BIULETYN INFORMACYJNY

OBSERWATORIUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

1 /2013

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej

Wydawca:
Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej
Wydział ds. Badań Społecznych – Obserwatorium Integracji Społecznej
ul. Nowogrodzka 62A
02-002 Warszawa
tel. 22 622 42 32
faks: 22 622 47 32
e-mail: mcps@mazovia.pl
www.mcps.mazovia.pl

Wydanie współfinansowane przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt okładki, opracowanie graficzne,
skład komputerowy i druk:
Centrum Usług Wspólnych
ul. Powsińska 69/71
02-903 Warszawa
www.cuw.gov.pl

Warszawa 2013

Nakład 1000 egzemplarzy

ISSN 2083-8883

Wydział ds. Badań Społecznych – Obserwatorium Integracji Społecznej zastrzega sobie prawo do redagowania stylistycznego i skracania nadesłanych tekstów oraz wyboru nadesłanych zdjęć

Słowo wstępne

Przekazujemy Państwu pierwszy w 2013 roku numer Biuletynu Informacyjnego Obserwatorium Integracji Społecznej. Czasopismo jest wydawane w ramach Projektu systemowego 1.16 Koordynacja na rzecz aktywnej integracji – Priorytet I Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.2 Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowanego przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej na podstawie umowy zawartej pomiędzy Samorządem Województwa Mazowieckiego i Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – jednostki podległej Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej.

Bieżący numer biuletynu zawiera informacje dotyczące asystentury rodzinnej – nowej, wprowadzonej od początku 2012 roku formy pracy z rodziną przeżywającą trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej. Dotychczasowy okres funkcjonowania asysty rodzinnej, pozwala już odnieść się do niej zarówno w kontekście teorii społecznych, które w biuletynie zostały zaprezentowane przez profesora dr hab. Piotra Sałustowicza w artykule pt. **„Co wiemy o potrzebach pomocy i wsparcia rodziny?”**, jak też w działaniu praktycznym. Publikujemy w nim bowiem wypowiedzi osób działających w obszarze pieczy zastępczej, które stanowią ważną informację na temat społecznego odbioru pierwszych efektów pracy asystentów rodziny. Opinie osób działających w tym obszarze pomocy społecznej prezentujemy w artykule pt. **„Wspieranie rodziny i system pieczy zastępczej – po 15 miesiącach obowiązywania nowej ustawy”** zamieszczonym w drugiej części biuletynu.

Podstawowym jednak źródłem informacji na temat funkcjonowania asystentury rodzinnej na Mazowszu jest raport z badania pt. **„Ocena stanu realizacji zadań gminy w zakresie funkcjonowania asystenta rodziny oraz modelu pracy asystenta rodziny z uwzględnieniem specyfiki miast i gmin województwa mazowieckiego”.** Badanie to zostało przeprowadzone w 2012 roku na zlecenie Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej. Pozwoliło ono poznać zakres i sposób realizacji na Mazowszu nowej profesji społecznej jaką jest asystent rodziny. Gminy, które wykorzystały w działaniach pomocowych formę asysty rodzinnej to cenne doświadczenie, z którego mogą również skorzystać pozostałe instytucje i organizacje naszego województwa. Stąd też zaprezentowany w biuletynie, w skróconej formie, materiał z przeprowadzonego badania ma wagę nie tylko cennej informacji, ale też motywuje do szerszego wykorzystania tej formy pomocy w bieżącej pracy prowadzonej na rzecz dziecka i rodziny.

Zachęcamy wszystkie instytucje działające w obszarze pomocy społecznej i aktywnej integracji do promowania na łamach naszego Biuletynu ciekawych wydarzeń i rozwiązań z zakresu pomocy społecznej. Będziemy o nich informowali w kolejnych wydaniach.

Życzymy miłej lektury
Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej[1]

[1] Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej pracował w składzie: Piotr Nowak-Skyrpan – kierownik Wydziału ds. Badań – Obserwatorium Integracji Społecznej, Ireneusz Lemański – główny specjalista, Tomasz Błacha – referent.

