SOCIALINIS DARBAS.
PATIRTIS IR METODAI. 2019 23 (1)
ISSN 2029-0470 (SPAUSDINTAS)
ISSN 2029-5820 (INTERNETINIS)
https://doi.org/10.7220/2029-5820.23.1.4

SOCIALIAI GLOBOJAMŲ VYRESNIO AMŽIAUS ASMENŲ ĮGALINIMO ASPEKTAI

Jūratė Charenkova
Vilniaus universitetas

Geresnis įgalinimo ypatumų globos įstaigos aplinkoje supratimas padeda modeliuoti socialinio darbo metodus taip, kad jie prisidėtų tiek prie socialinių darbuotojų veiklos pasitenkinimo ir efektyvumo, tiek prie aukštesnės socialiai globojamų vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo kokybės. Globos įstaigų darbuotojų ir gyventojų įgalinimo ypatumai straipsnyje analizuojami Ryan ir Deci (2000) apsisprendimo teorijos perspektyvoje.

Reikšminiai žodžiai: *vyresnio amžiaus asmenys, socialinės globos įstaigos, globos įstaigų darbuotojai, įgalinimas.*

ĮVADAS

Spartus ne tik Lietuvos, bet ir viso pasaulio gyventojų senėjimas lemia vyresnio amžiaus asmenų, gyvenančių ilgalaikės globos įstaigose, skaičiaus augimą. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2017), 2013 m. pabaigoje šalyje buvo 102 globos įstaigos, kuriose gyveno 4,7 tūkst. vyresnio amžiaus asmenų. 2016 m. globos įstaigų vyresnio amžiaus asmenims skaičius išaugo iki 107, o jų gyventojų skaičius – iki 5,1 tūkst. Taigi nors namai paprastai laikomi tinkamiausia vieta globoti vyresnio amžiaus asmenį, vis daugiau šių asmenų dėl įvairių priežasčių persikelia gyventi į globos įstaigas (Rodriguez-Blazquez ir kt., 2012).

Globos įstaigos dažnai laikomos uždaromis, griežta tvarka ir hierarchija pasižyminčiomis institucijomis, kurioms būdinga izoliacija,

socialinis nuotolis tarp personalo ir gyventojų, privatumo stoka, gyventojų orumo ir žmogaus teisių pažeidimai (Mok ir Mui, 1997; Bland, 1999; Orlova, 2013). Kita vertus, globos įstaigos gali suteikti stabilią palaikančią aplinką, kuri labai svarbi vyresniame amžiuje, ir kompensuoti funkcinio pajėgumo sumažėjimą, nepriklausomybės netekimą ir socialinio tinklo siaurėjimą. Kai vyresnio amžiaus asmens savarankiškumo ir artimųjų pagalbos ištekliai išnaudoti, globos įstaiga tampa vienintele alternatyva jo globai (Rodriguez-Blazquez ir kt., 2012; Gruževskis ir Orlova, 2014).

Siekiant užtikrinti teikiamų globos paslaugų, taigi ir šias paslaugas gaunančių vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo kokybę, globos įstaigos skatinamos prisiimti į asmenį labiau orientuotą požiūrį, kuris skatina klientų įtraukimą ir didesnės galios jiems suteikimą sprendimų priėmimo procese. Tai ypač aktualu kalbant apie vyresnio amžiaus asmenų globos paslaugas, nes jie tradiciškai laikomi pasyviais globos paslaugų gavėjais, negalinčiais dalyvauti priimant su globos procesu susijusius sprendimus, ypač jei pasižymi silpnesne fizine sveikata ar menkesniais kognityviniais gebėjimais (Mok ir Mui, 1997; Petriwskyj, Gibson ir Webby, 2015).

Nors klientų įtraukimas laikomas esminiu šiuolaikinės globos praktikos aspektu ir globos paslaugų teikimo idealu, ši praktika ne visada lengvai įgyvendinama realybėje (Lopez, 2014; Petriwskyj, Gibson ir Webby, 2014). Vienas iš pagrindinių veiksnių, turinčių įtakos aktyvesniam klientų dalyvavimui ir savo gyvenimo kontrolei globos įstaigų kontekste, yra šio dalyvavimo keliamas iššūkis tradiciniams globos įstaigų aplinkai būdingiems galios santykiams, kai darbuotojas matomas kaip globos paslaugų ekspertas, o šias paslaugas gaunantis vyresnio amžiaus asmuo – kaip pasyvus paslaugos gavėjas, kuriam reikia profesionalo išminties ir žinių, todėl visus su jo gerove susijusius sprendimus priima globos paslaugų teikėjai (Mok ir Mui, 1997; Petriwskyj, Gibson ir Webby, 2015). Įgalinimo procese asmenys sukuria galimybes daryti įtaką sprendimams, kurie paveikia jų gyvenimą. Būtent šių kontrolės ir dalyvavimo priimant sprendimus komponentų labai dažnai stokojama

globos įstaigose. Taigi globos įstaigose gyvenančių vyresnio amžiaus asmenų įgalinimo poreikis yra didžiulis (Mok ir Mui, 1997).

Lietuvoje teorinius įgalinimo kaip socialinio darbo metodo taikymo aspektus tyrinėja Gvaldaitė (2009), Venclovienė (2015) ir kt. Nors Lietuvoje yra tyrimų, nagrinėjančių konkrečias socialinio darbo klientų grupes, pavyzdžiui, negalią turinčių asmenų, vienišų motinų, prekybos žmonėmis aukų ir pan. įgalinimo aspektai, tyrimų, susijusių su vyresnio amžiaus asmenų įgalinimu ar su galios santykių ypatumais socialinės globos sistemoje rasti nepavyko. Užsienio literatūroje galios tyrimų globos įstaigose daugiau. Nagrinėjami teoriniai ir praktiniai globos įstaigos darbuotojų (daugiausia slaugytojų) įgalinimo aspektai, akcentuojama įgalinimo nauda tiek globos įstaigos darbuotojams, tiek globos paslaugų gavėjams (Shaw, 2002; Slettebo, 2006; Manojlovich, 2007 ir kt.), analizuojamos globos įstaigose gyvenančių vyresnio amžiaus asmenų įgalinimo galimybės ir iššūkiai (McDermott, 1989; Mok ir Mui, 1997; Kranz, 2011 ir kt.). Turint omenyje ribotą šio įgalinimo aspekto ištirtumą ir jo aktualumą senstančios Lietuvos visuomenės kontekste, galios santykių tyrimai globos įstaigose vyresnio amžiaus asmenims ir jų įgalinimo klausimai tampa ypač svarbūs ir naudingi.

Šio straipsnio **tikslas** – išanalizuoti galios santykių ypatumus vyresnio amžiaus asmenų globos įstaigose ir atskleisti šios asmenų grupės įgalinimo aspektus. Minėti galios santykių ypatumai bus atskleidžiami Ryan ir Deci (2000) apsisprendimo (angl. *self-determination*) teorijos rėmuose.

Remiantis apsisprendimo teorija (Ryan ir Deci, 2000), asmens gerovė ir sėkmingas funkcionavimas priklauso nuo jo socialinės aplinkos sąlygų, kurios gali skatinti arba, priešingai, užkirsti kelią asmenybės augimo ir sveiko psichologinio vystymosi procesams. Siekiant užtikrinti asmens gerovę ir sėkmingą socialinį funkcionavimą, svarbu, kad asmens socialinė aplinka sudarytų sąlygas patenkinti tris universalius psichologinius poreikius: kompetencijos – poreikis kontroliuoti ir valdyti aplinką, gebėti efektyviai atliepti aplinkos iššūkius, susietumo (angl. *relatedness*) – poreikis turėti prasmingus socialinius ryšius ir autonomijos – poreikis turėti įtaką gyvenimą veikiantiems sprendimams, kontroliuoti gyvenimo

eigą. Svarbu paminėti, kad šios teorijos rėmuose autonomija nereiškia nepriklausomybės, ji apima laisvą valią (angl. *free will*) veikti remiantis savo interesais ir vertybėmis. Toks autonomijos traktavimas svarbus turint omenyje, kad senstant asmens nepriklausomybės lygis mažėja, bet autonomijos poreikis išlieka.

