Praca Socjalna nr 1(37) 2022, s. 109–139
DOI: 10.5604/01.3001.0015.8168
Data wpływu: 16.11.2021; data przyjęcia: 9.01.2022

ISSN 0860-3480
BADANIA

IZABELA KRASIEJKO*

REALIZACJA ASYSTENTURY RODZINY ORAZ POSTULATY ZMIAN W USTAWIE O WSPIERANIU RODZINY – PERSPEKTYWA ASYSTENTÓW RODZINY

ABSTRAKT

Praca z rodzinami z dziećmi pod postacią asystentury rodziny jest prowadzona w Polsce od ponad dziesięciu lat. Zgodnie z pierwotną koncepcją asystent rodziny miał efektywnie wspierać rodziców w realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczej poprzez zastosowanie modelu pracy opartego na idei *empowerment*.

Metodyczne działanie z rodzinami będącymi w chronicznym kryzysie, realnie zagrożonymi odebraniem dzieci wymaga namysłu, wsparcia przełożonych i władz gminy, współpracy międzyinstytucjonalnej, dobrych warunków organizacyjnych. Asystenci rodziny od kilku lat postulują o zmiany w ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, które byłyby podstawą do poprawy jakości ich pracy.

Zaprezentowane w prezentowanym artykule badania zostały przeze mnie przeprowadzone w związku z konsultacjami społecznymi ministerialnego projektu z dnia 7 września 2021 r. ustawy o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej[1)]. Celem badań były zebranie, poznanie i opis opinii oraz deklaracji asystentów rodziny na temat ich czynności wykonywanych z rodzinami, działań władz gminy i kadry kierowniczej ośrodków pomocy społecznej na rzecz asystentury rodziny oraz postulatów zmian środowiska zawodowego w ustawie o wspieraniu rodziny. Ich efektem ma być większa świadomość dotycząca obecnego stanu asystentury rodziny w Polsce oraz poprawa warunków pracy asystentów rodziny poprzez zmiany w ww. ustawie, co powinno przełożyć się na zwiększenie jakości ich pracy z rodzinami z dziećmi.

* Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny; ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2158-903X

1) https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12351101

Wyniki badań zostały przeze mnie przedstawione w dniu 14 października 2021 r. na spotkaniu przedstawicieli Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z reprezentantami podmiotów zrzeszających osoby realizujące zadania z zakresu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej. Zostały również szerzej omówione na spotkaniu przedstawicieli Ministerstwa z wybranymi członkami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Rodziny w dniu 3 listopada 2021 r.

SŁOWA KLUCZOWE: praca z rodziną, asystentura rodziny

WPROWADZENIE

Zawód asystenta rodziny, co podkreśla często Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, od 2012 r. jest jednym z najważniejszych zawodów pomocowych realizujących politykę rodzinną w Polsce. Od pracy asystentów rodziny zależy realizacja wspierania rodzin biologicznych wychowujących dzieci, reintegracja rodzin, gdy dziecko przebywa w pieczy zastępczej, oraz powodzenie procesu deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej poprzez rozwój usług społecznych w środowisku. Asystentura rodziny jest jedną z usług prowadzonych nie tylko przez ośrodki pomocy społecznej, lecz także przez nowo powstałe centra usług społecznych i organizacje pozarządowe. Asystenci rodziny prowadzą również koordynację poradnictwa według zapisów ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem".

Zadania asystenta rodziny są określone w art. 15.1 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Szeroki ich wachlarz obejmuje czynności z zakresu zarówno pedagogizacji rodziców, pracy socjalnej, aktywizacji społecznej i zawodowej, jak i interwencji. Art. 11, 13, 14, 15.2–4, 16 i 17 wyznaczają ogólny zarys organizacji pracy asystenta rodziny, a art. 12 zawiera wymagane kwalifikacje do wykonywania zawodu. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wydało dwa podręczniki metodyczne dotyczące pracy asystenta rodziny (I. Krasiejko, *Asystentura rodziny. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne* z 2016 r. oraz I. Krasiejko (red.), *Asystentura rodziny w zakresie wsparcia kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem". Rekomendacje metodyczne i organizacyjne* z 2017 r.)[2)]. Są w nich opisane cele, zadania, etapy metodycznego działania asystentów rodziny, rekomendowane modele

[2)] Podręczniki są dostępne na stronie internetowej MRiPS https://www.gov.pl/web/rodzina/asystentura-rodziny-rekomendacje-metodyczne-i-organizacyjne2?fbclid = IwAR1IsF3qmXC_vVQtpS-l2L0w6ubfbJ-59E04yuJrBaCTXRHKNC-RNteAzfc

pracy oparte na siłach rodziny, działania oraz druki dokumentacji. Publikacje te były popularyzowane przez Ministerstwo poprzez umieszczenie na stronie internetowej i przesłanie wersji wydrukowanej do ośrodków pomocy społecznej. Przedstawiciele kadry kierowniczej OPS oraz asystenci rodziny mogą się więc z nimi zapoznać.

Dane ilościowe dotyczące realizacji asystentury rodziny są corocznie przedstawiane w *Informacji Rady Ministrów o realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej*[3)]. Wynika z nich, że z roku na rok rosła liczba asystentów rodziny – od 2105 w 2012 r. do 3934 w 2019 r., by zmaleć do 3824 w 2020 r. Wraz ze wzrostem liczby asystentów rodziny wzrasta liczba rodzin korzystających z ich usług – od 18947 w 2012 r. do 41096 w 2020 r. Zauważalny jest wzrost liczby osób, do których sąd skierował asystenta rodziny: w 2012 r. było to 6%, a w 2020 r. – pond 18% ogółu rodzin, z którymi pracował asystent. Z danych zebranych przez Ministerstwo wynika, że w przypadku ok. 45% rodzin współpraca jest kończona ze względu na osiągnięte efekty. Jednakże ok. 30% rodziców rezygnuje z pracy z asystentem rodziny.

Od 2012 r. prowadzone są badania jakościowe dotyczące procesu profesjonalizacji zawodu asystenta rodziny (m.in. Krasiejko, 2013, 2015, 2016a, 2016b; Ciczkowska-Giedziun, 2020; Kamińska-Jatczak, 2021; Szpunar, 2020; Trawkowska, 2021). Pokazują one zarówno blaski, jak i cienie realizacji wsparcia rodzin z dziećmi.

Miejscem debaty na temat kształtu asystentury rodziny w Polsce są Ogólnopolskie Zloty Asystentów Rodziny (Krasiejko, 2020). Do tej pory było ich dziewięć. Już na drugim zostały wypracowane postulaty zmian do ustawy o wspieraniu rodziny, które były kilka razy przekazywane do Ministerstwa Rodziny oraz przesyłane Sejmowym Komisjom Polityki Społecznej i Rodziny (różnych kadencji).

Celem prezentowanego artykułu jest przedstawienie stanu asystentury rodziny dziesięć lat po wprowadzeniu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z perspektywy wykonawców tego zawodu oraz propozycji zmian, które mogłyby polepszyć sposób i warunki ich pracy, a zarazem jakość ich usług.

[3)] https://www.gov.pl/web/rodzina/sprawozdania-z-realizacji-ustawy

MODEL METODYCZNEGO DZIAŁANIA ASYSTENTA RODZINY REKOMENDOWANY PRZEZ OGÓLNOPOLSKIE STOWARZYSZENIE ASYSTENTÓW RODZINY

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny (OSAR) promuje realizację asystentury rodziny według jej pierwotnej koncepcji, czyli według modelu wspierająco-pedagogizującego (Krasiejko, 2016c, s. 3–16), oraz stosowanie zasady podmiotowości rodziny polegającej na respektowaniu prawa rodziny do dokonywania wyborów i brania za nie odpowiedzialności, na odkrywaniu zasobów rodziny i pracy na nich, a także na wspieraniu poczucia sprawstwa rodziny (Krasiejko, 2016c, s. 8–10; Ciczkowska-Giedziun, 2020, s. 238).

Podstawowym zadaniem asystenta rodziny jest wspieranie rodziców w prawidłowym wypełnianiu przez nich funkcji opiekuńczo-wychowawczej. Asystent rodziny realizuje pracę socjalno-wychowawczą z elementami terapii w środowisku zamieszkania rodziny i w miejscu przez nią wskazanym. Głównym jego działaniem powinna być pedagogizacja oraz wspieranie informacyjne, emocjonalne, instrumentalne, czasem rzeczowe rodziny. Główną formą jego pracy winno być towarzyszenie (asystowanie). Asystowanie bowiem w odróżnieniu od dyrektywnego przydzielania zadań lub wyręczania polega na obecności, towarzyszeniu w czymś, uczestniczeniu, służeniu wsparciem (Krasiejko, 2016c, s. 8–12). Asystent motywuje i dopinguje członków rodziny do podejmowania działań mających na celu poprawę ich sytuacji. Niedyrektywnie monitoruje również postępy rodziny w realizacji wspólnie opracowanego planu pracy.

