

„Nepaisomi profesionalai“: socialiniai darbuotojai ir jų galia

Birutė ŠVEDAITĖ-SAKALAUŠKĖ,
Lijana GVALDAITĖ,
Jolita BUZAITYTĖ-KAŠALYNIENĖ

*Vilniaus universitetas
Socialinio darbo katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
El. paštas: birute.sakalauske@fsf.vu.lt; lijana.gvaldaite@fsf.vu.lt;
jolita.kasalyniene@fsf.vu.lt*

Santrauka. Straipsnyje pristatoma kokybinio tyrimo metu rekonstruota socialinių darbuotojų kaip „nepaisomų profesionalų“ empirinė kategorija-fenomenas. Remiantis grindžiamosios teorijos metodologija, atskleidžiamos šio fenomeno priežastinės, kontekstinės ir intervenuojančios sąlygos. Visgi ypatingas dėmesys sutelkiamas į „nepaisomo profesionalumo“ fenomeno įveikos strategijas (realizuojamas ir nerealizuojamas) bei šių strategijų sukeltus padarinius socialiniam darbui. „Nepaisomas profesionalumas“ yra patiriamas tuomet, kai socialinio darbo specialistams yra keliama nepagrįsti, neadekvatūs, jų profesinės veiklos esmės neatitinkantys reikalavimai. Nustatyta, kad „nepaisomo profesionalumo“ fenomeno įveika yra lemiamą profesionalo asmenybės, tačiau lygiai taip pat specifinių kontekstinių sąlygų, kuriomis veikia socialiniai darbuotojai. Veikiant socialinio darbo profesionalumą auginančiose / plėtojančiose organizacijose, atsiveria kitokios kokybės fenomeno įveikos galimybės nei socialinio darbo profesionalumo neauginančiose ar net jį žlugdančiose organizacijose / aplinkose.

Socialinis darbas ne tik praktinėje kasdienybėje, bet ir teoriniame diskurse turi kukliosios profesijos, atskirais atvejais net pusiau profesijos vardą. Ypač kai imamas lyginti su vadinamosiomis „išdidžiosiomis“ profesijomis – gydytojo, teisininko ar dvasininko – vadovaujantis profesijų sociologijos kriterijais (Knoll 2010; Švedaitė-Sakalauske 2012; Varžinskienė 2008). Kita vertus, moderni Vakarų visuomenė be socialinio darbo profesionalų paslaugų – nebeįsivaizduojama. Tai rodo skaičiai: Vakarų visuomenėse socialinis darbas antroje XX amžiaus pusėje¹ buvo tarp labiausiai kiekybine prasme besiplėtojančių profesijų (t. y. sparčiai plėtėsi socialinio darbo paslaugų spektras, šiam darbui reikėjo parengtų specialistų). Panašus bumas pasikartojė Rytų ir Vidurio Europos šalyse po 1990 metų, įvykus radikaliems visuomeniniams pokyčiams – nuo socialistinio komunistinio režimo į demokratiją, nuo planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką (Jordan 2001). Ir Lietuvoje po 1990 metų per labai trumpą laiką įsteigti tūkstančiai socialinių darbuotojų etatų, parengta ar perkvalifikuota tūkstančiai socialinio darbo specialistų (Bagdonas 2001). Susidaro savotiškas paradoksas: profesionalus socialinis darbas moderniai visuomenei yra gyvybiškai būtinas, tačiau kartu socialinio darbo profesijos statusas, pripažinimas ir įtaka (kaip pagalbos eks-

¹ Ypač sparti socialinio darbo plėtra Vakaruose vyko XX amžiaus septintą, aštuntą dešimtmetį. Kaip tik tuo metu profesionalių socialinių darbuotojų rengimas persikėlė iš profesinių ar aukštesniųjų mokyklų į aukštąsias mokyklas.

partų) visuomeniniams procesams išlieka, švelniai tariant, „kuklūs“. Socialinis darbas dažnai neturi reikšmingos įtakos ne vien visuomenėje plačiaja prasme, bet dažnai ir vietos bendruomenėse ar viešojo sektoriaus institucijose. Socialinio darbo statusą ir galią patvirtina ne tik objektyvūs faktai (Varžinskienė 2008), bet ir subjektyvus pačių socialinių darbuotojų patyrimas. Kaip tik jam analizuoti – *socialinių darbuotojų kaip „nepaisomų profesionalų“ fenomenai ir apsiėjimai su juo* – ir skiriamas šis straipsnis.

Straipsnio autorės 2012–2013 metais atliko kokybinį tyrimą, kurio tikslas buvo analizuoti socialinių darbuotojų santykius su valdžia / galia / autoritetu Lietuvoje. Ši tema iki šiol mūsų šalyje nebuvo tyrinėta ir apie ją nediskutuota nei akademinio lygmeniu, nei tarp praktikų. Tyrimo metu iš viso buvo atlikta 14 naratyvinių interviu su įvairiose srityse dirbančiais socialiniais darbuotojais (-omis) ir jų vadovais (-ėmis)². Gauti kokybiniai duomenys buvo analizuojami pagal grindžiamosios teorijos koncepciją³, palaipsniui įgyvendinant visus tris duomenų kodavimo etapus: atvirąjį, aksialinį ir selektyvųjį. „Nepaisomų profesionalų“ kategorija buvo rekonstruota atviro kodavimo metu ir išskleista naudojant aksialinį kodavimą, pasitelkiant kodavimo paradigimą⁴, leidžiančią pažvelgti į išryškėjusią kategoriją-fenomeną iš įvairių perspektyvų. Taigi šio straipsnio tikslas yra pristatyti vieną minėto tyrimo rezultatų – *socialinių darbuotojų kaip „nepaisomų profesionalų“ fenomeną, ypač sutelkiant dėmesį į tai, kokias strategijas šie darbuotojai taiko šio fenomeno įveikai*⁵ ir kokių tai turi padarinių.

„Nepaisomų profesionalų“ fenomeno apibrėžtis ir savybės

Socialiniai darbuotojai ir jų vadovai interviu metu dažnai pasakojo, kad jų, kaip savo sritį išmanančių profesionalų, buvo ar yra nepaisoma. Nepaisymas turi įvairių „veidų“: socialinė darbuotoja⁶ nėra įtraukiama priimant svarbius sprendimus, susijusius su jos klientais (tarkime, dėl tėvų teisių apribojimo). Socialinei darbuotojai skiriamos užduotys, kurios nėra susijusios su socialiniu darbu. Socialinė darbuotoja turi prisiimti atsakomybę už savo klientų poelgius. Socialinė darbuotoja turi pasiekti rezultatų, neturėdama priemonių (pvz., reguliariai lankyti socialinės rizikos šeimas kaimo vietovėje neturėdama automobilio ir pinigų degalams, mobiliojo telefono ir pan.).

² Iš viso buvo analizuojama 170 puslapių pasakojamojo teksto. Tiriamieji buvo pasirinkti vadovaujantis abiem kokybiniuose tyrimuose taikomais atrankų tipais: iš anksto struktūruota (kriterine) atranka ir vykstant tyrimui formuojama atranka. Buvo ieškoma socialinių darbuotojų iš skirtingo pobūdžio (stacionarių / nestacionarių), skirtingo pavaldumo (valstybinio / savivaldybių / nevyriausybinų / bažnytinių) institucijų, iš miesto ir kaimo, vyrų ir moterų, baigusią kolegijas ir universitetus. Apklausus socialinius darbuotojus buvo siekiama apklausti jų tiesioginius vadovus. Vėliau, pradėjus analizuoti duomenis, buvo imti papildomi interviu, siekiant prisotinti empirines kategorijas.

³ Angl. *Grounded Theory*. Savo tyrimui autorės pasirinko A. Strausso ir J. Corbin grindžiamosios teorijos versiją.

⁴ Kodavimo paradigma (taikoma grindžiamosios teorijos aksialinio kodavimo etape) yra tam tikras duomenų struktūravimo modelis, leidžiantis atskleisti ir tarpusavyje susieti išryškėjusio empirinio fenomeno sąlygas (priežastines, kontekstines ir intervenuojančias) su fenomeno įveikos strategijomis (realizuojamomis ir nerealizuojamomis) ir šių strategijų padariniais. Taigi naudojant kodavimo paradigimą atsiranda pagrindiniai fenomenai-kategorijos ir su jais susijusios subkategorijos (būtent fenomeno sąlygos, įveikos strategijos ir padariniai) (plg. Strauss, Corbin 1996).

⁵ Įveika, įveikos strategijos šiuo atveju nereiškia, kad jas taikant fenomenas yra panaikinamas, išnyksta. Tad įveika ar įveikos strategijos reiškia tiesiog apsiėjimą su fenomenu, reakcijas į jį ir pan.

⁶ Minint socialines darbuotojas, visur turimi galvoje ir vyriškosios giminės profesijos atstovai, ir atvirkščiai – vartojant vyriškąją giminę, kalbama ir apie moteris socialines darbuotojas.

Socialinė darbuotoja turi vykdyti užduotis, kurios prieštarauja jos profesinei etikai ir griauna jos sukurtą pagalbos santykį su klientais (ji turi tikrinti ir pranešti, ar jos klientai nedirba nelegaliai, ar negyvena kaip pora, kad savivaldybė galėtų sumažinti šiems asmenims socialines išmokas arba jų nebeduoti). Socialinės darbuotojos vadovė paskambina jos klientams, norėdama kontroliuoti, ar socialinė darbuotoja vykdo savo pareigas, taip mažindama socialinės darbuotojos profesinio veikimo galimybes bei atverdama kelią klientų manipuliaciniam elgesiui. Ir t. t.

