

Galvenās atziņas

Sistēma ir veselums, kura kā veseluma kvalitāti **nenosaka** katras detaļas kvalitāte un īpašības, bet tas, kā tās, darbojoties kopā, vienotā sistēmā, iedarbojoties viena uz otru veic noteiktas darbības.

Katrai sistēmai ir divas nozīmīgas komponentes:

- Organizācija – tās ir saites starp sistēmas elementiem,
- Struktūra - šo sistēmas elementu mijiedarbības forma un vieta sistēmā

Ģimenes sistēmā:

- norisinās sarežģīti attiecību procesi, kurus nav iespējams izprast tikai ar lineāru cēloņsakarību domāšanu,
- problēmu nerada viens cēlonis – tie ir vairāki cēloņi un to sakarības

Ģimenes sistēmas ir augsti attīstītas sociālas sistēmas,

Tas, kas zina ģimenes «musturus», var attīstīties, atdalīties un veidot savus «musturus»

- Uz ģimenes «musturu» iedarbojas citas sistēmas un to «musturi» un katrs atstāj iespaidu uz ģimeni.
- Katrā sistēmā ir savi likumi, sava kārtība vai idejas par kārtību, tie veido «musturus».
- Daudzas sistēmas pārklājas ietekmē viena otru.

Pārformulē šādu uzvedību

Uzvedība

Runāt klusi, neskaidri

Bailes

Izvairīties no konfliktiem, harmonija

Vienpatis, vientulība

Prezentēt sevi mobinga upura lomā

Pastāvīgi sūdzēties

Bieži vainot citus

Nemierīgi grozīties krēslā

Nepārtraukti šūpot kājas

Skaļa balss

Drūms skatiens

Pastāvīgi strīdi

Pasmieties par visu

Noniecinoši runāt par vīriešiem/sievietēm

Refreimings

SKALĒŠANAS JAUTĀJUMI

Daudziem cilvēkiem ir svarīgi ne tikai veikt verbālu izvērtēšanu, bet arī sajūst to ķermenī un izstaigāt vērtēšanas skalu kājām.

Dažos gadījumos ir vērts apsvērt, kādas gradācijas skalu veidot. Reizēm ir lietderīga vērtēšanas skala no 0 līdz 10, citos gadījumos no 0 līdz mīnus 10, savukārt vēl citos gadījumos nepieciešams izmantot skalu no mīnus 5 līdz plus 5.

Nozīme var būt arī diferenciācijai (skalas iedaļas vērtībai). Dažiem patīk lielas atšķirības, piemēram, no 6 līdz 8, citiem pietiek, ja piedāvā nelielas atšķirības no 6 līdz 6,5.

Klientiem, kuri līdz šim ir runājuši par nelielām izmaiņām vai piedzīvojuši tās, bieži ir lietderīgāk vispirms novērtēt stāvokļa pasliktināšanos un tikai pēc tam uzlabošanos.

VĒRTĒŠANAS JAUTĀJUMUS var izmantot:

1. motivācijai,
 2. pašcieņai, pašvērtībai un novērošanai,
 3. noteikumu izvērtēšanai,
 4. attiecību novērtēšanai.
- Iedomājieties vērtējuma skalu no 0 līdz 10, kur 0 nozīmē..., 10 nozīmē.... Kur jūs šobrīd atrodaties uz šīs skalas?
 - Kā jūs novērtētu savu vēlmi atrisināt problēmu?
 - Kā, jūsuprāt, jūsu vēlmi novērtētu jūsu sieva/vīrs?
 - Kā jūs domājat, ko jūsu sieva/vīrs domā par to, ko jūs varētu darīt, lai savā vērtējumā pakāptos soli augstāk?
 - Pēc kā jūs pamanītu, ka jūsu vērtējums ir pieaudzis no 5 līdz 6?
 - Kas mainīsies jūsu uzvedībā, kad jūsu vērtējums būs 6?
 - Kā mainīsies jūsu jūtas, kad jūsu vērtējums būs 6?
 - Kā citādāk un ko jūs domāsi par sevi, kad jūsu vērtējums būs 6?
 - Kā jūs citādāk izjutīsiet savu ķermeni?
 - Ko jums vajadzētu darīt, lai vēlreiz sasniegtu vērtējumu 6?
 - Kādam vajadzētu būt pirmajam solim, lai sasniegtu vērtējumu 6?
 - Pie kādas skalas atzīmes jums vajadzētu atrasties, lai domātu, ka esat pietuvojusies(-ies) savam mērķim? Kas tad būtu citādāk?