W bieżącym wydaniu prezentujemy:

CO WIEMY O POTRZEBACH POMOCY I WSPARCIA RODZINY? 3

WSPIERANIE RODZINY I SYSTEM PIECZY ZASTĘPCZEJ – PO 15 MIESIĄCACH OBOWIĄZYWANIA NOWEJ USTAWY 9

OBRAZ ASYSTENTA RODZINY NA MAZOWSZU NA PODSTAWIE WYNIKÓW BADANIA PRZEPROWADZONEGO PRZEZ MAZOWIECKIE CENTRUM POLITYKI SPOŁECZNEJ W 2012 ROKU 17

1. Najciekawsze informacje z przeprowadzonego badania 17

2. Portret asystenta rodziny oraz charakterystyka jego pracy 17

Charakterystyka asystenta 17

Charakterystyka pracy asystenta 18

3. Ogólna charakterystyka asystentów rodziny 19

Wiek 19

Staż pracy 19

Wykształcenie i potrzeby szkoleniowe asystentów rodziny 20

4. Jakie potrzeby w gminie najczęściej determinują zatrudnienie asystenta rodziny? . . 21

Czynniki mające wpływ na zatrudnienie 21

Formy i źródła finansowania zatrudnienia 21

5. Jaki jest rodzaj i zakres działań podejmowanych w województwie na rzecz zatrudniania asystentów rodziny? 22

Liczba rodzin objętych asystą rodzinną w 2012 roku 22

Działania pomocowe najczęściej podejmowane przez asystentów rodziny 22

Czynniki mające wpływ na efektywność pracy asystentów rodziny 22

Opinie asystentów rodziny na temat najbardziej pożądanych przez rodziny form wsparcia . 23

6. Z kim współpracują asystenci rodziny w zakresie rozwiązywania problemów rodzin objętych pomocą 24

Podmioty, z którymi współpracują asystenci rodziny 24

Przyczyny negatywnej oceny współpracy asystentów rodziny z podmiotami, których udział w procesie pomocowym jest niejednokrotnie niezbędny 24

7. Zidentyfikowane problemy i bariery najczęściej występujące w pracy asystenta rodziny 25

Problemy, z jakimi najczęściej spotykają się respondenci wykonując zadania asystenta rodziny 25

Bariery zmniejszające skuteczność działania asystentów rodziny 25

Zmiany jakie należy wprowadzić w celu zwiększenia skuteczności i adekwatności pracy asystentów rodziny 26

WNIOSKI I REKOMENDACJE 27

CO WIEMY O POTRZEBACH POMOCY I WSPARCIA RODZINY?