Pedagogiczny sens wsparcia asystenta odnosi się w głównej mierze do pracy socjalno-wychowawczej jako pomocy w zaspokajaniu potrzeb rodzin w bezpośredniej z nim relacji, za pomocą różnorodnych metod i technik, w oparciu o wiedzę psychopedagogiczną i doświadczenie życiowe. Usługa ta nakłada na asystenta konieczność wykonywania różnych czynności: od wsparcia w pełnieniu funkcji opiekuńczo-wychowawczej oraz w realizacji spraw na rzecz domu i rodziny, poprzez pomoc psychologiczną, logistyczną, edukacyjną, aż po koordynację pracy zawodów pomocowych (Krasiejko, 2016c, s. 8–12). Działanie asystenta rodziny z jednej strony jest ściśle praktyczne, nastawione na wypracowanie konkretnych efektów, z drugiej bazuje na długotrwałych relacjach i zaufaniu. Należy mieć tu również na uwadze, że co prawda podmiotem pracy jest rodzina jako ca-

łość, ale tak naprawdę każdy z jej członków to osobny podmiot mający określone trudności i możliwości, w związku z tym ważna jest świadomość wynikającej z tego konieczności utrzymywania swoistej dla niego komunikacji (Bernaś, Trojanowski, Tworek, 2014, s. 36–37). Różnorodność odbiorców odpowiada różnorodności partnerów, w tym instytucji, z którymi asystent musi podejmować współpracę w ramach wsparcia oferowanego rodzinie: pracowników socjalnych i innych instytucji – ochrony zdrowia, wymiaru sprawiedliwości, systemu edukacji i administracji lokalnej. Należy więc w tym miejscu podkreślić, że asystent rodziny nie jest sam, nie pracuje samotnie w systemie pomocy rodzinie, a w zespole multiprofesjonalnym. Przedstawiciele innych służb społecznych (np. pracownik socjalny, pedagog szkolny, policjant, kurator) mają wobec rodziny inne zadania i uprawnienia (np. do interwencji), wchodzą więc do rodziny, gdy możliwości działania asystenta stają się ograniczone ze względu na pełnioną rolę wspierającą. Z kolei asystent rodziny pomaga zrealizować nie tylko to, co rodzina chce, lecz także to, co inne służby społeczne wymagają od rodziny, by stwarzała bezpieczne warunki do wychowania dzieci. Pomaga jednak tylko w tym, co możliwe jest do osiągnięcia. Ponadto w skomplikowanych sytuacjach asystentowi powinien służyć radą również bezpośredni przełożony, a w oglądzie pracy pomóc superwizor.

Warto zaznaczyć, że asystentura jest działaniem w ramach profesjonalnej relacji. Asystent nie staje się członkiem rodziny, z którą pracuje. Należy nauczyć się pilnować w czasie spotkań granicy między swobodą odwiedzającego znajomego a formalizmem wizytującego pracownika instytucji. Ważnym aspektem udzielania profesjonalnego wsparcia jest zdolność do zachowania poznawczo-emocjonalnego dystansu w celu świadomego kształtowania relacji pomocowej oraz dobierania odpowiednich metod pracy.

Według rekomendacji Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Rodziny asystowanie nie powinno być dyrektywnym kierowaniem, narzucaniem wymagań, ograniczeń, własnego autorytetu. Dominującymi zadaniami asystenta rodziny nie powinno być kontrolowanie postępowania rodziców poprzez niezapowiedziane wizyty, wyznaczanie im zadań do wykonywania i ich egzekwowanie. W wachlarzu metod asystenta rodziny nie powinny znaleźć się: perswazja, konfrontacja, nadzór, czyli tzw. twarde metody motywujące do zmiany. Co więcej, nawiązywanie relacji z klientem nie może być środkiem do pozyskania większej ilości informacji służących kontrolowaniu środowiska.

Pomoc w przezwyciężeniu problemów wymaga od pomagającego szacunku, partnerstwa, respektowania podmiotowości i suwerenności klienta oraz szczerości i otwartości w kontakcie z nim. Napotykane sytuacje problemowe powinny wyzwalać u asystenta podejmowanie działań niestandardowych, dopasowanych do konkretnej sytuacji, ale zgodnych z etyką humanistycznej pracy z drugim człowiekiem.

Asystent rodziny pracuje w zadaniowym czasie pracy. Umawia się zgodnie z potrzebami danej rodziny, nie rzadziej niż raz w tygodniu. Liczba rodzin, które wspiera, powinna wynosić maksymalnie 15.

Potrzebę współpracy z asystentem może zauważyć członek rodziny, pracownik socjalny, pracownicy oświaty, ochrony zdrowia, sądu, organizacji pozarządowych. Następnie przeprowadza się rozmowy z rodziną, w czasie których zostają im przedstawione rola i zadania asystenta rodziny oraz pozyskuje się zgodę rodziców na współpracę z asystentem rodziny. W przypadku przyzwolenia rodziców na współpracę pracownik socjalny składa wniosek do kierownika ośrodka pomocy społecznej o przydzielenie asystenta rodziny. Po jego pozytywnym rozpatrzeniu następuje objęcie rodziny wsparciem asystenta. Wówczas asysta rodzinna najczęściej pełni funkcję profilaktyczną, chroniącą rodzinę przed ewentualną ingerencją sądu rodzinnego w sferę władzy rodzicielskiej. Sposób ten stosowany jest również w przypadku rodzin, których dzieci wychowują się w pieczy zastępczej. Zgłoszenie o potrzebie wsparcia rodziny przez asystenta w procesie reintegracji wychodzi od samej rodziny, z powiatowego centrum pomocy rodzinie lub placówki opiekuńczo-wychowawczej. Wtedy pracownik socjalny przeprowadza wywiad środowiskowy, sprawdzając, czy rodzina chce, jest gotowa i ma możliwości pracować nad odzyskaniem dzieci. Po pozytywnym rozpatrzeniu tych trzech warunków rodzina podpisuje zgodę na współpracę z asystentem rodziny.

Drugi sposób przydzielenia asystenta rodzinie przebiega na podstawie orzeczenia sądu opiekuńczego, który może m.in. zobowiązać rodzinę do pracy z asystentem lub/i realizowania innych form pracy z nim. Wówczas asysta rodzinna służy skorygowaniu tych sfer funkcjonowania rodziców dziecka, które były powodem interwencji sądu, w tym umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej. Większość sądowych zobowiązań jest konsekwencją umieszczenia lub realnego zagrożenia umieszczeniem dziecka w pieczy zastępczej i wynika z potrzeby sprawdzenia, czy istnieją możliwości powrotu dziecka do rodziny naturalnej lub pozostawienia go w niej.

Prawo do skorzystania z asystentury rodziny mają również rodziny, które jedynie przeżywają przejściowy kryzys wynikający z rozwoju rodziny lub zdarzenia losowego. Taką sytuacją może być potrzeba wsparcia kobiety w ciąży i jej rodziny, zwłaszcza gdy kobieta jest w ciąży powikłanej bądź potrzeba koordynacji wielu usług w rodzinach z dziećmi poważnie chorymi na podstawie Ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (Dz.U. z 2016, poz. 1860). Asystent ma służyć wsparciem takiej rodzinie, aby jej trudności nie pogłębiły się i nie stały się przewlekłe.

Efektem prawidłowo prowadzonej pracy z rodziną powinny być pozostanie dziecka w rodzinie lub jego powrót do rodziców, jeżeli już zostało umieszczone poza rodziną. Potrzeba współpracy z asystentem rodziny ustaje w momencie uzyskania przez rodzinę umiejętności samodzielnego, prawidłowego wypełniania obowiązków opiekuńczo-wychowawczych, a także radzenia sobie z problemami życia codziennego. Osiągnięcie tego celu wymaga nie tylko pracy asystenta, lecz także zaangażowania w proces pomocy innych pracowników instytucji publicznych i organizacji pozarządowych.

Zdarzają się jednak sytuacje, że zdrowie oraz życie dzieci jest i będzie zagrożone w domu rodzinnym, gdyż poziom zaburzeń u rodziców jest wysoki, a oni sami nie potrafią samokrytycznie spojrzeć na swoje zachowanie, nie mają chęci i gotowości do zmiany, nie potrafią nawiązać prawidłowych więzi z dziećmi. Ich styl przywiązania w dalszym ciągu jest „pozabezpieczny". Najlepszym wyjściem dla dzieci będzie wtedy długoterminowa piecza zastępcza lub adopcja. O tym decyduje sąd, a w działania interwencyjne powinny być zaangażowane służby do tego powołane (policja, pracownicy socjalni, kuratorzy) (por. Krasiejko, 2016c, s. 26–36).

OPIS PRZEBIEGU BADAŃ ORAZ CHARAKTERYSTYKA OSÓB BADANYCH

Już z wcześniej przeprowadzonych przeze mnie badań (m.in. Krasiejko, 2013, 2015, 2016a, 2016b) wynikało, że opisany wcześniej model nie jest stosowany w całym kraju. Do czynników na to wpływających należało zbyt wiele różnorodnych zadań asystenta rodziny wpisanych do ustawy o wspieraniu rodziny, powielających się z zadaniami osób wykonujących inne zawody, też pracujących z rodzinami, w tym w obszarze ochrony

dzieci. Wśród wspomnianych czynników znalazły się także niezbyt dobrze rozwinięta współpraca pomiędzy instytucjami oraz nierozumienie roli asystenta przez władze gminy, kadrę kierowniczą i kooperantów, co skutkowało oczekiwaniem od asystentów wykonywania zadań interwencyjnych. Do tego dochodzą słabe warunki oraz biurokratyzacja pracy. Środowisko asystentów rodziny za pośrednictwem OSAR kilkakrotnie postulowało do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej zmiany w ustawie o wspieraniu rodziny. Miały one pomóc w przywróceniu unikalnej, wspierającej roli asystenta rodziny w obszarze profilaktyki, gdyż zdaniem środowiska asystent rodziny nie powinien być postrzegany jako kontroler i interwent. Nie powinien być zmuszany przez kadrę kierowniczą, by pracować według modelu dyrektywnego, prowadzić nadzór nad rodziną. Takie zadania powinny być realizowane przez inne służby, np. policjanta, kuratora sądowego. Wskazywano potrzebę podziału zadań wśród osób pracujących z rodzinami z dziećmi oraz wzmocnienia współpracy pomiędzy asystentem rodziny a organizatorem pieczy zastępczej w procesie reintegracji rodziny. Postulowano również możliwość doskonalenia zawodowego oraz polepszenie warunków pracy asystentów rodziny.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny zaniepokoił więc fakt, że w publikacji *Projektu z dnia 7 września 2021 r. ustawy o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw*[4)] nie wykorzystano żadnego z postulatów środowiska asystentów rodziny, dotyczących zmian w ustawie odnośnie do wsparcia rodziny i warunków pracy asystentów rodziny. Dlatego też przygotowując się do spotkania z przedstawicielami Ministerstwa Rodziny w dniu 14 października 2021 r., przeprowadzono badanie z wykorzystaniem ankiety, skierowane do asystentów rodziny z całej Polski.

