

# Sadarbība starpinstitucionālajā komandā darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem



LIEPĀJAS STARPINSTITUCIONĀLĀS  
SADARBĪBAS DARBA GRUPAI

LIEPĀJA, 26.APRĪLIS, 2017

INESE STANKUS-VIŠA,  
KĀRIS VIŠA  
GUNA KRĒGERE – MEDNE

# Dienas kārtība



- Ievads. Gaidas un vajadzības.
- Starpinstitucionālās komandas stiprās puses un vājās puses darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem.
- Komandas saliedēšana.
- Starpinstitucionālās komandas kompetences darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem.
- Starpinstitucionālās komandas sadarbības principi darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem – praktisks uzdevums.
- Vienošanās par sadarbības principiem, izejot no veiktā uzdevuma rezultātiem.
- Starpinstitucionālās komandas vērtības, kuras ir svarīgas darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem.
- Efektīvas komunikācija: kā nodot un saņemt informāciju. Nākotnes modelis efektīvai starpinstitucionālās komandas sadarbībai darbā ar cilvēktirdzniecības upuriem.
- Vājo pušu novēršanas iespējas.
- Noslēgums un semināra izvērtēšana



- *„Lai uzbūvētu kuģi, nav cilvēkiem jādeleģē pienākumi un jāsadala uzdevumi. Cilvēkos jāmodina vēlme pēc plašās jūras.”*

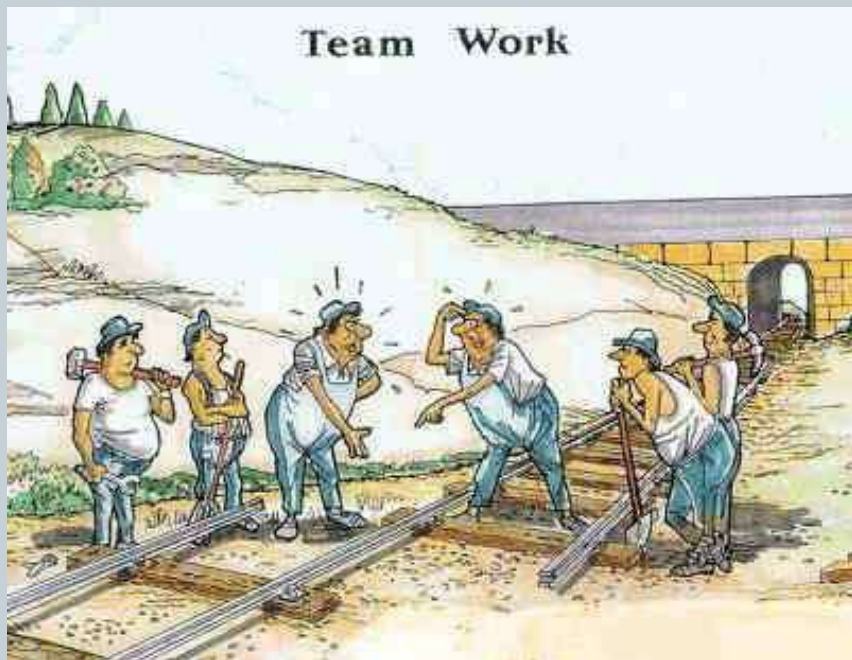
*(saīsināts no S.Kirkegora)*

# Komandas darba definējums



- **Komandas darbs** ir kopīga cilvēku grupas darbība, kurā katra persona savas intereses un uzskatus pakļauj vienībai un grupas darbības efektivitātei.  
(R.A. Skidmore)

# Kāda atšķirība?



# Komandas iezīmes



- Dalībniekiem ir kopīgs mērķis. Grupa ir veidota ar domu par konkrēta rezultāta sasniegšanu (lai gan sākotnēji tas var būt aptuveni definēts).
- Mērķa sasniegšana prasa, lai dalībnieki sadarboties un kaut kādā veidā koordinētu savas aktivitātes (t.i., neviens nespēj pats bez palīdzības tikt galā ar šo uzdevumu). (M.R. Belbina)

# Ko dod komandas darbs?



- Katram komandas dalībniekam ir savas īpašas spējas un prasmes, tās apvienojot, var nonākt pie daudz radošāka, kvalitatīvāka darba veikšanas. Darbs komandā ir arī netieša izglītība, cilvēki mācās cits no cita.