prof. dr hab. Piotr Sałustowicz

Niezwykle szybkie, dla niektórych wręcz rewolucyjne, przemiany społeczne, jakie zachodzą globalnie i regionalnie, z różną *nota bene* prędkością, rodzą uczucie zagrożenia i braku stabilizacji społecznej. Szukanie „społecznych stabilizatorów" stało się ulubionym zajęciem wielu polityków jak i badaczy społecznych. Na tej liście możemy znaleźć takich kandydatów, jak wolny rynek, państwo socjalne, społeczeństwo obywatelskie i *last but not least* rodzinę. Teoria rodziny jako „podstawowej komórki społecznej" zakładała, że warunkiem trwałości społeczeństwa, a w wcześniejszych epokach nawet jego przetrwania, była i jest spójność i stabilność związków rodzinnych rozumianych w bardzo szerokim zakresie. Nie ulega wątpliwości, że wielofunkcyjność rodziny była w istocie *conditio sine qua non* dla zapewnienia ekonomicznej bazy, biologicznej i społecznej reprodukcji, oraz szeroko rozumianych usług opiekuńczych dla nieletnich dzieci, niepełnosprawnych, przewlekle chorych, czy starych w tradycyjnych społeczeństwach. Jak wiemy z historii społeczeństw, nie zawsze rodziny były w stanie realizować te funkcje w sposób zadawalający, bowiem przemiany społeczne pozbawiały je znaczenia w obszarach gospodarczej działalności a rosnące wymagania w zakresie wiedzy, kwalifikacji, ograniczały ich funkcje socjalizacyjne. Wreszcie rosnąca mobilność spowodowała, że również funkcje opiekuńcze, zwłaszcza w zakresie opieki nad niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi, czy starymi ludźmi, zostały w dużej mierze przejęte przez wyspecjalizowane instytucje. Stąd relacja między „stanem związków rodzinnych" a „płynną trwałością" współczesnego społeczeństwa staje się coraz mniej widoczna; można by nawet pokusić się o stwierdzenie, że wyspecjalizowane nowoczesne społeczeństwo nie jest faktycznie uzależnione od sposobu i ciągłości funkcjonowania rodziny, że to raczej rodzina, jej formy i sposób funkcjonowania są jednostronnie determinowane społecznymi uwarunkowaniami i przemianami świadomości społecznej. Istnienie coraz bardziej różnorodnych i alternatywnych form życia rodzinnego obok „tradycyjnej rodziny", opartej na małżeństwie i biologicznym rodzicielstwie (zob.: Firlit-Fesnak, 2007, 188; Peuckert 1996, 28 i nastp.; Beck-Gernsheim 1994*,) wydaje się potwierdzać słuszność powyższej tezy. Jednocześnie niektóre z tych alternatywnych form życia rodzinnego są przedmiotem ostro prowadzonego „moralnego dyskursu", a dotyczy to – jak pokazują nie tylko polskie doświadczenia – w pierwszym rzędzie partnerstw homoseksualnych, ale także partnerstw heteroseksualnych, małżeństw, które świadomie pozostają bezdzietne, czy też matek decydujących się na samotne wychowanie dzieci. Na marginesie warto przypomnieć, że zjawisko partnerstw w Polsce charakteryzuje niezwykła dynamika wzrostu. Według danych opublikowanych w „Roczniku demograficznym 2012", (GUS 2012), wynika, że liczba osób żyjących w tzw. związkach partnerskich w roku 2002 wynosiła około 396 tys. natomiast w roku 2011 wzrosła do 780 tys. Nie ulega wątpliwości, że zjawisko rozpowszechniania się tej formy życia rodzinnego towarzyszy rozwojowi nowoczesnego, czy ponowoczesnego społeczeństwa. Dla przykładu liczba związków partnerskich w Niemczech uległa siedmiokrotnemu zwiększeniu w okresie od 1972 do 1993 (Peukert 1996, 31), równie dynamiczny wzrost liczby partnerstw miał

* Bibliografia – zob. s. 29.

miejsce w Szwecji (Gilbert 1995, 19). Wobec tak szybko rosnącego zjawiska, zarówno politycy jak i duża część społeczeństwa polskiego stanie przed koniecznością zredefiniowania swojego stosunku do zjawiska partnerstw i będzie musiała szukać odpowiednich instrumentów, które zapewniałyby podobną trwałość i bezpieczeństwo partnerstw, tak jak w przypadku rodzin tradycyjnych. Zwłaszcza, że w istocie trwałość partnerstw – jak to pokazują doświadczenie brytyjskie – jest o wiele mniejsza niż trwałość małżeństw; w szczególności niepokój musi budzić fakt, że dotyczy to w pierwszym rzędzie partnerstw mających dzieci (Wilkinson, 1997,102).

Wbrew sądom sugerującym, że rodzina przeobraża się w całkowicie prywatną sferę aktywności jednostki, nadal posiada ona ogromne znaczenie dla trwania i rozwoju społeczeństwa, bez względu na formę, w jakiej się realizuje. Od dłuższego czasu demografowie biją na alarm, wskazując na kurczenie się ludności oraz przesuwania się w piramidzie wiekowej proporcji pomiędzy osobami w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Według danych cytowanych przez Firlit-Fesnak (2007,190) nastąpiło zmniejszenie się dzietności rodzin i spadek liczby urodzeń. Współczynnik płodności całkowitej, który określa, ile dzieci wydała na świat przeciętna kobieta, obniżył się pomiędzy rokiem 1988 a 2002 o 2/5 (z 2,13 do 1,25), zaś liczba urodzeń żywych zmniejszyła się z 589,9 tys. w 1988 roku do 353,8 tys. w roku 2002. Zmiany w piramidzie wiekowej pociągają rosnące problemy dla zapewnienia świadczeń z systemów ubezpieczeń społecznych. Dotyczy to w pierwszym rzędzie systemu emerytalnego i zdrowotnego.