Šių ir panašių patyrimų apibendrinimas galėtų būti toks: socialinio darbo profesionalios veiklos nepaisymo fenomenas pasireiškia tuomet, kai:

- Profesionalams yra keliami *pernelyg maži*, socialinio darbo paskirties neatitinkantys reikalavimai.
- Profesionalams yra keliami *neadekvatūs, neįmanomi įgyvendinti* reikalavimai.
- Profesionalai turi *veikti pamindami socialinio darbo tikslus, principus, vertybes ir etiką*.
- Profesionalai turi pasiekti rezultatų, *neturėdami tam reikalingų priemonių*.

„Profesionalų nepaisymas“ vyksta dviejose erdvėse: 1) kai socialiniai darbuotojai susilaukia nepagrįstų reikalavimų iš išorės – bendradarbiaujančių, valdžios institucijų, piliečių ir pan., 2) kai socialinių darbuotojų kaip profesionalų yra nepaisoma jų pačių institucijoje – jiems nepagrįstus reikalavimus kelia jų vadovai ar kolegos (kitų profesijų atstovai).

Empiriniai duomenys taip pat rodo, kad „profesionalų nepaisymas“ gali būti skirtingo intensyvumo: nuo silpno iki stipraus ar labai stipraus, kuris pasireiškia kaip ignoravimas ar net represijos (socialinis darbuotojas yra baudžiamas už nepagrįstų reikalavimų nevykdymą). Kuo didesnio laipsnio nepaisymas, tuo labiau jis susijęs su neigiamomis emocijomis ir tuo labiau paliečia ne tik profesinį vaidmenį, bet ir patį asmenį. Kitaip tariant – stipriausios „profesionalumo nepaisymo“ apraiškos savaime reiškia ir asmens nepaisymą – darbuotojo asmens žeminimą.

Akivaizdu, kad nepaisymo patyrimas yra susijęs su priklausomybės santykiu, o šis visuomet reiškia galios santykį. Anot Norberto Eliaso (1986) galios balansų teorijos, galią mums turi tie, nuo kurių esame labiau priklausomi nei jie nuo mūsų. Jei socialiniai darbuotojai nesijaustų esą labiau priklausomi nuo jiems nepagrįstus reikalavimus keliančiųjų, nei pastarieji nuo socialinių darbuotojų, profesionalumo nepaisymo fenomeno veikiausiai nebūtų, nes tuomet socialiniai darbuotojai tiesiog galėtų sau leisti nepaisyti jų nepaisymo.

Fenomeno priežastinės sąlygos

Praktiniai, gyvenimiški reiškiniai vyksta ne vakuume, tačiau tam tikromis sąlygomis, be to, jiems būdingas procesiškumas, t. y. kintant sąlygoms, kinta ir paties reiškinio raiška. Todėl grindžiamosios teorijos metodologijos kūrėjai skiria daug dėmesio empirinių fenomenų sąlygų kompleksinei preciziškai analizei, siūlydami diferencijuoti trejopo pobūdžio sąlygas: priežastines, kontekstines ir intervenuojančias (Strauss, Corbin 1996).

Pirmasis klausimas – kokios priežastinės sąlygos sukelia socialinių darbuotojų kaip profesionalų nepaisymo reiškinį? Iš empirinių duomenų galima rekonstruoti dvejetainio pobūdžio priežastis, beje, abipusiškai viena kitą lemiančias:

- Socialinio darbo užsakymą formuoja ir kontroliuoja veikėjai (institucijos ar asmenys, turintys galią formuoti socialinio darbo politiką ir jos įgyvendinimą nacionaliniu, regioniniu, vietos bendruomenės ar organizacijos lygiu), neturintys pakankamo supratimo apie šią veiklą. Kitaip tariant, socialinio darbo tikslus, priemones, kontrolės mechanizmus

dažnai lemia administratoriai biurokratai, neturintys ekspertinio šios srities išmanymo (ir nepasitelkiantys socialinio darbo ekspertų), vedami savųjų administracinių biurokratiškos motyvų bei logikos⁷.

- Socialinių darbuotojų profesinė bendruomenė nėra pajėgi formuoti savo profesinio identiteto ir jam atstovauti pirmiau minėtose institucijose ar vadovaujantiems asmenims – ten, kur yra lemiamas socialinio darbo politika ir jos įgyvendinimas.

Galima būtų svarstyti, kuri iš šių dviejų priežasčių yra „višta“, o kuri – „kiaušinis“, tačiau turbūt daugiau naudos šiuo atveju duotų sisteminiu mąstymu besiremiantis požiūris, kad abiejų paminėtų priežasčių santykis yra komplementarus, tad jos kartu yra tiek viena kitos tiek priežastis, tiek pasekmė. Prie šios minties dar bus grįžta straipsnio pabaigoje, atskleidus visą „nepaisomų profesionalų“ fenomeno raišką.

Fenomeno įveikos kontekstinės sąlygos

Grindžiamoji teorija yra veikimo teorija – ji skirta tirti ir konceptualizuoti būtent praktinį žmonių veikimą. Todėl ir šiuo atveju, kaip minėta straipsnio pradžioje, svarbiausia, kokias elgesio strategijas socialiniai darbuotojai pasitelkia, siekdami susitvarkyti su savo „nepaisomo profesionalumo“ fenomenu. Kita vertus, bet kuri elgesio strategija yra lemiamas ne vien ją taikančių asmenų, bet ir konteksto, kuriame ji gimsta. Iš empirinių duomenų paaiškėjo, kad *esama didelio skirtumo, kokioje aplinkoje socialinis darbuotojas veikia: profesionalumą auginančioje ar jo neauginančioje*. Šios dvi aplinkos yra kitos dvi autorių įgyvendinto kokybinio tyrimo metu rekonstruotos kategorijos, kurių detali analizė šiame straipsnyje neįmanoma dėl vietos stokos. Visgi, norint atverti skirtingus socialinių darbuotojų taikomų strategijų kontekstus, trumpai pristatyti šias kategorijas reikia. Nustatyta, kad socialinio darbo profesionalumą auginanti ir jo neauginanti aplinka yra labiausiai lemiamas vadovavimo socialiniam darbui stiliaus. Tad galima kalbėti apie profesionalumą auginantį vadovavimą ir profesionalumo neauginantį vadovavimą bei apie profesionalumą auginančias ir jo neauginančias organizacijas. Taip pat iš duomenų aišku, kad socialinio darbo tikslams įgyvendinti, šios profesinės veiklos principinėms veikimo nuostatoms, jos specifikai bei raiškai yra būtina būtent profesionalumą auginanti aplinka / vadovavimas. Jei organizacijoje socialinis darbas vyksta profesionalumą auginančiu būdu, yra didelė tikimybė, kad socialinio darbo organizacija nepames savo esminės paskirties – teikti kuo veiksmingesnę pagalbą savo klientams, o socialiniai darbuotojai turės reikiamas sąlygas savo profesionalumui realizuoti. Profesionalumo neauginanti aplinka / vadovavimas kelia abejonių ne tik dėl ten realizuojamo socialinio darbo tikslų ir kokybės, bet būtent pats profesionalumo neauginančios aplinkos fak-

⁷ Pavyzdys (šalia daugelio kitų) galėtų būti Europos socialinio fondo agentūra (ESFA), administruojanti (be kitų) ir socialinės rizikos asmenims įgalinti skirtas Europos Sąjungos bei Lietuvos valstybės lėšas. Ši institucija yra tiesiogiai pavaldi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, jos paskirtis – lėšas administruoti taip, kad ministerijos formuojama socialinės rizikos asmenų integracijos politika pasiektų užsibrėžtus rezultatus. Tačiau pats lėšų administravimo mechanizmas nėra tinkamas socialinio darbo su rizikos asmenimis specifikai, atvirkščiai – šios agentūros sukurtos projektų administravimo taisyklės pasiekia veikiau priešingą efektą. Socialinio darbo organizacijos, įgyvendinančios socialinės rizikos asmenų integracijos projektus, yra daugiau ar mažiau priverstos imituoti integraciją, o ne jos iš tiesų siekti (pvz., pasirinkti kur kas lengvesnę tikslinę grupę, kuri integruojasi savaime; arba „pasiekti“ socialinės rizikos asmenų įdarbinimo rodiklį nupirkdamos jiems verslo liudijimus kelioms dienoms, nors iš tiesų klientai pagal juos nedirba, tačiau tokio „integracijos“ įrodymo pakanka agentūrai), nes kitaip jos negali pasiekti nurodytų rodiklių ir įvykdyti administracinių projekto reikalavimų. Beje, tokia įgyvendinančių organizacijų strategija yra vienas būdų reaguoti į jų „profesionalumo nepaisymą“.

tas ir yra „nepaisomo profesionalumo“ prielaida. Kitaip tariant, socialinio darbo profesionalumo neauginantis vadovavimas, socialinio darbo profesionalumo nedidinanti organizacija yra ne kas kita, kaip „profesionalumo nepaisymas“ savaime. Empiriniai duomenys atskleidžia, kad profesionalumo neauginančio vadovavimo / aplinkos spektras yra platus: nuo socialinio darbo plėtros neskatinančio vadovavimo⁸ ar profesionalumo didinimą stabdančio / stagnacinio⁹ vadovavimo iki socialinį darbą žlugdančio / represinio vadovavimo¹⁰. Šis spektras bet kuriuo atveju turi įtakos socialinio darbuotojo apsiėjimui su juo kaip profesionalo nepaisymu. Taip pat akivaizdu, kad socialinio darbuotojo, dirbančio profesionalumą auginančioje aplinkoje, apsiėjimas su „profesionalumo nepaisymu“ vėlgi esmingai skirsis nuo apsiėjimo su nepaisymu profesionalumą stabdančioje ar net žlugdančioje organizacijoje. Jau vien todėl, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys profesionalumo neauginančioje organizacijoje, dažniausiai susiduria su dvejopu nepaisymu: tiek jų pačių organizacijoje, tiek atstovaudami savo klientų interesams ar bendradarbiaudami su kitomis institucijomis išorėje. O profesionalumą auginančios organizacijos darbuotojas nepaisymą patiria išorėje, tačiau juo įveikai gali pasitelkti savo organizaciją bei vadovą kaip užnugarį ir / ar pagalbą.