# Veidojot komandu jāapsver



- Komandas lielumu
- Komandas sastāvu
- Struktūru, kurā komandai būs jāfunkcionē
- Kārtību, kādā komanda uzsāks funkcionēšanu/funkcionēs (Kas? Kur? Kad? Cikos? Kurā vietā?)



# Komandas struktūra



- Komandas darba rāmis (tikšanās laiks, vieta, ilgums un biežums)
- Fiziskās vides iekārtojums (krēslu, galdu novietojums, apgaismojums, kafija un ūdens, gaisa kvalitāte utt.)
- Komandas likumi un normas

# Komandas funkcijas



## • Uzdevumu funkcijas:

- Definēt uzdevumu
- Izstrādāt plānu
- Noteikt darba apjomu un resursus
- Kontrolēt kvalitāti un darba tempu
- Novērtēt atbilstību mērķiem utt.
- Regulēt plānu

## • Uzturēšanas funkcijas:

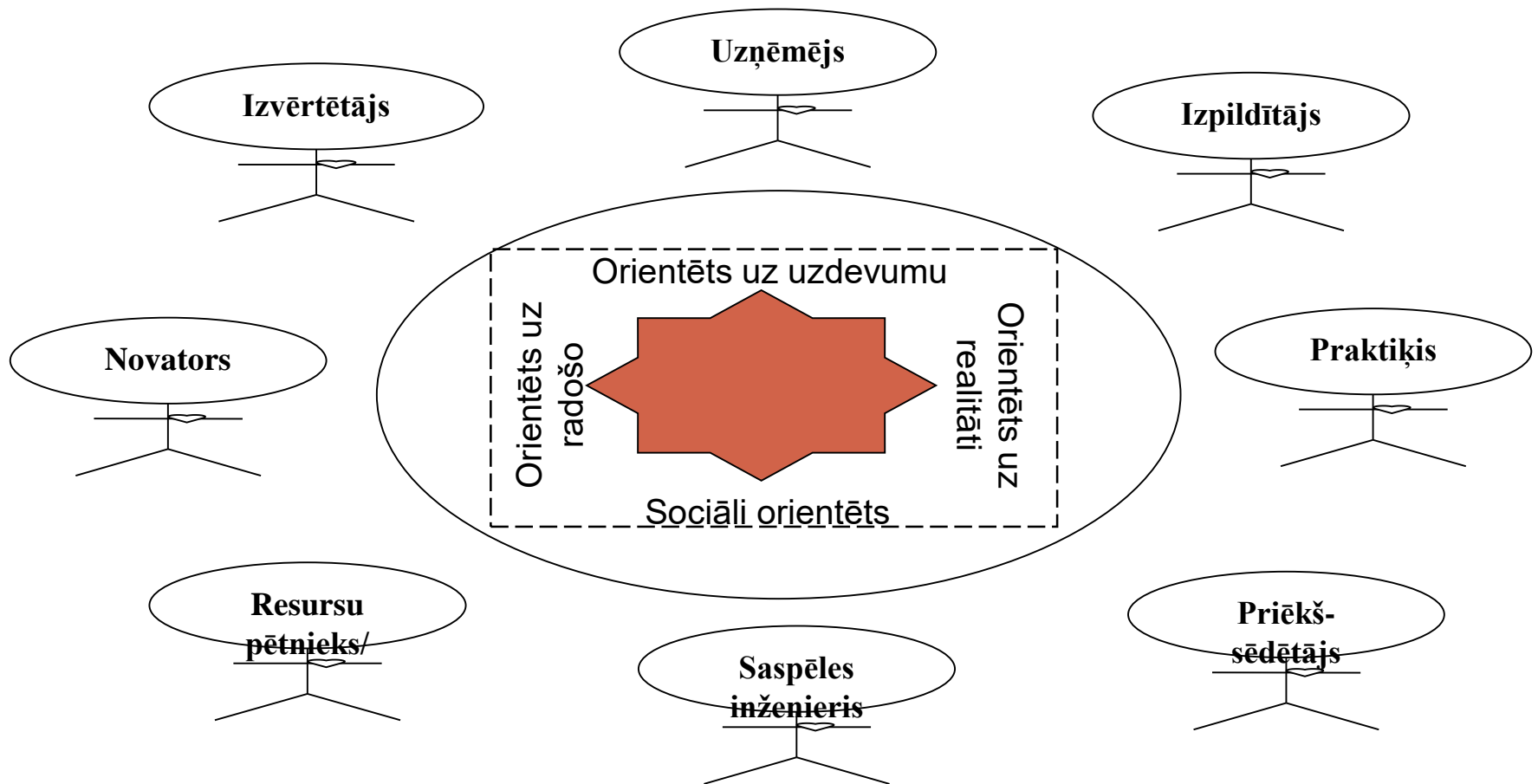
- Noteikt standartus
- Uzturēt disciplīnu
- Motivēt sasniegt mērķa sasniegšanu
- Procesa novērtēšana
- Iedzīlināšanās
- Kompromisu atrašana
- Komandas gara veidošana
- Konfliktu risināšana