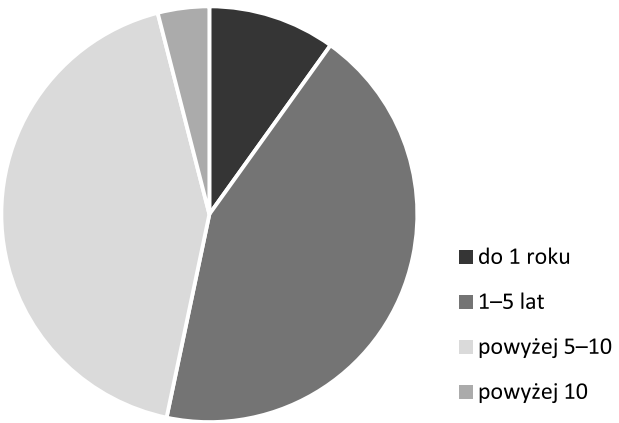
Celem badań było zebranie, poznanie i opis opinii oraz deklaracji asystentów rodziny na temat ich czynności wykonywanych z rodzinami, działań władz gminy i kadry kierowniczej ośrodków pomocy społecznej na rzecz asystentury rodziny oraz postulatów zmian w ustawie o wspieraniu rodziny.

Ze względu na ograniczenia czasowe, wynikające z krótkiego okresu między otrzymaniem zaproszenia na spotkanie a wizytą w Ministerstwie (badania trwały 6 dni, od 15 do 20.10.2021 r.), link do internetowego

[4)] https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12351101

kwestionariusza ankiety umieszczono na portalach społecznościowych dla asystentów rodziny, a następnie asystenci rodziny – użytkownicy forów na Facebooku – przekazywali go dalej metodą kuli śniegowej. Dzięki temu uniknięto rozpowszechniania kwestionariusza ankiety poprzez ośrodki pomocy społecznej, co mogłoby wpłynąć na szczerość wypowiedzi respondentów. W badaniu udział wzięło 1546 asystentów rodziny, co stanowi 40,3% wszystkich asystentów rodziny zatrudnionych w kraju. Warto podkreślić, że taka mobilizacja środowiska w popularyzacji kwestionariusza ankiety i wypełnianiu go w tak krótkim czasie świadczy o chęci skorzystania z możliwości przekazania swojego stanowiska Ministerstwu.

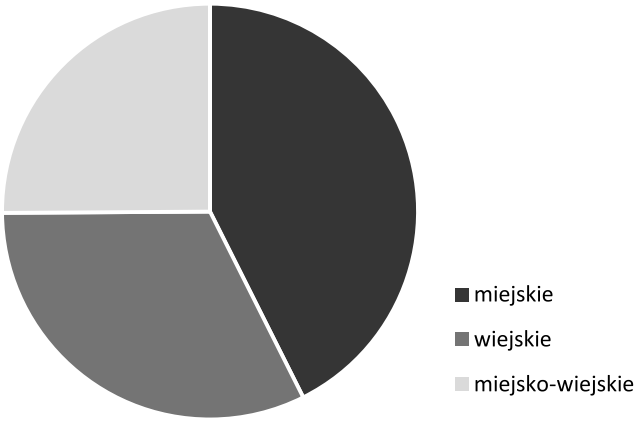
Internetowe badania poprzez platformę https://docs.google.com/forms umożliwiły automatyczne przeliczanie danych i prezentację wyników na wykresach. Na wykresach 1–3 przedstawiłam dane społeczno-demograficzne osób uczestniczących w badaniach.



Wykres 1
Staż pracy asystentów rodziny uczestniczących w badaniu – rozkład procentowy odpowiedzi respondentów

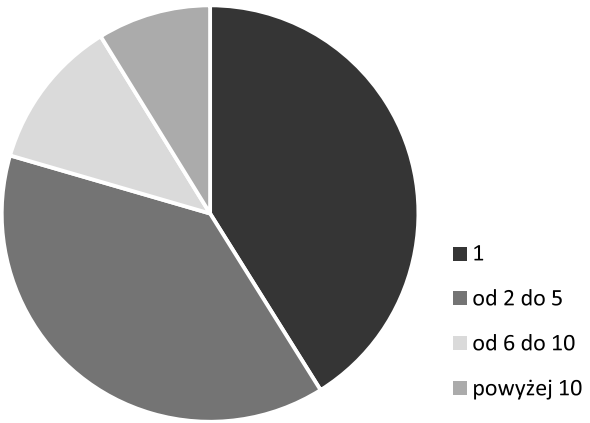
Źródło: badania własne.

W badaniu uczestniczyło 43,4% asystentów rodziny ze stażem pracy 1–5 lat, 42,7% ze stażem powyżej 5–10 lat, 9,9% badanych osób to nowi pracownicy, a 4% ci z najdłuższym doświadczeniem zawodowym, powyżej 10 lat.



Wykres 2
Środowisko pracy – rozkład procentowy odpowiedzi respondentów
Źródło: badania własne.

Asystenci rodziny biorący udział w badaniach wykonywali swą pracę w środowisku miejskim – 42,6% badanych, wiejskim – 32,3% i miejsko-wiejskim – 25,1%.



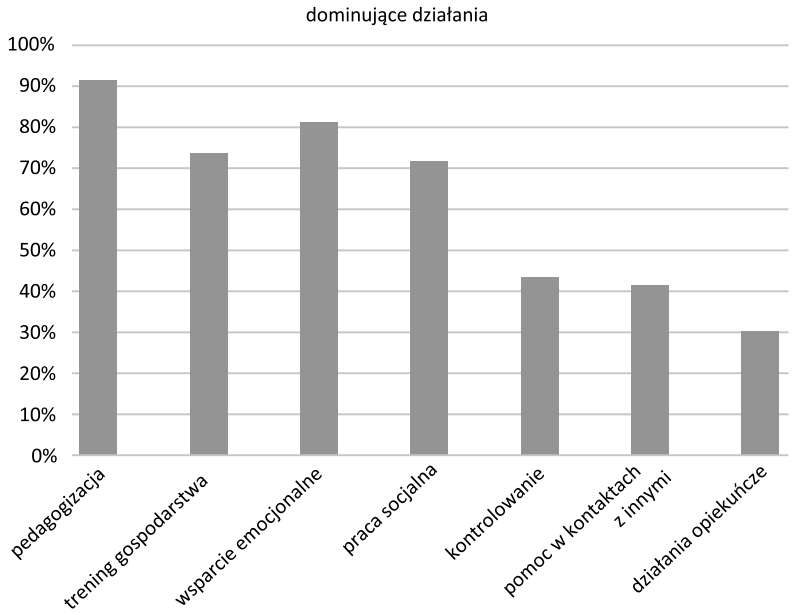
Wykres 3
Liczba asystentów rodziny zatrudnionych w instytucji, w której pracuje ankietowany – rozkład procentowy odpowiedzi respondentów
Źródło: badania własne.

Osoby uczestniczące w badaniach reprezentowały zarówno duże, jak i jednoosobowe zespoły asystenckie. Największą grupę badanych – 41,1% – stanowiły osoby w pojedynkę realizujące asystenturę rodziny w gminie. W małych zespołach 2–5-osobowych pracowało 38,4% badanych. Mniej liczne, jeśli chodzi o udział w badaniach, były duże zespoły, te 6–10-osobowe stanowiły 11,7% badanych, a te powyżej 10-osobowe 8,8%.

DOMINUJĄCE CZYNNOŚCI ASYSTENTA RODZINY

Zgodnie z pierwotną ideą asystentura rodziny to „indywidualna pomoc służąca przede wszystkim w rozwiązaniu konkretnych problemów podopiecznego, wzbudzeniu w nim wiary w swoje możliwości oraz motywowaniu do podejmowania działań do tej pory uznawanych przez niego za niemożliwe" (por. Liciński, 2008, s. 2; Krasiejko, 2010, s. 45). Jak napisałam w części teoretycznej artykułu, główną metodą pracy asystenta jest wspieranie rodziców w realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczej poprzez docenienie i wzmocnienie tego, co robić potrafią, modelowanie oraz trening nowych umiejętności, towarzyszenie w realizacji spraw na rzecz domu i rodziny lub podążanie za podopiecznym i selektywne wspieranie jego realnych, konstruktywnych dążeń. Do czynności dominujących należą pedagogizacja rodziców, wsparcie emocjonalne i instrumentalne, elementy pracy socjalnej, natomiast działania zaradcze – tak jak w każdym działaniu opartym na relacji pomocowej – są podejmowane tylko w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia. Praca asystenta z rodziną ma bazować na zasadzie podmiotowości (Ciczkowska-Giedziun, 2020, s. 285). Wypracowano niedyrektywny model pracy asystenta rodziny, oparty na tzw. miękkich metodach motywacji do zmiany. Wykorzystano do tego elementy dialogu motywującego i podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach (por. Krasiejko, 2011, 2016). Asystent rodziny, znajdując się obok osób realizujących w ramach wykonywanego zawodu działania ukierunkowane z jednej strony na wsparcie rodziny, a z drugiej na ochronę dziecka przed krzywdzeniem, powinien zgodnie z omawianym modelem zajmować miejsce pomiędzy terapeutą rodziny a pedagogiem szkolnym oraz innymi przedstawicielami oświaty (Krasiejko, 2019, s. 85–104).

