

Kaip (ar) ateitis keičia socialinio darbo profesinį lauką?

Ieva Adomaitytė-Subačienė

Vilniaus universiteto Sociologijos ir socialinio darbo institutas
ieva.subaciene@fsf.vu.lt
<https://orcid.org/0000-0003-0905-3072>

Guoda Martinaitytė

Vilniaus universiteto sociologijos magistro programos studentė
guoda.martinaityte@fsf.stud.vu.lt

Santrauka. Šiame straipsnyje aptariami socialinio darbo profesinio lauko pokyčiai, ateities scenarijai bei socialinio darbo vaidmenys ateities visuomenėje ir pristatomas pačių socialinių darbuotojų požiūris į ateitį ir numatomus pokyčius. Straipsnyje apžvelgiamos socialinio darbo raidos tendencijos ir pateikiamos svarbios moksliniuose šaltiniuose analizuojamos profesijos raidos kryptys. Taip pat pristatomas kiekybinis Lietuvos socialinių darbuotojų nuomonės tyrimas, kuriuo buvo siekiama atskleisti darbuotojų požiūrį į pokyčius, technologijų ir socialinių inovacijų įtaką bei ateities socialinio darbo kompetencijas.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad darbuotojai socialinio darbo lauke mato pokyčių, tačiau šie pokyčiai yra nežymūs. Tai, kad nematoma pokyčių ir neigiamai vertinamas socialinis darbas visuomenėje, galimai susiję ir su noru imtis kitos darbo srities. Darbuotojus pasilikti skatintų vadovų lyderystė ir profesionalumas bei darnesnis komandos darbas. Tyrimo neatskleista, kad darbas kuriame nors sektoriuje (savivaldybės, valstybiniame, nevyriausybiname, socialinio verslo) stipriai lemą skirtingus socialinių darbuotojų požiūrius. Socialinių darbuotojų požiūrį ir vertinimą labiau lėmė jų demografiniai duomenys: gyvenamoji vieta, amžius, išsilavinimas, tačiau ir ši koreliacija buvo ganėtinai silpna. Daugelis respondentų nebuvo susipažinę su Darnios plėtros tikslais (SGD 2030) ar dalyvavo tik pavienėse tvarumo iniciatyvose, tačiau naujovių svarbumą socialinio darbo praktikoje įvardija 58 proc. respondentų, o 18–35 metų amžiaus kategorijoje šis vertinimas siekia 72 procentus. Socialiniai darbuotojai vertindami ateitį nemano, kad jų darbą pakeis technologinės inovacijos, robotai. Kalbėdami apie ateities socialinio darbo kompetencijas išskiria tradicines mikrolygmens socialinio darbo kompetencijas: empatiją, emocinį intelektą, tarpasmenį bendravimą ir darbą su grupe, mažiau reikšmės teikia inovatyvumo, vadybinės ar makrolygmens kompetencijoms.

Raktiniai žodžiai: socialinio darbo ateitis, profesinis laukas, socialinės inovacijos, technologijos, tvarumas, socialinio darbo kompetencijos

Straipsnis parengtas įgyvendinant projektą, bendrai finansuotą iš Europos socialinio fondo lėšų (projekto Nr. 09.3.3-LMT-K-712-19-0197) pagal dotacijos sutartį su Lietuvos mokslo taryba (LMTLT).

Received: 2022-12-30. Accepted: 2023-03-02.

Copyright © 2022 Ieva Adomaitytė-Subačienė, Guoda Martinaitytė. Published by Vilnius University Press. This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution Licence](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

How/if the Future Changes the Professional Field of Social Work?

Summary. The authors aim to discuss the changes in the professional field of social work, the future scenarios and the role of social work in the future society, and to present the views of social workers themselves on the future and the expected changes. The authors provide an overview of the trends in the development of social work profession and outline the important changes in the professional field based on literature review. The paper presents a quantitative survey of social workers in Lithuania, which aimed to uncover their attitudes towards new developments, the impact of technology and social innovation, and the future competences of social work.

The results of the study reveal that employees see changes in the field of social work, but that these changes are marginal. Not seeing change and a negative public perception of social work are also associated with a willingness to move to another field of work. Leadership and professionalism of managers and more cohesive teamwork would encourage staff to stay. The study did not show that working for any institution (municipal, governmental, non-governmental, etc.) determines social workers' attitudes. Social workers' attitudes and evaluations were more influenced by their demographics: place of residence, age, education, but even these correlations were rather weak. A large proportion of respondents were not familiar with the Sustainable Development Goals (SGD2030) or had only participated in a few sustainability initiatives, but the importance of innovations in social work practice was identified by 58% of respondents, compared to 72% of those aged between 18 and 35 years. When talking about the future competences of social work, the traditional micro-level competences of social work are highlighted: empathy, emotional intelligence, interpersonal communication and working with a group, less importance is attached to innovative, managerial or macro-level competences.

Keywords: future social work, professional field, social innovation, technology, sustainability, social work competences

Įvadas

Ar svarbu socialinio darbo profesionalams galvoti apie ateitį, jeigu socialinio darbo funkcija yra spręsti dabarties ir praeities problemas, padėti visuomenės pažeidžiamoms grupėms adaptuotis? Kokia gali būti ateitis, kuriai reikia ruoštis? Garsi socialinio darbo futuristė Laura Burney Nissen savo tinklaraštyje *socialworkfuture.com* teigia, kad dabarties ir ateities VUCA¹ pasauliui reikia visiškai naujų gebėjimų ir veržlumo (Nissen, 2022). Ji teigia, kad ateitį reikia suprasti, bandyti pažinti, nes ateities prognozavimas gali papildyti nusistovėjusį socialinio darbo kanoną naujomis priemonėmis (Nissen, 2020).

Ateities visuomenių raidos scenarijai yra plačiai aprašomi sociologų, ekonomistų, politologų ir futurologų darbuose. Nors iš pradžių ateities studijos ir praktika iš esmės rėmėsi pozityvistine teorine sistema, palaipsniui ji keitėsi ir plėtėsi, siekta labiau atsižvelgti į kritinę ateities perspektyvą, kurioje daug labiau vertinami galios santykiai, įvairovės, socialinio teisingumo ir atstovavimo klausimai (Nissen, 2020). Ateities pokyčių tyrimus galima suskirstyti į kelias pagrindines temas: 1) klimato kaita ir (ar) su ekologija susiję pokyčiai; 2) technologijų ir skaitmenizacijos sukelti pokyčiai bei 3) visuomenės demografiniai pokyčiai. Mauro F. Guillen savo knygoje „2030-iejai. Kaip svarbiausios šiandienos tendencijos visiškai pakeis mūsų ateitį“ piešia naują pasaulio vaizdą, teigia, kad labai greitai pasaulis smarkiai pasikeis: daugiau kaip 50 proc. pasaulio turto priklausys moterims, miestuose gyvens 60 proc. pasaulio gyventojų, tačiau miestai generuos daugiau kaip 87 proc. pasaulio išmetamo anglies dioksido. Miestai bus labai

¹ VUCA yra angliškų žodžių *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, *ambiguity* trumpinys, apibūdinantis šiuolaikinio pasaulio kintamumą, neapibrėžtumą, sudėtingumą ir dviprasmiškumą.

užteršti, tad žalieji plotai apie miestus brangs ir tai lems dar didesnę atskirtį. Klimatas šils ir tai lems masinę migraciją į tokias šalis kaip Lietuva. Gimstamumas mažės ne tik JAV ar Vakarų Europoje, jis jau dabar labai mažėja Rytų Azijoje, Pietų Amerikoje ir net Afrikoje, todėl dar labiau reikės technologijų, galinčių pakeisti žmogų, augs socialinių robotų galimybės. Dirbtinis intelektas gebės atlikti daug daugiau užduočių, kurios anksčiau buvo įveikiamos tik žmogaus smegenims. (Garsus matematikas Alanas Turingas dar 1951 metais teigė, kad dirbtinis intelektas „pranoks mūsų menkas jėgas“.) George Friedman, bandydamas nupiešti pasaulio vaizdą po šimto metų teigia, kad jau 2040 pagrindines funkcijas atliks robotai ir daugelio darbo vietų tiesiog neliks (Fridman, 2010). Tai lems technologijų etikos ir kibernetinio saugumo dilemas.

Rengiant naują valstybės pažangos strategiją „Lietuva 2050“ buvo sukurti 4 galimi valstybės raidos scenarijai. Labiausiai tikėtinas pasirinktas „šiaurinės žvaigždės“ scenarijus. Lietuva 2050 metais vaizduojama kaip šalis, kur „darniai sugyvena žmonės ir robotai (pastarieji turi ir tam tikras žmogaus teises)“ [...] „Švietimo įstaigose taikomas personalizuotas patyriminis ugdymas (iš dalies nulemtas virtualios ir papildytos realybės technologijų) visų gebėjimų mokiniams, mokytojams talkina ugdymo dizaineriai“. [...] „Visi geba ir turi sąlygas dirbti skaitmeninėje aplinkoje“. [...] „Lietuvoje plačiai taikomi personalizuoti verslo sprendimai žmogui (pvz., personalizuotos sveikatos technologijos, personalizuota apranga), veikia nemažai socialinių įmonių, plečiasi dalijimosi ekonomikos platformos, išauga kūrybinių industrijų kuriama vertė“ [...] „Tuo pačiu dėl geografinio patrauklumo, auga įvairių šalių piliečių migracija į Lietuvą“, (Strategija „Lietuva 2050“). Šiems pokyčiams reikia naujų kompetencijų plėtros ir naujo požiūrio į galių pasiskirstymą tarp piliečių ir valdžios institucijų, piliečių dalyvavimo priimant sprendimus.