- Iedomājieties, ka jums rīt trīs stundas nebūtu nekādu simptomu. Ko jūs darītu citādāk? Kā tas atspoguļotos uz skalas?

Reinert Hanswille

No objektivitātes līdz neitralitātei un zinātkārei

Lai saruna izdotos vai neizdotos, liela nozīme ir mūsu attieksmei. Dažādas konsultāciju skolas ir izstrādājušas atšķirīgas teorijas par konsultanta attieksmi.

Ar neitrālu attieksmi konsultants mēģina reaģēt uz fenomenālu parādību, kas raksturīga sistēmām, proti, tās izmanto daudzveidīgas, pārsvarā neapzinātas stratēģijas, lai atņemtu varu konsultantam, pārvilktu viņu savā pusē vai izmantotu kā stabilizējošu elementu. Konsultants ir pakļauts riskam darboties kopā ar sistēmu vai tikt ievilkta sistēmā un **tādējādi zaudēt jebkādu iespēju atbalstīt sistēmu**. Lai paliktu sistēmai un problēmām adekvātā metapozīcijā, konsultantam jāpaliek neitrālam, saskaroties ar dramatiskiem procesiem, dzirdot satraukuma pilnas un jūtas uzvandošas runas, subjektīvus ciešanu stāstus utt. Taču šāda attieksme nekādā gadījumā nenozīmē vēsumu, distancēšanos vai intereses trūkumu. Gluži pretēji, tā nodrošina īpašu empātijas veidu, kas izpaužas, pirmkārt, cirkulārā attieksmē un cirkularitātes tehnikas izmantošanā un, otrkārt, neitrālā attieksmē pret atsevišķiem sistēmas locekļiem. Neitralitāte neliedz konsultantam just līdzīgu un procesos vairāk atbalstīt kādu atsevišķu sistēmas locekli. Viņam pat „vajag to darīt, lai atklātu nozīmi, kas slēpjas aiz pretīgas attieksmes vai nepatīkamiem notikumiem” (*L. Hoffmann, 1996.–67. lpp.*).

Piemēram, mūsdienās neitralitāte izpaužas periodiskā atbalstā, kad konsultants laiku pa laikam darbojas sistēmā un kopā ar sistēmu un pēc tam atkal atgriežas metapozīcijā. Pateicoties šādai attīstībai, neitralitāte ir attālinājusies no Milānas komandas sākotnēji distancētās pozīcijas. Šodien ir skaidrs, ka ļoti liela nozīme ir ieinteresētām un sirsnīgām attiecībām ar klientu vai klienta sistēmu.

Tāpēc ar neitralitāti mūsdienās saprot konsultanta spēju stiprināt saikni ar klientu, izturēties pret viņu ieinteresēti un sirsnīgi un tajā pašā laikā ieņemt neitrālu pozīciju pret sistēmu, kā arī pret klienta problēmu un risinājuma ideju konstruktiem.

Neitralitātes principu tālāk attīstīja Arnolds Recers (*Arnold Retzer*) (1996). Viņš izšķir trīs neitralitātes līmeņus:

1. Attiecību neitralitāte. Ar to domāta konsultanta neitralitāte attiecībā pret sistēmu. Tā palīdz viņam distancēties iekšēji un ārēji, izvairīties no iesaistīšanās interešu grupu konfliktos un neļauj šauri fokusēties tikai uz kaut ko vienu, tādējādi neveltot uzmanību tam, kas notiek starp sistēmas locekļiem, un zaudējot saikni ar kontekstu.

2. Problēmu neitralitāte atklājas konsultanta attieksmē pret simptomu vai problēmu. Konsultēšanā tā palīdz nepadoties aicinājumiem vērtēt pozitīvi vai negatīvi uzvedību vai problēmu, bet veicina **cieņpilnu un ambivalentu** attieksmi, kas respektē un atzīst gan problēmas sarežģītās, gan iespējamās pozitīvās puses sistēmas pašorganizācijas spēju saglabāšanā.