Na wykresie 4 przedstawiłam dane obrazujące deklaracje badanych asystentów rodziny, dotyczące dominujących czynności, które wykonują z rodzinami.



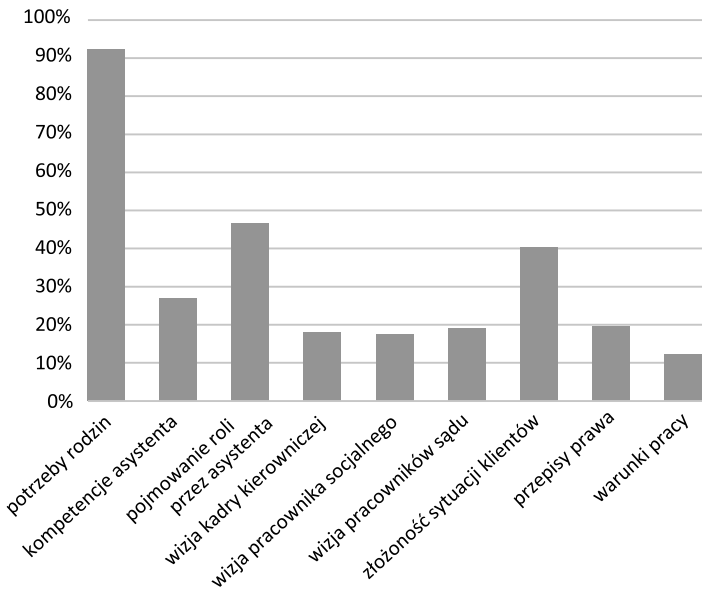
Wykres 4
Dominujące czynności asystentów rodziny wykonywane z rodziną i na jej rzecz – deklaracje badanych asystentów rodziny (możliwość wyboru czterech odpowiedzi z ośmiu zaproponowanych, dane się nie sumują)

Źródło: badania własne.

Z danych zawartych na wykresie 4 wynika, że asystenci rodziny najczęściej udzielają rodzicom porad dotyczących wychowania dzieci (91,4%), nieco rzadziej wsparcia emocjonalnego w trudnych sytuacjach życiowych (81,2%), a także przeprowadzają trening umiejętności prowadzenia gospodarstwa domowego (73,7%). Prawie 3/4 asystentów rodziny zadeklarowało, że wykonuje zadania pracownika socjalnego, polegające na pomocy rodzinom w realizacji spraw urzędowych (71,6%). Prawie połowa (43,9%) stwierdziła, że kontroluje rodziny przez niezapowiedziane wizyty, sprawdza, czy wszystko jest w porządku, czy też może rodzice są pod wpływem alkoholu, czy są awantury lub dzieci są same w domu. Praca asystenta w tych przypadkach bardziej przypomina pracę kuratora sądowego lub policjanta dzielnicowego, służby interwencyjnej, prowadzącej działania ukierunkowane na ochronę dzieci przed krzyw-

dzeniem. 30,3% badanych zadeklarowało, że prowadzi działania opiekuńcze i kontrolne wobec osób z niepełnosprawnością lub zaburzeniami psychicznymi.

Badanych zapytano, od czego przede wszystkim zależy takie rozłożenie czynności w ich pracy jako asystenta rodziny. Odpowiedzi są zamieszczone na wykresie 5.



Wykres 5
Czynniki wpływające na określone wykonywanie zadań przez asystentów rodziny (możliwość wyboru trzech odpowiedzi z 11 zaproponowanych, dane się nie sumują)
Źródło: badania własne.

Zdaniem większości (92,3%) badanych asystentów rodziny to, jakie wykonują czynności, zależy przede wszystkim od potrzeb rodzin. Mają na to wpływ także kompetencje asystentów rodziny oraz ich przekonania na temat tego, jaka jest ich rola i co należy do ich zadań (kolejno 27% i 46,6% wskazań). Dobór metod pracy zależy również od złożoności sytuacji rodzin, zwłaszcza nasilenia problemów rodziców, które uniemożliwiają samodzielne zajmowanie się dziećmi – tak uważa 40,7% badanych

asystentów rodziny. Bywa i tak, że wizja asystentury jest narzucona przez kadrę kierowniczą lub przedstawicieli innych zawodów, którzy pracują z rodziną z dziećmi – pracowników socjalnych, kuratorów sądowych, sędziów rodzinnych (po ok. 19% wskazań). To, jak wygląda asystowanie, zależy zdaniem respondentów od warunków pracy, od tego, czy są finansowane czynności pośrednie, związane np. z zakupem biletów komunikacji miejskiej czy paliwa do samochodu – tak zadeklarowało 12,2% osób. Jeśli nie ma możliwości zwrotu kosztów dojazdu do instytucji, to ograniczone jest towarzyszenie rodzinom w realizacji spraw na rzecz dzieci i całej rodziny poza miejscem zamieszkania. 19,5% badanych było zdania, że konkretne zadania wyznaczają im przepisy prawa.

Przeanalizowałam poszczególne kwestionariusze ankiety pod względem współzależności czynników wpływających na stosowanie w praktyce określonego modelu pracy: wspierająco-pedagogizującego lub kontrolno-opiekuńczego. Nieco ponad połowa asystentów rodziny zadeklarowała, że podejmuje głównie czynności pedagogiczne z elementami wsparcia psychologicznego. Zapoznali się z rekomendacjami metodycznymi dotyczącymi pracy asystentów rodziny (Krasiejko, 2016c; Krasiejko (red.), 2017) i stosują je w praktyce. Asystenci rodziny, którzy jako dominujące w swojej pracy wskazywali czynności z zakresu pedagogizacji rodziny, pomocy w realizacji spraw na rzecz domu i rodziny oraz wsparcia emocjonalnego, jako czynniki mające wpływ na ich stosowanie podawali potrzeby rodzin i nasilenie oraz sprzężenie ich trudności życiowych, swoje rozumienie, czym jest asystentura rodziny i co należy do zadań asystenta rodziny, własne kompetencje, warunki pracy umożliwiające towarzyszenie rodzinom oraz podobną wizję asystentury u kadry kierowniczej.

Blisko połowa osób badanych przyznała, że kontrolnie wchodzi do rodzin bez zapowiedzi oraz sprawdza w innych instytucjach, czy klienci zrealizowali sprawy na rzecz rodziny. Z analizy poszczególnych wypowiedzi w ankietach, również tych opisowych, wynika, że kontrolowanie środowisk przez niezapowiedziane wizyty, zwłaszcza w wieczory i weekendy, to najczęściej polecenie służbowe od kadry kierowniczej lub zalecenie pracowników socjalnych, sędziów bądź kuratorów sądowych. Za dominowanie w pracy asystenta rodziny czynności związanych z realizacją spraw urzędowych, zdaniem badanych asystentów rodziny, odpowiadają pracodawca i pracownicy socjalni, jak również niejasne przepisy prawa (art. 15.1 uowr), które sugerują możliwość przejmowania obowiązków z zakresu pracy socjalnej,

nadzoru, kontroli i interwencji od powołanych do tego osób. Asystenci rodziny, którzy chcieliby pracować zgodnie z rekomendowanym modelem wspierająco-pedagogizującym, a nie mają na to zgody kadry kierowniczej, przeżywają wiele dylematów etycznych, prowadzących do wewnętrznego rozdarcia, co kończy się nawet rezygnacją z pracy. Przyznają bowiem, że trudno jest wypracować relację z rodzicami, zdobyć ich zaufanie niezbędne do autentycznej pracy nad zmianą ich destruktywnych reakcji na trudności życiowe, gdy jest się jednocześnie kontrolerem. Kontrola, nachodzenie bez uprzedzenia, burzenie miru domowego powodują zazwyczaj dodatkowy stres, który redukowany jest przez nawykowe reakcje typu agresja, sięganie po środki psychoaktywne, oglądanie telewizji, granie, bierność.