Vienaip ar kitaip, bet dideli pokyčiai mūsų laukia po dešimties, daugiausia dvidešimties metų. Kodėl svarbu analizuoti socialinio darbo funkcijas vykstant šiems pokyčiams? Socialinis darbas apibūdinamas kaip profesija, kuri skatina socialinius pokyčius ir socialinę sanglaudą. Norint užtikrinti sanglaudą (arba dar vadinamą socialinę inkluziją), artėjantys globalūs ateities pokyčiai verčia socialinio darbo specialistus plėsti savo žinojimo ribas ir praktikas. Tikėtina, kad profesija nebetilps į tradicinę profesijos rūbą. Tarptautiniuose socialinės politikos ir socialinio darbo renginiuose (kaip pavyzdį pateikiame prestižinę socialinės politikos konferenciją ESPANET'22, kurioje atskira teminė srovė buvo skirta socialinio darbo vaidmeniui socialinėje politikoje nagrinėti) dažnai svarstoma, ar socialinio darbo profesijos kanonas, kuris pats yra socialinių įtampų kupiname lauke atsiradęs kompromisas, netampa socialinio darbo veiklą konservuojančia aplinkybe. Adaptacijai reikia plėsti profesijos ribas, kurti naujas metodikas. Ir čia kompleksinės socialinio darbo žinios gali tapti naujai atrastos. Norisi tikėti, kad visuomenės atsisuks į „nepaisomą profesionalą“².

Šio straipsnio tikslas – aptarti socialinio darbo profesinio lauko pokyčius bei socialinio darbo žinojimo vaidmenį ateities visuomenėje ir pristatyti Lietuvos socialinių dar-

² „Nepaisomi profesionalai“ sąvoka pavartota ir straipsnyje: Švedaitė-Sakalauskė, B., Gvaldaitė, L., & Buzaitė-Kašalynienė, J. (2014). *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 9, 21–36.

buotojų požiūrį į ateitį. Straipsnyje siekiame pristatyti kiekybinį socialinių darbuotojų nuomonės tyrimą, atliktą 2022 m. Tyrimu buvo siekiama atskleisti darbuotojų požiūrius į technologijų ir socialinių inovacijų įtaką bei ateities socialinio darbo kompetencijas. Tyrimo anketa buvo parengta remiantis mokslinių šaltinių analize bei kokybinio eksperimentinio tyrimo rezultatais. (Detaliau žr. Tyrimo metodologijos skyriuje.)

Socialinio darbo raida ir ateities pokyčių kryptys

Kadangi straipsnio tikslas aptarti, kaip yra įsivaizduojama socialinio darbo ateitis, pirmiausiai reikėtų apibrėžti, kaip tas aptarimas bus conceptualizuojamas. Nesiekiame suformuoti tam tikros socialinio darbo ateities kaip tikrovės, todėl aptarsime ne tiek nesandžią socialinio darbo ateitį, kiek tai, kaip tą ateitį įsivaizduoja socialinį darbą tyrinėjantys mokslininkai bei patys praktinį darbą dirbantys socialiniai darbuotojai. Be to, suprantame, kad svarstymai apie socialinio darbo ateitį neišvengiamai tampa socialinio darbo raidos veiksmu ir būtinai daro jai įtaką.

Socialinis darbas kaip profesija Lietuvoje yra jauna trisdešimtmetė, tačiau pasaulyje skaičiuoja solidžius šimtą metų. Amerikos socialinio darbo asociacija siūlo socialinio darbo pradžią laikyti 1893 m., kai Čikagoje įvyko tarptautinė labdaros, pataisos ir filantropijos konferencija. Įdomus faktas, kad 1895 m. Londono Karališkojoje laisvojoje ligoninėje pirmą kartą buvo įdarbinta socialinė darbuotoja Mary Stewart (Healy ir Thomas, 2021).

XX amžiaus pirmoje pusėje Anglijoje susiformavusi profesijų sociologija rėmėsi į „tikrosiomis profesijomis“ laikytų gydytojų, teisininkų ir dvasininkų veiklas. Profesijų sociologijos pradininkų A. P. Carr-Saunderso ir P. A. Wilsono nuomone, profesijos – tai vieni stabiliausių visuomenės elementų, kurie „paveldi, išsaugo ir perduoda tradiciją, jos [profesijos] inicijuoja gyvenimo formas, mąstymo būdus ir nustato sprendimų standartus“ (Poviliūnas, 2011).

Istoriškai socialinis darbas ilgą laiką (o ir dabar) nepretendavo į „tikrųjų profesijų“ gretas. Laikoma pagalbos žmogui ar rūpesčio (angl. *caring*) profesija, veikianti mikroygmeniu (Abbot ir Meerabeau, 2003). Tiek socialinės politikos, tiek ekonomikos srityse ši profesija nebuvo svarbi, veikiau suprantama kaip „taisanti“ tam tikras visuomenės pasekmes ir padedanti adaptuotis. Ilgą laiką „nepaisoma“ (Švedaitė-Sakalauskė et al., 2014), lokali, pusiau profesija³ (Abbot ir Meerabeau, 2003). Healey ir Thomas teigia, kad, nepaisant svarbių tarptautinių socialinių pokyčių, iki šiol socialinio darbo praktikoje įvairiose šalyse per mažai dėmesio skiriama dalyvauti formuojant socialinę ir bendrąją politiką. „Šie reiškiniai kelia nerimą ir kviečia socialinio darbo bendruomenę kritiškai permąstyti mūsų nesidomėjimą tarptautine arena ir mažėjantį mūsų (aut. pastaba – *socialinio darbo*) matomumą“ (Healy ir Thomas, 2021).

³ Pusiau profesijų kategorija siejamas su A. Etzioni redaguotos knygos „Pusiau profesijos ir jų organizacija: mokytojai, slaugės, socialiniai darbuotojai“ pasirodymu (Etzioni 1969).

Vis dėlto pastaruosius dešimt metų daugėja ženklų, kad socialinis darbas imasi aktyvesnių veiksmų, kad reaguotų į pasaulines problemas, kuria novatoriškas teorijas ir intervencijas (Bertotti et al., 2019). Šią transformaciją rodo ir tarptautinių socialinio darbo federacijos siūlomų profesijos apibrėžimų kaita. 1957 m. patvirtintame tarptautiniame socialinio darbo apibrėžime teigiama, kad socialinis darbas yra sisteminis būdas „padėti žmonėms ar grupėms geriau adaptuotis visuomenėje“. Naujaisiu, 2014 m. Melburne priimtu apibrėžimu išplečiamos socialinio darbo ribos, įvardijama, kad socialinis darbas yra profesija, kuri *skatina socialinius pokyčius* ir socialinę sanglaudą bei žmonių išlaisvinimą, taikydama socialinio teisingumo, žmogaus teisių, pagarbos skirtumams principus (IFSW informacija). Šiuo apibrėžimu akcentuojami platesni profesijos tikslai. Panašu, kad šie tikslai tampa vis ambicingesni.

Nesiimame užduoties aptarti visų galimų socialinio darbo profesinio lauko pokyčių, tačiau apžvelgsime pagrindines tendencijas. Jau minėta socialinio darbo futuristė Laura Nissen teigia, kad viena iš ryškėjančių ateities socialinio darbo krypčių – pagalba nuo skaitmeninių technologijų ir socialinių tinklų nukentėjusiems klientams (Nissen, 2019). Kartu kalbama apie naujus nerimo sutrikimus, kuriuos sukelia skaitmeninis nesaugumas (didžiosios korporacijos renka visus duomenis apie mūsų elgseną skaitmeninėje erdvėje. Jeigu turite „Google“ paskyrą, galima lengvai sukurti jūsų profilį: ką valgote, kur keliaujate, ką perkate, su kuo draugaujate, ką manote apie politiką ir net kiek empatiškas esate. Jau yra sukurtas skaitmeninis žmogaus antrininkas, kuris geba atkartoti jūsų elgseną ir (gal) emocijas⁴. Tad, patiems socialiniams darbuotojams būtina išmanyti technologijas, perprasti jų veikimą ir galimus pavojus. Skaitmenizacija, ypač nevaldoma socialinių tinklų ir skaitmeninės komunikacijos mada, paskatino kalbas apie skaitmeninį socialinį darbą. Picornell-Lucas ir López-Peláez (2022), analizuojančios technologinės plėtros įtaką socialiniam darbui, pažymi, kad socialiniams darbuotojams būtina ugdyti skaitmeninio raštingumo gebėjimus, aktyviai naudotis virtualiomis platformomis, padėti sau ir klientams vertinti skaitmeninės erdvės rizikas ir užtikrinti žmogaus teises skaitmeninėje erdvėje. McInroy (2021) atlikta literatūros apžvalga padėjo nustatyti penkias galimas praktines kompetencijas, kurias reikėtų apsvarstyti ir akcentuoti socialinio darbo mokyme, susijusiame su technologijų naudojimu: nuolatinis įsitraukimas naudojant technologijas, internetinis profesionalumas, rizikos ir galimybių vertinimas, profesinės etikos taikymas ir apgalvotas technologijų integravimas į praktikos kontekstą.