Poważne zmiany w zakresie trwałości rodziny tradycyjnej są przez niektórych badaczy i polityków traktowane jako wskaźnik głębokiego kryzysu (zob. szerzej na ten temat: Szlendak, 2011, 363-402), podczas gdy inni, jak np. Elisabeth Beck-Gernsheim (1994,116), są zdania, że rodzina jako taka nie znika, lecz że ma miejsce kulturowa transformacja tej instytucji. Głównie chodzi tu o ocenę rosnącej liczby rozwodów i poważnych konsekwencji rozwodów dla społeczeństwa. Rozpad rodzin czy związków partnerskich to jeden z poważnych problemów społecznych, równie istotnym problemem są coraz częściej pojawiające się poważne zakłócenia w funkcjonowaniu rodziny, z którymi jej członkowie nie dają sobie rady bez zewnętrznego wsparcia.

Zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania rodziny wynika m.in. z:

- faktu, że przekazywanie kompetencji społecznych i uczenie się ról społecznych (żony, męża, matki czy ojca) w coraz w mniejszym stopniu ma miejsce w „rodzinnym settingu" i że te kompetencje muszą być zdobywane w inny sposób, np. poprzez Internet, gdzie coraz większą popularnością cieszą się tzw. „fora parentingowe" – udzielające porad młodym parom małżeńskim czy młodym rodzicom;
- zmian cywilizacyjnych w postaci rosnącej liczby kobiet podejmujących pracę z różnych przyczyn: z pobudek czysto ekonomicznych, czy też jako sposób na życie i samorealizację oraz jednoczesną, faktyczną dyskryminacją kobiet na rynku pracy;
- zmian struktury kwalifikacji, rosnącej niestabilności zatrudnienia, wzrostu zatrudnienia na tzw. „umowach śmieciowych" związanej z tym genderyzacji i prekaryzacji;
- rosnącej liczby zachorowań psychicznych (depresje), czy przypadków tzw. podwójnej diagnozy, gdzie np. uzależnienie łączy się z problemami natury psychicznej;
- zmian struktur rodzinnych, zwłaszcza rosnącej liczby rodzin niepełnych (samotne rodzicielstwo) i – niestety – związane z tym rosnące ryzyko ubóstwa.

W obliczu zagrożeń dla trwałości i stabilizacji rodziny, jak i wielu negatywnych skutków wynikających z występującej dysfunkcjonalności rodziny, nowoczesne społeczeństwo i polityka społeczna wytworzyły wyspecjalizowany system pomocy i wsparcia (zob: Kowalczyk, 2012; Stelmaczuk, 2005; Trakowska, 2005; BFSFJ, 1998; i inni).

System pomocy i wsparcia rodzinie w Polsce ma swoje silne prawne podstawy w przyjętej przez Polskę Konwencji Praw Dziecka, w Konstytucji RP, w Kodeksie Prawa Rodzinnego i w ustawach szczegółowych, z których przede wszystkim należy wymienić:

- Ustawę z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jednolity Dz. U. z 2012 r., poz. 1356 ze zm.);
- Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2005 r. Nr 180, poz. 1493 ze zm.);
- Ustawę z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 182 oraz Dz. U. z 2012 r., poz. 1344, 1348);
- Ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 135 ze zm.).

Trzeba zaznaczyć, że do czasu wejścia w życie Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, system pomocy i wsparcia dla rodziny był regulowany w ustawie o pomocy społecznej. Zasadniczym adresatem pomocy i wsparcia są rodziny, którym udziela się pomocy w przezwyciężaniu trudnych sytuacji życiowych, których nie są w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości (art. 2 pkt 1), wspiera rodziny w wysiłkach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb i umożliwia im życie w warunkach odpowiadających godności człowieka (art. 3, pkt 1); 3) podejmuje działania zmierzające do życiowego usamodzielnienia rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem (art. 3 pkt 2) (zob. Niesporek, Szarfenberg, 2011).

Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej określa ogólnie cele jakie stawia sobie ustawodawca. Art. 2. ust. 1 formułuje ogólny cel wspierania rodziny: „Wspieranie rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych to zespół planowych działań mających na celu przywrócenie rodzinie zdolności do wypełniania tych funkcji". Ten cel ogólny został w ustawie skonkretyzowany w celach cząstkowych, wymienionych w art. 8. ust. 1, należą do nich:

1) analiza sytuacji rodziny i środowiska rodzinnego oraz przyczyn kryzysu w rodzinie;

2) wzmocnienie roli i funkcji rodziny;

3) rozwijanie umiejętności opiekuńczo-wychowawczych rodziny;

4) podniesienie świadomości w zakresie planowania oraz funkcjonowania rodziny;

5) pomoc w integracji rodziny;

6) przeciwdziałanie marginalizacji i degradacji społecznej rodziny;

7) dążenie do reintegracji rodziny.

Odpowiedzialnością za wspieranie rodziny obarczono jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji rządowej, które mają realizować cel wspierania rodziny we współpracy ze środowiskiem lokalnym, sądami i ich organami pomocniczymi, policją, instytucjami oświatowymi, podmiotami leczniczymi, a także kościołami i związkami wyznaniowymi oraz organizacjami społecznymi (art. 3 ust. 2.).

Ustawa w art. 2 ust. 3 wymienia jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej. Należą do nich jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego wykonujące zadania w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, placówki wsparcia dziennego, organizatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, placówki opiekuńczo-wychowawcze, regionalne placówki opiekuńczo-terapeutyczne, interwencyjne ośrodki preadopcyjne, ośrodki adopcyjne oraz podmioty, którym zlecono realizację zadań z zakresu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.

Niezwykle ważnym elementem w tym systemie wspierania rodziny jest przewidziana przez ustawę instytucja tzw. zespołu do spraw asysty rodzinnej działająca w ramach ośrodka pomocy społecznej. W ramach asysty rodzinnej przewidziany jest asystent rodziny, którego zadania są szczegółowo wymienione w art. 15 ustawy.

Nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie instytucji asysty rodzinnej do gminnego systemu wspierania rodziny jest ważną innowacją, stąd szczególnie istotne jest uzyskanie wiarygodnych informacji pozwalających na ocenę funkcjonowania asysty rodzinnej. Taką pionierską próbę podjęło Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej zlecając badanie nt. *Ocena stanu realizacji zadań gminy w zakresie funkcjonowania asystenta rodziny oraz modelu pracy asystenta rodziny z uwzględnieniem specyfiki miast i gmin województwa mazowieckiego*. Badanie objęło wszystkie ośrodki pomocy społecznej województwa mazowieckiego (N=331) i 210 asystentów rodziny. Było to badanie oparte na całej populacji, co oznacza, że jego wyniki dobrze opisują stan realizacji zadań gminy na koniec roku 2012.

Do ważniejszych wyników tego badania należy zaliczyć m.in.:

Zadania asysty rodzinnej były realizowane w jednej trzeciej ośrodków pomocy społecznej (116 z 331), co z jednej strony oznacza, że pomoc i wsparcie dla rodzin w większości gmin nadal opiera się na pracy pracowników socjalnych i że realizacja zadań gminy w zakresie zapewnienia asysty rodzinnej na swoim terenie jest daleka od celu ustawodawcy, aby była to instytucja powszechna. Przesunięcie przez ustawodawcę obowiązku wprowadzenia asysty rodzinnej przez samorządy na rok 2015 i skorzystanie z tego przez prawie 65% gmin województwa mazowieckiego musi mimo woli budzić pewne wątpliwości. Głównymi powodami niezatrudnienia asystenta były: a) *brak funduszy* (67%); b) *nie ma takiej potrzeby* (46%). Zaskakujące jest na pewno podanie drugiego powodu. Trudno przypuścić, aby w badanych gminach rzeczywiście nie było rodzin, dla których potrzebna była by asysta rodzinna. Głównym powodem, dla których zatrudniono asystentów rodziny, była właśnie duża liczba rodzin, które powinny zostać objęte asystą (zdaniem przedstawicieli 86% ośrodków pomocy społecznych, zatrudniających asystentów rodziny). Asystą rodziny zostało objętych 1665 rodzin w roku 2012, przy czym jedna piąta pytanych twierdziła, że większość rodzin nie zostało objętych asystą rodzinną. Jednocześnie ośrodki pomocy społecznej