Badania wyłoniły grupę asystentów rodziny, którzy podejmują samodzielnie – z własnej woli – więcej działań opiekuńczych i kontrolnych, gdyż uważają, że ich zadaniem jest przede wszystkim chronić dzieci przed zachowaniami destrukcyjnymi dorosłych. Ta część badanych postrzega klientów jako nieporadnych życiowo, niezdolnych do samodzielnych decyzji i prawidłowego wykonania czynności na rzecz rodziny. Jest to też reakcja asystenta rodziny na psychiczną niestabilność, nieprzewidywalność, niechęć do działań, lęk przed zmianą, brak szczerości dorosłych członków rodziny. Potwierdzają to również badania Kamińskiej-Jatczak (2021, s. 214–220). Do tego typu czynności zalicza ona m.in.:

- wyręczanie rodziny, czyli wykonywanie za nią obowiązków na rzecz domu i rodziny, zanoszenie dokumentów do urzędów, rejestrowanie do lekarzy, zapisywanie dzieci do placówek wsparcia dziennego, kontaktowanie się z wychowawcami szkolnymi w sprawach dzieci,
- „prowadzenie za rękę" – podejmowanie inicjatywy i decydowanie o tym, co jest do załatwienia i jak to zrobić, pokazywanie, instruowanie, pomoc w realizacji zaległych spraw w urzędach, pomoc w prowadzeniu gospodarstwa domowego (sprzątanie, układanie jadłospisów, gotowanie, robienie zakupów, dysponowanie pieniędzmi),
- redukcja szkód polegająca na bieżącym reagowaniu na zdarzenia toczące się w rodzinnym chaosie czy zapobieganie zagrożeniom powstającym w toku życia rodzinnego,
- interweniowanie – organizowanie bezpiecznego schronienia dla dzieci, kiedy rodzic jest pod wpływem alkoholu albo zastosował przemoc domową, opanowanie sytuacji krytycznej poprzez rozładowanie napięcia grożącego użyciem przemocy, organizowanie wsparcia profe-

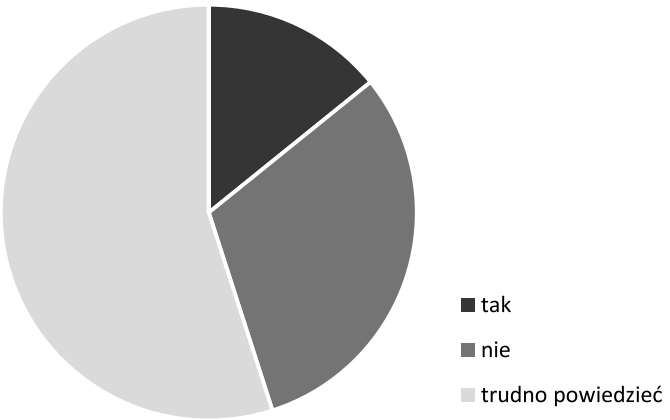
sjonalistów funkcjonujących w ramach sieci instytucjonalnej skupionej wokół rodziny,
- pilnowanie – nadzorowanie spraw dotyczących zdrowia (odbywania wizyt lekarskich, przyjmowania leków, zaszczepienia dzieci), edukacji dzieci w szkole (frekwencji, ocen, płatności), higieny osobistej i mieszkania, wydawania pieniędzy, trzeźwości,
- kierowanie z pozycji władzy organizacją i realizacją spraw porządkowych, przejmowanie inicjatywy w wychowywaniu dzieci (wydawanie poleceń, ustalanie zasad i ich egzekwowanie).

Podejmowanie przez asystentów rodziny czynności kontrolnych wynika również ze stylu życia rodziców, którzy np. trwonią środki finansowe, nie panują nad impulsami, nie wychodzą z domu, koncentrują się na potrzebach własnych i życiu intymnym z partnerem, organizują przyjęcia z użyciem środków psychoaktywnych ze znajomymi, co prowadzi do zaniedbywania potomstwa. Zdaniem badanych asystentów rodziny wielu z tych rodziców nie ma zdolności do nawiązania bezpiecznych więzi z dziećmi oraz zapewnienia im prawidłowego do rozwoju środowiska wychowawczego i asystentura rodziny została im zaproponowana zbyt późno. Kiedy jednak asystent zamiast odgrywać rolę wspierającą, jest interwentem przynoszącym dowody, że dzieci należy zabrać z rodziny, to psuje to wizerunek asystenta rodziny w gminie, gdyż stając się służbą interwencyjną, tworzy lukę w zakresie wsparcia rodziny.

WSPARCIE REALIZACJI USŁUGI ASYSTENTA RODZIN PRZEZ WŁADZE GMINY I KADRĘ KIEROWNICZĄ INSTYTUCJI

Ministerstwo przez wiele lat (od 2012 do 2019 r.) pozyskiwało środki z budżetu państwa na dofinansowywanie stanowisk asystentów rodziny. W 2012 r. powstał specjalny „Resortowy program wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2012–2013", a później „Program asystent rodziny i koordynator rodzinnej pieczy zastępczej". Pieniądze były przekazywane również na ten cel z Funduszu Pracy. Chciano pokazać włodarzom gmin, że warto przeznaczać pieniądze na zatrudnianie asystentów rodziny, gdyż są efekty ich pracy (na poziomie 30%), mniej dzieci jest zabieranych do pieczy zastępczej (oszczędność środków finansowych i kosztów społecznych).

Na wykresie 6 zobrazowano opinie asystentów rodziny, dotyczące wsparcia rozwoju asystentury rodziny przez władze gminy.



Wykres 6
Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie „Czy władze gminy wspierają rozwój asystentury rodziny?"

Źródło: badania własne.

Tylko 14,9% badanych asystentów rodziny było zdania, że władze gminy dbają o asystenturę rodziny. Jako argumenty potwierdzające starania władz gmin badani podawali utrzymanie stanowiska asystenta rodziny, udostępnienie bazy lokalowej, znalezienie środków finansowych w momencie zaprzestania dofinansowań z budżetu państwa.

Przykładowe wypowiedzi:

W budżecie gminy są zabezpieczane środki finansowe na wynagrodzenia dla asystentów, jak również na szkolenia, w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Mamy możliwość prowadzenia Klubu dla Rodzin, co pomaga im rozwijać się społecznie. Finansowane jest to z budżetu gminy.

32,4% respondentów przyznało, że w gminie, w której pracują, jej władze nie sprzyjają rozwojowi asystentury. Jako argumenty przytaczane były: niskie środki finansowe przeznaczone na pensje asystentów rodziny, likwidacja stanowisk pracy ze względu na ograniczenie środków finansowych, brak współpracy multiprofesjonalnej, mała liczba instytucji i usług wspierających rodziny z dziećmi.

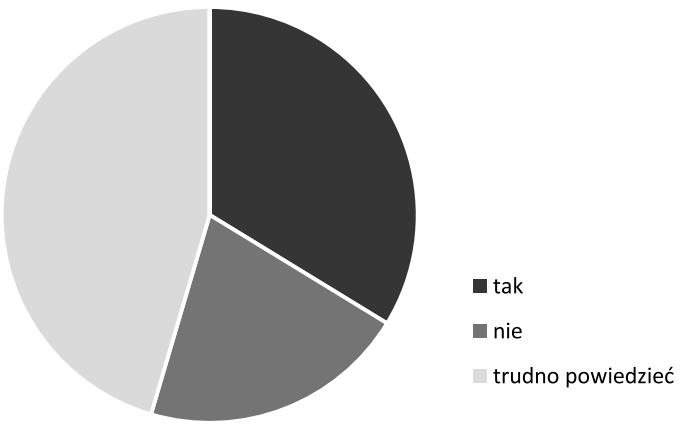
Przykładowe wypowiedzi:

Zatrudniony jest tylko jeden asystent na całą gminę, chociaż potrzeb jest dużo więcej. Czasem na siłę utrzymujemy rodziny w całości tylko po to, żeby gmina nie miała kosztów utrzymania dziecka w domu dziecka. Gmina nie zwiększa środków przekazywanych na wynagrodzenie asystenta rodziny.

Brak zainteresowania władz aktualnie kiepską sytuacją asystentury. Pomimo kierowanych pism do władz miasta, niskie wynagrodzenia, brak dodatku terenowego. Duża rotacja pracowników. Z powodu deficytu asystentów przemęczenie i wypalenie tych, co zostali. Nadmiar pracy w ramach zastępstw (po 16–18 rodzin).

Wykorzystuję własny samochód, ryczałt jest na niskim poziomie. Pomimo wyższego wykształcenia, płaca jest najniższa w gminie.

Z wypowiedzi respondentów wynika, że nie ma w gminach wystarczających środków na pracę z rodzinami z dziećmi, w tym na finansowanie zarówno stanowisk asystentów rodziny, jak i stanowisk kuratorów sądowych. Sądy swoje braki kadrowe do realizacji zadań z zakresu nadzoru nad rodzinami wypełniają poprzez zlecanie ich ośrodkom pomocy społecznej. Natomiast kadra kierownicza ośrodków pomocy społecznej, obawiając się, że nie są wykonywane zadania z zakresu ochrony dzieci, oczekuje ich od asystentów rodziny.



Wykres 7
Rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie „Czy kadra kierownicza instytucji zatrudniającej asystenta rodziny wspiera rozwój asystentury rodziny?"

Źródło: badania własne.

Przykład wypowiedzi:

Uważam, że nie jesteśmy doceniani i wspierani przez gminę. Sądy traktują nas jak kuratorów do nadzoru rodzin i pojawiają się coraz częściej postanowienia „ograniczenie władzy rodzicielskiej poprzez współpracę z asystentem rodziny".

Wykres 7 przedstawia opinie asystentów rodziny dotyczące wsparcia rozwoju asystentury rodziny przez kadrę kierowniczą ośrodków pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, zespołów placówek wsparcia dziennego, centrów wsparcia rodziny, centrów usług społecznych, czyli miejsc, gdzie zatrudnieni są asystenci rodziny.

33,5% badanych asystentów rodziny było zdania, że kadra kierownicza wspiera ich rozwój zawodowy i dba o warunki pracy. Wśród działań wzmacniających asystenturę w instytucji badani asystenci rodziny wymieniali: szkolenia, superwizje, wsparcie merytoryczne i emocjonalne w trudnych sytuacjach z rodzinami, prawidłową organizację pracy asystenta rodziny, dodatkowe projekty innowacyjne dające możliwości finansowania zajęć dla dzieci i całych rodzin, dbałość o współpracę multiprofesjonalną. Obrazują to przykładowe wypowiedzi:

Każda rodzina zwracająca się o pomoc asystenta rodziny, otrzyma ją. Na stanowisku zatrudnionych jest 6 osób, gdy ktoś odchodzi z pracy, bądź idzie na urlop macierzyński poszukuje się kolejnej osoby. Warunki pracy asystenta są zbliżone do warunków pracowników socjalnych (poza dodatkowym urlopem i dodatkiem terenowym) – otrzymują premie i nagrody, korzystają z samochodu służbowego, mają swoje stanowisko pracy w OPS.