Fenomeno įveikos strategijos ir padariniai

Kaip socialiniai darbuotojai tvarkosi su jų „profesionalumo nepaisymu“ ir kokie yra to padariniai?

Kokybinio tyrimo metu buvo rekonstruota daug elgesio strategijų, kurių socialiniai darbuotojai griebiasi, susidūrę su jų „profesionalumo nepaisymo“ faktu. Siekdamos struktūruoto visų strategijų apibendrinimo, autorės pasitelkia Roberto Mertonio anomijos teorijos siūlomą tipologiją. Iš pirmo žvilgsnio galbūt tai gali pasirodyti netinkama, nes R. Mertonio teorija siekia paaiškinti deviantinį (nusikalstamą) elgesį visuomenėje. Visgi šiuo atveju svarbus ne tiek elgesio deviantiškas¹¹, kiek R. Mertonio dėmesys įtampai, kurią asmuo patiria, kai negali suderinti kultūros keliamų tikslų su disponuojamomis priemonėmis tiems tikslams pasiekti. Šią įtampą R. Mertonas ir vadina anomija (cituojama pagal Dobryninas et al. 2008). Įtampą asmuo privalo įveikti – adaptuoti. Tad R. Mertonas išveda penkis anomijos adaptacijos tipus (žr. lentelę).

Lentelė. R. Mertonio adaptacijos tipologija (Dobryninas et al. 2008: 74)

Adaptacijos tipai	Kultūros tikslai	Institucionalizuotos priemonės
Konformizmas	+	+
Inovacija	+	-
Ritualizmas	-	+
Atsiskyrimas	-	-
Maištas	- / +	- / +

⁸ Organizacijos vadovas (-ai) pats nesugeba skatinti ir plėtoti profesionalaus socialinio darbo, tačiau pavienių darbuotojų iniciatyvoms ar inovacijoms netrukdo.

⁹ Organizacijos vadovas (-ai) ne tik pats nesugeba skatinti ir plėtoti profesionalaus socialinio darbo, bet ir užgniaužia pavienių darbuotojų profesionalias iniciatyvas.

¹⁰ Vadovavimas organizacijai priešingas socialinio darbo vertybėms, etikai ir specifikai. Faktiškai tokioje organizacijoje socialinis darbas iš esmės nevykdomas, vyksta jo deklaravimas ar imitavimas.

¹¹ Nors žvelgiant iš profesionalumo neauginančios organizacijos / vadovo pozicijos kai kurių socialinių darbuotojų elgsena iš tiesų yra „deviantinė“, nes jie nepaklūsta vadovavimui, reikalavimams, tvarkai, nepateisina lūkesčių ir pan.

Mūsų analizuojamo „profesionalumo nepaisymo“ atveju socialiniai darbuotojai kaip tik ir patiria įtampą tarp savo profesinio tapatumo (to, ką jie įsivaizduoja privalą daryti, ką gali ir moka daryti) ir jiems keliamų tikslų, reikalavimų ar turimų priemonių. Ši įtampa negali tiesiog tvyroti, ji vienokiais ar kitokiais būdais yra „kanalizuojama“. Anot R. Merton, populiariausias būdas adaptuoti anomiją yra *konformizmas* – kai yra pritariama keliamiems tikslams / reikalavimams ir pasitelkiami teisėti būdai jiems įgyvendinti. Faktiškai tai yra susitaikymas su esama padėtimi ir prisitaikymas prie jos. Empiriniai duomenys rodo, kad socialiniai darbuotojai konformistiškai elgiasi dviem atvejais: jie atsisako savo profesinio tapatumo¹² ir priima jų profesinėje realybėje egzistuojančius tikslus ir priemones kaip *tikrą* socialinį darbą, kurį nuoširdžiai ir atkakliai dirba. Nors jaučia, kad jiems keliami reikalavimai ir jų disponuojamos priemonės yra nebūtinai adekvatūs socialinio darbo esmei (jei to jausmo nebūtų, nebūtų ir „nepaisomo profesionalumo“ patyrimo), jaučiasi bejėgiai ką nors pakeisti, todėl pasirenka nuoširdžiai dirbti tai, ko iš jų reikalaujama. Antrasis *konformistinės* adaptacijos variantas – socialiniai darbuotojai vadinamojo profesinio tapatumo ir neturėjo, tad neturi ko ir atsisakyti. Jie nuoširdžiai įgyvendina tai, ko iš jų reikalaujama, su tomis priemonėmis, kurias turi, nejausdami, kad tai nebūtinai atitinka socialinio darbo esmę, vertybes ar principines laikysenas. Tačiau šiuo, antruoju, atveju turbūt negalima kalbėti ir apie anomiją, nes socialiniai darbuotojai nepatiria jų kaip profesionalų nepaisymo¹³.

Kokie yra *konformistinės adaptacijos* padariniai socialiniam darbui ir pačiam „profesionalumo nepaisymui“? Šios adaptacinės elgsenos teigiamybė – kad nei pats profesionalas, nei aplinka (organizacija, bendradarbiaujančios institucijos ar specialistai) nepatiria didelio susipriešinimo ir gali daugiau ar mažiau suderintai veikti. Tačiau didysis minusas – kad neadekvatus savo profesiniam tapatumui socialinis darbas imamas laikyti „tikru“ ir yra nuolat patvirtinama, kad jis yra toks, koks ir turi būti. Jei daug lietuviškojo socialinio darbo vyksta profesionalumo neauginančiose organizacijose ir jei jose yra daug konformistinės socialinių darbuotojų elgsenos¹⁴, yra didelė tikimybė, kad ir toliau suksis „nepaisomo profesionalumo“ fenomeno užburta ratas, nuolat patvirtindamas pats save. O socialinio darbo profesionalumą auginančios organizacijos yra „kritinė masė“, turinti galimybių perklausti, kiek visuomenėje įgyvendinamas socialinis darbas iš tiesų yra „tikras“. Tačiau lieka klausimas, kiek ši „kritinė masė“ yra „masė“, galinti paveikti „nepaisomo profesionalumo“ užburta ratą.

Antroji adaptacinė elgsena yra *inovacija*. Ji pasireiškia tuomet, kai socialiniai darbuotojai turi stiprų profesinį tapatumą, kompetenciją ir motyvaciją, bet neturi galimybių jų realizuoti (veikia profesionalumo neauginančioje, stagnacinėje aplinkoje). Turimas profesinis tapatumas neleidžia pritarti aplinkos diktuojamiems reikalavimams ar turimoms priemonėms ir verčia ieškoti, kaip juos apeiti arba pakeisti kitais, tinkamesniais. Iš empirinių duomenų rekonstruotos kelios *inovacinės* elgsenos strategijos. Viena jų – „**pirma padarau, paskui pasakau**“: socialinė darbuotoja

¹² Tipiškos šių situaciją iliustruojančios frazės: „Socialinio darbo praktika yra visiškai kitokia, nei apie tai pasakojama studijuojant universitete“ arba „Socialinio darbo praktika ir teorija skiriasi kaip diena ir naktis“ ir pan.

¹³ Pavyzdys galėtų būti, kai socialiniai darbuotojai nežvelgia profesinės dilemos, kai turi pranešti apie savo klientų nelegalų darbą ar intymius santykius, kad klientams nebūtų skiriamos socialinės pašalpos. Savo klientų kontrolę ir jų atvejų dokumentavimą šie specialistai ir laiko socialiniu darbu. Teisybės dėlei reikia pažymėti, kad socialinis darbas neišvengiamai turi derinti kontrolės ir pagalbos funkcijas (tai šios profesijos specifika, jos stiprybė ir kartu silpnybė (Knoll 2010)), tačiau kai darbo tikslas yra vien tik kontrolė, nebelieka prasmės tam pasitelkti socialinio darbo profesionalus, tokias piliečių „tikrinimo“ funkcijas gali vykdyti, pavyzdžiui, savivaldybės viešosios tvarkos palaikymo darbuotojai.