w roku 2013 planują objąć 2702 rodziny a 2910 rodzin w roku 2014. Można przyjąć, że są to realistyczne prognozy, gdyż ośrodki pomocy społecznej dysponują z reguły bezpośrednim wglądem w środowisko lokalne. Jak by nie było, według danych cytowanych przez Niesporka i Szarfenberga (2011, 200) w roku 2009, z powodu bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego udzielono świadczeń 255 tys. rodzinom, co oznacza prawie milion osób. Powyższe dane dobrze ilustrują faktyczne potrzeby. Jedynie sensowne zrozumienie – powoływanie się na *brak potrzeby* zatrudnienia asystentów rodziny – da się prawdopodobnie wytłumaczyć tym, że ośrodki pomocy społecznej rozwiązują te problemy przy pomocy własnych pracowników socjalnych.

Jak już wspomniano, dla większości gmin powodem niezatrudnienia asystenta rodziny był brak funduszy. W przypadku ośrodków zatrudniających asystentów rodziny, głównym źródłem finansowania były środki budżetu państwa (77% pytanych), własne środki budżetowe (68%) i środki unijne (33%). To by oznaczało, że finansowanie asysty rodzinnej, jest tylko w jednej trzeciej uzależnione od środków unijnych, co można ocenić o tyle pozytywnie, że w razie ograniczenia dostępu do tych środków, możliwość kontynuowania asysty rodzinnej w wielu ośrodkach pomocy społecznej nie będzie zagrożona.

Większe obawy muszą budzić praktykowane formy zatrudnienia asystentów rodziny. Ponad połowa ośrodków pomocy społecznej zatrudnia asystentów na umowę zlecenia, prawie połowa na umowę o pracę na czas określony i tylko 10% zawarło umowę o pracę na czas nieokreślony. Ze względu na charakter pracy asystentów rodziny, która wymaga stabilizacji i dłuższej perspektywy, jeżeli ma osiągnąć pozytywne efekty, ani umowa zlecenia ani umowa o pracę na czas określony nie stwarzają pozytywnych warunków dla osiągnięcia celów asysty rodzinnej.

De facto, ustawa kładzie podwaliny pod pojawienie się nowej profesji społecznej – asystenta rodziny, którego zadania są bardzo szeroko sformułowane w art. 15 i związane z tym kwalifikacje zawodowe wymagają bardzo gruntownego i niezwykle szerokiego wachlarza wiedzy i umiejętności, może nawet za szerokiego, aby mógł im sprostać asystent rodziny jako jednostka. Brak konkretnego profilu kwalifikacji i umiejętności asystenta rodziny ujawnia szeroka enumeracja zawodów czy wykształcenia uprawniającego do wykonywania zawodu asystenta rodziny. O wykonywanie tego zawodu mogą się starać osoby z wyższym i średnim wykształceniem, te ostatnie muszą wykazać, że brały udział w szkoleniu z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną i udokumentować co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodziną. Nie bardzo jednak wiadomo, o jakie szkolenia chodzi, jakie konkretne kwalifikacje uzyskuje się w drodze takiego szkolenia. Pierwsze istotne wyniki w tym zakresie dostarcza badanie MCPS, które oczywiście nie może być traktowane jako reprezentatywne dla całego kraju; jednak w jakimś poważnym zakresie ilustruje ono kwestie, którymi będzie musiała się zajmować asysta rodzinna jako system. W przypadku zatrudnionych asystentów rodziny w gminach woj. mazowieckiego: 53% ukończyło studia wyższe na kierunku pedagogika, 17% na kierunku psychologia i 11% na kierunku praca socjalna, czyli w sumie 81%. W przypadku pozostałych 19% mamy do czynienia z ogromną różnorodnością kwalifikacji, wśród nich są również wyższe studia na kierunku inżynieria, administracja czy rusycystyka – aby wymienić najbardziej „egzotyczne" przypadki. Można sobie postawić pytanie, jak taka różnorodność kwalifikacji będzie rzutowała na sposób widzenia misji i roli asysty rodzinnej i na sposób definiowania i rozwiązywania problemów rodziny. Gdyby sięgnąć do doświadczeń niemieckich, to trzeba powiedzieć, że większość tamtejszych asystentów rodziny rekrutuje się spośród pracowników socjalnych i pedagogów społecznych. Taka koncentracja pozwala na lepsze sterowanie procesami kwalifikacji w zakresie asysty rodzinnej, gdyż mogą one budować na relatywnie podobnym, bazowym przygotowaniu zawodowym asystentów