Mamy stworzony zespół, swojego kierownika. Kierownictwo stara się, abyśmy mieli podobne warunki pracy do pracowników socjalnych, mamy stabilne etaty.

Kierownik OPS-u zawsze stoi w gotowości, aby wspierać i pomagać asystentowi, zawsze służy radą. Dba także, aby asystent brał udział w szkoleniach.

Dyrektor Placówki Wsparcia Dziennego jest zorientowana w sprawach rodzin, pozostaje w stałym kontakcie z asystentami, organizuje co dwutygodniowe spotkania, superwizje i szkolenia, motywuje do podnoszenia kwalifikacji w postaci studiów podyplomowych i szkoleń zewnętrznych. Była inicjatorem grupy wsparcia dla pracowników PWD, które odbywają się do dzisiaj. Pomaga merytorycznie. Wspiera.

Praca z rodziną odbywa się przy ścisłej współpracy jednostek pracujących z rodzinami, a także własnych poprzez współpracę z pracownikami ośrodka oraz szerokie wsparcie ze strony kadry kierowniczej. Możliwe są wówczas takie działania pomocowe, których zadaniem jest wszechstronny wachlarz pomocy rodzinie przeżywającej trudności.

Wspierany jest rozwój asystentury poprzez wprowadzanie innowacji, dodatkowych zajęć dla rodzin oraz pracę asystentów metodą skoncentrowaną na rozwiązaniach.

Pani kierownik zawsze interesuje się moją pracą. Zdarzyło się, że poprosiłam ją kilkukrotnie, aby pojechała ze mną do rodziny to nigdy nie odmówiła.

Służą radą, jestem bardzo dobrze traktowana np. tak jak wszyscy pracownicy otrzymuję odzieżówkę, środki czystości, nagrody z okazji Dnia Pracownika.

Asystenci rodziny bardzo często porównują swoje warunki pracy z warunkami pracowników socjalnych, swoich kolegów, często siedzących w tym samym pokoju i również wykonujących pracę terenową. I jedni, i drudzy mają zazębiający się zakres obowiązków w obszarze wsparcia rodziny w rozwiązywaniu różnych problemów życia codziennego, jednak pracują na podstawie innych ustaw. Ustawa o pomocy społecznej gwarantuje pracownikom socjalnym dodatek terenowy, ryczałt za paliwo, superwizję i dodatkowy urlop, czego w przypadku asystentów nie przewiduje ustawa o wspieraniu rodziny. Jeśli pensje i warunki pracy obu specjalistów są zbliżone, asystenci mają poczucie docenienia i zadowolenia.

Odmiennego zdania co do wsparcia przełożonych było 20,9% badanych. Jako argumenty przytaczane były najczęściej: nadmiar biurokracji, brak środków na pokrycie kosztów dojazdów do rodzin i na pomoce do pracy pedagogicznej, brak miejsca do pracy biurowej. Asystenci rodziny wyrażali żal lub złość na przełożonych, że nie starają się o lepsze warunki do wykonywania ich pracy, a nawet nie ufają im, przesadnie kontrolując, co pokazują dalsze wypowiedzi:

Kierownictwo nie dba o pracowników. Nie stara się o lepsze warunki. Wręcz dokłada mi obowiązków. Skończyłam terapię rodzin i pierwszy stopień TSR – to może grupy wsparcia? jednak na dotychczasowych warun-

kach, czyli pół etatu i przy tej samej pensji – 1080 zł. Kolejne szkolenia za własne pieniądze to więcej obowiązków od kierownictwa. Brak docenienia, bez poszanowania godności zawodu.

Duży nacisk kładzie się na poprawność dokumentów. Jest u nas takie określenie „jeśli masz wybrać między kontaktem z klientem, a dokumentem, wybierz robienie dokumentów".

Brak dodatków terenowych, brak dodatków specjalnych. Brak dodatkowego urlopu, brak odpowiedniej wysokości zwrotów za paliwo. Brak szkoleń. Coraz więcej dokumentów do wypełniania, a zapomina się o tym, że naszym zadaniem jest wsparcie i pomoc asystenta rodzinie a nie wypełnianie nadmiernej ilości dokumentacji.

Dyrekcja nie traktuje nas poważnie, oczekują rozliczania naszego czasu pracy, dzwonią do naszych klientów i sprawdzają ile czasu tam spędzamy i o czym rozmawiamy. Permanentnie wrzucają do wykonania obowiązki z innych działów. Traktują nas jakbyśmy nic nie robili, przez co w dobie pandemii pilnowaliśmy drzwi wejściowych i obsługiwaliśmy petentów.

Ponadto badani skarżyli się na brak podziału zadań pomiędzy asystentem rodziny i pracownikiem socjalnym, co skutkuje wykonywaniem pracy socjalnej w rodzinach asystenckich, kosztem pedagogizacji. Żalili się na niezrozumienie ich roli, wymuszanie kontrolowania rodzin – „traktowanie jak szpiega". Obrazują to przykładowe wypowiedzi:

W pracy w Ośrodku narzuca się asystentom wykonywanie obowiązków pracownika socjalnego. Gdy asystent rodziny jest w środowisku to pracuje w nim sam. Nie ma żadnego wsparcia w pracowniku socjalnym, wykonuje jego obowiązki. Nie da się tego zmienić od lat, mimo iż praca z rodzinami na przestrzeni lat jest cięższa.

Od asystenta rodziny oczekuje się, żeby był opiekunką, policjantem rodziny. Zamiast realnego wsparcia rodziny oczekuje się od nas kontroli. Kierownik i pracownicy socjalni narzucają asystentom, jak mają pracować, oczekując natychmiastowych efektów. Asystentura to praca z ludźmi, wymaga czasu i cierpliwości.

Dyrekcja mojego OPS traktowała asystenta jak „donosiciela", kazała nadzorować, kontrolować rodziny i donosić o każdym potknięciu.

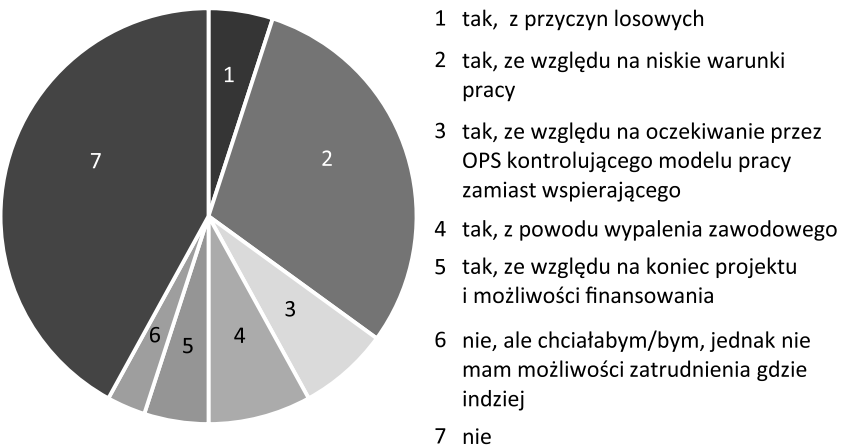
Asystenci, zwłaszcza ci pracujący na umowę cywilnoprawną, nie czują się częścią zespołu pracowniczego. Twierdzą, że zapomina się o nich przy różnych działaniach grupowych, kierowaniu na szkolenia lub w przypadku nagród lub dodatków do pensji. Przykłady wypowiedzi:

AR pomijany jest w zebraniach, ważnych wydarzeniach, superwizji, traktowany jako najniższy w strukturze ośrodka.

W związku z moją wypłatą tj. najniższa krajowa można śmiało stwierdzić, iż władze nie robią nic dla asystenta rodziny. Nikomu też nie przeszkadza to, że na tym stanowisku bardzo często dochodzi do zmiany pracownika.

Kierownik OPS nie chce zatrudnić asystenta na umowę o pracę, tylko cały czas jest umowa zlecenie, nie chce wyrażać zgody na udział asystenta w szkoleniach.

Kierownik nie wnioskował o mój dodatek z Ministerstwa, ani nie dostałam nagrody rocznej, jak pozostali pracownicy, również sprzątaczki.



Wykres 8
Zmiany kadrowe w zakresie asystentury rodziny w instytucjach je zatrudniających – rozkład procentowy odpowiedzi na pytanie: „Czy w instytucji, w której Pan/Pani pracuje, jest duża fluktuacja kadr, tj. czy asystenci często się zwalniają?"

Źródło: badania własne.

Takie traktowanie przez przełożonych odbiera radość z pomagania rodzinom, prowadzi do spadku motywacji do pracy, napięć pomiędzy rozumieniem swojej roli zawodowej a oczekiwaniami kierownictwa, a nawet do wypalenia zawodowego.

Wobec tego spytałam respondentów o fluktuację kadr asystenckich w instytucjach, gdzie pracują. Wyniki tej części badania są niepokojące. Zmiany kadrowe to koszty nie tylko finansowe, polegające na konieczności przeszkolenia kolejnego pracownika, lecz także społeczne: zrywanie relacji asystenckich z rodzinami, brak kontynuacji wsparcia rodzin z dziećmi.