Antra kryptis – dalyvavimas kuriant ir diegiant technologijas. Visuomenėje daugėjant vyresnio amžiaus žmonių, neišvengiamai reikės technologinių sprendimų ir juos turi kurti ne inžinieriai ar verslo vystytojai, o tarpsritinės komandos (Berzin ir Pitt-Catsoupes, 2014), kuriose socialinių darbuotojų vaidmuo ypač svarbus. Įtraukusis ugdymas, pagalba mokymosi sunkumų turintiems asmenims ir kiti iššūkiai gali būti palengvinti socialinių robotų, mokymosi platformų ir kitais sprendimais. Verslas ir inžinerija siūlo naujus įrenginius ar metodus, o socialinis darbas suteikia žinių apie žmones (Muller ir Pihl-Thingvad, 2019). Sparti inovacijų ir socialinių technologijų plėtra ir nuolat augantis

⁴ Tokios įmonės kaip <https://www.didimo.com> siūlo sukurti jūsų skaitmeninį dvynį

politikų dėmesys ir finansavimas daro šią sritį patrauklią įvairiems profesiniams laukams. Aptardamas socialinio darbo ir socialinių inovacijų sąsajas M. Flynn pažymi, kad per pastaruosius dešimt metų įvairios pramonės šakos, kurios tradiciškai niekada nesidomėjo pažeidžiamais žmonėmis, pavyzdžiui, bankininkystė, IT ir komunikacijų sektorius, „agresyviai žengė į socialinių inovacijų sritį“ (Flynn, 2017). Tačiau socialinių inovacijų srityje dominuojantys verslumo metodai stokoja dėmesio tvarumui, tradiciniai į verslą orientuoti sektoriai siekia greitų rezultatų ir susigrąžinti investicijas. Kuo sudėtingesnė socialinė problema ir kuo mažiau socialinių įgūdžių įgiję paslaugų vartotojai, tuo daugiau pastangų reikia skirti jai spręsti (Adomaityte-Subačienė, 2021). Socialinis darbas suteikia žinių apie socialinių problemų supratimą, turi išbandytus ir praktikų plačiai naudojamus konsultavimo, poreikių vertinimo, intervencijų metodus (Brown ir Wyatt, 2019). Socialinio darbo dėmesys pagrindinėms problemų priežastims, bandant numatyti padarinius, galėtų būti sėkmės veiksnys kuriant socialines inovacijas (Berzin ir Pitt-Cat-souphe, 2014). Parpan-Blaser ir Huttemann priduria svarbų esant vertybinę socialinio darbo pagrindą. Sprendžiant socialines problemas reikia atsižvelgti į socialinio teisingumo, dalyvavimo ir socialinės integracijos vertybes.

Trečia kryptis – klimato kaitos paveiktų bendruomenių atstovavimas, socialinių paslaugų prieinamumo didinimas dėl klimato pokyčių nutolusiose ar sunkiai prieinamose vietovėse gyvenantiems gyventojams (Nissen, 2022). 2022 metų potvyniai ir kaitros bangos Europoje parodė, kad ši ateitis nėra tokia tolima. Ypač stipriai pasaulyje populiarėja „žalioji socialinė darbas“ (angl. *green social work*). Profesorius Komalsingh Rambaree 2019 m. viešėdamas Vilniaus universitete teigė, „vieni žmonės dėl nesaikingo aplinkos išnaudojimo nustumiami į pakraščius ir nuskurdinami. [...] Mūsų, socialinių darbuotojų, vaidmuo – būti žmonių gynėjais, kovoti už jų teises, už socialinį teisingumą. [...] išmanome, kaip dirbti su žmonėmis, ir turime tarpdisciplininių žinių – suprantame ekonomiką, sociologiją, psichologiją.“ („Bernardinai“, 2019). Mokslinėje literatūroje vis dažniau atkreipiamas dėmesys į neigiamas aplinkosaugos problemų: stichinių nelaimių, oro taršos, maisto ir švaraus vandens trūkumo socialines pasekmes, energetinį skurdą ir pabrėžiamas socialinio darbo indėlis gerinant šių krizių įveiką. Socialinis darbas čia vaidina svarbų vaidmenį ir ateityje formuos veiksmingą atsaką į ekologines nelaimes (Androff et al., 2017) ir kuriant inovatyvius sprendimus.

Galima pateikti ir daugiau pavyzdžių, kokių naujų socialinio darbo praktikų randasi ar rasis artimiausiu metu, tačiau akivaizdu, kad per šimtametį raidos etapą socialinis darbas išaugo savo kaip pagalbos teikėjo individui profesijos ribas. Besirandančias naujas praktikas veikia galime vadinti ne profesija (remiantis tradiciniu profesijų suvokimu), o pokyčius greitinančiu socialinio darbo lauku. Vienas iš garsių sociologų, analizuojančių profesijas, Pierre’as Bourdieu pasiūlė pereiti nuo tradicinio profesijų analizės metodo prie profesinio lauko analizės būdo, vertinant atsirandančius naujus veikimo būdus, kurie veikiausiai netelpa į griežtą profesijos tipologiją, tačiau šioms praktikoms būdingi panašūs veikimo principai ir panašios kompetencijos (Poviliūnas, 2011). Toks profesinio lauko vertinimas padeda plačiau suvokti naujas besirandančias praktikas (*praxis*).

Tyrimo metodologija

Tyrimui pasirinkta kiekybinė duomenų rinkimo prieiga. Kiekybiniams duomenims rinkti naudotas apklausos internetu metodas. Apklausa – vienas iš populiariausių kiekybinių tyrimų metodų, kuris leidžia įvertinti tam tikras hipotezes platesnėje imtyje bei analizuoti duomenis pagal tam tikras koreliacijas.

Tyrimo imtis

Tyrimui pasirinkta patogioji imties atranka – respondentų buvo ieškoma autoriams prieinamais būdais su suinteresuotų partnerių pagalba. Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos, Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklo, NVO koalicijos buvo prašoma klausimyno nuorodą išplatinti savo nariams. Kvietimai pildyti anketą buvo siunčiami *Equass* standartą įsidedusioms organizacijoms, savivaldybių socialinių paslaugų centrams bei socialinio verslo organizacijoms tiesiogiai (Socialinis *taxi*, Senjoro programa ir *Sopa*, kiti). Anketos nuoroda įdėta socialinio tinklo „Facebook“ grupėje „Socialinis darbas“. Buvo siekiama užtikrinti, kad tyrimo imtis atitiktų dirbančių socialinių darbuotojų paveikslą pagal amžių, gyvenamąją vietą ir darbą skirtingose organizacijose (savivaldybės, valstybinės, NVO, socialiniame versle).

Tyrimo eiga

Tyrimo duomenys buvo renkami 2022 m. liepos – rugsėjo mėnesiais. Apklausa vykdyta internetu, elektroninį klausimyną pildant tiesiogiai „Google Forms“ sistemoje. Naudojimasis „Google Forms“ platforma taip pat užtikrino, kad anketinės apklausos internetu pildymas buvo galimas skirtingose interneto naršyklėse bei pritaikytas pildyti mobiliaisiais įrenginiais („Android“ ir „iOs“ platformose). Tai leido per palyginti trumpą laiką surinkti duomenis ir pasiekti didesnę respondentų skaičių. Internetinė apklausa taip pat užtikrina respondentų konfidencialumą, suteikia galimybę pildyti anketą patogiu laiku ir pasirinktoje vietoje. Respondentai buvo informuoti, kad bet kokia informacija, surinkta tyrimo metu, išliks anonimiška ir konfidenciali, asmens duomenys nebuvo renkami. Respondentai dalyvavo tyrime savanoriškai.

Tyrimo instrumentas

Tyrimo klausimynas buvo parengtas remiantis literatūros analize ir šio straipsnio autorės I. Adomaitytės-Subačienės bei A. Poviliūno ir M. Ignoto atlikto kokybinio tyrimo rezultatais. Kokybinio tyrimo tikslas buvo atrasti skirtingas socialinio darbo praktikas, manifestuojančias socialinio darbo lauke skirtingose šalyse: Lietuvoje, JAV ir Japonijoje. Kokybiniame tyrime dalyvavo 30 ekspertų iš skirtingų šalių, atstovaujančių socialinio darbo mokykloms, nacionalinėms bei tarptautinėms asociacijoms, praktikos organizacijoms, valstybės institucijoms. Kokybinio tyrimo duomenys buvo renkami 2021 m. gruodžio – 2022 m. gegužės mėn. atliekant giluminius paprastus, diadinius ir triadinius interviu. Kokybinio tyrimo duomenų analizei pritaikyta P. Bourdieu lauko teorija, išskirtos keturios socialinio darbo lauko praktikos (*praxis*) (šio tyrimo rezultatus planuojama publikuoti 2023 m.).