# Komandas funkcijas



- **Individuālās funkcijas:**
- Personisko problēmu risināšana
- Statuss
- Iedrošināšana
- Katra spēju izmantošana
- Izglītošana
- Tikt galā ar destruktīvas izpausmēm: agresiju, bloķēšana, uzmanības pievēršanu, dominēšanu, uzjautrināšanos.

# Lomas grupu/ komandas darbā:



# Komandas līdera uzdevumi



- Pārzināt profesionāļu vērtības, paradumus
  - katra profesionāļu vērtību bāze
  - katras disciplīnas vērtību bāze
- Pārzināt grupas procesus
  - zināt grupas dinamikas procesus
  - jāpārvalda prasmes un tehnikas, kas veicina efektīvai problēmu risināšanai.
- Pārzināt cilvēku uzvedību
  - prast organizēt cilvēku uzvedību efektīvai darbībai

# Komandas līdera uzdevumi



- Pārzināt komandas attīstības stadijas
- Pārzināt lēmumu pieņemšanas stratēģijas
  - zināt kā panākt vienošanās
  - prast atrisāt komandas dalībnieku savstarpējos konfliktus
  - vadīt lomu, pienākumu un varas sadali
- Pārzināt konfliktu risināšanas stratēģijas

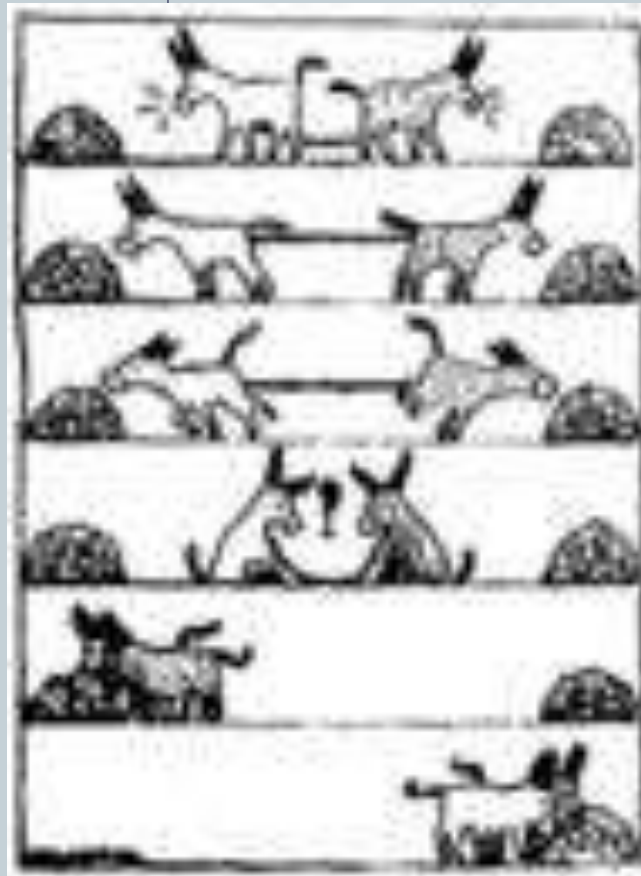
# Komandas līdera uzdevumi



- Radīt izaugsmei labvēlīgu klimatu
  - veicināt indivīdu personisko izaugsmi.
  - novērtēt katra ieguldījumu
- Sevis izzināšana
  - apzināties savas vajadzības,
  - būt introspektīvam, atvērtam atsauksmēm un apzināties savu ietekmi uz citiem.
  - spēt sev atbildēt uz sekojošiem jautājumiem:
    - kas es esmu?
    - kāpēc es to daru?
    - kā es vislabāk varētu sasniegt savus mērķus?