Ryan ir Deci (2000) teigimu, asmuo negali patirti gerovės jausmo, jei negali patenkinti visų trijų poreikių. Tad socialinė aplinka, kuri sudaro galimybes kompetencijos poreikio raiškai, bet neužtikrina susietumo poreikio patenkinimo, ilgainiui prives prie gerovės lygio smukimo. Ribojanti socialinė aplinka sutrikdo saviraiškos galimybes, o tai gali lemti ne tik asmens iniciatyvumo ir atsakomybės stygių, bet ir vesti prie streso bei psichopatologijos, sąlygų išnaudojimui atsiradimo. Tradiciškai globos įstaigų aplinka laikoma ribojančios socialinės aplinkos pavyzdžiu. Persikėlęs į globos įstaigą vyresnio amžiaus asmuo yra priverstas nutraukti daugelį ilgalaikių socialinių ryšių, dažnai nebeturi galimybės veikti su jo gerove susijusių kasdienio gyvenimo sprendimų, turi prisitaikyti prie naujų dienos režimo ir aplinkos reikalavimų, neretai susiduria su pernelyg globojančiu personalo elgesiu. Šie veiksniai tampa iššūkiu socialiai globojamų vyresnio amžiaus asmenų autonomijos, kompetencijos ir susietumo poreikių raiškai bei patenkinimui, taigi ir jų gerovei.

GLOBOS ĮSTAIGOS VYRESNIO AMŽIAUS ASMENIMS KAIP SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SISTEMOS DALIS

Socialinės globos paslaugų vyresnio amžiaus asmenims aktualumas ir svarbumas visuotinio Europos ir pasaulio gyventojų senėjimo kontekste auga (Žalimienė, 2007; Spirgienė ir Macijauskienė, 2008). Šeimos globos funkcijų silpnėjimas, susijęs su gausėjančiu nepilnų šeimų skaičiumi, nestabilia šeimos struktūra ir šeimos narių teritoriniu mobilumu (pavyzdžiui, migracija) giminystės ryšių tinklus daro fragmentiškus ir mažina šeimos narių galimybes rūpintis vyresnio amžiaus giminaičiais. Šie veiksniai prisideda prie institucinių (formalių) globos paslaugų paklausos augimo (Kanopienė ir Mikulionienė, 2006).

Socialinės globos įstaigos skirtos asmenims, kuriems reikalinga nuolatinė globa bei slauga ir kurie dėl senatvės ir negalios negali savarankiškai gyventi savo namuose, o jų vaikai ar kiti artimieji dėl objektyvių priežasčių negali jų prižiūrėti. Šios paslaugos ypač aktualios vyresniems nei 75 metų asmenims, nes jie nebegali savarankiškai atlikti daugelio kasdienio gyvenimo funkcijų (Spirgienė ir Macijauskienė, 2008). Tam tikrais atvejais galimi priešlaikiniai vyresnio amžiaus asmenų persikėlimo į globos įstaigas atvejai, kai asmuo dar galėtų gyventi savarankiškai, ir bendruomeninės socialinės pagalbos formos būtų pakankamos, bet iširus šeiminiams ryšiams ar dėl silpnėjančios sveikatos globos įstaiga tampa alternatyva visoms kitoms socialinės globos formoms (Gruževskis ir Orlova, 2014). Tokiu atveju sprendimą persikelti gyventi į globos įstaigą lemia pasirinkimas: vaikams išsikrausčius gyventi atskirai ar mirus sutuoktiniui, vyresnio amžiaus asmenys mieliau persikelia į globos įstaigą, kur jais žadama rūpintis iki gyvenimo pabaigos, nei likti vieni gyventi bendruomenėje, kur netikėtai atsitikus nelaimei, jie gali nesulaukti pagalbos (Ho ir kt., 2003).

Socialinės globos įstaigos kaip socialinių paslaugų sistemos grandies vertinimas nėra vienareikšmis. Dažniausiai šios įstaigos suvokiamos kaip uždaros, asmeninę laisvę ribojančios ir su socialine izoliacija siejamos sistemos, apibūdinamos kaip nuasmeninančios (nebelieka nuosavybės, individualumo), pasižyminčios griežta kėlimosi, valgymo, poilsio tvarka, neatsižvelgiant į individualius dienotvarkės skirtumus, taikančios grupinius darbo metodus ir skatinančios socialinį nuotolį tarp globos įstaigos personalo ir gyventojų (Orlova, 2013). Kasdienės veiklos reguliavimas, privatumo stoka, individualios pasirinkimo laisvės apribojimas, žemesnė gyvenimo kokybė yra keletas pagrindinių požymių, įprastai siejamų su gyvenimu globos įstaigoje (Mok ir Mui, 1997; Ho ir kt., 2003; van Malderen, Mets ir Gorus, 2013).

Dažniausiai kritikuojami gyvenimo globos įstaigose aspektai yra žema teikiamų paslaugų kokybė, gyventojų savarankiškumo stoka bei pernelyg paternalistinis ir asmeninę pasirinkimo laisvę ribojantis personalo elgesys (Bland, 1999). Anot Mok ir Mui (1997), šiuos globos įstaigų aplinkos bruožus lemia tai, kad dauguma globos įstaigų laikosi

socialinės globos požiūrio, atspindinčio jų pareigą suteikti globos paslaugas, t. y., „globoti“. Šiuo požiūriu besivadovaujančios globos įstaigos prisiima atsakomybę už gyventojų gerovę, nes patys gyventojai matomi kaip negalintys savimi pasirūpinti (Bland, 1999). Ši problema ypač aktuali kalbant apie vyresnio amžiaus asmenų globos paslaugas, nes jie tradiciškai laikomi pasyviais globos paslaugų gavėjais, negalinčiais visavertiškai dalyvauti priimant globos sprendimus, pavyzdžiui, dėl silpnos fizinės ar psichinės sveikatos būklės (Petriwskyj, Gibson ir Webby, 2015). Turint omenyje, kad dalis vyresnio amžiaus asmenų persikelia į globos įstaigas pablogėjus sveikatai, logiška daryti prielaidą, kad jų galimybės savarankiškai rūpintis savimi ar buitimi mažėja, bet šis požiūris yra direktyvus ir paternalistinis, sutelkiantis dėmesį į gyventojų, kaip visos grupės, sveikatą ir saugumą, o ne į individualaus asmens nepriklausomybės ir orumo išsaugojimą (Mok ir Mui, 1997).

Globos įstaigų darbuotojai tuo tarpu dažnai kritikuojami už dominuojantį vaidmenį priimant su vyresnio amžiaus asmens globos procesu susijusius sprendimus. Tokios problemos kaip komunikacijos ir konsultavimosi su klientais trūkumas pabrėžia galią, kurią globos įstaigų darbuotojai turi klientų pasirinkimams ir globos procesui (Anderson ir kt., 2005; Petriwskyj, Gibson ir Webby, 2015). Nepriklausomas asmens pasirinkimas pakeičiamas rutina, kai jis nebegali nuspręsti, kada valgyti, keltis, maudytis, kokios bus laisvalaikio veiklos, negali pasirinkti, su kuo gyvens kambaryje ir pan. Šis galios ir kontrolės netekimo išgyvenimas yra bendra asmenų, gyvenančių aplinkoje, kurioje jie nebepriima jokių sprendimų, patirtis, vedanti prie jausmo, kad nebėra galimybės kontroliuoti savo gyvenimą (McDermott, 1989).

Kaip jau buvo minėta, skirtingos socialinės aplinkos suteikia skirtingas galimybes autonomijos, kompetencijos ir susietumo poreikiams tenkinti, taigi ir gerovei užtikrinti (Ryan ir Deci, 2000). Akivaizdu, kad socialinė aplinka globos įstaigose šias galimybes ženkliai riboja. Kaip teigia Mok ir Mui (1997), psichologinė atmosfera globos įstaigose nėra stimuliuojanti, ji skatina pasyvumo ir stagnacijos kultūros atsiradimą. Negalėjimas kontroliuoti paprasčiausių kasdienio gyvenimo sprendimų, priklausomybė nuo kitų geranoriškumo siekiant patenkinti savo

poreikius mažina vyresnio amžiaus asmenų patiriamos gyvenimo kontrolės jausmą ir neigiamai veikia jų gerovę. Taigi remiantis Ryan ir Deci (2000) galima teigti, kad globos įstaigų aplinka suvaržo galimybes tenkinti vyresnio amžiaus asmenų susietumo (retėja pasimatymai su šeimos nariais, nelygiavertis santykis su personalu,), autonomijos (nebegali veikti ir priimti gyvenimą veikiančių sprendimų) ir kompetencijos (nebegali efektyviai atliepti naujos aplinkos iššūkių) poreikius.