Duomenų analizė

Statistinė duomenų analizė atlikta su „IBM SPSS Statistics 26“ ir „MS Excel“ programomis. Skaičiuota aprašomoji statistika, taip pat nustatomos įvairių kintamųjų koreliacijos. Beveik visų kintamųjų pasiskirstymas nebuvo simetriškas ir normaliai pasiskirstęs, o duomenys susikoncentravę į vieną ar kitą kreivės pusę (kai dauguma tyrimo dalyvių pasirenka skalėje labiau (ne)sutinkantys su pateiktu teiginiu, tai paveikia kreivės simetriškumą ir ji tampa asimetriška). Kintamųjų normalusis pasiskirstymas buvo nustatomas tiek atliekant normaliojo pasiskirstymo testus, tiek žiūrint į kintamųjų histogramas. Kadangi apklausoje buvo taikomos skalės, tai kintamieji buvo ranginiai ir panašūs į kiekybinius, turint omenyje, kad galima ranguoti atsakymus ir atstumai tarp atsakymų nėra lygūs (atstumas tarp „sutinku“ ir „visiškai sutinku“ yra ne toks pat kaip atstumas tarp „nesutinku“ ir „sutinku“), ryšiams tarp kintamųjų nustatyti buvo taikoma Kendall's tau-b koreliacija. Svarbu paminėti, kad šiame tyrime beveik visos koreliacijos buvo gana silpnos.

Tyrimo rezultatai

Demografinės respondentų charakteristikos

Apklausoje dalyvavo 407 respondentai, tai sudaro beveik 10 proc. visų socialinių darbuotojų Lietuvoje. Dauguma respondentų dirba savivaldybės įstaigose (46,7 proc.), valstybinėse įstaigose (26,5 proc.) ir nevyriausybiniuose įstaigose (19,4 proc.), 4,6 proc. respondentų nurodė dirbantys socialinio verslo ir kitose privačiose organizacijose (1 lentelė). Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijų pobūdį yra panašus į bendrą situaciją Lietuvoje. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, šalyje dirba apie 4 900 socialinių darbuotojų, dauguma – 2 853 savivaldybių biudžetinėse įstaigose, 1 007 nevyriausybiniuose organizacijose, 341 valstybinėse globos įstaigose ir likę kituose sektoriuose (SADM duomenys, 2021). Reikia pažymėti, kad ministerija nerenka duomenų apie privačiose, iš jų socialinio verslo organizacijose, dirbančius darbuotojus, tačiau tikėtina, kad jie sudaro apie 5 proc. visų dirbančių.

1 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal organizacijas

	Dažnis	Procentai
Savivaldybės įstaigoje	190	46,7
Valstybinėje įstaigoje	108	26,5
Nevyriausybiniuose įstaigoje	79	19,4
Socialinio verslo organizacijose	5	1,2
Privačioje organizacijoje	14	3,4
Kita	11	2,7
Iš viso	407	100,0

Apie 70 proc. apklaustųjų yra įgiję socialinio darbo bakalauro ar socialinio darbo magistro kvalifikacinį laipsnį. Beveik 15 proc. įgiję aukštąjį neuniversitetinį (profesinio bakalauro) kvalifikacinį laipsnį, kiti dar mokosi. Pusė respondentų gyvena didžiuosiuose miestuose, 31,2 proc. rajono centruose ir 21,4 proc. kaimo vietovėse (2 lentelė). Atsižvelgiant į gyventojų skaičiaus pasiskirstymą didžiuosiuose miestuose, tyrimo imties proporcija atitinka bendrą šalies socialinių darbuotojų užimtumo tendenciją.

2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas gyvenamąją vietą

	Dažnis	Procentai
Didieji miestai	193	47,4
Rajonų centrai	127	31,2
Kaimo vietovė	87	21,4
Iš viso	407	100,0

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių taip pat rodo tam tikras tendencijas. Dauguma jaunų (iki 25 metų) socialinių darbuotojų dirba didžiuosiuose miestuose, o kaimo vietovėse tik 5,6 procento. Kaimo vietovėse dirba daugiau vidutinio amžiaus ir vyresnių darbuotojų (3 lentelė). Kendall's tau-b koreliacijos koeficientas rodo, kad yra statistiškai reikšminga amžiaus ir laiko dirbant socialinį darbą bei gyvenamosios vietos koreliacija. Vyresnių socialinių darbuotojų daugiau gyvena rajonų centruose bei kaimo vietovėse ($r = 0,134$, $p < 0,002$). Galima daryti prielaidą, kad ilgainiui kaimo vietovėse pajusime profesionalių socialinių darbuotojų trūkumą, jeigu tendencija, kad jauni specialistai nesirenka kaimo vietovių, išliks.

3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių ir gyvenamąją vietą

		Amžius				
		18–25	26–35	36–45	46–55	55+
Gyvenamoji vieta	Didieji miestai	7,3 %	21,8 %	34,7 %	17,1 %	19,2 %
	Rajonų centrai	2,4 %	15,7 %	28,3 %	39,4 %	14,2 %
	Kaimo vietovė	1,1 %	16,1 %	26,4 %	34,5 %	21,8 %

Profesijos pripažinimas ir perspektyvos

Siekiant įvertinti socialinio darbo ateities perspektyvas, yra svarbu žinoti darbuotojų nuotaikas ir tai, kaip jie vertina darbo perspektyvas. Respondentų buvo klausama, kaip jie jaučiasi dirbdami socialinį darbą, ar dažnai svarsto galimybę palikti šią sritį. Iš duomenų galima matyti, kaip siejasi tyrimo dalyvių „demografinės savybės“ su jų savijauta dirbant socialinį darbą (4 lentelė). Rezultatai parodė, kad gyvenantys didmiestyje ir turintys aukštesnį išsilavinimą darbuotojai geriau jaučiasi dirbdami socialinį darbą, tačiau šis ryšys taip pat yra ganėtinai silpnas ($r = -0,195$, $p < 0,0001$; $r = -0,111$, $p < 0,02$).

Pažymėtina, kad vyresni darbuotojai dažniau mano, kad visuomenė teigiamai vertina jų darbą ($r = 0,102$, $p < 0,01$), 36–45, 55 metų ir vyresni yra linkę mažiau svarstyti galimybę palikti socialinį darbą. Reikšmingų skirtumų tarp dirbančių savivaldybės, valstybinėse įstaigose ar NVO bei socialiniame versle nepastebėta. Vis dėlto vidutiniškai 41 proc. dirbančiųjų NVO bei socialiniame versle negalvoja išeiti iš socialinio darbo, tarp dirbančiųjų savivaldybės, valstybinėse įstaigose vidurkis 35 procentai.

4 lentelė. Respondentų atsakymai į klausimą „Kaip dažnai susimąstote palikti socialinį darbą ir išeiti dirbti į kitą sritį?“ pagal amžių

	Apie tai negalvoju	Retai, porą kartų per metus	Kartais, kartą per mėnesį	Labai dažnai, beveik kasdien
18–25	33 %	28 %	28 %	11 %
26–35	33 %	32 %	24 %	12 %
36–45	40 %	30 %	24 %	6 %
46–55	23 %	42 %	24 %	11 %
55 ir daugiau	51 %	32 %	9 %	7 %

Bendrai vertinant visų amžiaus grupių atsakymus, vidutiniškai 76 proc. respondentų dažniausiai jaučiasi svarbūs, tačiau nurodė, kad kartais būna „beprasmiškų atvejų“. Kita vertus, atsakymą „visada jaučiuosi svarbus“ rinkosi tik 13,6 proc. respondentų. Darbuotojai, dirbantys NVO ir socialinio verslo organizacijose, jaučiasi svarbesni; 20 proc. jų teigia, kad visada jaučiasi svarbūs dirbdami socialinį darbą. Didelio statistinio skirtumo pagal amžiaus grupes nerasta.

Bendra savijauta dirbant socialinį darbą siejasi su visuomenės vertinimu ir kitų profesijų vertinimu. Tie darbuotojai, kurie nurodė, kad jaučiasi svarbūs dirbdami šį darbą, taip pat mano, kad visuomenė palankiau vertina socialinį darbą. Tie, kurie mąsto palikti socialinį darbą, yra labiau linkę manyti, kad visuomenė jų darbą vertina mažiau teigiamai. Įdomus aspektas, kad tyrime nebuvo pastebėta ryšio tarp darbo skirtinguose sektoriuose ir pripažinimo, nesvarbu, ar darbuotojai dirba valstybinėje, savivaldybės ar nevyriausybiniėje įstaigoje, jų savijauta yra panaši (gali būti tiek teigiama, tiek neigiama).