3. Konstruktīvu neitralitāte nozīmē atturēšanos no skaidrojumiem, risinājuma idejām un viedokļiem, kas tiek izteikti sistēmas ietvaros. Konsultēšanas procesā tas ļauj saglabāt atvērtību citām un, iespējams, labākām idejām nekā iepriekš izteiktās. Turklāt konstruktīvu neitralitāte pasargā konsultantu no iesaistīšanās eskalējošās cīņās par „pareizākajām” slimību koncepcijām, optimizācijas idejām utt.

Mēs iesakām papildināt neitralitāti vēl ar ceturto līmeni, kas ir īpaši svarīgi konsultāciju un pārmaiņu procesos. Teorētiski tas ir balstīts uz pašorganizācijas teoriju un konstruktīvismu un bieži rada īpašu izaicinājumu.

4. Pārmaiņu neitralitāte nozīmē, ka procesa laikā psihoterapeiti un konsultanti izturas neitrāli pret interesēm pārmaiņu sakarā. Katrā sistēmā ir dalībnieki, kas vēlas pārmaiņas un tādi, kas tās nevēlas un atbalsta nemainīgumu. Pārmaiņu neitralitāte attiecas arī uz pārmaiņu ātrumu un virzienu. Tas konsultācijā dod iespēju sistēmas pašorganizācijai iet tai raksturīgo un piemēroto ceļu. Mūsuprāt, pārmaiņu neitralitāte galvenokārt ir nepieciešama sistēmās, kurās sistēmas daļas, piemēram, tēvs, māte vai skola grib iniciēt pārmaiņu procesu, kamēr citas ieņem vairāk nogaidošu pozīciju. Katrā ziņā vienmēr ir svarīgi ar cieņu izturēties gan pret tiem, kas vēlas pārmaiņas, gan arī pret tiem, kas vēlas saglabāt esošo stāvokli.

Izmaiņas neitralitātes principa attīstībā ir notikušas, pateicoties *Cecchin* viedoklim par **zinātkāri** (1988). Neitralitāte nodrošina cieņpilnas zinātkāres attieksmi. Tehniskie līdzekļi šādas attieksmes veidošanai ir hipotēžu izvirzīšana un cirkulārie jautājumi. Starp tiem un zinātkāri pastāv atgriezeniskas attiecības. Zinātkāres kā sistēmiskas attieksmes pamatā ir vairākas idejas. Tā cēlusies no remonta loģikas, ko raksturo uzskats, ka sistēma ir caurskatāma un mērķtiecīgi vadāma līdzīgi triviālai mašīnai (*Heinz von Förster*) vai ar to ir iespējama „instruktīva mijiedarbība” (*Maturana*). Zinātkāre interesējas par to, kas darbojas sistēmā vai kas tiek uzskatīts par iedarbīgu, jo tas jau ir pierādījis sevi. Turklāt runa nav par to, kas ir labi vai slikti, efektīvi vai neefektīvi. Ja vien psihoterapeiti un konsultanti neieņem pozīciju, domājot, ka viņi vislabāk zina, kas sistēmai ir labi vai slikti, efektīvi vai neefektīvi utt., tad zinātkārei „nav ne smakas” no sociālās kontroles.

Papildu literatūra: *R. Hanswille (Hrsg.): Handbuch Systemischer Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie. Göttingen 2016. – Galvenokārt 23.-27. lpp.*

Vasaras skola sociālajiem darbiniekiem darbam ar ģimenēm ar bērniem

13.09-15.09.2022

Saldus novads, viesu nams «Juku Dzirnavas»

Pārfrāzēšana darba procesa kontekstā

„Problēmas“ apraksts	„fantāzija” Par klientu iemesliem	Idejas jauniem attiecību ietvareim
Frīča kungs vienmēr pārtrauc sociālo darbinieci, kad viņa vēlas izteikties par sadarbību.		
Viļa kungs “traucē” sarunu, kad noskaņojums kļūst agresīvāks, pārtrauc, ienes jaunas tēmas, uzdod jautājumus...		
Vīrs nepiedalās sarunā. Sieva saka: “Viņš uzskata, ka runāšanai nav jēgas, tas viņam neko nedod...”		
Milleris kundze atceļ katru otro tikšanos.		
Pirms kopīgās sarunas Meiera kungs bažīgi, bet arī nievājši runā par savu sievu ar sociālo darbinieci.		
Beķeres kundze jau palīdzības sākumā sūdzas par iepriekšējo sociālo darbinieci		
Otto kungs sūdzas sociālā dienesta vadībai, ka sociālā darbiniece neiejūtīga un neiesaistās problēmas risināšanā.		