Kita vertus, pripažįstama, kad globos įstaigų veikla siekiama kompensuoti vyresnio amžiaus asmens negalėjimą be pagalbos vykdyti kasdienio gyvenimo veiklų – maitintis, rengtis, judėti aplinkoje ir pan. (Orlova, 2013). Socialinės globos sistemai nefunkcionuojant, vyresnio amžiaus asmens gyvenamieji namai taptų geriatrinės slaugos vieta be tam reikalingų sąlygų, įrangos ir profesionalų pagalbos (Gruževskis ir Orlova, 2014). Be to, kai kuriais atvejais persikėlimas į globos įstaigą vyresnio amžiaus asmenims atveria naujas galimybes – nuolatinis personalo buvimas šalia užtikrina saugumo jausmą, yra galimybė susirasti naujų draugų, išbandyti naujas laisvalaikio veiklas.

Kadangi socialinės globos įstaigos tampa savo namus priversto palikti vyresnio amžiaus asmens naujaisiais namais, šios įstaigos skatinamos gerbti kiekvieno asmens autonomiją ir individualumą, suteikti galimybę užsiimti patinkančia veikla, užtikrinti vyresniame amžiuje reikalingą slaugą ir priežiūrą, o gyvenamosiose patalpose sukurti kiek įmanoma namų aplinkai artimesnę atmosferą (Žalimienė, 2007). Globos įstaigos raginamos prisiimti labiau į asmenį orientuotą požiūrį, kuris skatina klientų įtraukimą ir didesnės galios jiems suteikimą priimant sprendimus. Keičiant tradicinius globos įstaigoms būdingus galios santykius tarp gyventojų ir personalo, labai svarbi tampa įgalinimo koncepcija, kuri bus plačiau aptarta kitame skyriuje.

ĮGALINIMO SAMPRATA IR LYGMENYS

Kaip pastebi Gvaldaitė (2009), prieš pradedant kalbėti apie įgalinimą (angl. *empowerment*) svarbu atkreipti dėmesį į tam tikrus prasminius šios sąvokos aspektus – pasigilinus į šio žodžio etimologiją anglų kalboje,

galima suabejoti lietuviškuoju „įgalinimo“ atitikmeniu. Anglų kalba „empowerment“ reiškia „skatinti galios įgijimą“. Ši sąvoka rodo ne tik gebėjimų ir galių įgijimą, t. y. rezultatą, bet pabrėžia ir patį procesą, kuris gali ir nesibaigti teigiamu rezultatu arba taip, kaip jį planavo profesionalas. Būtent šių proceso ir rezultato aspektų ir neišryškina lietuviškasis įgalinimo supratimas, kuriame vis dėlto labiau orientuojamasi į rezultatą. Šioje situacijoje greičiausiai reikėtų dviejų atskirų sąvokų – „įgalinimas“ (rezultatui nusakyti) ir „galinimas“ (proceso aspektui išryškinti), bet šių terminų vartojimas greičiausiai sukeltų dar didesnę painiavą. Įgalinimo sąvoka šiame darbe toliau bus vartojama turint omenyje abi jai priskiriamas prasmes.

Įgalinimo sąvokos kilmė siejama su 1960-ųjų pabaigoje ir 1970-ųjų pradžioje JAV vykusiais socialiniais judėjimais (savipagalbos, politinio sąmoningumo skatinimo, moterų, neįgalių asmenų lygių galimybių judėjimai ir kt.) (Manoljovich, 2007; Venclovienė, 2015). Įgalinimo idėja įvairiose socialinio darbo srityse tampa vis reikšmingesnė ir svarbesnė – be įgalinimo idėjos ir įgalinančių metodų taikymo beveik neįsivaizduojama moderni gerovės valstybė, tad socialinių darbuotojų pasirengimas taikyti įgalinančiuosius metodus ir įsisąmoninti šiems metodams būdingas vertybines nuostatas tampa ypač svarbus (Venclovienė, 2015).

Įgalinimas yra plati sąvoka, turinti daug konceptualių apibrėžimų (Williamson, 2007). Kaip pastebi Gurnik ir Hollis-Sawyer (2003), įgalinimo sąvoką naudoja ir poetai, ir prezidentai, tačiau jos reikšmė dažnai atrodo miglota – įgalinimas dažnai apibrėžiamas ir kaip procesas, ir kaip tikslas, ir kaip intervencijos forma. Glaustai asmens įgalinimo esmę galima apibūdinti kaip gebėjimą „paimti savo gyvenimą į rankas“, telkti pastangas jį keisti, priimti aktyvią poziciją tikrovės atžvilgiu (Gvaldaitė, 2009, p. 43). Todėl asmeninių kompetencijų ir vidinių išteklių augimas, sunkumų priėmimas ir pozityvus jų traktavimas, įsitraukimas į demokratinius ir bendruomenių procesus yra tipiški įsigalinusio žmogaus požymiai (Mok ir Mui, 1997; Gvaldaitė, 2009). Įgalinimas grindžiamas pačių žmonių žiniomis, įgūdžiais, gebėjimais ir patirtimi, yra susijęs su savarankiškumu, pasitenkinimu darbu, galia ir profesiniu augimu

bei vystymusi (Williamson, 2007). Įgalinimo kaip asmens galimybių ir stiprybių didinimo, o drauge atsakomybės už savo problemas skatinimo samprata socialinio darbo profesionalams suteikia gaires ir viziją, į ką turėtų būti nukreiptos vertybės ir tikslai, susiejus juos su klientu ir jo problemine situacija (Venclovienė, 2015).

Įgalinimas apibrėžiamas kaip tarpasmeninės ar politinės kompetencijos ir vidaus galių suaktyvinimo procesas, siekiant teigiamų pokyčių asmenų gyvenime (Slettebo, 2006; Gvaldaitė, 2009). Šis procesas glaudžiai susijęs su psichosocialinėmis žmogaus kategorijomis: savikontrole, suvokta kompetencija, savigarba, pasitikėjimu savimi, savo stiprybių atpažinimu – tai lyg individualus kelias, kuriame individo gebėjimai stiprinami visos bendruomenės pastangomis (Venclovienė, 2015). Įgalinimo proceso metu siekiama sustiprinti žmonių prisitaikymo potencialą ir keisti nepageidaujamus struktūrinius susitarimus (angl. *arrangements*) (Mok ir Mui, 1997). Tad įgalinimas yra ir psichologinis (asmeninis), ir politinis procesas: psichologinis, nes apima asmens išsilaisvinimą iš bejėgiškumo jausmo ir asmeninio potencialo didinimą, politinis, nes jis susijęs su priespaudos įveikimu, autonomija ir galios santykiais (Mok ir Mui, 1997; Slettebo, 2006; McCarthy ir Holbrook, 2008).

Kaip socialinės pagalbos modelis įgalinimas reiškiasi bent trijuose lygmenyse: asmeniniame (psichologiniame), grupiniame ir bendruomeniniame (Manojlovich, 2007; McCarthy ir Holbrook, 2008; Gvaldaitė, 2009; Venclovienė, 2015). Toliau bus trumpai aptariamas kiekvienas iš šių lygmenų, siekiant atskleisti juose slypinčius veiksnius, kurie galėtų prisidėti prie įgalinimo kultūros kūrimo.

Įgalinimas individualiame lygmenyje. Individualus (psichologinis) įgalinimas yra procesas, kuriame asmeniniai veiksniai sąveikauja su aplinkos veiksniais, todėl svarbu atkreipti dėmesį tai, kad kai kurios aplinkos suteikia daugiau galios šaltinių nei kitos (Ryan ir Deci, 2000; Manojlovich, 2007). Teigiama, kad esama ryšio tarp asmeninių resursų ir individualaus įgalinimo proceso – pavyzdžiui, nuoseklių vertybių turėjimas, buvimas atsakingam, vidinės stiprybės turėjimas ar geresnės ateities norėjimas yra susiję su įgalinimo proceso sėkme. Gyvenamosios sąlygos, tokios kaip skurdas ir gyvenamosios aplinkos kokybė, gali

apsunkinti įgalinimo procesą ir palaikyti bejėgiškumo jausmą (StCyr-Tribble ir kt., 2008). Individualus asmens įgalinimas reiškia, kad negalintis pakeisti, pagerinti savo padėties asmuo, kam nors tarpininkaujant konkrečiais veiksmais, įgauna daugiau savarankiškumo, išvysto savyje esantį potencialą ir ima kontroliuoti, valdyti savo psichinę ir socialinę tikrovę pasitelkdamas aplinkoje esančius išteklius (Gurnik ir Hollis-Sawyer, 2003; McCarthy ir Holbrook, 2008; Venclovienė, 2015).