Kuo dažniau darbuotojai susimąsto palikti socialinį darbą, tuo mažiau jie mato teigiamų pokyčių socialinio darbo lauke. Respondentai mažiausiai matė pokyčių, susijusių su socialinių darbuotojų nuomonės svarba šalies mastu ($r = -0,220$, $p < 0,001$), manoma, kad organizacijose neskiriama dėmesio socialinio darbo kokybei užtikrinti ($r = -0,221$, $p < 0,001$), nemanoma, kad į šį darbo lauką ateina naujų kūrybingų darbuotojų ($r = -0,201$, $p < 0,001$) (5 lentelė). Noro palikti darbą ir pokyčių matymo koreliacija yra viena iš stipresnių šiame tyrime (nors ir silpna), kas gali indikuoti socialinio darbo kokybės netolygumą.

5 lentelė. Klausimo „Kaip dažnai susimąstote palikti socialinį darbą“ ir pokyčių socialinio darbo lauke matymo koreliacija

	<i>n</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Socialinių darbuotojų atlyginimai reguliariai didėja	401	-0,162	0,001
Visuomenė ir kitos profesijos supranta socialinio darbo funkcijas	405	-0,135	0,002
Į socialinio darbo lauką ateina daugiau jaunų ir kūrybingų darbuotojų	401	-0,201	0,001
Plėtojami nauji, inovatyvūs socialinio darbo metodai	402	-0,184	0,001
Vis daugiau socialinių darbuotojų dalyvauja tarptautiniuose projektuose ir turi galimybę gilinti žinias užsienyje	382	-0,151	0,001
Organizacijose skiriama daugiau dėmesio socialinio darbo kokybei	401	-0,221	0,001
Socialinių darbuotojų nuomonė tampa reikšminga priimant svarbius šalies / savivaldos sprendimus	386	-0,220	0,001
Didesnis dėmesys bendruomenės telkimui	388	-0,165	0,001

Kalbant apie tai, kas skatintų likti socialiniame darbe, galima matyti, kad jaunesnius socialinius darbuotojus labiau nei vyresnius paskatintų technologinės inovacijos ($r = -0,129$, $p < 0,003$, $n = 400$). Galimybė išvykti į užsienį labiau paskatintų likti socialinio darbo lauke tuos, kurie gyvena didmiesčiuose ir yra įgiję aukštesnį išsilavinimą ($r = -0,125$, $p < 0,006$, $n = 393$). Tai galėtų būti susiję ir su užsienio kalbos mokėjimu ir jau turima kelionių, stažuotių studijų metu patirtimi, taip pat sąlygiškai didesnėmis pajamomis, tačiau šios koreliacijos remiantis tyrimu gana silpnos.



1 paveikslas. Respondentų atsakymų pasiskirstymas atsakant į klausimą „Jeigu galvojate palikti socialinį darbą, kas paskatintų pasilikti“

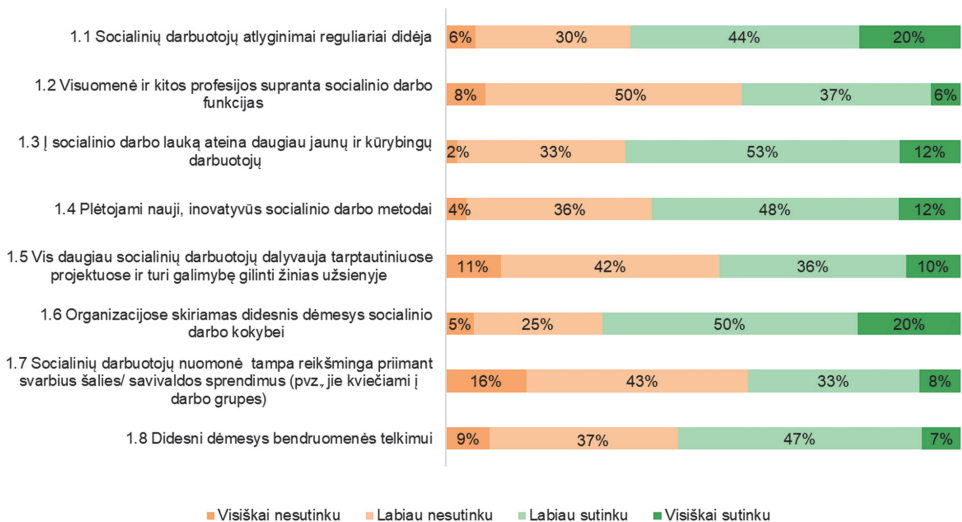
Respondentų buvo klausama, „Jeigu galvojate palikti socialinį darbą (arba žinote, kad jūsų kolegos galvoja), kas iš šių veiksnių (nefinansinių) paskatintų pasilikti (būtų

jums svarbu arba nesvarbu, kai 4 – labai svarbu, 1 – visiškai nesvarbu). 1 paveiksle matome, kad svarbiausias veiksnys yra vadovų lyderystė ir profesionalumas bei komandinis darbas. Šie rezultatai yra būdingi socialinio darbo laukui Lietuvoje, kur vadovams priskiriamas didelis motyvacinis vaidmuo, perkeliama atsakomybė už visos organizacijos sprendimus (Adomaitytė-Subačienė, 2019).

Pokyčiai socialinio darbo lauke

Apklausoje respondentų buvo prašoma įvertinti socialinio darbo pokyčius, kiek tų pokyčių savo praktiniame darbe mato patys darbuotojai. Duomenys rodo, jog vyresniems darbuotojams svarbus pokytis, kad jų nuomonė tampa vis reikšmingesnė priimant svarbius šalies sprendimus, jie taip pat labiau sutinka, kad jų darbą visuomenė vertina pozityviai ($r = 0,102$, $p < 0,01$). Tai gali lemti mažiau pozityvi jų ankstesnė patirtis, kai šios socialinio darbo profesijos pripažinimas ir funkcijų supratimas visuomenėje buvo labai žemas.

Vertinant pačių organizacijų vidinius pokyčius, respondentų buvo prašoma įvertinti šiuos aspektus: požiūrį į kokybę, naują darbuotojų kartą, inovacijas, naujas praktines galimybes, dėmesį bendruomenės telkimui ir kt. Gyvenantys didmiesčiuose respondentai labiau linkę sutikti, kad socialiniai darbuotojai vis labiau dalyvauja tarptautiniuose projektuose užsienyje ($r = -0,141$, $p < 0,002$), jų nuomonė tampa svarbesnė. Viena vertus, didesniuose miestuose koncentruojasi stipresnės, didesnę patirtį turinčios organizacijos, kita vertus, patys didmiesčių darbuotojai, kaip rodo tyrimas, yra jaunesni ir, tikėtina, geriau moka užsienio kalbas (2 pav.).



2 paveikslas. Respondentų atsakymų į teiginių „Įvertinkite, ar sutinkate su šiais teiginiais apie pokyčius socialinio darbo lauke skalėje nuo 1 iki 4, čia 1 reiškia visišką nepritarimą teiginiui, o 4 – visišką pritarimą“ pasiskirstymas

Kuo ilgiau darbuotojai dirba socialinio darbo lauke, tuo labiau yra linkę pritari, kad praktikoje yra taikomi nauji metodai. Nors koreliacija ir silpna, bet darbuotojai nurodo, kad jų darbe daugiau laiko yra skiriama poreikiams vertinti, individualiems pagalbos planams sudaryti, kolegų mentorystei, savo veiklai viešinti socialiniuose tinkluose. Tarp-tautinėse socialinio darbo publikacijose vis dažniau kalbama apie biurokratinę našą socialinio darbo praktikams (Coulshed V., 2006; Malley J., Fernandez J., 2010; Raipa A., 2014), vyraujančią menedžeristinę požiūrį į paslaugų teikimą, kas ne tik apsunkina socialinio darbo praktiką, bet ir mažina darbuotojų paskatas investuoti laiką ir žinias kokybei gerinti (Adomaitytė-Subačienė, 2019). Šiame tyrime taip pat matome nerimą keliančią tendenciją – 70 proc. respondentų nurodo, kad daugiau laiko skiria ataskaitoms ir dokumentams pildyti ir tik 30 proc. daugiau laiko skiria kliento socialinei aplinkai, bendruomenei telkti. Bendruomenės įgalinimas ir jos narių telkimas yra nauja prevencinė socialinė paslauga, kuri turėtų padėti užtikrinti socialinę inkluziją. Tačiau socialinių paslaugų valdymas ir paslaugų kontrolės būdai verčia abejoti, kad ši naujovė bus sėkminga, jeigu socialiniai darbuotojai neįgis daugiau laisvės planuodami savo veiklą. Tačiau tai kita tema, kuriai detalesnio mūsų dėmesio nebuvo skiriama.