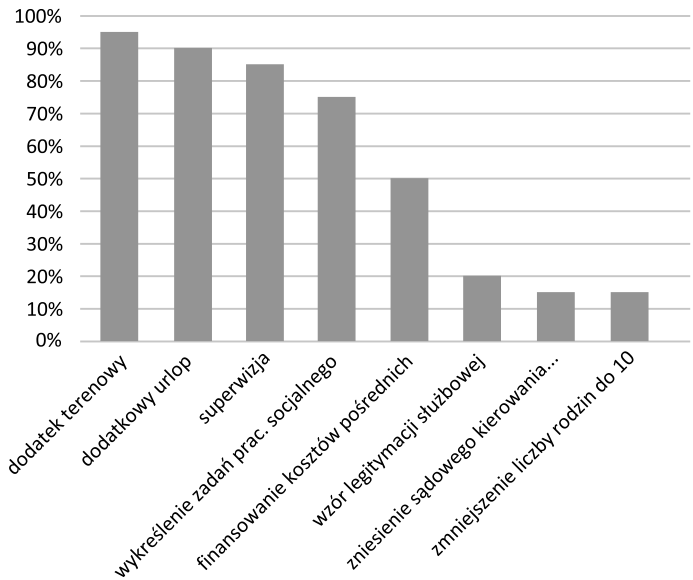
W ponad połowie instytucji dochodzi do zwolnień asystentów rodziny. Najczęstszą przyczyną są niesatysfakcjonujące warunki pracy.

POSTULATY ZMIAN W USTAWIE O WSPIERANIU RODZINY

Działania asystenckie powinny być wspierane przez władze samorządowe. Jak pokazały wcześniejsze opinie i deklaracje badanych asystentów, niestety w wielu regionach kraju nie mogą na nie liczyć. Dlatego też badani asystenci rodziny mają nadzieję na zmiany na poziomie centralnym. Ostatnia część kwestionariusza ankiety dotyczyła postulatów zmian w ustawie o wspieraniu rodziny. Pytanie ankiety było otwarte, nie chciano nic sugerować osobom badanym. Na wykresie 9 przedstawione są najczęstsze odpowiedzi.

Badani asystenci rodziny potwierdzili zgłoszoną już kilkakrotnie Ministerstwu potrzebę poprawy warunków pracy oraz zmian w ustawie mogących mieć wpływ na właściwe, zgodne z pierwotną ideą rozumienie asystentury rodziny przez kadrę kierowniczą i kooperantów, co z kolei poskutkowałoby wykreśleniem niektórych obecnych zadań asystenta rodziny, dotyczących interwencji.

Asystenci rodziny postulują o zrównanie ich jako pracowników pracujących w środowisku z pracownikami socjalnymi pod względem warunków pracy poprzez zagwarantowanie im przez zapis w ustawie otrzymywania dodatku terenowego i dodatkowego urlopu (95% i 90% wskazań), a jednocześnie o rozdzielenie ich zadań poprzez wykreślenie z art. 15.1 ustawy o wspieraniu rodziny tych, które powinien wykonywać pracownik socjalny – rozwiązywanie problemów socjalnych, zadania interwencyjne, aktywizacja zawodowa (75% wskazań). Asystenci rodziny przypomnieli o potrzebie wzoru legitymacji służbowej (20% badanych).



Wykres 9
Postulaty asystentów rodziny dotyczące zmian w ustawie o wspieraniu rodziny
Źródło: badania własne.

Badani asystenci rodziny (86% respondentów) wnioskowali też o uwzględnienie w ustawie o wspieraniu rodziny zapisu gwarantującego im superwizję. Jak pokazano wcześniej, wielu z asystentów rodziny rezygnuje z pracy lub obniża jakość jej wykonywania z powodu wypalenia zawodowego. Działania z rodzinami z wieloma problemami wymagają refleksji zarówno przed działaniem, w jego trakcie, jak i po nim. Są wyczerpujące emocjonalnie ze względu na występujące dylematy etyczne i dużą odpowiedzialność.

Część asystentów rodziny (17%) postulowała o zmniejszenie liczby rodzin do 10. Z danych zebranych przez MRiPS wynika, że średnio asystenci rodziny pracują z dziewięcioma rodzinami, jednak są miejsca w kraju, gdzie mają pełną liczbę 15 rodzin plus rodziny w monitoringu, co uniemożliwia towarzyszenie rodzinom w różnych czynnościach dnia codziennego i pedagogizację ze względu na brak czasu.

Była również grupa asystentów rodziny (17%), która wskazywała na potrzebę zniesienia sądowego kierowania rodzin do asystentury rodziny. Zdaniem asystentów rodziny zazwyczaj dzieje się tak w przypadkach, gdy

powinna już nastąpić zmiana zarządzeń opiekuńczych. Rodzice ci nie chcą współpracować z asystentem. Często praca jest pozorowana, sąd nie uchyla kontynuacji asystentury rodziny mimo negatywnych opinii płynących z OPS-u, a dzieci dalej są zaniedbywane.

Przykładowe wypowiedzi:

Dodatek terenowy, dodatkowy urlop, jasna ścieżka awansu zawodowego, zwiększenie prestiżu zawodu, jasno określony podział zadań asystenta i pracownika socjalnego.

Wykreślenie funkcji interwencyjnej, legitymacja AR, dodatek terenowy, urlop dodatkowy, możliwość awansu na starszego asystenta.

Poprawa warunków finansowych. Przyznanie dodatku terenowego, bo przecież asystent pracuje głównie w terenie. Przyznanie dodatkowego urlopu. Traktowanie zawodu asystenta na równi z pracownikami socjalnymi. Zawód potrzebny i z potencjałem, jednak z takim podejściem władz rządowych i samorządowych do asystentów, zawód skazany na wymarcie, gdyż brakuje chętnych do jego wykonywania. Asystenci są najbardziej niedocenionym zawodem.

PODSUMOWANIE

Wielu z asystentów rodziny w pytaniach otwartych wskazywało na użyteczność swojej pracy dla polskich rodzin. Twierdzili oni, że posiadają kompetencje do wykonywania tego zawodu, jest to ich zamiłowanie, związane z osobistymi wartościami i chęcią pomocy innym. Pisali o pracy z rodzinami jako pasji. Niestety niski prestiż zawodu w środowisku pracy, nieadekwatne do złożoności i trudności zadań oraz posiadanych kompetencji niskie zarobki, trudne warunki organizacyjne, niewielka liczba lub brak usług edukacyjnych, sportowo-rekreacyjnych, terapeutycznych oraz rehabilitacyjnych dla rodzin w środowisku lokalnym, wymagania tworzenia obszernej dokumentacji, zmuszanie do wykonywania zadań służb interwencyjnych, nadodpowiedzialność za bezpieczeństwo rodzin i dzieci wynikająca z samotności w realizacji wszelkich zadań systemu prowadzą do rozgoryczenia i wypalenia zawodowego. Asystenci rodziny przeżywają wiele napięć ze względu na rozbieżne oczekiwania względem ich pracy oraz brak narzędzi do skutecznego wspierania rodzin, m.in. nie dostają zwrotu kosztów za bilety na autobus (np. gdy muszą dojechać do poradni, by towarzyszyć rodzinie podczas wizyty),

muszą też mierzyć się z długimi kolejkami oczekiwania na usługi terapeutyczne, społeczne czy zdrowotne. Wbrew pozorom 15 rodzin z kilkorgiem dzieci i wieloma potrzebami to dużo. Aby rozpoznać oczekiwania każdego z członków rodziny, wzmocnić ich mocne strony i nauczyć tego, czego nie potrafią, potrzeba czasu i możliwości pracy małymi etapami, a także dostępu do zasobów instytucji działających w ramach innych resortów. Praca asystentów rodziny jest szczególnie trudna w środowisku wiejskim, gdzie pracuje on samotnie, na terenie, gdzie dojazd do innych specjalistów jest utrudniony.

Postulowane przez biorących udział w badaniu asystentów rodziny zmiany w ustawie o wspieraniu rodziny pozwoliłyby na polepszenie warunków ich pracy, co wiąże się z podniesieniem jakości wykonywania przez nich zadań zawodowych, lepszym wsparciem rodzin, rozwojem zawodowym pracowników, stabilizacją życiową i zatrudnienia, zapobieganiem wypaleniu zawodowemu, zatrzymaniem dużej obecnie fluktuacji kadr. Głównym powodem mobilizacji środowiska asystentów rodziny do wypełniania i przekazywania sobie linku do kwestionariusza ankiety, by zebrać jak największą liczbę głosów w czasie sześciu dni, była ich potrzeba bycia wysłuchanym przez Ministerstwo, wskazania zmian, jakie należałoby wprowadzić w ustawie. Niektóre z tych zmian wymagają szerszych konsultacji pracowników Departamentu Polityki Rodzinnej, obejmujących oszacowanie kosztów oraz sprawdzenie możliwości finansowych do ich wdrożenia. Pierwszym krokiem w kierunku wsparcia asystentów rodziny przez Ministerstwo było ogłoszenie tydzień po spotkaniu w Ministerstwie *Programu asystent rodziny na rok 2021*[5)], który polegał na dofinansowaniu dodatku do wynagrodzenia asystentów rodziny w wysokości 2000 zł brutto na etat.