Įgalinimas grupės lygmenyje. Bendruomenė moko žmones priimti sprendimus grupėje, spręsti bendras problemas, mobilizuoti resursus bendram gėriui pasiekti. Žmonės patys kartu formuluoja ir išsikelia tikslus, renkasi priemones jiems pasiekti, vertina rezultatus. Grupėje svarbu įgyvendinti subsidiarumo principą: kiekvienas asmuo arba organizacija, turinti didesnę galią, turi padėti silpnesniam taip, kad neužgožtų jo laisvės ir skatintų jo savarankiškumą (Venclovienė, 2015). Asmenims, kurie jaučiasi bejėgiai susidūrę su nauja situacija ar problema, gali padėti kiti, turintys patirties ar galintys prisitaikyti prie situacijos.

Įgalinimas organizacijos lygmenyje. Organizacijos kultūra ir struktūra turi įtakos įgalinimo proceso sėkmei (Hajbaghery ir Salsali, 2005). Sėkmingi ir sveiki darbiniai santykiai pasižymi pasitikėjimu, abipuse pagarba, aiškiai komunikuojamais lūkesčiais, matoma ir nuolatine parama, atvira ir nuoširdžia komunikacija, tokių santykių tikslas yra judėti nuo priklausomybę kuriančio elgesio (Shaw, 2002). Organizaciniam įgalinimui palankiais veiksniais Manojlovich (2007) įvardija įtraukiančią vadybą, prasmingus organizacinius tikslus, skatinamą darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimo procesą ir biurokratijos mažinimą. Struktūrinio įgalinimo teorija teigia, kad galimybių ir galios organizacijose prieinamumas visiems darbuotojams yra būtinas siekiant maksimalaus organizacijos efektyvumo ir sėkmės (Shaw, 2002; Manojlovich, 2007). Šiame lygmenyje įgalinimas yra dinamiškas procesas, atsirandantis kaip abipusės sąveikos tarp asmeninių ir kolektyvių įstaigos darbuotojų bruožų bei įstaigos struktūros ir kultūros rezultatas (Hajbaghery ir Salsali, 2005; Manojlovich, 2007).

Aptarus esminius įgalinimo sampratos ir proceso ypatumus, galima pereiti prie įgalinimo globos įstaigos kontekste analizės.

ĮGALINIMAS GLOBOS ĮSTAIGOS KONTEKSTE

Nors įgalinimo strategija daugiausia praktikuojama dirbant su priespaudą patiriančiomis mažumų bendruomenėmis ar neįgaliaisias, šis požiūris ypač naudingas socialinio darbo praktikai socialinės globos įstaigose, kurios, kaip teigia Mok ir Mui (1997), tam tikra prasme taip pat yra priespaudoje esančios bendruomenės. Kaip buvo minėta, įgalinimo proceso metu žmonės sukuria galimybes kontroliuoti savo likimą ir daryti įtaką sprendimams, veikiantiems jų gyvenimus. Būtent šių komponentų dažniausiai stokojama globos įstaigose.

Globos įstaigų kontekste įgalinimas matomas kaip įrankis, padedantis užtikrinti kliento saugumą ir globos kokybę. Globos ir sveikatos priežiūros kontekste įgalinimo sąvoka dažniausiai vartojama ją siejant su globos kokybe, kadangi globos paslaugų tikslas yra leisti šių paslaugų vartotojams pasiekti maksimalų sveikatos (angl. *wellness*) lygį (Hajbaghery ir Salsali, 2005). Globos kontekste įgalinimas apibrėžiamas kaip socialinis procesas, kurio metu siekiama atpažinti, skatinti ir didinti asmenų gebėjimą patenkinti savo poreikius, telkti reikiamus išteklius problemoms spręsti (Hajbaghery ir Salsali, 2005; Manojlovich, 2007). McCarthy ir Holbrook (2008) įgalinimo procesą globos įstaigose apibūdina kaip sąmonėjimą (angl. *evolving consciousness*), kai augantis budrumas, žinios ir įgūdžiai sąveikauja su kliento aktyviu dalyvavimu judant potencialo aktualizavimo link.

Nors globos įstaigų aplinkoje galios neatitiktis tarp įstaigos darbuotojų ir gyventojų yra stipriai išreikšta, įgalinimą galima naudoti kaip strategiją padėti asmenims kontroliuoti savo gyvenimą net ir ribojančioje globos įstaigų aplinkoje (Settlebo, 2006; Manojlovich, 2007). Anot McCarthy ir Holbrook (2008), nors galia dažnai interpretuojama dominavimo ir prievartos sąvokomis, tikrasis profesionalo galios šaltinis šiuo atveju yra profesinės žinios. Manoma, kad globos įstaigoje gyvenantys vyresnio amžiaus asmenys yra silpni, priklausomi, jiems reikia profesionalo išminties ir žinių, todėl visus su šių asmenų gerove susijusius sprendimus priima specialistai. Taigi iškilus konfliktui tarp tradicinių globos vertybių ir globojamo asmens autonomijos, kuri yra neatskiriama

įgalinimo dalis, globos įstaigos darbuotojams sunku išlaikyti klientų pasirinkimo laisvę: „globojimo“ funkcijos atlikimas atrodo nesuderinamas su leidimu gyventojams rizikuoti ir dėl to galbūt nukentėti. Tokioje situacijoje dar labiau susilpninama globos įstaigos gyventojų galimybė kontroliuoti teikiamų paslaugų, taigi ir savo gyvenimo kokybę savarankiškai priimant sprendimus.

Gyventojo autonomijos ir savarankiškumo pripažinimas reiškia, kad globos įstaigos personalas turi „užleisti“ šiek tiek savo galios ir kontrolės, taigi atsiranda apskaičiuotos rizikos – balansavimo tarp laisvės veikti ir būtinybės užtikrinti asmens ir grupės saugumą – elementas (Bland, 1999). Aplinkoje, kurioje atsakomybė už gyventojų saugumą ir gerovę priskiriama personalui, o ne pačiam gyventojui, kyla grėsmė, kad rizikos valdymas virs bet kokios potencialios rizikos vengimu: personalas nesijaučia užtikrintas, kad atsakingas rizikavimas bus palaikomas įvykus nelaimei. Taigi personalas gali pripažinti kertines savarankiškumo, orumo, privatumo teises, tačiau mastas, kuriuo gyventojas gali šias teises reikšti, priklauso nuo personalo rizikos lygio įvertinimo. Perdėtas paternalizmas ir rūpinimasis gyventojo saugumu išlaikant gyventojų stebėjimą atliekant net pačias intymiausias veiklas, ilgainiui veda prie jų orumo, privatumo ir nepriklausomybės pažeidimų bei kitų iššūkių (Mok ir Mui, 1997; Bland, 1999; Slettebo ir Bunch, 2004). Mažinant rizikos tikimybę nereikėtų pamiršti, kad nereikia žmonių atbaidyti nuo pagrįsto rizikavimo (angl. *taking reasonable risks*), nes perdėtas bet kokios rizikos vengimas gali sukurti neigiamas pasekmes, pavyzdžiui, kritimo baimė gali vesti prie tapimo neaktyviam, o tai, savo ruožtu, neigiamai veiks asmens sveikatą, socialinius ryšius ir pasitikėjimą savimi.

Galios dinamika globos ir sveikatos priežiūros sistemoje yra kliūtis, neleidžianti įstaigų darbuotojams naudoti esminių įgalinimo elementų (Hajbaghery ir Salsali, 2005). Beaulieu ir kt. (1997) teigimu, įstaigų vadovai gali pašalinti kliūtis, kurios trukdo darbuotojams pasiekti galimybes, informaciją, išteklius ir paramą, reikalingus sėkmingam savo darbo atlikimui. McCarthy ir Holbrook (2008) nuomone, tinkama komunikacija, derybų įgūdžiai, noras ir pasirengimas priimti pokyčius, priimti sprendimų ir pasirinkimų pasekmes, autonomijos troškimas, pasirengimas

perleisti ir priimti galią yra būtinos sąlygos sukurti sėkmingam įgalinimui palankią aplinką. Prielaidos įgalinimui gali atsirasti tik pasitikėjimu ir pagarba grįstoje lygiavertėje globos įstaigos gyventojo ir darbuotojo sąveikoje, kai darbuotojas pasirengęs palikti savo kaip sveikatos eksperto vaidmenį, siekdamas palaikyti ir skatinti kliento pasirinkimo laisvę ir apsisprendimo teisę (McCarthy ir Holbrook, 2008; Gvaldaitė, 2009).