Tvarumas ir inovacijos

Literatūros apžvalgoje pateikėme nemažai diskusijų apie naujus socialinio darbo vaidmenis ir metodus: dalyvavimą kuriant tvarias socialines inovacijas, „žaliąjį socialinį darbą“, socialinio darbo funkciją užtikrinti pažeidžiamų asmenų grupių teisę į sveiką gyvenimo aplinką, energetinio skurdo prevenciją ir kt. Apklaustos dalyvių buvo klausama apie jų tvarumo praktikas. Rezultatai atskleidė, kad tvarumo principų taikymas siejamas su naujovių socialinio darbo praktikoje svarba. Tiems darbuotojams, kuriems yra svarbus tvarumas ir jie taiko šiuos principus kasdienėje profesinėje veikloje, yra svarbios ir socialinio darbo naujovės ($r = 0,180$, $p < 0,001$). Galima matyti ir sąsajas su amžiumi, kai vyresni ir ilgiau dirbantys darbuotojai bei gyvenantys didmiesčiuose labiau taiko tvarius plėtros principus, o jaunesniems svarbiau darbo naujovės ($r = 0,136$, $p < 0,002$). Galima matyti įdomų reiškinį, kad 18–25 metų socialiniai darbuotojai yra labiau susipažinę su tvarios plėtros tikslais ir taiko juos kasdienėje profesinėje veikloje, nors 26–45 amžiaus grupė labiausiai nėra susipažinusi; 41 proc. respondentų nurodė nėra susipažinę su Jungtinių Tautų patvirtintais Darnios plėtros tikslais (SDG2030). Darnios plėtros tikslai 2030 yra vienas iš esminių visų JTO šalių politikos prioritetų, šias nuostatas randame ir Valstybės pažangos strategijos „Lietuva 2030“ nuostatose, Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje ir daugelyje kitų svarbių socialinę politiką reglamentuojančių teisės aktų. Galime viltis, kad šie aspektai yra labiau integruojami į naujas studijų programas, todėl jaunesni darbuotojai tvarumo temas išmano labiau, tačiau paaiškinimai gali būti kitokie. Apskritai vertinant, vis dėlto socialinio darbo praktikams trūksta žinių apie tvarumą, todėl paaiškinama, kodėl tvarumo praktikos taikomos tik labai fragmentiškai. Nedaug respondentų (26 proc.) nurodė dalyvaujantys pavienėse iniciatyvose, pavyzdžiui, atliekų

rūšiavimas. Čia kiek išsiskiria NVO ir socialinio verslo sektorius, 41 proc. dirbančių šiose organizacijose nurodė, kad tvarumas yra jų kasdienė praktika (o valstybės ir savi-valdybių įstaigose vidurkis yra 31,5 proc.).

Antra tema, kuri mums atrodė svarbi, – inovacijos. Šiame tyrime pateikėme respondentams ir atvirą klausimą, kas, jų manymu, yra socialinė inovacija, ir kokių žino pavyzdžių. Nemažai respondentų yra girdėję šį terminą, jį apibūdina kaip naujas idėjas, iniciatyvas socialinėms problemoms spręsti. Šiame straipsnyje nesiimame detalizuoti socialinės inovacijos sąvokos įvairovės, tad inovacijas tapatinome su naujovėmis, naujomis praktikomis, naujais metodais (nors pripažįstame, kad toks vertinimas yra gana paviršutiniškas).

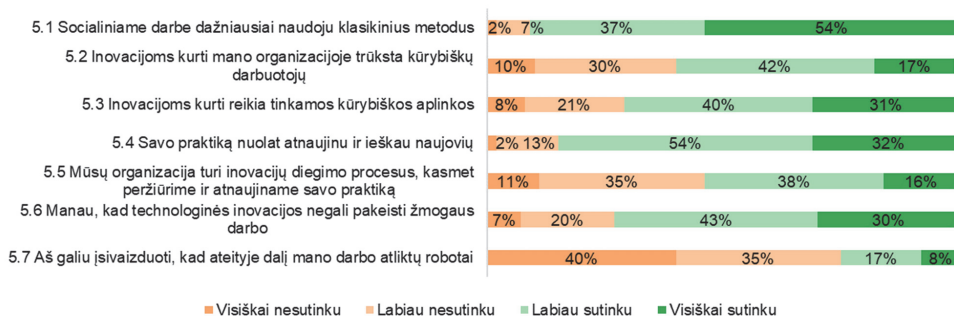
Reikia pabrėžti, kad net (ar tik?) 58 proc. respondentų teigimu, naujovės yra svarbios socialinio darbo praktikoje, 18–35 metų amžiaus respondentų šis vertinamas siekia 72 procentus. Kad naujovės atneša daug sumaišties ir nebūtinai naudingos, mano tik 3,2 proc. visų apklaustųjų. Tačiau tuo pačiu 50 proc. respondentų nurodė, kad dirbdami jie naudoja klasikinius metodus. Gyvenantys kaimo vietovėse respondentai yra labiau linkę kasdieniame darbe naudoti klasikinius metodus ($r = 0,135$, $p < 0,003$, $n = 403$), apie 69 proc. kaimo vietovių respondentų sutinka su šiuo teiginiu. Tik 13 proc. kaimo vietovėse gyvenančių darbuotojų sutinka arba visiškai sutinka, kad jų organizacijos taiko inovacijų kūrimo procesus ir nuolat atnaujina savo praktiką, didmiesčiuose tokių yra 30 proc. ($r = -0,124$, $p < 0,006$, $n = 378$). Tai galima paaiškinti keliais aspektais, viena vertus, supratimas, kad naujovės reikalingos, nebūtinai siejamas su konkrečia praktika. Kita vertus, tai rodo, kad socialinio darbo organizacijos Lietuvoje yra labai skirtingos, tikėtina, kad regionuose, ypač kaimo vietovėse, vyrauja skirtinga kokybės kultūra, darbo organizavimo procesai, trūksta kompetentingų specialistų.

Socialinio darbo ateitis

Respondentų buvo klausama apie jų profesijos ateitį ir kiek ateityje bus svarbios inovacijos, kokia jų nuomonė apie technologijų naudojimą, robotizaciją, kaip organizacijoje vyksta inovacijų kūrimas (3 pav.).

Analizuojant duomenis galima matyti silpną tendenciją, kad jaunesni ir mažiau darbo patirties turintys socialiniai darbuotojai įsivaizduoja, kad ateityje jų darbas bus labiau skaitmenizuotas ($r = -0,098$, $p < 0,02$, $n = 398$; $r = -0,121$, $p < 0,005$, $n = 398$). Vyresnio amžiaus darbuotojai nemano, kad žmogaus darbą pakeis technologinės inovacijos ($r = 0,128$, $p < 0,003$, $n = 386$). Požiūrį į ateitį silpnai, bet statistiškai reikšmingai lemia ir gyvenamoji vieta, kai didmiesčiuose gyvenantys darbuotojai labiau linkę tikėti, kad socialiniai darbuotojai bus atvejo vadybininkais ($r = -0,108$, $p < 0,01$, $n = 390$), užsiims socialinės politikos praktika ($r = -0,115$, $p < 0,01$, $n = 365$), jų nuomonė socialinės politikos kontekste taps svarbi. Taip pat didmiesčių gyventojai yra šiek tiek labiau linkę pritarti, kad gali įsivaizduoti ateityje jų dalinį darbo robotizavimą ($r = -0,126$, $p < 0,007$, $n = 357$).

Kitais atvejais, tikėtina, kad didmiesčių verslumo ir inovatyvumo ekosistema daro įtaką socialinių darbuotojų teigiamoms nuostatomis technologijų ir robotizacijos klausimais bei platesnio makrolygmens socialinio darbo intervencijų ateičiai.



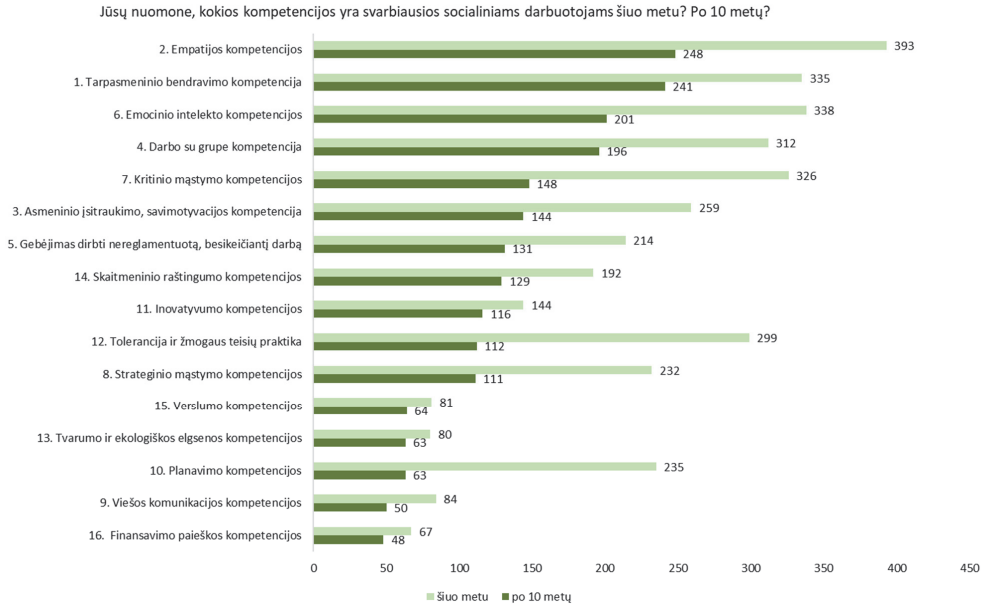
3 paveikslas. Respondentų atsakymų į klausimą apie socialinio darbo ateities perspektyvas pasiskirstymas