Do rekomendowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny działań na rzecz rozwoju asystentury na poziomie centralnym i samorządowym należą:

– kontynuacja resortowego programu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz jego ogłaszanie w styczniu danego roku – bez wsparcia finansowego z poziomu centralnego dochodzi do likwidacji lub niskiego finansowania stanowisk dla asystentów rodziny, określenie w nim wysokości pensji dla asystentów powyżej najniższej krajo-

[5)] https://www.gov.pl/web/rodzina/ogloszenie-programu-asystent-rodziny-na-rok-2021 (dostęp: 10.03.2022)

wej w zależności od stanowiska – młodszy i z 5-letnim stażem pracy starszy asystent rodziny,
- prowadzenie przez regionalne ośrodki polityki społecznej szkoleń dla kadry kierowniczej ośrodków pomocy społecznej i instytucji współpracujących z zakresu kooperacji międzyresortowej na rzecz rodzin z dziećmi i roli oraz zadań asystenta rodziny w ujęciu modelu wspierająco-pedagogizującego,
- dalsze popularyzowanie pracy socjalno-wychowawczej opartej na idei *empowerment* oraz szkolenia pracowników i kadry kierowniczej z zakresu takich podejść jak: dialog motywujący, podejście skoncentrowane na rozwiązaniach, terapia narracyjna, podejście systemowe i ekologiczne,
- umieszczenie w ustawie o wspieraniu rodziny zapisu o obowiązku pracodawcy zagwarantowania asystentom rodziny i koordynatorom zespołu asysty rodzinnej korzystania z superwizji pracy socjalno-wychowawczej i terapeutycznej z rodziną w wymiarze minimum raz w miesiącu, prowadzonej przez superwizora zewnętrznego, przy czym zakres treści superwizji, jej formę i metody oraz to, kto będzie superwizorem, ustalałby pracodawca asystenta rodziny w konsultacji z nim,
- zmniejszenie liczby rodzin, z którymi jeden asystent rodziny może w tym samym czasie prowadzić pracę, do dziesięciu, łącznie z rodzinami będącymi w monitoringu,
- zmiana zakresu zadań asystenta rodziny w art. 15 ustawy na takie, które stricte dotyczyłyby wsparcia oraz pedagogizacji, tj.:
  - opracowanie i realizacja planu pracy z rodziną we współpracy z członkami rodziny i w konsultacji z pracownikiem socjalnym, o którym mowa w art. 11 ust. 1;
  - opracowanie, we współpracy z członkami rodziny i koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej, planu pracy z rodziną, który jest skoordynowany z planem pomocy dziecku umieszczonemu w pieczy zastępczej;
  - pedagogizacja rodziców, dotycząca prawidłowego wychowania i opieki nad dziećmi;
  - koordynacja specjalistycznego poradnictwa rodzinnego: pedagogicznego, psychologicznego, prawnego, w tym realizacja zadań określonych w ustawie z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (Dz.U., poz. 1860);

- motywowanie do udziału w zajęciach grupowych dla rodziców, mających na celu kształtowanie prawidłowych wzorców rodzicielskich i umiejętności psychospołecznych;
- udzielanie wsparcia dzieciom, w szczególności poprzez prowadzenie działań wspomagających rozwój, reedukacyjnych i wychowawczo-motywujących;
- udzielanie pomocy rodzinom w poprawie ich sytuacji życiowej, w tym w zdobywaniu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego;
- pomoc w rozwiązywaniu konfliktów;
- wspieranie aktywności społecznej rodzin;
- motywowanie członków rodzin do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- podejmowanie działań wspierających i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin;
- prowadzenie dokumentacji dotyczącej pracy z rodziną;
- dokonywanie okresowej oceny sytuacji rodziny, nie rzadziej niż co pół roku, i przekazywanie tej oceny podmiotowi, o którym mowa w art. 17 ust. 1;
- monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu pracy z rodziną ze względu na osiągnięte cele;
- sporządzanie, na wniosek sądu, opinii o rodzinie i jej członkach;
- współpraca z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny;
- współpraca z zespołem interdyscyplinarnym lub grupą roboczą, o których mowa w art. 9a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1390), lub innymi podmiotami, których pomoc przy wykonywaniu zadań uzna za niezbędną,

– dopisanie do któregoś artykułu ustawy o wspieraniu rodziny praw pracowniczych dla asystentów rodziny, dotyczących przysługiwania zwrotu kosztów przejazdów do miejsc wykonywania czynności zawodowych, w tym miejsca zamieszkania rodziny, w formie nieopodatkowanego ryczałtu, przysługiwania dodatkowych dni roboczych jako urlopu wypoczynkowego, dodatku za pracę w terenie, zwrotu

kosztów szkoleń i superwizji w zakresie pracy socjalno-wychowawczej i terapeutycznej z rodziną oraz prawa do otrzymywania nagród za wybitne osiągnięcia i innowacyjne rozwiązania w pracy z rodzinami,
- zmniejszenie biurokracji przez ośrodki pomocy społecznej do dokumentów wymaganych w ustawie o wspieraniu rodziny, tj. planu pracy i oceny okresowej, co zagwarantuje więcej czasu na bezpośrednią pracę z klientami,
- tworzenie lokalnych partnerstw pomiędzy instytucjami wspierającymi rodziny z dziećmi w danej gminie, rozwój usług dla rodzin z dziećmi oraz konstruowanie lokalnych koszyków usług,
- prowadzenie w ośrodkach pomocy społecznej spotkań multiprofesjonalnych z udziałem rodziny, zwłaszcza w szczególnie trudnych przypadkach, tworzenie w czasie ich trwania wspólnie z rodzinami i kooperantami indywidualnych koszyków usług dla danej rodziny,
- prowadzenie programów „odzyskać dziecko" – zwiększenie współpracy między gminą a powiatem na rzecz reintegracji rodzin lub uregulowania sytuacji dzieci poprzez skierowanie do długoterminowej pieczy zastępczej lub adopcji w terminie krótszym niż 18 miesięcy,
- w celu wzmocnienia rodzin i pracowników oraz ich wzajemnej współpracy w duchu *empowerment* warto wykorzystać doświadczenia pilotażowych programów, dotyczących modeli kooperacji dla środowisk wielkomiejskich, miejsko-wiejskich i wiejskich.

BIBLIOGRAFIA

Bernaś, M., Trojanowski, P., Tworek, I. (2014). *Problemy wdrożeniowe asystencji rodzinnej w świetle deklaracji i opinii jej adeptów i ich opiekunów*. Wrocław: Fundacja In Posterum.

Ciczkowska-Giedziun, M. (2020). *Podmiotowość w pracy socjalno-wychowawczej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Informacja Rady Ministrów o realizacji w latach 2012–2020 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. https://www.gov.pl/web/rodzina/sprawozdania-z-realizacji-ustawy (dostęp: 12.10.2021).

Kamińska-Jatczak, I. (2021). *Aktywność asystentów rodziny*. Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Krasiejko, I. (2010). *Metodyka działania asystenta rodziny*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.

Krasiejko, I. (2011). *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.

Krasiejko, I. (2013). *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
Krasiejko, I. (2015). Pedagogiczne aspekty pracy asystenta rodziny. W: E. Kantowicz, M. Ciczkowska-Giedziun, L. Willan-Horla (red.), *Wielowymiarowość wsparcia we współczesnej rodzinie polskiej*. Olsztyn: Wydawnictwo UW-M.
Krasiejko, I. (2016a). Asystenci rodziny zatrudnieni na umowę zlecenia jako prekariusze – zagrożenia dla profesjonalizacji nowego zawodu. *Polityka Społeczna*, *1*, 19–27.
Krasiejko, I. (2016b). Asystent rodziny – towarzysz czy interwent? *Praca Socjalna*, *2*, 86–101.
Krasiejko, I. (2016c). *Asystentura rodziny. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne*. Warszawa: Wydawnictwo MRiPS.
Krasiejko, I. (red.). (2017). *Asystentura rodziny w zakresie wsparcia kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem". Rekomendacje metodyczne i organizacyjne*. Warszawa: Wydawnictwo MRiPS.
Krasiejko, I. (2019). *Rodzina z dziećmi. Rodzina dysfunkcyjna*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
Krasiejko, I. (red.). (2020). Ogólnopolskie Zloty Asystentów Rodziny jako forum wymiany doświadczeń oraz szkolenia kadr systemu wsparcia rodziny. *Praca Socjalna*, *5*, 7–21.
Liciński, M. (2008). *Asysta rodzinna*. Pobrane z: http://www.frs.pl/docs/Asysta_rodzinna_-_M_Licinski.pdf (dostęp: 22.10.2021).
Modele kooperacji. Księga rekomendacyjna. Rzeszów–Toruń–Katowice: Wydawnictwo ROPS Rzeszów.
Szpunar, M. (2020). Balansowanie w roli zawodowej asystenta rodziny – od zdystansowanej troski do potrzasku instytucjonalnego. *Praca Socjalna*, *5*, 59–78.
Trawkowska, D. (2020). Od buntu „elit" do buntu „wiedzy". Co mówi o innowacji i rutynie w pracy socjalnej pojawienie się asystentury rodziny w pomocy społecznej? *Problemy Polityki Społecznej*, *49*(2).
Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2011, nr 149, poz. 887 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem" (Dz.U. z 2016, poz. 1860).
https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12351101 (dostęp: 20.10.2021).
https://www.gov.pl/web/rodzina/ogloszenie-programu-asystent-rodziny-na-rok-2021 (dostęp: 10.03.2022).

IMPLEMENTATION OF FAMILY ASSISTANTSHIPS AND PROPOSALS FOR CHANGES TO THE THE FAMILY SUPPORTING ACT – THE PERSPECTIVE OF FAMILY ASSISTANTS

ABSTRACT

Work with families with children in the form of family assistantships has been carried out in Poland for over 10 years. According to the original concept, the family assistant was to effectively support parents in the implementation of the caring and educational function by applying the empowerment idea.

The research presented in this article was carried out by me in connection with public consultations of the ministerial draft of September 7, 2021, the act amending the act on supporting the family and the foster care system.

The aim of the research was to collect, learn and describe the opinions and declarations of family assistants on their activities with families, the activities of commune authorities and managers of social welfare centers for family assistantships and postulates to change the professional environment in the Act on Family Support. Their effect is to be greater awareness of the current state of family assistantships in Poland and the improvement of working conditions for family assistants through changes in the above-mentioned the act, which should translate into an increase in the quality of work with families with children.

KEYWORDS: work with family, family assistantship