Požiūris į klientus kaip į kompetentingus asmenis, galinčius daryti sprendimus ir prisiimti atsakomybę už jų rezultatus, bei darbuotojo pasiryžimas atsisakyti galios yra būtini pagarba ir pasitikėjimu grįstų santykių komponentai. Abipusė santykių tarp galios ir atsakomybės prigimtis, kuri yra interaktyvaus įgalinimo proceso pagrindas, nuolat reikalauja abipusiškumo, asmeninės atsakomybės ir pajėgumo augimui tiek iš globos įstaigos gyventojų, tiek ir iš darbuotojų. McCarthy ir Holbrook (2008) teigimu, reikia judėjimo nuo įgalinimo kaip darbuotojų duoto klientams prie įgalinimo kaip sudedamosios darbuotojo-gyventojo santykių dalies. Svarbu skirti įgalinimą kaip riboto galios kiekio perleidimą vieno žmogaus kitam ir bendrą dalijimąsi nuolat augančios galios kiekiu – darbuotojai negali įgalinti gyventojų, įgalinimo proceso metu abi pusės įgyja išteklių, įgūdžių ir galimybių atkurti kontrolės jausmą. Aktyvus gyventojo dalyvavimas yra esminė šio proceso dalis.

Williamson (2007) akcentuoja, kad subjektyviai patiriamo įgalinimo jausmas nekyla iš išorės – įgalinimas kildinamas iš globos įstaigos darbuotojo ir kliento sąveikos bei globos įstaigos darbuotojo ir globos paslaugų teikėjo sąveikos. Taigi nors lygiavertė ir abipusiu pasitikėjimu grįsta darbuotojo ir gyventojo sąveika laikoma įgalinimo pagrindu, šiai sąveikai įtaką daro už jos ribų esantys veiksniai – globos įstaigos taisyklės, nuostatai, globos paslaugų teikimą reglamentuojantys teisės aktai, darbuotojo atskaitomybė globos įstaigos administracijai, administracijos atskaitomybė politikams bei visuomenei ir kita. Nors šis kontekstas yra svarbus, vis dėlto pernelyg į jį susitelkus kyla grėsmė, kad individualaus asmens pajėgumas ir gebėjimai bus sumenkinti ir jis bus suvokiamas kaip bejėgė, pasyvi auka. Dėl to šiame straipsnyje dėmesys sutelkiamas į kliento ir darbuotojo sąveiką.

Įgalinimas būtų naudingas tiek globos įstaigų gyventojams, tiek darbuotojams. Globos įstaigos gyventojų patiriamas įgalinimas skatina savarankiškumą, didina gyvenimo kontrolės pojūtį, siejamas su pagerėjusia sveikata ir gerove, suteikia pasitikėjimo savimi ir pagarbos jausmą, atsakomybės už sveikatos priežiūros pasirinkimus prisiėmimą (Mok ir Mui, 1997; Williamson, 2007; McCarthy ir Holbrook, 2008). Remiantis Ryan ir Deci (2000), lygiavertis, pagarba ir abipusiu pasitikėjimu grįstas santykis padėtų užtikrinti susietumo – prasmingų ryšių turėjimo – poreikio tenkinimą; galimybės turėti balsą su globos procesu susijusių sprendimų priėmimo procese užtikrinimas padėtų tenkinti autonomijos – poreikio kontroliuoti sprendimus, turinčius įtakos gyvenimo eigai; galiausiai galimybės kontroliuoti savo aplinką sudarymas užtikrintų kompetencijos – poreikio jausti savo efektyvumą atliepiant aplinkos iššūkius – tenkinimą (pavyzdžiui, per kasdienių buities darbų atlikimą, savo laiko valdymą). Taigi įgalinimo strategijos taikymas ribojančioje globos įstaigų aplinkoje sudarytų galimybes tenkinti šiuos tris poreikius, tuo prisidedant prie socialiai globojamų vyresnio amžiaus asmenų gerovės užtikrinimo.

Globos įstaigos darbuotojui, Williamson (2007) teigimu, įgalinimas suteikia galimybę vystyti profesines kompetencijas, kurios naudingos tiek klientams, tiek įstaigai. Beaulieu ir kt. (1997) tyrimas atskleidė, kad egzistuoja sąsajos tarp darbuotojo subjektyviai patiriamo įgalinimo pojūčio ir jo įsipareigojimo įstaigai. Darbuotojai, kurie jaučia turį galią, yra pasirengę įdėti daugiau pastangų įstaigos labui, tiki įstaigos tikslu ir vertybėmis, pasižymi stipriu troškimu išlaikyti narystę organizacijoje nei darbuotojai, kurie mano, kad jų įtaka priimant sprendimus organizacijoje yra ribota, todėl įgalinimo strategijos gali padėti užtikrinti darbo efektyvumą. Dažniausiai išskiriamos teigiamos įgalinimo pasekmės yra pagerėjusi globos paslaugų kokybė ir personalo dvasinė būklė (angl. *morale*), mažesnė darbuotojų kaita, pagerėjusi komunikacija, sumažėjęs streso lygis, išaugęs pasitenkinimas darbu (Gurnik ir Hollis-Sawyer, 2003; McCarthy ir Holbrook, 2008). Taigi įgalinimo strategijos taikymas prisidėtų prie globos įstaigos darbuotojų susietumo poreikio – turės prasmingą ryšį su kitais profesionalais įstaigoje ir su gyventojais – tenkinimo,

autonomijos poreikio – gali priimti sprendimus, susijusius su savo profesine praktika, kompetencijos poreikiu – efektyviai atlieps aplinkos iššūkius, pavyzdžiui, koks geriausias būdas atlikti savo darbą.

GLOBOS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ ĮGALINIMAS

Įgalinimas nėra vienakryptis procesas – viena vertus, asmeniui reikia sudaryti sąlygas turėti daugiau galios, kita vertus, asmuo turi norėti ir būti pasirengęs prisiimti daugiau galios ir atsakomybės. Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad dauguma autorių, tirdami globos įstaigų darbuotojų įgalinimą, akcentuoja būtent slaugytojų (angl. *nurses*) įgalinimą. Kita vertus, daug su šių darbuotojų įgalinimu siejamų pastebėjimų ir problemų labai aktualios ne tik globos įstaigų medicinos personalui, bet ir socialinio darbo praktikai, tad toliau straipsnyje kalbant apie globos įstaigos darbuotojus bus turimas omenyje visas globos įstaigos personalas – ir slaugytojai, ir socialiniai darbuotojai, ir administracija.

Hajbaghery ir Salsali (2005) teigimu, personalo įgalinimas yra esminis didinant darbuotojų vaidmenį, stiprinant profesijos įvaizdį ir gerinant sveikatos sistemą nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu. Darbuotojai turi jaustis galintys paveikti sprendimus ir kontroliuoti savo praktiką, tuo pačiu metu pripažindami vadovų galią (Manojlovich, 2007). Guttierez, GlenMaye ir DeLois (1995) tarp įgalinimo praktikas palaikančių veiksnių išskyrė personalo mokymus, nes galėjimas mokytis yra svarbi įgalinimo atmosferos įstaigoje sudedamoji. Galimybės ir paskatinimas vystyti programas ir profesinius įgūdžius, kurie sutampa su darbuotojų asmeniniais interesais, palaiko verslumą. Šalia mokymų įgalinimo atmosferai išlaikyti svarbus komandinio požiūrio plėtojimas per dalijimąsi informacija ir galia visuose personalo lygiuose bei per supervizijas. Įgalinimo atmosferai kurti ir palaikyti svarbi administracinė lyderystė ir parama, nes dažnai būtent įstaigos vadovas yra atsakingas už įgalinimo programos viziją ir vystymą (Guttierez, GlenMaye ir DeLois, 1995; Shaw, 2002).

Įstaigos, kurios pritraukia ir išlaiko darbuotojus, pasižymi decentralizacija ir dalyvavimu priimant sprendimus. Manojlovich (2007) teigia, kad neturintys galios darbuotojai yra neefektyvūs, mažiau patenkinti

darbu, labiau linkę į klientų nuasmeninimą, dažniau patiria frustracijos jausmą ir perdegimo sindromo simptomus. Taigi darbuotojo galios trūkumas gali neigiamai veikti globos įstaigos gyventojų gaunamų paslaugų kokybę. Darbuotojams įgalinti reikia darbo vietos, kuri pasižymėtų įgalinimui skatinti būtinomis struktūromis, jo tikėjimo savo gebėjimu būti įgalintam ir pripažinimo, kad galia slypi santykyje tarp personalo ir globos įstaigos gyventojų. Williamson (2007) tyrime dalyvavę globos įstaigos darbuotojai svarbiausiais įgalinimo požymiais laikė pasirinkimo, autonomijos ir bendradarbiavimo resursų savo darbe turėjimą, galimybę veikti organizacijos valdymą.