# No grupas līdz komandai

- Iepazīšanās “Citu definēšana”
- Vētrošanās “Interese par varu”
- Formēšanās “Mēs esam kā komanda”
- Darbošanās “Mēs esam cits citam”





# Komandas darba efektivitātes novērtēšana:



- Cilvēki šādās komandās ir atvērti un godīgi
- Sarežģītas situācijas tiek risinātas nekavējoties
- Kļūdas tiek atzītas un izmantotas tam, lai no tām mācītos
- Konkurence un nevienprātība tiek konstruktīvi izmantotas
- Starp profesionāļiem pastāv labas attiecības
- Uzticība, atbalsts un izpalīdzība ir vispārējas iezīmes
- Attiecības ir pozitīvas ar savstarpēju pozitīvu kritiku un palīdzību

# Komandas darba efektivitātes novērtēšana:



- Tiek meklētas un izmantotas jaunas un radošas iespējas
- Darba stils ir pieskaņots situācijai
- Tikšanās ir efektīvas un produktīvas
- Jaunas idejas tiek pieņemtas un lēmumi atbalstīti
- Pastāv vienprātība par mērķiem un iesaistīto profesionāļu lomām mērķu sasniegšanā
- Ja ir nepieciešams, var tikt izmantota palīdzība no ārpuses, neuztverot to kā draudus
- Komanda regulāri pārskata un koriģē savus mērķus un stratēģijas

# Gadījums



- Pēc pilngadības sasniegšanas Dacei piešķirts dzīvoklis Liepājā;
- Dace pamazām tika iesaistīta prostitūcijā – sākumā Liepājā, tad vardarbīgi pārvesta uz Rīgu, kur piespiesta nodarboties ar prostitūciju.
- Pēc Daces stāstītā bijušas situācijas, kad piedzīvojusi nopietnu fizisku vardarbību – sista, slēgta pie radiatoriem u.tml.
- Pēc Daces teiktā situācija uzlabojusies, kad sākusi strādāt naktsklubos, bet vēlāk braukājusi līdzī tālbraucēju šoferiem;
- Tad Dace iepazinusies ar savu nākamo meitu tēvu.

# Gadījums:



- Kliente Dace, 35 gadi;
- Dzīvo Rīgā, audzina divas meitas, kuras nesen atgrieztas ģimenē no bērnu nama;
- Dace ir dzimusi Liepājā;
- Mācījusies vienā no Latvijas speciālajām internātskolām;
- Skola ir bijusi vienīgais patvērums, jo ģimenē ticis lietots alkohols, tēvs sitis māti un bieži arī bērnus;
- Inetrnātskola ir bijusi vieta, kur dzīvot un vasarās arī strādāt;
- Dace tikusi šķirta no ģimenes, bet turpinājusi uzturēties internātā, grupā bāreņiem;



- Piedzimušas meitas, bet Dace tā īsti savu nodarbošanos nav pārtraukusi nekad;
- Pēc izšķiršanās ar savu meitu tēvu Dace sastapusi senu paziņu, kura piedāvājusi doties uz Angliju un noslēgt laulību par naudu;
- Dace tam piekritusi;
- Anglijā Dace apprecējās ar pakistānieti, taču naudu par noslēgto laulību tā arī nesaņēma;
- Dace prombūtnes laikā savas meitas bija atstājusi pieskatīšanai kādai paziņai, kura par Daces pārāk ilgo prombūtni informēja bāriņtiesu un bērni tika ievietoti bērnūnāmā.