¹⁴ Reikia reprezentatyvių kiekybinių tyrimų.

realizuoja savo idėjas, sukuria geresnes darbo su klientais formas ir tik tada apie tai informuoja savo vadovus („nes jeigu padarysiu tai anksčiau, greičiausiai man neleis įgyvendinti savo idėjų“), rizikuodama susilaukti nemalonės, tačiau tikėdamasi, kad jos inovacija bus priimta ir gal net pagirta. Kita strategija – **„kai nemato – nesilaikau taisyklių“**. Socialinė darbuotoja padeda klientams, nusižengdama organizacijos taisyklėms, kurias laiko beprasmiškomis ir trukdančiomis dirbti, tačiau nemato galimybių jas keisti („nes vis tiek nieko nepasieksiu“). Ji daug greičiau ir veiksmingiau suteikia pagalbą, tačiau rizikuoja pakliūti vadovų nemalonėn. Dar viena strategija – **„inovaciją pateikti taip, kad vadovaujantieji manytų, kad tai jų idėja“**. Socialinė darbuotoja turi idėjų, kaip pagerinti darbą su klientais, bet jai neleidžiama to padaryti, todėl ji griebiasi manipuliacinės technikos, kad vadovaujantieji manytų, jog tai jų pačių inovacija. Pasekmė – vadovaujantieji jaučiasi inovatyvūs, o socialinė darbuotoja – pasiekusi savo (geresnes darbo su klientais formas) ir visus apgavusi. Tai kainuoja daug pastangų ir laiko, tačiau taip pat teikia pasitenkinimo (nes panašu, kad tikroji valdžia yra socialinės darbuotojos rankose). Dar viena inovacinės elgsenos strategija – **„vieną rašau, kitą darau, arba – gyventi dvigubą gyvenimą“**. Nevyriausybinių socialinio darbo organizacija nori išlaikyti tęstinį darbą su savo klientais, tačiau, neturėdama tęstinio finansavimo, yra priversta „verstis“ per projektus. Projektuose yra atsiskaitoma nebūtinai už tai, kas yra iš tiesų įgyvendinama. Pavyzdys gali būti ir socialiniai darbuotojai, kurie priversti dokumentuoti savo darbą su klientais pagal tam tikras formas, netinkančias jų darbo specifikai. Tuomet jie viena rašo, o kita dirba (nes nemato prasmės investuoti energiją į biurokratinių mechanizmų pakeitimą). Paskutinė rekonstruoti strategija – **„pasikviesti audita ar kontrolę“**. Socialiniai darbuotojai netiesioginiu būdu (slaptai veikdami) prisikviečia į organizaciją auditorius ar kontrolierius (arba džiaugiasi, jei tai atsitinka be jų pastangų), tikėdamiesi, kad gal bent kontroliuotojai atkreips dėmesį į jų „profesionalumo nepaisymą“ ir privers vadovus spręsti tai, ką jie patys juos priversti nesijaučia galį.

Kokie yra *inovacinės elgsenos* padariniai? Jie yra asmeniniai ir struktūriniai. Asmeniniu lygmeniu visų pirmiau paminėtų strategijų padarinys yra „schizofreninė savijauta“ – profesionalai veikia dviejose realybėse, kurių negalima supainioti, kitaip laukia nemalonumai. Visa tai keikia emocijų, o greičiausiai ir moralinį stresą. Kaip rodo pavyzdžiai, inovatoriai veikia po vieną profesionalumui besipriešinančioje aplinkoje ir šios aplinkos požiūriu – jie yra deviantai (nes apibendrinant, jie sabotuoja valdžią ir jos vadovavimą), o tai – profesinio perdegimo galimybės prielaidos. O struktūrine prasme šitaip atsirandančios socialinio darbo inovacijos neturi šanso tapti tikromis šios profesinės veiklos inovacijomis, nes jos iš esmės yra „deviantinės“. Todėl taisyklės, reikalavimai, santykiai, kurie yra tikroji „profesionalumo nepaisymo“ priežastis (būtent tai neleidžia socialiniams darbuotojams realizuoti savo profesinės kompetencijos) nėra ne tik sprendžiami, bet ir nutylimi, tad ir toliau lieka egzistuoti kaip egzistavę. Iš esmės tokia elgsenos strategija nieko nepakeičia ir net savotiškai prisideda prie „nepaisomo profesionalumo“ fenomeno palaikymo. Negana to, profesionalų energija sueikvojama ne ten, į kur ji turėtų būti nukreipta: ne į socialinio darbo tobulinimą, bet į manipuliacines strategijas. Tačiau inovacinė elgsena (nors ir deviantinė) taip pat turi kai ką gero: pavienių organizacijų socialiniai darbuotojai inovatoriai profesionalumo neskatinančioje organizacijoje sukuria savo klientams (bent tam tikram laikotarpiui) jų poreikius geriau atitinkančias pagalbos formas ir įvairesnį gyvenimą.

O profesionalumą auginančiose organizacijose socialinio darbo inovacijos turi šansą tapti tikros, nes jos nėra deviantinės, atvirkščiai – tobulinti socialinį darbą yra pagrindinė šių organizacijų užduotis. Todėl čia atsirandančių inovacijų negalima laikyti anomijos adaptacija – jos gimsta ne iš įtampos, kai profesionalas negali daryti to, kas jam priklauso. Taip pat profesionalumą

didinančioje aplinkoje yra galimybė atvirai diskutuoti apie priežastis, trukdančias realizuoti profesionalų socialinį darbą. Tad jei pirmiau minėtais atvejais tikrosios „profesionalumo nepaisymo“ priežastys lieka nepaliestos, čia jos turi šansą būti šalinamos (viena iš empiriškai rekonstruotų strategijų – „**kreiptis į atsakingas institucijas**“, kita strategija – „**burtis į panašiai mąstančiųjų tinklus ir atstovauti savo nuomonei**“). Kita vertus, jei profesionalumą auginanti organizacija pasitelkia inovacinę deviantinę elgseną kaip „nepaisomo profesionalumo“ įveiką (pvz., minėtas pavyzdys, kai organizacijos, vykdydamos projektinę veiklą, vieną daro, o kitą – rašo), darbuotojai nėra vieniši inovatoriai, kovojantys prieš savo valdžią, atvirksčiai – jie yra palaikomi savo vadovų, turi užnugarį, jų rizika ir atsakomybė yra pasidalyta. Taip pat yra galimybė atvirai diskutuoti ir susitarti, vardan kokių tikslų inovacinė (šiuo atveju – manipulytyvi, deviantinė) elgsena yra prasminga (pvz., leidžia sukurti tobulesnes pagalbos formas).

Trečiasis anomijos sprendimas, anot R. Merton, yra *ritualizmas*. Jis priešingas inovaciniam tipui, nes šiuo atveju socialiniai darbuotojai neturi stiprios motyvacijos realizuoti savo profesinę kompetenciją (arba jų kompetencija iš tiesų yra menka, socialinis darbas – veikiau atsitiktinumas jų gyvenime, o ne pašaukimas, ir pan.), tačiau jie pritaria reikalaujamos priemonės, jomis vadovaujasi, jas įgyvendina¹⁵. Tokie darbuotojai nori kuo daugiau instrukcijų ir kuo mažiau neapibrėžtų situacijų – tai veikiau pagalbos sistemos administraciniai „sraigteliai“. Beje, R. Mertonas ritualizmą kaip adaptaciją taikančiuosius siejo būtent su žemesnio lygio biurokratais (cituojama pagal Dobryninas et al. 2008). Socialinių darbuotojų tyrime buvo ne vienas *ritualizmo* pavyzdys: socialinė darbuotoja supranta, kad nėra prasmės globėjų šeimose lankytis kaip reikalauja instrukcijos kartą per mėnesį, tačiau reguliariai tą daro. Anot jos: „<...> mes esame veikiau dujų skaitiklių tikrintojai nei socialiniai darbuotojai“. Kita socialinė darbuotoja teigia, jog pusė jų darbo laiko „suvalgo“ popierių rašymas, nes vadovai liepia dokumentuoti kiekvieną darbuotojų žingsnį, kad kilus „skandalui“ būtų tvarkingi dokumentai ir įrodymas, jog dirbome. Iš esmės tiek vadovams, tiek darbuotojams yra aišku, kad „yra daugiau rašoma, nei dirbama“ ir kad dokumentavimas tampa savitiksliu (jo tikslas – ne efektyvesnė pagalba, o apsisaugojimas, jei kas nors kaltintų ar tikrintų), tačiau jis ir toliau yra atliekamas. Visgi empiriniai duomenys rodo, kad *ritualizmą* kaip adaptacijos tipą taiko ne tik silpnesnę profesinę motyvaciją turintys specialistai, bet ir „perdege inovatoriai“, kurie turėjo stiprią socialinio darbo motyvaciją bei kompetenciją, tačiau niekaip negalėjo jos realizuoti, arba realizavimui išnaudojo visą savo energiją, todėl galiausiai beviltiškai numojo ranka ir daro „tik tai, kas priklauso“.

R. Mertonas (cituojama pagal Dobryninas et al. 2008) *ritualizmo* iš esmės nelaikė deviantine elgsena, veikiau kompensaciniu mechanizmu (nes niekaip kitaip negaliu būti svarbus). Mūsų tyrimas rodo, kad socialinio darbo profesionalumo neauginanti aplinka / vadovavimas yra labai palanki terpė *ritualizmui* rasti. Maža to, kuo organizacinė aplinka labiau stagnacinė arba žlugdanti profesionalumą, tuo daugiau joje *ritualizmo*, kuris galiausiai jau nieko bendra nebeturi su socialiniu darbu (nes darbuotojų, vadovų, organizacijų tikslas yra išlikti patiems, o ne dirbti kokybišką socialinį darbą). Tai kompensacija to, kad organizacija ar vadovai nesugeba ir / ar negali dirbti profesionalaus socialinio darbo, todėl įteisina savo veiklą per tvarkingai įgyvendinamus ritualus (darome tiksliai tai, ko iš mūsų reikalauja, ir nedarome to, ko nereikalauja), kol galiausiai patys ritualai tampa esmine organizacijos užduotimi. Svarbu pažymėti, kad socialinio darbo kontekste *ritualizmas* gali sukelti žmogaus teisių pažeidimą – taigi jis atskirais atvejais gali reikšti netgi nusikalstamą veiklą. Pavyzdžiui, Lietuvoje, deja, pasitaiko atvejų, kad psichikos ar proto negalią

¹⁵ Dažnai šią situaciją iliustruoja frazė „nedarau daugiau, negu iš manęs reikalaujama“.

turinčių žmonių diagnozės yra „pastiprinamos“, iš tokių žmonių netgi atimamas veiksnumas, kad būtų galima juos apgyvendinti globos namuose, nes nematoma kitokių išiečių šiais asmenimis pasirūpinti. „Iki gyvos galvos“ į globos namus pakliuvęs asmuo (nors jis visiškai pajėgus, gaudamas profesionalią nestacionarią pagalbą, gyventi savarankiškai) neturi galimybių iš ten ištrūkti, nes institucijos yra suinteresuotos tokius asmenis išlaikyti – jie nėra sunkūs klientai ir garantuoja institucijos finansavimą. Į visus šiuos procesus įsitraukia ir socialiniai darbuotojai, nors vienas esminių šios profesijos principų yra ginti žmogaus teises ir joms atstovauti.