Manoljovich (2007) teigimu, yra trys galios tipai, reikalingi darbuotojams, kad jie galėtų optimaliai prisidėti prie globos įstaigos veiklos ir gyventojų gerovės. Šie galios tipai kyla iš darbuotojo kontrolės trijose srityse: praktikos turinio, praktikos konteksto ir kompetencijos. Kiekvienas iš šių tipų bus aptartas žemiau.

Praktikos turinio kontrolė. Vienas iš profesijos bruožų yra profesionalų turima galia jų praktikai – profesinė autonomija, apibrėžiama kaip laisvė veikti remiantis turimomis žiniomis. Šis kontrolės tipas glaudžiai siejasi su autonomijos poreikio patenkinimu (Ryan ir Deci, 2000), kuriam sąlygas globos įstaigoje sudaro lygiavertis visų darbuotojų dalyvavimas sprendimų, susijusių su įstaigos valdymu, paslaugų teikimo procesu ir kt., priėmime ir visa su darbu susijusių veiklų spektro kontrolė. Šis kontrolės aspektas ypač aktualus socialinio darbo profesijai – iš visų sprendimo priėmėjų globos įstaigose dažnai būtent socialiniai darbuotojai gali geriausiai įvertinti kliento poreikius ir rasti tinkamiausią būdą juos patenkinti, tačiau gali būti taip, kad jie negali to padaryti, nes, palyginti su administracija ar medicinos personalu, jie yra bejėgiai ir negali veikti be kitų specialistų pritarimo. Taigi vien tik praktikos turinio kontrolės nepakanka užtikrinti globos įstaigos darbuotojų galią.

Praktikos konteksto kontrolė apima santykius su kitais lauke veikiančiais profesionalais (Manojlovich, 2007). Šis kontrolės tipas susijęs su personalo susietumo poreikio tenkinimu: kolegialūs, abipusiu pasitikėjimu ir pagarba grįsti santykiai tarp globos įstaigoje dirbančių profesionalų yra svarbūs darbuotojų įgalinimui. Be to, praktikos konteksto

kontrolę veikia globos įstaigų principai, taisyklės ir nuostatai, įstatymai, reguliuojantys globos paslaugų teikimą, visuomenėje vyraujantis profesijos įvaizdis. Viena vertus, kompetentingų, pasitikinčių savimi darbuotojų, turinčių platų profesinių žinių bei įgūdžių spektrą ir galinčių daryti įtaką, buvimas yra esminis įgalinimui, kita vertus, profesijos galia ir visuomenėje vyraujantis įvaizdis gali paveikti darbuotojo galimybę demonstruoti savo gebėjimus (Hajbaghery ir Salsali, 2005). Šis kontrolės aspektas ypač aktualus kalbant apie socialinio darbo profesijos praktiką. Dėl sąlyginio socialinio darbo profesijos jaunumo visuomenės požiūris į socialinio darbo profesiją ir socialinio darbo profesionalus yra ganėtinai nepalankus. Dažna politikų ir žiniasklaidos kritika bei socialinio darbo praktikos nesėkmių ir trūkumų akcentavimas skatina visuomenės abejones dėl socialinio darbo praktikos efektyvumo ir patikimumo bei riboja socialinio darbo profesionalų galimybes kontroliuoti savo praktikos kontekstą (Charenkova, 2017).

Praktikos kompetencijos kontrolė. Kompetencija yra profesinio rengimo pagrindas ir būtina sąlyga autonomijai ir galiai. Galia šiame lauke apima laisvę taikyti profesinio rengimo ir profesinės praktikos metu įgytas ekspertines žinias (Manojlovich, 2007) ir yra susijusi su kompetencijos poreikio patenkinimu. Šis kontrolės aspektas taip pat labai aktualus socialinio darbo profesijos kontekste – socialinio darbo praktikos profesionalumo kvestionavimas žiniasklaidoje ir politinėje erdvėje, diskusijos, ar norint praktikuoti šią profesiją apskritai reikia specifinių žinių ir išsilavinimo, gali turėti įtakos globos įstaigų socialinių darbuotojų bejėgiškumo jausmui (Charenkova, 2017). Perdėta išorinė kontrolė, atskaitingumo reikalavimas, kompetencijų ir gebėjimų kvestionavimas riboja socialinių darbuotojų galią ir galimybes tenkinti kompetencijos poreikį.

Galia praktikos laukuose yra glaudžiai susijusi su susietumo, kompetencijos ir autonomijos poreikių patenkinimu, tad siekiant įgalinti globos įstaigos darbuotojus ir užtikrinti jų gerovę svarbu užtikrinti visų trijų poreikių patenkinimą suteikiant galią visuose trijuose praktikos laukuose (Ryan ir Deci, 2000; Manojlovich, 2007). Personalo įgalinimas yra dinaminis procesas, kylantis iš santykio tarp asmeninių (subjektyvių

veiksnių), organizacinių ir kultūrinių veiksnių (objektyvių veiksnių), kurie gali palaikyti arba neigiamai veikti darbuotojo profesinį pasitikėjimą savimi (Hajbaghery ir Salsali, 2005), taigi įgalinimo procesas ne tik reikalauja pokyčių iš organizacijos, bet ir globos įstaigos personalo supratimo apie save ir savo vaidmenį įstaigoje bei paslaugų teikimo procese.

GLOBOS ĮSTAIGOS GYVENTOJŲ ĮGALINIMAS

Kaip buvo minėta, globos įstaigų aplinka riboja vyresnio amžiaus asmenų pasirinkimo laisvę, galimybę autonomiškai veikti ir skatina priklausomybę. Kalbant apie globos įstaigos gyventojų įgalinimą, Mok ir Mui (1997) atkreipia dėmesį į tai, kad klasikinė paslaugų teikimo sąveika yra grindžiama galios ir valdžios suteikimu profesionalui, o klientas tuo tarpu skatinamas prisiimti pasyvaus paslaugos gavėjo poziciją. Yra daroma prielaida, kad klientams reikia profesionalo žinių ir pagalbos, todėl tikimasi, kad jie pripažins savo bejėgiškumą ir visą atsakomybę bei sprendimų priėmimą paliks profesionalui.

Mok ir Mui (1997) teigimu, aptariant socialiai globojamų vyresnio amžiaus asmenų įgalinimo ideologiją reikia atkreipti dėmesį į tai, kad yra du požiūriai į vartotojo įgalinimą (angl. *user empowerment*) – rinkos požiūris, kuris siekia įgalinti vartotojus leidžiant jiems turėti pasirinkimą pasirinkti arba palikti paslaugų teikėją, ir demokratinis modelis, kuris siekia įgalinti vartotojus suteikdamas galimybę keisti egzistuojančias paslaugas, kad jos geriau atitiktų jų poreikius. Vis dėlto vyresnio amžiaus globos namų gyventojai dažnai neturi galimybės palikti globos įstaigą, net jei nepatenkinti teikiamomis paslaugomis, taigi geriausia išeitis tokiu atveju – suteikti jiems galimybę daryti įtaką jų gyvenimą globos įstaigose veikiantiems sprendimams. Dažnai tokioje situacijoje kvestionuojamas gyventojų noras turėti daugiau galios (Mok ir Mui, 1997, Manojlovich, 2007). Mok ir Mui (1997) teigimu, sudarius tinkamas sąlygas, globos įstaigų gyventojai nori ir gali atgauti savo gyvenimo kontrolę, įsitraukti į globos sprendimų priėmimą ir pagerinti gyvenimo įstaigoje kokybę. Toks įtraukimas prisidėtų prie šių asmenų gerovės, nes stiprintų autonomijos poreikio tenkinimo galimybes. Užtikrinti

globos įstaigos gyventojams galią tai daryti svarbu ne tik dėl to, kad tai jų pilietinė teisė, bet ir dėl to, jog vyresnio amžiaus asmenys geriausiai žino savo poreikius ir gali priimti sprendimus, kurie geriausiai šiuos poreikius patenkintų.