Vertinant galimus ateities scenarijus, respondentų buvo klausama apie galimus jų profesijos pokyčius po 10 metų. Žvelgiant į demografinius duomenis, vyresni ir ilgiau dirbantys socialiniai darbuotojai netiki, kad po 10 metų socialinis darbas bus skaitmenizuotas. Koreliacija silpna, bet statistiškai reikšminga. Jauni socialiniai darbuotojai linkę tikėti, kad jų darbas bus skaitmenizuotas. Didmiesčiuose gyvenantys respondentai labiau tiki, kad socialiniai darbuotojai užsiims tik sudėtingų situacijų koordinavimu ($r = -0,108$, $p < 0,01$, $n = 390$) ir daugiau dalyvaus socialinės politikos praktikoje ($r = -0,115$, $p < 0,01$, $n = 365$). Svarbus aspektas, kad bendrai vertinant 54 proc. respondentų pripažįsta, kad socialiniai darbuotojai ateityje daugiau dėmesio skirs atstovauti ir ginti žmogaus teises. Jaunesnių respondentų (26–35 metų) su teiginiu labiau sutinka 62 procentai. Manantys, kad ateityje socialiniai darbuotojai daugiau dėmesio skirs atstovauti ir ginti žmogaus teises, galimai dažniau mato, kad socialiniai darbuotojai vis dažniau dalyvauja tarptautiniuose projektuose, daugiau dėmesio skiriama bendruomenei telkti. Tai galima paaiškinti tuo, kad šie respondentai patys dažniau dalyvauja tarptautiniuose projektuose arba stebi, dirba su organizacijomis, kurios juos vykdo. Tarptautiniuose socialinio darbo projektuose daug dėmesio skiriama žmogaus teisių naratyvui.

Kita vertus, net 62 proc. respondentų yra linkę labiau nesutikti arba visiškai nesutikti, kad ateityje socialiniai darbuotojai labiau užsiims socialinės politikos praktika, dalyvaus priimant politinius sprendimus. Absoliuti dauguma nemano, kad darbe jiems padės socialiniai robotai. Daugiau nei pusė respondentų pripažįsta, kad socialinio darbo procesas bus skaitmenizuotas. Šių respondentų vertinimas iš esmės rodo, kad didesnių pokyčių po 10 metų nesitikima. Ateitis arba atrodo dar tolima, arba tikima, kad dabartinė praktika ir profesijos funkcijos yra pakankamos visuomenės poreikiams atliepti. Tikėtina, kad yra ir kitų priežasčių, kurioms aptarti reikėtų nuodugnesnių kokybinių tyrimų.

Ateities socialinio darbo kompetencijos

Siekiant įvertinti respondentų požiūrį į svarbias socialinio darbo kompetencijas, anketoje buvo prašoma iš sąrašo pasirinkti 8 šiuo metu svarbiausias kompetencijas, vėliau iš jų išskirti 4 svarbiausias ateities kompetencijas. 4 paveiksle pavaizduotas respondentų pasirinkimas atspindi ir jų prioritetus.



4 paveikslas. Respondentų požiūris į svarbiausias socialinio darbo kompetencijas dabar ir po 10 metų

Kitaip tariant, kadangi nebuvo galimybės rinkti visas kompetencijas, respondentai atskleidė, kas, jų nuomone, yra svarbiausia socialinio darbo laukui. Reikšmingų skirtumų tarp demografinių kintamųjų nerasta. Svarbiausios yra tradicinės socialinio darbo kompetencijos: empatijos, emocinio intelekto, tarpasmenio bendravimo ir darbo su grupe kompetencijos. Tai rodo socialinio darbo profesionalų ištikimybę tradicinėms profesijos vertybėms, kita vertus, rodo orientaciją veikti mikrolygmeniu, būti pagalbos asmeniui ar šeimai specialistais. Svarbios mokslinėje literatūroje aprašytos ir futuristiniuose šalies ateities scenarijuose reikalingos tvarumo, inovatyvumo, verslumo, kritinio mąstymo kompetencijos nėra pakankamai svarbios dabar ir po 10 metų. Išsiskiria kelios kompetencijos, kurias reitinguodami respondentai pažymėjo kaip mažiau svarbias ateičiai: kritinio mąstymo, planavimo, strateginio planavimo, žmogaus teisių. Atrodytų, kad sunku įsivaizduoti ateities socialinį darbą be šių žinių ir gebėjimų, vis dėlto respondentai skirstydami kompetencijas jas nurodė kaip mažiau svarbias. Tai lėmė klausimų formulavimo logika, kai respondentų buvo prašoma pasirinkti mažesnę skaičių kompetencijų

po 10 metų. Tačiau tuo siekėme pamatyti svarbiausius respondentų prioritetus. Neginčijamai paaiškinti šiuos pasirinkimus būtų sudėtinga, manome, kad čia reiktų detalesnio kokybinio tyrimo, siekiant atskleisti vidines nuostatas ir interpretacijas. Neabejotinai galima pasakyti, kad esminio profesinių kompetencijų pokyčio per artimiausius 10 metų respondentai nemato.

Išvados ir diskusija

Bendrai vertinant tyrimo rezultatus, reikia pažymėti, kad socialiniai darbuotojai jaučia esą svarbūs visuomenėje ir ta svarba didėja. Bendra savijauta dirbant socialinį darbą labai susijusi su visuomenės vertinimu. Jaučiasi svarbūs tie, kurie pastebi, kad visuomenė palankiau vertina socialinį darbą, visuomenė ir kitos profesijos geriau supranta socialinio darbo funkcijas. Vyresni darbuotojai ypač pastebi pokyčius – socialinių darbuotojų nuomonė tampa vis reikšmingesnė priimant svarbius šalies sprendimus.

Kita vertus, teigiamų pokyčių nėra daug. Apklaustieji mato mažai pokyčių, susijusių su socialinių darbuotojų įtraukimu į socialinės politikos sprendimus, organizacijose skiriama nepakankamai dėmesio užtikrinti socialinio darbo kokybę, trūksta kūrybingų darbuotojų. Ir tai lemia tam tikrą nusivylimą. Noro palikti socialinį darbą ir pokyčių matymo koreliacija yra viena iš stipresnių šiame tyrime. Kitaip tariant, jeigu ateitis neatrodo kintanti, darbuotojai praranda motyvaciją.

Vis dar svarbus darbuotojų motyvacijos veiksnys išlieka vadovų lyderystė ir palaikymas bei darnus komandinis darbas. 2018 m. atliktas socialinių darbuotojų tyrimas parodė, kad vadovo palaikymas yra vienas iš esminių dalykų, užtikrinant socialinių paslaugų kokybę ir kuriant nuolatinio tobulėjimo praktiką (Adomaitytė-Subačienė, 2019). Tai, kad situacija menkai keičiasi, nėra džiuginančių rezultatų, veikia rodo asmeninės lyderystės stoką profesiniame lauke. Būtų galima daug diskutuoti, kas tai lemia, tačiau stipraus profesinę tapatybę atspindinčio socialinio darbuotojo balso kol kas dar negirdime.

Tarptautinėse socialinio darbo publikacijose vis dažniau kalbama apie biurokratinę naštą socialinio darbo praktikams, vyraujančią menedžeristinę požiūrį į paslaugų teikimą. Šiame tyrime taip pat matoma, kad dauguma respondentų vis daugiau laiko skiria ataskaitoms ir dokumentams pildyti, ir tik pavieniai respondentai nurodė daugiau laiko skiriantys kliento socialinės aplinkos analizei ir bendruomenei telkti. Standartizavimas, kartu kokybės standartų diegimas (Equass, Nokas, ISO), stiprina profesionalizaciją, tačiau, kita vertus, labai svarbu rasti biurokratinės naštos ir geriausio socialinio poveikio pusiausvyrą. Jeigu kokybė reiškia individualizuotų poreikių atliepimą įgalinant, standartizacija gali būti labiau kliūtis nei skatinantis veiksnys (Adomaitytė-Subačienė, 2019). Svarbu stiprinti darbuotojų profesionalumą, gebėjimą prisitaikyti prie aplinkybių ir kūrybiškai priimti naujus sprendimus, inovuoti.