Galime apibendrinti *ritualizmo elgsenos* padarinius socialiniam darbui ir pačiam „profesionalumo nepaisymo“ fenomenui: *ritualizmas* lemia, kad tai, kas nėra socialinis darbas, yra deklaruojama kaip socialinis darbas, taigi – vyksta socialinio darbo imitacija. Taip „nepaisomo profesionalumo“ „užburtas ratas“ yra palaikomas, kaip ir pirmiau aptartu konformistinės elgsenos atveju. Rituališkai įgyvendinamas „socialinis darbas“ neturi šanso būti perklausiamas, nes jis vyksta profesionalumo neauginančioje, netgi jį žlugdančioje aplinkoje, kurioje ritualizmas tampa visos veiklos esme.

Socialinio darbo profesionalumą auginančioje aplinkoje ritualizmo strategijos faktiškai neįmanomos, nes jos reikštų dirbti „netikrą“ socialinį darbą arba veikti prieš socialinio darbo tikslus, vertybes ir principus.

Ketvirtasis anomijos adaptacijos tipas, pasak R. Merton, yra *atsiskyrimas*. Asmuo nepritaria nei visuomenės kultūriniais tikslams, nei visuomenei priimtinioms priemonėms tiems tikslams pasiekti, tad jis atsiskiria – atsisako dalyvauti visuomenėje priimtinais jai būdais (cituojama pagal Dobryninas et al. 2008). Socialinių darbuotojų ir jų vadovų tyrimo empiriniai duomenys rodo, kad *atsiskyrimas* kaip savotiškas būdas spręsti „profesionalumo nepaisymą“ tikėtiniausias profesionalumą žlugdančioje, represinėje organizacinėje aplinkoje. Rekonstruotos kelios *atsiskyrimo* strategijos. Viena jų – pasitraukti iš socialinio darbo, **nebebūti socialiniu darbuotoju** – eiti dirbti kitokio pobūdžio darbo. (Arba emigruoti į kitą šalį dirbti socialinio darbo, tuomet tai reiškia pasitraukimą iš lietuviško socialinio darbo konteksto.) Kita strategija – taip pat pasitraukimo, bet taikoma per fizinę sveikatą – **susirgti**. Socialinis darbuotojas dažnai serga – jam geriau netekti dalies pajamų, nei dirbti. Dar viena atsiskyrimo strategija – „**tapti nematomam**“. Jos esmė – išgyventi patiriant kuo mažiau nuostolių, „gelbėti savo kailį“. Socialinis darbuotojas stengiasi vengti bet kokių kontaktų su vadovais („nes pasipainiojus po kojom, nežinia už ką gali būti aprėktas“) bei kolegomis („niekuo negali pasitikėti, gali paskūsti“), nerodo jokios iniciatyvos („nes tai gali atsisukti prieš tave“), daro tai, kas liepta, su klientais taip pat neužmezga artimesnio ryšio („nes ir jie visko gali vadovams prišnekėti“). Paralelė yra nemaloni, tačiau šis empirinis atvejis asocijuojasi su koncentracijos stovyklas išgyvenusių asmenų pasakojimais, tad greičiausiai susiduriame su totalitarinio vadovavimo / totalitarinės organizacijos apraiškomis. Dar viena strategija – „**regresija**“, kuri gali būti tiek individuali, tiek kolektyvinė. Socialinis darbuotojas jaučiasi beviltiškai, negalintis nieko pakeisti – netgi apsispręsti išeiti. Arba panašiai besijaučiantys kolegos, bendraminčiai susirenka kartu „padejuoti“, išlieti susikaupusį beviltiškumą ir pyktį, tačiau „dejavimas kartu“ niekur neveda, nes beviltiškumas yra kolektyvinis („mes nieko negalime pakeisti“). Kyla jausmas, kad tai maži, bejėgiai, priklausomi, nuskriausti vaikai, o ne suaugę asmenys, socialinio darbo profesionalai.

Atsiskyrimo adaptacinės elgsenos pasekmės akivaizdžios – socialinis darbas čia nėra vykdomas, nes tikslas yra išgyventi patiems darbuotojams, o ne teikti kuo kokybiškesnę pagalbą klientams. Organizacija, kurioje *atsiskyrimas* yra darbuotojų išgyvenimo būdas, socialinį darbą tik deklaruoja ir yra akivaizdžiausias „profesionalumo nepaisymo“ pavyzdys.

Pentkasis R. Mertonio anomijos sprendimo tipas yra *maištas*. Jo tikslas yra perklausti ir vynuojančius tikslus, ir priemones – tai „konstruktyvus tikslų ir priemonių neigimas“, siekiant institucionalizuoti naujus tikslus ir naujas priemones (Dobryninas et al. 2008: 76). Iš empirinių duomenų buvo rekonstruota strategija – „**kovoti per profesinę sąjungą ar kitą asocijuotąją struktūrą**“ – tai galima laikyti *maišto* adaptacine elgsena. Yra pavyzdžių, kai darbuotojai savo organizacijoje sukuria profesinę sąjungą, siekdami išsaugoti ar pagerinti savo darbo sąlygas, pasipriešinti jų atžvilgiu neigiamiems pokyčiams, taip pat išsikvoti geresnes profesionalaus socialinio darbo įgyvendinimo sąlygas. Šiai elgsenai reikalinga tvirta motyvacija, drąsa, bendradarbiauti gebančių kolegų grupė, lyderis (-iai). Visgi tai viena strategijų, kurią taikant profesionalumo neauginančioje aplinkoje galima atkreipti dėmesį į „profesionalumo nepaisymą“ ir pasiekti proveržį, nes jis nebunutilimas, o atvirai įvardijamas, apie jį diskutuojama. Nors žvelgiant iš organizacijos vadovų pozicijos „profesionalumo nepaisymo“ elgesys gali atrodyti deviantinis, ši elgesio strategija nėra tokia manipuliatyvi kaip anomijos sprendimas pasitelkus *inovaciją*. Be to, strategija „kovoti per profesinę sąjungą“ atitinka vieną esminių socialinio darbo profesinių kompetencijų – įgalinti bei išgalinti. Taigi, socialiniai darbuotojai, kurie yra / turi būti įgalinimo profesionalai ne tik žodžiais, bet ir veiksmais, demonstruoja, kad jie gali išgalinti visų pirma patys.

Apibendrinant *maišto* elgsenos padarinius socialiniam darbui: jei profesinių sąjungų veikimas socialinio darbo organizacijose taptų kasdienybe, atsivertų šansas¹⁶ profesionalumo neauginančių organizacijų kaitai, o kartu ir „profesionalumo nepaisymo“ fenomeno įveikai. Tačiau šioje vietoje koją pakiša intervencuojanti sąlyga (apie jas toliau) – Lietuvos visuomenėje profesinių sąjungų veikimo tradicija turi neigiamą konotaciją ir nėra darbo pasaulio kultūros dalis, kaip Vakarų visuomenėse.

Intervencuojančios sąlygos, turinčios įtakos fenomeno įveikos strategijoms

Kaip minėta, grindžiamoji teorija atidų dėmesį skiria sąlygoms, kuriomis yra veikama, analizuoti. Priežastinės ir kontekstinės „nepaisomo profesionalumo“ sąlygos jau yra aptartos pirmiau. Intervencuojančias sąlygas grindžiamosios teorijos metodologijos kūrėjai supranta kaip *netiesioginį*¹⁷ kontekstą, turintį įtakos fenomeno įveikos strategijoms – intervencuojančios sąlygos pasunkina arba palengvina „apsiėjimą“ su fenomenu specifiniame kontekste (Strauss, Corbin 1996). Dažnai intervencuojančios sąlygos nepriklauso nuo veikiančiųjų valios, jos gali reikšti kultūrinės tradicijas, mentalitetą, vertybes, ekonominius rodiklius, visuomenės politinę situaciją ir kt. duotybes.

Siekiant rekonstruoti intervencuojančias sąlygas, turinčias įtakos socialinių darbuotojų kaip „nepaisomų profesionalų fenomeno“ įveikai, galima išskirti šiuos dalykus:

- Lietuvoje dar vis žioji praraja tarp Vakaruose susiformavusios socialinio darbo profesijos tapatumo¹⁸ ir to, kas yra realizuojama lietuviškojo socialinio darbo praktikoje. Po 1990 metų Lietuvoje ėmė ekspansyviai plėtotis profesinė veikla, pavadinta socialiniu darbu, kurios poreikis buvo didelis, tačiau ji neišgalėjo remtis ekspertiniu šios srities žinojimu ir neturėjo socialinio darbo profesiniam veikimui reikiamo visuomeninio konteksto (so-

¹⁶ Šansas, žinoma, dar nebūtinai reiškia teigiamą baigtį. Šansas taip pat nereiškia, kad juo bus būtinai pasinaudojama.

¹⁷ Tiesioginis arba specifinis kontekstas yra pirmiau aptartos *kontekstinės fenomeno sąlygos*.