Siekiant įgalinti vyresnio amžiaus asmenis globos įstaigoje, reikia sumažinti arba pašalinti jų galią blokuojančius veiksnius, t. y. jų pačių bejėgiškumo jausmą, ir padidinti galimybę daryti įtaką sprendimams. McDermott (1989) teigimu, globos įstaigų gyventojų patiriamą savarankiškumo netekimo ir priklausomybės nuo personalo jausmą sąlygoja ribojanti aplinka globos įstaigose, todėl sugrąžinti jiems nepriklausomybę ir autonomiją galima skatinant jų iniciatyvą. Priklausymas nuo personalo arba pernelyg didelė personalo kontrolė atliekant kasdienes buitines veiklas riboja vyresnio amžiaus asmenų galimybes tenkinti kompetencijos poreikį – jie nejaučia, kad gali patys efektyviai susitvarkyti su kasdienio gyvenimo iššūkiais. Tad viena esminių darbuotojų užduočių globos įstaigose yra sudaryti galimybes gyventojų kompetencijai ir autonomijai reikštis ir skatinti jų nepriklausomybę. Kaip teigia Mok ir Mui (1997), svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojai patys nėra visagaliai, todėl negali „duoti“ galios klientams, jie gali tik padėti globos įstaigose gyvenantiems vyresnio amžiaus asmenims įgalinti save pačius, sukurdami įgalinimui palankų klimatą, išteklius ir procedūras. Daugelyje globos įstaigų vienintelė gyventojų nepriklausomybę sutvirtinanti programa yra gyventojų taryba – ji suteikia globos įstaigos gyventojams galimybę išreikšti nepasitenkinimą, tačiau pati savaime dar nesuteikia jiems galios (McDermott, 1989; Mok ir Mui, 1997; Mandič ir Hrast, 2014).

Dažnai nepagrįstai baiminamasi, kad klientų įgalinimas gali reikšti profesionalų galios netekimą, arba konkrečiai globos įstaigų kontekste baiminamasi, jog įgalinus gyventojus jie ims prieštarauti administracijai ir kvestionuoti įstaigos valdymą (Mok ir Mui, 1997; Manojlovich, 2007). Mok ir Mui (1997) tyrimo rezultatai atskleidė, kad galios suteikimas vienai grupei nereiškia kitos grupės galios sumažėjimo, priešingai, personalo palaikymas, kai gyventojai sprendžia jiems svarbius reikalus, įgalina juos pasiekti geresnę gyvenimo kokybę globos įstaigos aplinkoje. Gyventojų įgalinimo skatinimas ne tik lemia globos įstaigos gyventojų ir

personalo galios augimą, bet ir sudaro galimybes teikti geresnės kokybės globos paslaugas, užtikrina aukštesnę gyvenimo kokybę globos įstaigų gyventojams, lemia globos įstaigos personalo didesnį pasitenkinimą darbu.

Kranz (2011) kliento įgalinimą apibūdina kaip asmens patiriamą savo kasdienio gyvenimo kontrolės mastą. Neretai globos įstaigose gyvenančių vyresnio amžiaus asmenų galios lygis būna labai žemas, nes jie neturi galimybės daryti sprendimus ar paveikti jų priėmimo procesą, dažniausiai tiesiog informuojami apie priimtą sprendimą. Mok ir Mui (1997) tyrimo duomenimis, galimybės spręsti, pavyzdžiui, dėl priimtinų meniu patiekalų, suderinamų kambario draugų, privatumo taisyklių personalui ir kitiems gyventojams užtikrinimas skatina gyventojų savo gyvenimo kontrolės jausmą ir prisideda prie aukštesnio suvokiamos gerovės lygio. Taigi negalėjimas paveikti sprendimų lygiavertiškai dalyvaujant jų priėmimo procese riboja gyventojų autonomijos poreikio tenkinimo galimybes ir neigiamai veikia jų gerovę. Globos įstaigose gyvenantys vyresnio amžiaus asmenys, kaip ir kiti socialinių paslaugų vartotojai, turi teisę daryti įtaką jų gyvenimus veikiantiems sprendimams, todėl jie gali ir turi būti įgalinti atlikti aktyvų vaidmenį globos įstaigos valdyme (Mok ir Mui, 1997; Kranz, 2011).

Globos įstaigos gyventojų įgalinimas yra neatsiejamas nuo personalo elgesio – globos įstaigose gyventojai dažniausiai ir daugiausia bendrauja būtent su personalu (Settlebo, 2006; Kranz, 2011). Slettebo (2006) teigimu, grėsmė pažeisti globos įstaigų gyventojų autonomiją ir savigarbą dažniausiai iškyla globos įstaigos darbuotojams susidūrus su etinėmis dilemomis – situacijomis, kai sunku nuspręsti, koks sprendimas užtikrintų klientui geriausią rezultatą, arba kai į sprendimo priėmimo procesas neįtraukiamas klientas. Taigi lygiavertė, pagarba ir pasitikėjimu grindžiama šių grupių sąveika ne tik atveria galimybes įgalinti gyventojus, bet ir turi teigiamą poveikį vyresnio amžiaus asmenų susietumo poreikio tenkinimui bei lemia jų gyvenimo kokybę globos įstaigoje. Slettebo (2006) ir Slettebo ir Bunch (2004) tyrimas atskleidė, kokias stategijas naudoja globos įstaigų darbuotojai, siekdami išspręsti situacijas, kuriose kyla grėsmė pažeisti kliento orumą ir teises. Dvi strategijos, labiausiai

skatinančios kliento savarankiškumą bei autonomiją ir atveriančios kelius jo įgalinimui, yra derybų strategija ir paaiškinimo strategija.

Derybų (angl. *negotiation*) strategija laikoma svarbiausia įgalinant klientą išreikšti savo nuomonę bei kartu atsižvelgianti į darbuotojo žinias ir kompetenciją. Strategija apima diskusiją tarp globos įstaigos gyventojo ir darbuotojo, kurios metu atsižvelgiama į vyresnio amžiaus asmens požiūrį į problemą ir jis taria lemiamą žodį šioje diskusijoje. Taip sustiprinamas globos įstaigos gyventojų pasitikėjimas savimi ir jie matomi kaip lygiaverčiai darbuotojų partneriai globos procese. Slettebo (2006) teigimu, ši strategija turi daugiausia potencialo įgalinti vyresnio amžiaus asmenis darbuotojo /gyventojo santykyje ir vesti prie geresnių rezultatų vyresnio amžiaus asmeniui, ją naudojant labiausiai gerbiama kliento autonomija.

Verta atkreipti dėmesį į tai, kad, siekiant vyresnio amžiaus asmenų lygiavertiško dalyvavimo priimant su jų globa susijusius sprendimus, svarbu atsižvelgti į individualią šių asmenų situaciją: dėl psichinės ar fizinės sveikatos būklės ypatumų (pavyzdžiui, patyrę insultą ar sergantys demencija) jie turi skirtingas galimybes komunikuoti savo poreikius. Dėl šios priežasties derybų strategija naudojama dirbant su žymesnių intelekto ar kitų sutrikimų neturinčiais vyresnio amžiaus asmenimis. Jei derybos tarp kliento ir darbuotojo buvo sudėtingos ar neįmanomos dėl tam tikrų vyresnio amžiaus asmens turimų sutrikimų, naudojama paaiškinimo strategija, kai darbuotojas išdėsto, kodėl tam tikri veiksmai būtini vyresnio amžiaus asmens gerovei užtikrinti (Slettebo ir Bunch, 2004). Dėl riboto šių asmenų gebėjimo išreikšti savo valią labai svarbu atsižvelgti į jų poreikius nevaržant individualios autonomijos.

Šių strategijų taikymas sudaro palankias sąlygas užtikrinti globos įstaigos gyventojų gerovę: lygiavertiškas globos įstaigos gyventojų ir darbuotojų santykis tenkina susietumo poreikį, galimybė turėti įtaką sprendimams globos įstaigoje tenkina autonomijos poreikį, o galimybė veikti kasdienius sprendimus, privačių buitinių veiklų atlikimo galimybės – kompetencijos poreikį. Jei asmuo jaučia, kad kontroliuoja su globa susijusius sprendimus, o jo pasirinkimą gerbia personalas, tikėtina, kad jis savo gyvenimo kokybę vertins teigiamai (Manojlovich, 2007; Kranz,

2011). Svarbu, kad globos įstaigos personalas teigiamai ir užtikrinančiai reaguotų į gyventojų pasiūlymus, nes tai skatina gyventojų pasitikėjimą savimi ir padeda atsisakyti bejėgiškumo sindromo – personalo priimantis ir palaikantis požiūris yra esminis globos įstaigų gyventojų įgalinimo pastangų sėkmės veiksnys (Mok ir Mui, 1997).

IŠVADOS

Globos įstaigos dažnai sulaukia kritikos dėl įvairių žmogaus teisių pažeidimų, paternalistinio personalo požiūrio į vyresnio amžiaus klientą, savarankiškumą ir asmeninę iniciatyvą ribojančios aplinkos, tačiau pripažįstama, kad dažnai jos būna vienintelė alternatyva užtikrinant kokybišką slaugą ir globą paskutiniame asmens gyvenimo etape. Globos įstaigose stokojama galimybių savarankiškai priimti su kasdieniu gyvenimu susijusius sprendimus, tačiau įgalinimas laikomas įrankiu, padedančiu atkurti savo gyvenimo kontrolės jausmą net ir ribojančioje globos įstaigos aplinkoje.