- Dace pēc atgriešanās Latvijā panāca, ka meitas tiek atgrieztas ģimenē un kopā ar tām sāka uzturēties vienā no Rīgas krīzes centriem.
- Pa šo laiku citas sievietes bija vērsušās policijā par viņu vervēšanu fiktīvo laulības slēgšanai.
- Dacei par to bija dalītas izjūtas, jo pati īsti sevi neidentificēja ar “civiltirdzniecības upuri”.

# Situācijas izspēle.

## iesaistītie speciālisti un institūcijas:



- Krīzes centrs/sociālais darbinieks;
- Cilvēktirdzniecības soc.rehab. pakalpojuma soc.darbinieks;
- Cilvēktirdzniecības soc.rehab.paklpojuma jurists;
- Psihologs;
- Mediķis;
- Bāriņtiesa;
- Izglītības iestādes;
- Policija;
- Sociālais dienests/ sociālais darbinieks;
- Sociālais dienests/palīdzības organizators



Ar cik speciālistiem/institūcijām  
cietušais var izveidot attiecības?





Kāds ir katra iesaistītā speciālista,  
institūcijas mērķis?



Kāds ir kopīgais mērķis?



- Daces gadījuma risināšanā ir iesaistīti daudzi speciālisti, institūcijas;
- Kāpēc palīdzība var būt maz efektīva?

# galvenie virzieni:



- Komandas darbs nav balstīts uz klienta vajadzībām un uz vienotu mērķi;
  - Cietušā trauma ir tik liela, ka nav spējīgs pieņemt palīdzību;
  - Iztrūkst sistēmiska pieeja un ģimene netiek skatīta kā sistēma.
- 
- Piemēram, arī Daces meitām ir vajadzīga palīdzība, lai vēlāk neatkārotu līdzīgu pieredzi.

Bilde terapijas procesā, kuru būvējis bērns,  
kurš kopā ar māti bija kļuvuši par  
cilvēktirdzniecības upuriem



# Komandas darba priekšrocības:



- **Mazāka iespēja radīt sekundāru traumu!!!!!!**
- Tiek pieņemti efektīvāki lēmumi, daudz precīzāka situācijas izpēte un daudz piemērotāka intervence
- Integrētākas zināšanas un informācija
- Tiek nodrošināta komunikācija starp profesionāļiem, institūcijām un klientiem
- Tiek laužti stereotipiskie priekšstati, kas vienas disciplīnas pārstāvjiem radušies par citas disciplīnas, institūcijas profesionāļiem

# Tipiskākā grūtība komandas darbā - efektīva komunikācija:

## **Komunikācijas pamatprasmes:**

1. Runā savā vārdā, esi konkrēts, lieto atvērtos jautājumus (*Kas? Kā? Ko?*), izvairies vai mīksti slēgtos (fokusējošos) jautājumus (*Vai? Kur? Kurš? Kad?*)
2. Lūdz to, ko vēlies saņemt;
3. Sniedz pilnīgu informāciju;
4. Ieklausies savā sarunu partnerī, nepārtrauc viņu, izmanto aktīvo klausīšanos (*atbilstoši izmanto neverbālo valodu, parafrāzes (atspoguļošanu), kopsavilkumus, jūtu un emociju atpazīšanu*)
5. Uzņemies atbildību par pieļautajām kļūdām un labo tās;
6. Nelieto ziņkārības jautājumus;
7. Apzināties sava darba robežas un novirzīt klientu pie atbilstošā speciālista.

# Komunikācijas grūtības darbā ar cietušo:



- Atcerēties, ka kaut kādā ziņā, cietušais, vienmēr ir nedaudz atkarīgs no mums. Tas mums pat neapzināti var likt justies pārākiem par cietušo, “izrādīt varu” – viennozīmīgi var traucēt komunikācijai;
- Komunikācijas specifika darbā ar cietušo – upura loma, kādā var būt cietušais, var izraisīt spēcīgas jūtas speciālistā, kas var būt traucējoši;
- Būs situācija, kad ļoti jāpiedomā, lai sarunā ar klientu netiktu lietota profesionālā valoda;
- Neaizmirstam pajautāt, ko vēlas pats cietušais un atceramies, ka viņš pat ir eksperts par savu dzīvi.



# Paldies par uzmanību!