¹⁸ Jo būsimieji socialiniai darbuotojai (-os) dabar yra mokomi Lietuvos universitetuose ir kolegijose.

cialiniam darbui įgyvendinti yra būtinas demokratinis, pilietinės visuomenės kontekstas bei tradicijos). Kitaip tariant, Vakaruose susiformavusi socialinio darbo profesija ir jos principinės nuostatos tuometinėje, ką tik nepriklausomybę atkūrusioje Lietuvoje negalėjo nebūti svetimkūnis mentaliteto prasme. Tačiau visuomenę užgriuvusios iki tol nepažintos socialinės problemos vertė nedelsiant veikti. Suprantama, kad buvo remiamasi turima patirtimi ir tradicijomis – tarybiniu socialinės pagalbos modeliu ir pagalbos papročiais, bandant juos, pavadinus socialiniu darbu, modernizuoti ir aktualinti. Tai atsakymas, kodėl Lietuvoje vis dar gyvuoja tarybinė stacionarių globos institucijų tradicija¹⁹, socialinis darbas yra stipriai biurokratizuotas²⁰, be to, jis yra išskirtinai valstybės administruojančiųjų institucijų rankose – jos pačios yra ir socialinio darbo užsakovės, ir įgyvendintojos (pilietinės iniciatyvos, nevyriausybinės organizacijos, bažnytinės institucijos socialinio darbo įgyvendinimo sistemoje atlieka marginalų vaidmenį). Kita vertus, socialinio darbo lauke jau prasidėjo kartų kaita: nepriklausomybės atkūrimo laikų socialinio darbo „pionieriai“ (tiek administratoriai, tiek praktikai) po truputį užleidžia vietą jauniems specialistams. Jaunieji socialiniai darbuotojai jau yra gavę pakankamai gerą išsilavinimą, tačiau atėję į praktiką nebūtinai randa, kur savo kompetencijas panaudoti. Tad tikėtina, kad ilgainiui „nepaisomo profesionalumo“ pojūtis turėtų vis stiprėti. Yra teorinė viltis, kad kaip tik tai galbūt ir galėtų sukelti profesionalaus socialinio darbo proveržį.

- Kita intervenuojanti sąlyga yra apsiėjimo su galia / valdžia mentalitetas Lietuvoje, nulemtas istorinių, politinių (ypač XX amžiuje) patirčių. Tai veikia prisitaikymo, susitaikymo ar pabėgimo (emigravimo – vidinio ar realaus) mentalitetas, nes jis leido išgyventi. O atviro priešinimosi, rezistencijos patirtys (nors po laiko ir įvardytos herojiškomis) lėmė nesėkmes ir skaudžius praradimus. Tai yra vienas atsakymų, kodėl Lietuvoje nei viešajame, nei privačiame sektoriuje iki šiol neįmanomas joks rimtesnis pasipriešinimas darbdavių galiui, kodėl profesinės sąjungos ar kitos asocijuotosios struktūros silpnos, kodėl apskritai mažai pasitikima visuomeniniais tinklais ir ryšiais, viešojo gyvenimo struktūromis. Tačiau socialinio darbo įgyvendinimui, jo plėtrai ir mentalitetui kaip tik šie dalykai yra labai reikalingi.
- Dar viena intervenuojanti sąlyga – socialinio darbo sektorius pakankamai nepritraukia (ir / ar nesugeba išlaikyti) ambicingų, didelės kompetencijos profesionalų. Taip yra bent dėl dviejų priežasčių: dėl ypač mažų atlyginimų ir dėl profesionalumo neauginančios darbo aplinkos – ambicingi ir gabūs asmenys negali pakankamai realizuoti savęs, todėl pasitraukia į kitas sritis (arba dirba socialinį darbą kitose šalyse). Socialinio darbo lauke, ko gero, dominuoja linkę prisitaikyti, didesnių reikalavimų (sau ir kitiems) nekeliančios asmenys²¹. Beje, ši prielaida mažina pirmiau išsakytą optimistinę viltį, kad ilgainiui jaunoji Lietuvos socialinių darbuotojų karta pakeis socialinio darbo veidą.
- Dar viena intervenuojanti sąlyga, turinti aiškų poveikį „profesionalumo nepaisymo“ fenomenui ir jo įveikai, yra skurdus socialinio darbo srities finansavimas, o tai lemia ypač

¹⁹ Per daugiau kaip 20 nepriklausomybės metų taip ir neįvyko nei vaikų institucinės globos sistemos, nei neįgaliųjų ar pagyvenusių žmonių institucinės globos sistemos pertvarka, nors apie jos būtinybę kalbama nuolat. Šioms institucijoms daugiausia tebevadovauja tie patys asmenys, kurie joms vadovavo ir tarybiniais laikais ar iš karto atkūrus nepriklausomybę.

²⁰ Socialinio darbo kontekste Lietuvoje vis aiškiau girdima nuomonė, kad socialinis darbas tesugeba administruoti žmonių problemas, bet ne jas spręsti. Tačiau norint pagrįstai tai teigti, reikia mokslinių tyrimų.

²¹ Šiai prielaidai patikrinti taip pat reikėtų išsamių kiekybinių tyrimų.

skurdžią socialinio darbo paslaugų pasiūlą. Kitaip tariant, socialiniai darbuotojai turi išties ribotas priemones savo tikslams įgyvendinti, o atskirais atvejais neturi iš viso jokių priemonių – tik pačius save. Tai atsiliepia socialinio darbo rezultatams ir aplinkinių akyse nedidina pasitikėjimo socialiniu darbu, nes realių pokyčių taip ir nesulaukiama.

- Paskutinė²² intervenuojanti sąlyga – kad Lietuvos visuomenėje yra mažai pagarbos ir tolerancijos visuomenės „paribių“ grupėms. Vyrauja neoliberalistinės nuostatos, esą kiekvienas yra savo laimės kalvis. Todėl sunku tikėtis, kad profesija, atstovaujanti visuomenės marginalams ir juos užtarianti bei deklaruojanti solidarumo, socialinio teisingumo ir žmogaus vertės / orumo vertybes, mėgausis pripažinimu ir pagarba.

Kaip matyti, minėtos intervenuojančios sąlygos veikia pasunkina socialinių darbuotojų apsiėjimą su jų nepaisymu nei sukuria prielaidas jį sėkmingai įveikti. Kita vertus, intervenuojančios sąlygos – jų visuma, yra vienas atsakymų, kodėl Lietuvoje socialiniai darbuotojai gana akivaizdžiai jaučia jų kaip profesionalų ignoravimą ir kodėl veikiausiai nemaža dalis socialinio darbo vyksta profesionalumo neauginančiose aplinkose.

Nerealizuojamos „nepaisomo profesionalumo“ įveikos strategijos

Grindžiamosios teorijos metodologijos kūrėjai siūlo atkreipti dėmesį ne tik į praktiniame gyvenime realizuojamas fenomeno įveikos strategijas, bet ir į tai, kokios strategijos nėra realizuojamos, nors galėtų būti. Anot Anselmo Strausso ir Juliet Corbin (1996), jei kas nors tam tikroje situacijoje iš principo turėtų griebtis tam tikro veikimo, bet to nedaro, turime klausti – kodėl?

Analizuojant empirinius duomenis, labiausiai krinta į akis tai, kad socialiniai darbuotojai (kaip ir jų vadovai), susidūrę su jų „profesionalumo nepaisymu“, veikia po vieną – yra „vieniši lauke kariai“²³. Ypač tai ryšku, kai socialiniai darbuotojai jaučiasi esą stipriai priklausomi, taigi jaučiasi mažiau galingi arba iš viso begaliai. Iš empirinių duomenų aišku, jog akivaizdžiausia nerealizuojama strategija yra tai, *kad socialiniai darbuotojai, nors jų yra daug²⁴, nesiburia, nesijungia į asocijuotąsias struktūras (dideles ar mažesnes, specializuotas)²⁵, galinčias atstovau-*

²² Intervenuojančių sąlygų sąrašas nėra baigtinis, autorės apsiriboja ryškiausiomis jų.

²³ Išskyrus kelis pirmiau minėtus atvejus: „kovoti per profesinę sąjungą“ arba kai kelios profesionalumą didinančios organizacijos buriasi į panašiai mėstančiųjų tinklus ir bando kartu atstovauti savo interesams. Šie atvejai yra išties pavieniai, jokiū būdu ne vyraujantys.

²⁴ Tikslų duomenų nėra, tačiau spėjama, kad Lietuvoje dirba apie 7 000 socialinių darbuotojų.