rodziny. Trudniej będzie na pewno organizować takie szkolenia dla asystentów rodziny w Polsce, gdzie musimy się liczyć z ogromną różnorodnością nie tylko formalnych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych. W miarę pozytywnie należy ocenić fakt, że w przypadku asystentów rodziny, pracujących w woj. mazowieckim – 76,2% miało za sobą szkolenia z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną. Wśród tych szkoleń, dużą rolę wydają się odgrywać szkolenia dotyczące przemocy w rodzinie, podczas gdy – według badanych – bardzo rzadko i rzadko mają miejsce działania interwencyjne i zaradcze. Można więc postawić pytanie, czy dobrze zostały rozpoznane potrzeby szkoleniowe asystentów rodziny?

Reasumując: Wobec niewątpliwych potrzeb w zakresie wspierania rodziny, stopień realizacji zadań gminy w zakresie funkcjonowania asysty rodzinnej należy ocenić jako dalece niewystarczający. Uzasadnione wydaje się w tej sytuacji przeprowadzenie kampanii informacyjnej dla samorządów wyjaśniającej wagę asysty rodzinnej. Można tu powołać się na doświadczenia niemieckie, gdzie asysta rodzinna po modelowych rozwiązaniach została w latach 80. wprowadzona pod hasłem społeczno-pedagogiczna pomoc rodzinie (sozialpädagogische Familienhilfe). Przeprowadzone wielokrotne badania ewaluacyjne w dużej mierze potwierdziły jej społeczną użyteczność (zob.: Nielsen, Müller, 1986; Petermann, Schmidt, 2004; Engel 2006; Rönnau i inni, 2006; Macsenaere, 2007). Zapoczątkowana przez MCPS inicjatywa badań w tym zakresie zasługuje na szczególną uwagę i uznanie, bowiem pozwalają one na bardziej świadome sterowanie procesami wdrażania asysty rodzinnej jako nowego i istotnego elementu gminnego systemu pomocy i wsparcia rodzinie.

Serwisy parentingowe *to portale internetowe oferujące kompendium wiedzy na temat rozwoju, wychowywania i zdrowia dziecka. Wiele witryn z tej kategorii (na przykład dziecko.onet.pl, edziecko.pl, babyonline.pl, bobas.pl) podzielono na zakładki tematyczne odnoszące się do kolejnych etapów bycia rodzicem: dla osób starających się o dziecko, dla osób oczekujących potomka oraz dla rodziców (niemowlaka, malucha, dziecka w wieku przedszkolnym i starszych dzieci). Część serwisów zawiera również sekcje dotyczące samych rodziców).*

Genderyzacja *zachodzi wtedy, kiedy formy przedmiotów przeznaczonych dla ogółu populacji zostają naznaczone elementami kojarzonymi w danej kulturze z określoną płcią. Zjawisko nie dotyczy wyłącznie sfery produkcji, choć tu najłatwiej je dostrzec. Mamy wszak do czynienia z maskulinizacją lub feminizacją określonych zawodów, czy dziedzin wiedzy. Określone sposoby działania rezerwujemy powszechnie dla określonych płci, etc.*