Įgalinimas globos įstaigoje kyla iš kliento ir darbuotojo sąveikos – tai yra dvikryptis procesas, kurio sėkmei svarbu vienos pusės noras pasidalyti galia ir kitos pusės noras prisiimti daugiau galios ir atsakomybės. Taigi tradiciniai galios santykiai, kai darbuotojas matomas kaip ekspertas, o gyventojas – kaip pasyvus paslaugos gavėjas, neturintis noro ar kompetencijos priimti sprendimus, turėtų būti keičiama abipuse pagarba ir pasitikėjimu grindžiama sąveika, kuri svarbi įgalinimo pastangų sėkmei ir abiejų sąveikos pusių autonomijos, susietumo ir kompetencijos poreikių patenkinimui, taigi ir jų gerovės užtikrinimui.

LITERATŪRA

1. Anderson, R. A., Bailey, D. E., Corazzini, K., and Piven, M. L. (2005). The Power of Relationship for High-quality Long-term Care. *Journal of Nursing Care Quality*, *20*(2), 103–106.
2. Beaulieu, R., Shamian, J., Donner, G., and Pringle, D. (1997). Empowerment and commitment of nurses in long-term care. *Nursing economics*, *15*(1), 32–41.

3. Bland, R. (1999). Independence, privacy and risk: two contrasting approaches to residential care for older people. *Ageing and Society*, *19*, 539–560.
4. Charenkova, J. (2017). Leedu sotsiaalttöö areng ja sotsiaaltöötajate hariduse aktuaalsed küsimused. *Sotsialtöö*, *3*, 82–86.
5. Gruževskis, B., ir Orlova, U. L. (2014). Savarankiškumas – socialinės globos įstaigoje gyvenančių vyresnio amžiaus asmenų gyvenimo kokybės veiksnys. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai, 13*(1), 113–132.
6. Gurnik, M., and Hollis-Sawyer, L. (2003). Empowering assisted living front-line care staffs to better care for Alzheimer's and dementia residents. *Ageing International, 28*(1), 82–97.
7. Guttierez, L., GlenMaye, L., ir DeLois, K. (1995). The organizational context of empowerment practice: implications for social work administration. *Social work*, *40*(2), 249–258.
8. Gvaldaitė, L. (2009). Įgalinimas socialiniame darbe. *STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, *5*, 42–53.
9. Hajbaghery, M. A., and Salsali, M. (2005). A model for empowerment of nursing in Iran. *BMC Health Services Research*, *5*, 11.
10. Ho, H. K., Matsubayashi, K., and Wada, T., et al. (2003). What determines the life satisfaction of the elderly? Comparative study of residential care home and community in Japan. *Geriatrics and Gerontology International, 3*, 79–85.
11. Kanopienė, V., ir Mikulionienė, S. (2006). Gyventojų senėjimas ir jo iššūkiai sveikatos apsaugos sistemai. *Gerontologija, 7*(4), 188–200.
12. Kranz, L. (2011). The Relationship Between Empowerment Care and Quality of Life Among Members of Assisted Living Facilities. *UW-L Journal of Undergraduate Research, XIV*, 5.
13. Lopez, S. H. (2014). Culture Change and Shit Work: Empowering and Overpowering the Frail Elderly in Long-Term Care. *American Behavioral Scientist, 58*(3), 435–452.
14. Van Malderen, L., Mets, T., and Gorus, E. (2013). Interventions to enhance the Quality of Life of older people in residential long-term care: A systematic review. *Ageing Research Reviews, 12*, 141–150.
15. Mandič, S., and Hrast, M. (2014). Evaluation in care homes and empowerment of residents: A case study from Slovenia. *Anthropological Notebooks, 20*(1), 69–85.
16. Manojlovich, M. (2007). Power and empowerment in nursing: looking backward to inform the future. *Journal of Issues in Nursing, 12*(1), 7.

17. McDermott, C. J. (1989). Empowering the Elderly Nursing Home Residents The Resident Rights Campaign. *Social Work, 34*(2), 155–157.
18. McCarthy, V., and Holbrook, L. (2008). A Multidisciplinary Concept Analysis of Empowerment: Implications for Nursing. *The Journal of Theory Construction and Testing, 12*(2), 68–74.
19. Mok, B. H., and Mui, A. (1997). Empowerment in Residential Care for the Elders. *Journal of Gerontological Social Work*, *27*(1), 23–35.
20. Orlova, U. L. (2013). Socialiai globojamų vyresnio amžiaus žmonių gyvenimo kokybės veiksniai. *Gerontologija, 14*(2), 96–105.
21. Petriwskyj, A., Gibson, A., and Webby, G. (2014). Participation and power in care: Exploring the "client" in client engagement. *Journal of Aging Studies, 31*, 119–131.
22. Petriwskyj, A., Gibson, A., and Webby, G. (2015). Staff members' negotiation of power in client engagement: Analysis of practice within an Australian aged care service. Journal of Aging Studies, *33*, 37–46.
23. Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78.
24. Rodriguez-Blazquez, C., Forjaz, M. J., Prieto-Flores, M. E., Rojo-Perez, F., Fernandez- Mayoralas, G., and Martinez-Martin, P. (2012). Health status and well-being of older adults living in the community and in residential care settings: Are differences influenced by age? *Aging & Mental Health, 16*(7), 884–891.
25. Shaw, A. (2002). Lessons in empowerment. *Nursing times, 98*(26), 36–42.
26. Slettebø, A., and Bunch, E. H. (2004). Solving ethically difficult care situations in nursing homes. *Nursing Ethics*, *11*(6), 543–552.
27. Slettebø, A. (2006). Empowerment in nursing homes: lessons for district nursing? *British Journal of Community Nursing, 11*(3), 115–118.
28. Spirgienė, L., ir Macijauskienė, J. (2008) Pagyvenusių žmonių poreikių vertinimas stacionariose ilgalaikės globos institucijose naudojant InterRAI LTCF klausimyną: bandomojo tyrimo duomenys. *Gerontologija, 9*(3), 197–201.
29. StCyr-Tribble, D., et al. (2008). Empowerment interventions, knowledge translation and exchange: perspectives of home care professionals, clients and caregivers. *BMC Health Services Research, 8*, 9.
30. Venclovienė, M. (2015). Įgalinimo samprata ir veiksniai socialinio darbo metodų perspektyvoje. *Filosofija. Sociologija, 26*(2), 113–121.

31. Žalimienė, L. (2007) Socialinės globos paslaugų pagyvenusiems žmonėms standartizavimas: Lietuvos praktika ir užsienio šalių patirtis. *Gerontologija, 8*(1), 44–54.
32. Williamson, K. (2007). Home Health Care Nurses' Perceptions of Empowerment. *Journal of Community Health Nursing*, *24*(3), 133–153.

JŪRATĖ CHARENKOVA

SOME ASPECTS OF EMPOWERMENT OF ELDERLY NURSING HOME RESIDENTS

SUMMARY

There is a common perception that in residential care facilities the power and responsibility for care process related decisions lie with the professionals, while the older person is seen as the passive recipient of a service who cannot or does not want to participate in this process. In order to assure wellbeing and a higher quality of care adapted to the needs of elderly residential care residents it is important to provide them with opportunities to gain more power to control decisions related to the care process.

The concept of "empowerment" becomes very important when changing traditional resident and staff relationships attributed to residential care facilities. Empowerment of nursing home residents and staff is a two-sided process – one side must be willing to share some power and responsibility; the other side must be ready and willing to accept it. Empowerment of nursing home residents often results in provision of higher quality care services that are better suited to the needs of the residents and encourages their sense of control of their lives. Empowerment of nursing home staff creates opportunities to provide higher quality care services and also causes increased job satisfaction.

As social work, according to the internationally accepted definition, is a human rights profession, its practitioners must be able to understand peculiarities of their working environment that affect both their practice and the quality of life of their clients. Analysis of the literature revealed

that studies on peculiarities of empowerment of older people are quite rare, hence the analysis of empowerment factors presented in this study may serve as a basis for designing new social work methods that would help to increase both social worker's job satisfaction and effectiveness and the quality of life of elderly nursing home residents. The analysis of power relationships in a residential care setting is based on the ideas of Ryan and Deci (2000) self-determination) theory.
Keywords: elderly; nursing homes; nursing home staff; empowerment.