²⁵ Svarbu paminėti, kad Lietuvoje yra keletas asocijuotųjų struktūrų, kurios tiesiogiai ar netiesiogiai gali būti siejamos su socialiniu darbu. Visų pirma, Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija (LSDA), susikūrusi 1993 metais, vienijanti, kaip teigiama, daugiau kaip 1 000 narių. Tačiau pažvelgus į internete pateikiamas šios asociacijos žinias matyti, kad jos vaidmuo yra labiau informacinis – informuoti socialinius darbuotojus apie vykstančius renginius (daugiausia ne asociacijos organizuojamus), svarbias socialiniam darbiui progas ir pan. Asociacija neturi savo interneto puslapio, tad jos veikla, tikslai, strateginiai planai ir pan. nežinomi ne tik plačiąjai visuomenei, bet ir socialinių darbuotojų profesinei bendruomenei. LSDA valdymo struktūrose (taryba, etikos ir kt. komisijos) išskirtinai dominuoja didžiųjų Lietuvos socialinio darbo organizacijų vadovai. Tad kyla labai didelė abejonė, ar ši organizacija gali atstovauti socialinių darbuotojų interesams, ypač turint galvoje jų santykius su valdžia / galia ir jos keliamus nepagrįstus reikalavimus jiems. Bet kuriuo atveju ir šioje organizacijoje socialiniai darbuotojai paklūsta vadovams, neturi valdžios ir galios, tačiau ne kas kitas, o jie patys asociacijos visuotiniuose susirinkimuose išsirenka būtent tokią, o ne kitokią LSDA valdžią. Lietuvoje taip pat veikia Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacija (susikūrusi 2001 metais), Lietuvos vaikų dienos centrų asociacija (susikūrusi 2003 metais, vienija 112 vaikų dienos centrų, kurių 78 yra nevyriausybinės organizacijos).

ti socialinio darbo profesionalumui ir profesionalų interesams, tačiau veikia, kenčia, dejuoja, kovoja po vieną. Straipsnio autorės 2013 metais įgyvendino reprezentatyvų kiekybinį Lietuvos socialinių darbuotojų tyrimą (N – 966 socialiniai darbuotojai), kurio duomenimis, 81 proc. socialinių darbuotojų pritaria, jog jie turėtų aktyviai burtis į asocijuotąsias struktūras ir atstovauti savo profesionalumui (tuo abejoja 18 proc., o neigia tik 1 proc.), tačiau tik 17 proc. patvirtino, kad jie patys yra aktyvūs kokių nors socialiniams darbuotojams atstovaujančių grupių nariai (41 proc. tuo abejoja, o 41 proc. tai paneigė). Tik 19 proc. socialinių darbuotojų ragina į tokias grupes įsitraukti savo kolegas (48 proc. tuo abejoja, o 32 proc. tai neigia). Susidaro paradoksas, kad profesija, kurios viena esminių kompetencijų yra (privalėtų būti) atstovauti, advokatauti klientams ir perklausti visuomenines struktūras, siekiant jas padaryti palankesnes žmogui, to nepadaro dėl savęs. Kyla pagrįsta abejonė, ar pati savęs nesugebanti įgalinti profesija apskritai gali įgalinti savo klientus – taigi, ar profesija apskritai yra įgali savo paskirčiai?

Bandome ieškoti atsakymų, kodėl socialiniai darbuotojai nesiburia ir neatstovauja patys sau²⁶, nors gausiai liudija jų „profesionalumo nepaisymo“ patirtis. Viena priežasčių, kaip minėta, yra intervenuojančios sąlygos – lietuviškasis socialinis darbas veikia ne kur kitur, o toje pačioje Lietuvoje – tam tikroje kultūrinėje, paprotinėje, mentalinėje terpėje, tad ir negali savo elgsenomis smarkiai skirtis nuo visumos. Kita vertus, kiekvienai priežasčiai yra sava priežastis: dejuoti, kentėti, veikti ar kovoti po vieną, matyt, labiau apsimoka, nei ieškoti alternatyvų, kitaip alternatyvos jau būtų tapusios tikrove. Kitaip tariant, matyt, socialiniams darbuotojams jaustis, būti begaliams yra paranku, kad ir kaip paradoksaliai tai skambėtų. Zenonas Norkus savo straipsnyje „Du galios veidrodžiai“ (1998) (remdamasis B. Barry ir K. Dowdingu), teigia, kad yra trys atvejai, kai veikėjai, racionaliai apskaičiavę, nepasinaudoja savo turima potencialia galia: 1) kai nemano, kad turi šansų laimėti; 2) kai už juos tai padaro kiti; 3) kai viliasi būti laimingi²⁷ – kolektyvine prasme jiems apsimoka pasinaudoti galia, tačiau individualiai jie nenori rizikuoti arba viliasi, kad už juos tai padarys kiti. Tikėtina, kad socialiniai darbuotojai, būdami priklausomi, nesitiki laimėti ir nenori rizikuoti (nes, pvz., bijo prarasti darbą, vadovų palankumą, ramų gyvenimą ir pan.), taip pat viliasi, kad kažkas kitas už juos pasirūpins jų galimybėmis profesionaliai dirbti (nes, kaip žinoma, asocijuotųjų struktūrų kūrimas reikalauja daug energijos ir neatlygintino darbo – reikia nukeliauti ilgą kelią, kol pasieksi pirmą matomą rezultatą). Dar kritiškesnes išvalgas šia tema siūlo konstruktyvizmas, formuluodamas, kad galia yra mitas (cituojuama pagal Bateson 1979). Anot konstruktyvistų, galia egzistuoja tik kaip begalio konstruktas: galingasis turi galią, nes begalis jam ją suteikia. Kitaip tariant, jokia galia nėra galima be begalio tiesioginio prisidėjimo ar bendradarbiavimo. Negana to, anot Gregory Batesono (1979, 223): „<...> galia pati savaime nėra tiek korumpuota, kiek mitas apie galią.“ Mat galios mitas abiem pusėms turi pranašumų (be abejo, ir trūkumų). Galingasis įgyja galią pernelyg nesistengdamas, nes, kaip minėta, jam ją suteikia begalis. Tačiau galingojo minusas yra tai, kad jam priskiriama ir atsakomybė. O begalis kaip tik šią atsakomybę nuo savęs nusiima – ir tai yra jo pranašumas, nes yra saugu, nereikia rizikuoti, negali būti apkaltintas, nes kalti yra kiti. Tad socialiniai darbuotojai, dejuodami, kad jie negali

²⁶ Pavyzdžiui, Lietuvoje yra beveik 500 socialinių darbuotojų, dirbančių su rizikos šeimomis teritoriniu principu – taigi kiekvienoje Lietuvos seniūnijoje. Šie etatai įsteigti 2007 metais ir yra finansuojami Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos lėšomis. Visi jie susiduria su labai panašiomis savo darbo įgyvendinimo problemomis, tačiau nesiburia į asocijuotąją struktūrą, kurios padedami ne tik galėtų atstovauti savo interesams, bet ir dalytis patirtimi, teikti vieni kitiems pagalbą, burtis į intervizių grupes ir t. t.

²⁷ B. Barry ir K. Dowdingas (cituojuama pagal Norkus 1998: 112) laimingu vadina tokį veikėją (individualų ar kolektyvinį), kurio politiniai interesai pasiekiami be jo įsikišimo.

veikti, nes valdžia jiems nesudaro reikiamų sąlygų, arba kad galią turinčios institucijos reikalauja iš jų neįmanomo (arba verčia daryti tai, kas jiems nepriklauso), nusiima nuo savęs atsakomybę: perfrazuojant – mes dirbtume profesionaliai, jei galingieji mums leistų. O kadangi mes tokių sąlygų neturime, ir nedirbame profesionaliai. Tad galios mitas įteisina profesionalų veiklą, kuri nekelia sau pakankamų reikalavimų arba galbūt net neatitinka savo tikrosios paskirties. Tai ir yra G. Batesono išryškinta galios mito „korupcija“ (ten pat). Kita vertus, žinoma, begaliai socialiniai darbuotojai, nors ir nusiima nuo savęs atsakomybę, praranda galimybę realizuoti save, įsitraukti, dalyvauti, kurti ir pan. Tai yra galios mito neigiamybė jiems, verčianti šią įtampą kaip nors mažinti – pabėgti iš socialinio darbo arba, kaip minėta pirmiau, pasitelkti manipuliuojančias strategijas. Anot Marianne Krüll (cituojama pagal Krieger 2011: 66 ir t.), galios mitas geriausiai veikia, kol nėra įvardijamas. Galbūt todėl jis yra gajusias autoritarinėse struktūrose, tabu kontekstuose ar net totalitarinėje aplinkoje (pvz., jau minėtose represinėse, profesionalumą žlugdančiose organizacijose). Tačiau galios mitas subliūkšta, jei yra įvardijamas. Mat atskleidus šio mito struktūrą ir tai, kad visi veikiantieji iš jo turi naudą, kelio atgal nebėra – kažkas turi keistis (žinoma, nebūtinai teigiamai, tačiau pokytis yra neišvengiamas), nebegalima visko pasukti atgal. Tad pats komunikavimas apie galią socialinio darbo lauke, apie profesionalų (ne)galią, galios santykių ir struktūrų „išviešinimas“ išryškėja kaip svarbi galios priemonė. Ir atvirkščiai – galios santykių nutylėjimas, galios mitą ir jo poveikumą tik dar labiau sustiprina. Tad viešas galios santykių analizavimas (komunikavimas apie tai) galėtų būti dar viena nerealizuojama „nepaisomo profesionalumo“ fenomeno įveikos strategija. Jis galėtų vykti pasitelkiant tas pačias asocijuotąsias struktūras ir bendradarbiaujant su socialinio darbo srities mokslininkais, tyrėjais. Žinoma, šios strategijos „kaina“ yra tai, kad socialiniai darbuotojai nebetektų pasiteisinimo, kodėl jie veikia nekompetentingai, nes ne vien galingieji būtų už tai atsakingi, tektų prisiimti visą atsakomybę už savo profesionalumą.

Apibendrinamosios išvados ir ekskursas apie Pelenę

Šiame straipsnyje buvo išsamiai pristatytas empiriškai rekonstruotas socialinių darbuotojų „nepaisomo profesionalumo“ fenomenas, ypač sutelkiant dėmesį į šio fenomeno įveikos strategijas ir jų sukeltus padarinius. Iš atliktos analizės išaiškėjo, kad įtakos „apsiejimui“ su fenomenu turi: 1) socialinio darbuotojo asmenybė (profesinė motyvacija, vertybinės nuostatos, psichologinis asmenybės tipas ir pan.); 2) kontekstas, kuriame jis dirba (profesionalumą auginanti / profesionalumo neauginanti aplinka); 3) intervenuojančios sąlygos.