Šio tyrimo rezultatai rodo, kad patys praktikai didelių pokyčių nesitiki, pačių darbuotojų vertinimu, ateities kompetencijos išliks panašios kaip dabar ir jos siejasi su tradicinėmis mikrolygmens intervencijomis. Svarbu saugoti socialinio darbo vertybes ir vengti

neapdairumo (pvz., vargu ar visi socialiniai darbuotojai turi persiorientuoti kurti socialines inovacijas ar užsiimti advokacija), tačiau „šiuo istorijos momentu atrodo kvaila ne-siimti drąsos, kūrybiškumo, kad dalyvautume, o gal net pradėtume vadovauti“ (Nissen, 2020) naujiems sprendimams.

Svarbi šalies ir visos Europos Sąjungos socialinės politikos dalis – Jungtinių Tautų patvirtintos Darnios plėtros dienotvarkės 2030 įgyvendinimas. Tai ne tik politinė dienotvarkė, bet naujos tvarumo paradigmos įtvirtinimas. Tyrimas rodo, kad bendra situacija nėra palanki tvarumo iniciatyvoms socialiniame darbe, bent jau šiuo metu. Arti pusės respondentų nurodė nėra susipažinę su Jungtinių Tautų patvirtintais Darnios plėtros tikslais (SDG), tvarumo praktikos labiau fragmentinės ir nėra sisteminės. Pozityviai nuteikia tai, kad naujovės yra svarbios socialinio darbo praktikoje, ypač naujovėmis tiki jaunimas. Tačiau pusė respondentų (kaimo vietovėse gerokai daugiau) dirbdami tebenaudoja klasikinius metodus. Tai galima paaiškinti keliais aspektais, viena vertus, supratimas, kad naujovės reikalingos, nebūtinai siejamas su konkrečia praktika, kita vertus, galbūt trūksta žinių ir gebėjimų naujoves kurti ir diegti, per didelę biurokratinę našta.

Taigi, bendrai vertinant socialinio darbo ateitį, apklausti socialiniai darbuotojai nemato didesnių pokyčių. Dažniau nemano, kad ateityje socialiniai darbuotojai užsiims socialinės politikos praktika, dalyvaus priimant politinius sprendimus. Absoliuti dauguma nemano, kad jų darbe jiems padės socialiniai robotai. Panašu, kad socialiniai darbuotojai dar nemato savo žinių ir gebėjimų potencialo inovacijų ir technologijų kūrimo srityje, kaip ir socialinėje politikoje. Tačiau tai lemia ir išoriniai veiksniai, tikėtina, tai gali būti: finansavimas, steigėjų požiūris, politiniai prioritetai ir kt.

Socialinio darbo žinios galėtų padėti geriau suprasti socialinių problemų ištakas, paskatinti vertybėmis grindžiamas ir individualiems poreikiams pritaikytas idėjas ir technologijas, užtikrinti inovacijų kūrimo procesą įtraukiant pačius vartotojus, išgirstant jų balsą. Vis dėlto svarbus klausimas, kas paskatintų, kad socialiniai darbuotojai drįstų žengti į kitus profesinius laukus ir naujas, visai kitais metodais valdomas sritis? Ar socialinio darbo laukas Lietuvoje turi gebėjimų prisitaikyti ir veikti atsakant į šiuos naujus iššūkius VUCA pasaulyje? „Socialiniai darbuotojai dar turi daug darbo, kad įveiktų savo istorinį netinkamumą ir savo trūkumus“ (Nissen, 2020). Tad, kas jeigu socialinis darbas ne tik padėtų nuspėti ir pasirengti ateities problemoms, bet ir prisidėti ar net vadovauti naujiems sprendimams? Ar socialinis darbas kaip profesija yra pasirengusi įsitraukti į naujos realybės, naujos ateities kūrimą?

Literatūra

Adomaitytė-Subačienė, I. (2021). Lyderystė ir inovacijų kūrimas socialiniame darbe. In *Keisti ir keistis: adaptivi lyderystė socialiniame darbe* [sud. Šumskienė, E., Daunienė, E. ir Žalimienė, L.]. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 252–265.

Adomaitytė-Subačienė, I. (2019). *Socialinių paslaugų kokybės konstravimas kliento įgalinimo perspektyvoje*. Daktaro disertacija; Vilniaus universiteto leidykla. Vilnius. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19167.20640>.

- Androff, D., Fike, Ch. & Rorke, J. (2017). Greening Social Work Education: Teaching Environmental Rights and Sustainability in Community Practice. *Journal of Social Work Education*, 53(3), 399–413. Doi: 10.1080/10437797.2016.1266976
- Berzin, S. and Pitt-Catsouphes, M. (2014). A Social Work Approach to Social Innovation. *Int. J. Innov. Creat. Chang.* 1, 90–83.
- Bertotti, T., Ward, J. & Zganec, N. (2019). Crossing boundaries for the future of social work education. *Social Work Education*, 38(1), 1–6. DOI: 10.1080/02615479.2019.1561241
- Brown, L. (2015). A Lasting Legacy? Sustaining Innovation in a Social Work Context. *British Journal of Social Work*, 45, 138–152. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct107>
- Coulshed, V. (2006). *Management in Social Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Guillen Mauro, F. (2021). *2030-ieji. Kaip svarbiausios šiandienos tendencijos visiškai pakeis mūsų ateitį*. Vilnius: Eugrimas.
- Friedman, G. (2010). *The Next 100 Years: A Forecast for the 21st Century*. London: Doubleday.
- Flynn, M. L. (2017). Science, Innovation, and Social Work: Clash or convergence? *Research on Social Work Practice*, 27, 123–128. <https://doi.org/10.1177/1049731516686198>.
- LaMendola, W. (2019). Social work, social technologies, and sustainable community development. *Journal of Technology in Human Services*, 37, 79–92. <https://doi.org/10.1080/15228835.2018.1552905>.
- Malley, J., Fernandez, J. (2010). Measuring Quality in Social Care Services: Theory and Practises. *Annals of Public and Corporate Economics*, 81(4).
- McInroy, Lauren, B. (2021). Teaching Technology Competencies: a Social Work Practice With Technology Course. *Journal of Social Work Education*, 57(3), 545–556. Prieiga per internetą: DOI: 10.1080/10437797.2019.1671272
- Mishna, F., Sanders, J. E., Sewell, K. M. & Milne, E. (2021). Teaching Note — Preparing Social Workers for the Digital Future of Social Work Practice. *Journal of Social Work Education*, 57(1), 19–26. DOI: 10.1080/10437797.2021.1912676
- Müller, M., Pihl-Thingvad, S. (2019). User involvement in social work innovation: A systematic and narrative review. *Journal of Social Work*, 20, 730–750. <https://doi.org/10.1177/1468017319837519>.
- Nissen, L. (2020). Social Work and the Future in a Post-Covid 19 World: A Foresight Lens and a Call to Action for the Profession. *Journal of Technology in Human Services*, 38. <https://doi.org/10.1080/15228835.2020.1796892>
- Nissen, L. (2022). Social Work Futures. Žiūrėta 2023 01 07: <https://socialworkfutures.com/2022/12/16/emerging-words-for-the-future-winter-2022-edition/>
- Nandan, M.; Jaskyte, K.; Mandayam, G. (2020). Human Centered Design as a New Approach to Creative Problem Solving: Its Usefulness and Applicability for Social Work Practice. *Human Services Organizations: Management, Leadership and Governance*, 44, 310–316. <https://doi.org/10.1080/23303131.2020.1737294>
- Picornell-Lucas, López-Peláez (2022). The digital citizenship of children and adolescents: Challenges for social work education. *Research in Education and Learning Innovation Archive*. Spring (January – June 2022), 28, 32–33.
- Parpan-Blaser, A., & Hüttemann, M. (2019). Social Innovation in Social Work. *The Social Innovation Atlas. Global Trends*.
- Povilūnas, A. (2011). Profesinės veiklos lauko tyrimo ypatumai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2(29).
- Raipa, A. (2014). Iššūkiai valstybės tarnybai naujosios viešojo valdymo kontekste. *Viešojo politika ir administravimas*, 13.

Rønning, R., Knutagard, M. (2015). *Innovation in Social Welfare and Human Services*. Routledge: London, UK.

Švedaitė-Sakalauskaitė, B., Gvaldaitė, L., Buzaitytė-Kašalynienė, J. (2014). „Nepaisomi profesionalai“: socialiniai darbuotojai ir jų galia. STEPP, 9, 21–36.

Kas yra socialinis darbas? 2021. www.socmin.lrv.lt Žiūrėta: 2022 09 10: https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/socialines-paslaugos-ir-socialinis-darbas/kas-yra-socialinis-darbas?lang=lt#Kas_darbuotojai

„Gamtos ir žmogaus darnos link: socialinio teisingumo klausimas“, Bernardinai.lt, 2019. Žiūrėta 2022 12 26: https://www.bernardinai.lt/2019-04-03-gamtos-ir-zmogaus-darnos-link-socialinio-teisingumo-klausimas/?fbclid=IwAR0d4Vhn7Hlzc3G6p9ukfpkrahiFGPLipPYHPVw9ufhOTkG6evDAqvTXz_Q

Keturi galimi Lietuvos ateities scenarijai. Žiūrėta 2023 01 18: <https://lrv.lt/lt/lietuva-2050/keturi-galimi-lietuvos-ateities-scenarijai>