatīvais atbalsts	NVA speciālists	2.st.
17.		VSAA speciālists	2.st.
18.		Pašvaldības policijas darbinieks	2.st.
19.		Medicīnisko iestāžu speciālisti	2.st.
20.		Kultūras pasākumu speciālisti	2.st.
21.	“Lietišķā etiķete”		
22.	Veselības aprūpe	Medmāsa	2.st.
23.		Medmāsa	2.st.

24.		Medmāsa	2.st.
25.		Medmāsa	2.st.
26.		Medmāsa	2.st.

Sociālās atstumtības riska grupu motivācijas programmu sastādīja sociālo pakalpojumu nodaļa pilngadīgām personām un sociālo/nakts patversme sociālie darbinieki.

Programmu sastādīja: sociālā darbiniece N. Voitkeviča, sociālā darbiniece L. Plaksenkova, sociālā darbiniece V.Lutoka, sociālā darbiniece R.Vavilova

Saskaņots: Sociālo pakalpojumu nodaļas pilngadīgām personām vadītāja S. Čerenko

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

1. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, stājas spēkā 01.01.2003.
2. Saistošie noteikumi Nr.42 "Daugavpils pilsētas pašvaldības sociālie pakalpojumi", stājas spēkā 01.01.2014.
3. Vorobjovs A. Psiholoģija: Mācību līdzeklis 4. burtnīca. - Rīga, 1994. - 56 lpp.
4. Čepika L., Dērica D., Gorlova D., Lielbārde I., Vitenberga I. Sociālo problēmu klasifikācijas kritēriji sociālā darba mikropraksē. SDSPA. „Attīstība”. Dzīves jautājumi VIII. Rīga; 2003. - 318 lpp.; 37]
5. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, Dr. paed. L.Šilņevas redakcijā, R.: SDSPA „Attīstība”, 2000. – 249.lpp.
6. Libermanis G. “Makroekonomikas teorija un Latvijas attīstības problēmas II” – Rīga: Kamene, 1998.- 262.lpp.
7. www.likumi.lv
8. www.soclp.lv
9. www.google.lv