Iš empirinės analizės aišku, kad kokybiškai socialinio darbo plėtotei yra būtina profesionalumą auginanti aplinka, o profesionalumo neauginantis (ar net jį žlugdantis) kontekstas savaime reiškia „profesionalumo nepaisymą“. Nustatyta, kad jei motyvuoti, tvirtą profesinį tapatumą turintys socialiniai darbuotojai pakliūva dirbti į profesionalumo neauginančias ar net jį žlugdančias aplinkas, jie priversti spręsti vidinį konfliktą – likti ištikimiems socialiniam darbui ar jį vienaip ar kitaip išduoti. Ištikimybė socialiniam darbui profesionalumo neauginančioje aplinkoje turi nemažą kainą ir individualiai, ir struktūriškai. Profesionalai griebiasi manipuliacinių, net deviantinių elgesio strategijų tik tam, kad darytų tai, ką privalo daryti – dirbti gerą socialinį darbą. Tai reiškia riziką, stiprius išgyvenimus, energiją ir pastangas, kurios skirtos ne socialiniam darbui plėtoti, o kovoti, bet kelia pavojų baigtis profesiniu perdegimu. Struktūrine prasme rezultatai taip pat nedžiugina: pavienių darbuotojų pastangos milžiniškos, o pokyčių socialinio darbo sistemoje mažai arba jų iš viso nėra.

Jei socialiniai darbuotojai, veikdami profesionalumo neauginančioje aplinkoje, visgi pasirenka „išduoti“ socialinio darbo esmę – t. y. susitaiko su jų „profesionalumo nepaisymu“ – pasekmės niekuo ne kitokios. Individualiai susiduriama su profesine beprasmybe, kuri verčia pabėgti, trauktis, viduje ar išoriškai emigruoti. O socialinio darbo sistemoje niekas nekinta – čia socialiniu darbu ilgainiui pavadinama tai, kas jis iš tiesų nėra ar negali būti.

O socialinio darbo strategijos, kurios galėtų padėti apsieiti su „profesionalumo nepaisymu“, netaikomos arba taikomos labai fragmentiškai – tai profesionalų solidarus ir asocijuotas, save pačius įgalinantis veikimas ir galios santykių socialiniame darbe išviešinimas bei analizė.

Tad iš atliktos analizės galima daryti tokią išvadą: jei lietuviškajame socialiniame darbe dominuoja profesionalumo nedidinančios organizacijos ir jei dominuojanti socialinių darbuotojų strategija yra konformistiška (susitaikanti su jų „profesionalumo nepaisymu“) arba jei socialinių darbuotojų strategijos nutyli tikrąsias jų „profesionalumo nepaisymo“ priežastis (yra manipuliacinės, deviantinės), nėra šanso, kad šis fenomenas išnyktų. Atvirkščiai – socialinio darbo „profesionalumo nepaisymo“ uždaras ratas tampa užburtu ratu, jis sukasi toliau ir yra nuolat patvirtinamas.

Visgi paminėjus pasekmes norisi grįžti prie priežasčių, bandant suprasti, kas už visa tai atskingas?

Tyrimo metu klausantis socialinių darbuotojų ir jų vadovų pasakojimų ne kartą kilo asociacija su pasaka apie Pelenę. Socialinis darbas, kaip ir Pelenė, nors jo ir labai geras vidus ir labai graži išorė, yra visų ujama(s), stumdoma(s), nemylima(s), nepripažįstama(s), nevertinama(s). Pelenei pamotė skiria pačius juodžiausius darbus ir reikalauja iš jos neįmanomo – to, kas galiausiai įveikiama tik gerųjų fėjų dėka. Visa laimė, kad pasakose gėris triumfuoja, o blogis – pralaimi. Pasakų princas, nors ir painiojamas į pamotės ir įseserių melo pinkles, galiausiai išvaduoja Pelenę iš visų jos nelaimių, veda ją ir jie laimingai, gražiai ir ilgai gyvena.

Į Pelenės alegoriją mūsų analizuojamu atveju galima žiūrėti dvejopai: 1) pažodžiui – kad pakankamai prisikentėjus, ateis laikas, įvyks stebuklas ir aplinkiniai ims vertinti ir gerbti socialinius darbuotojus ir jų profesionalumą; 2) archetipine prasme, kuria remiasi Carlo Gustavo Jungo analitinės psichologijos sekėjai (pvz., Estes 2005), į pasakas siūlydami žiūrėti kaip į kolektyvinę, universalią žmonijos patirtį. Archetipiniu požiūriu pasakoje apie Pelenę viskas yra tas pats žmogus – jauna mergina (o mūsų atveju – jauna profesija). Ji nuolanki, gera ir susitaikanti, jauna ir nepatyrusi, tačiau taip pat egoistiška ir norinti valdyti kaip jos pamotė, Pelenei nesvetimas pavydas (įseserės), nuo tikrovės ji pabėga idealizuodama, pasitelkdama „švento naivumo“ taktiką (mylintis, tačiau naivuolis tėvas, taip ir nesugebantis pamatyti, kokią pamotę jis veda), ir t. t. Jungistų požiūriu Pelenės pasaka²⁸ yra istorija apie jaunos moters kelią į asmenybės brandą ir emancipaciją (Estes 2005). Kelias yra sunkus, nes žmogus, siekiantis tapti brandžia asmenybe, turi pažinti visas savo puses, susitikti su tamsiausiais savo jausmais, įveikti ne vieną vidinio augimo užduotį.

Tad jungiškąsias psichoanalitines pozicijas siejant su socialinio darbo kaip „nepaisomo profesionalumo“ fenomenu – socialinio darbo profesijos (ne)paisymas yra tiesiogiai susijęs su pačios profesijos (ne)brandumu ir (ne)emancipacija. Nebrandžiai, nesusivokusiai savyje, nesolidariai profesinei bendruomenei belieka arba naiviai laukti stebuklo, kad vieną dieną atjos princas ir išvaduos ją nuo nelaimių – įgalins ją profesionaliam veikimui, pakeis aplinkos požiūrį į socialinį darbą, sudarys jam reikiamas sąlygas, pakels atlyginimus, perkeis organizacijų ir jų vadovų kultūrą ir t. t. Arba pradėti kelionę į savęs pažinimą ir savęs auginimą. Susivokimo savyje kelią

²⁸ Ir kitos tos pačios struktūros pasakos – Vasilisa išmintingoji, Elenytė ir Jonukas ir pan.

nukeliavusi profesinė bendruomenė yra pati save emancipuotam profesiniam veikimui įsigalinusi bendruomenė. Jos „stebuklas“ yra ji pati. Galbūt galima tikėtis, kad stiprėjantis „nepaisomumo“ pojūtis socialines darbuotojas ir socialinius darbuotojus Lietuvoje kreipia link profesinės brandos arba bent jau yra paskata šių emancipacijos kelionę pradėti.

LITERATŪRA

- Bagdonas, A. 2001. Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademiniai aspektai, *STEPP, 1*: 10–56.
- Bateson, G. 1979. *Mind and Nature. A Necessary Unit*. New York.
- Dobryninas, A.; Sakalauskas, G.; Žilinskienė, L. 2008. *Kriminologijos teorijos*. Vilnius.
- Elias, N. 1986. *Was ist Soziologie?* 5 Aufl. Muenchen.
- Estes, Cl. P. 2005. *Bėgančios su vilkais. Laukinės Moters archetipas mituose ir pasakose*. Vilnius: Alma littera.
- Jordan, B. 2001. Soziale Arbeit in Osteuropa, in *Handbuch Sozialarbeit/Sozialpaedagogik*, sud. H.-U. Otto, Hans Thiersch. Luchterhand, 1637–1643.
- Knoll, A. 2010. *Professionelle Soziale Arbeit*. 3. Aufl., Lambertus.
- Krieger, W. 2011. Macht jenseits der konstruierten Selbsterwerfung? in *Macht in der Sozialen Arbeit*, hrsg. B. Kraus, W. Krieger. Jacobs Verlag, 45–94.
- Norkus, Z. 1998. Du galios veidrodžiai, *Politologija*, 1 (11), 103–116.
- Strauss, A.; Corbin, J. 1996. *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Beltz Verlag.
- Švedaitė-Sakalauskė, B. 2012. Kodėl refleksija? Apie socialinį darbą kaip refleksyvų profesionalumą, *STEPP, 6*: 23–32.
- Varžinskienė, J. 2008. *Socialinio darbo profesijos statusas Lietuvoje: daktaro disertacija*. Vilnius: Vilniaus universitetas.

“DISREGARDED PROFESSIONALS”: SOCIAL WORKERS AND THEIR POWER

Birutė Švedaitė-Sakalauskė, Lijana Gvaldaitė, Jolita Buzaitytė-Kašalynienė

Summary

Phenomenon of social workers as “disregarded professionals” is presented in the article. The phenomenon is empirical category which has been reconstructed during qualitative research. Methodology of grounded theory has been used to reveal causal, contextual and intervening conditions of the phenomenon. Still the focus of the article is on the actualised and non-actualised strategies of coping with phenomenon of “disregarded professionals” and consequences of those strategies for social work practice. The phenomenon is experienced by social workers when they are faced with unjustified, inadequate, ungrounded requirements which don't correspond with the essence of the professional activity. It has been revealed that the strategies of coping with phenomenon of “disregarded profession” are equally determined by the personality of a social worker and the specific contextual conditions, in which the social worker is working. Organisations which create supportive and encouraging professional development environment are opening possibilities for different quality strategies of coping with the phenomenon to compare with non-supportive, non-encouraging and even disruptive professional development organisations / environments.