Prekaryzacja *oznacza w skrócie „wzrost niepewności pracy" od łacińskiego słowa precarius – wyproszony, dany z łaski. Tym terminem można określić zastępowanie bezterminowych umów o pracę umowami na czas określony, często umowami o dzieło niegwarantującymi ubezpieczenia, lub zmuszanie pracowników do otwierania własnej działalności gospodarczej, dzięki czemu pracodawcy przenoszą koszty i ryzyko zatrudnienia na pracowników. Jest to szczególnie niekorzystne dla osób, które i tak znajdują się w trudnej sytuacji życiowej – np. samotnych matek. Pracodawcy wymagają od nich „elastyczności", której nie są w stanie zapewnić ze względu na opiekę nad dziećmi. Takie osoby w nowych warunkach jako pierwsze tracą pracę, przez co ich trudna sytuacja zamienia się w tragiczną.*

Źródło: opracowanie własne

WSPIERANIE RODZINY I SYSTEM PIECZY ZASTĘPCZEJ – PO 15 MIESIĄCACH OBOWIĄZYWANIA NOWEJ USTAWY

Dla całego środowiska pracowników realizujących na Mazowszu zadania z zakresu pracy z rodziną wejście w życie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej spowodowało kolejną poważną zmianę w podejściu do tego tematu. Nauka nazywa takie zjawisko zmianą paradygmatu – tu chodzi o upodmiotowienie rodziny z problemami opiekuńczo-wychowawczymi, a nie – jak dotychczas – jej stygmatyzowanie.

To co jednak nurtuje osoby zajmujące się praktyką działania w tej sferze, to kwestia znacznego osłabienia roli pracownika socjalnego – postrzeganego dotąd, jako urzędnika – na rzecz nowych zawodów: asystenta rodziny i koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, którzy mają zająć się tzw. rzeczywistą pracą socjalną w rodzinie, jako najlepszego środowiska dla dzieci. Po raz pierwszy chyba w ustawie znalazła się definicja pracy z rodziną, a wsparcie rodzin przez samorządy oraz działające na ich zlecenie organizacje pozarządowe – stało się uprawnieniem rodziny.

Długo można by poszukiwać odpowiedzi na pytanie czy ustawa dotyczy każdej rodziny, czy też tej, która nie jest w stanie opiekować się dzieckiem? Czy wobec tego ten akt prawa jest naszą krajową dumą, elementem polityki rodzinnej, odpowiedzią na zapotrzebowanie zreformowania podejścia interwencyjnego, polegającego na umieszczaniu dzieci poza rodziną, stosowanego zbyt często wobec braku rozwiązań środowiskowych (ognisk, świetlic, poradnictwa), niedostatecznego rozwoju rodzicielstwa zastępczego – na rzecz wspomagania rodzin w realizacji ich najistotniejszej funkcji.

Kolejną kwestią może być pytanie na ile prawo rodzinne w Polsce jest spójne z nowymi uregulowaniami dotyczącymi wspierania rodziny? Dlaczego aż tyle niepożądanych zjawisk z udziałem rodzin z dziećmi, nagłośnionych ostatnio przez media, ujawniło się właśnie teraz? Czy praktycy zaprzestali współpracować, czy gąszcz być może sprzecznych przepisów sprawił, że zdarzyły się zaniedbania w realizacji obowiązków służbowych? A może właśnie zadziałała ustawa i widzimy to czego wcześniej nie było widać?

Ten nurt dyskusji można rozwijać podczas sesji naukowych ale praktycy – pracownicy, dla których warsztatem jest praca socjalna – bez względu na nazwę zawodu oraz miejsce i charakter zatrudnienia zobowiązani są działać, realizować wszystkie zapisy ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i tak na Mazowszu się działo.

Zadanie to w roku 2012 w szczególności absorbowało miejskie i gminne ośrodki pomocy społecznej, miejskie ośrodki pomocy rodzinie, organizatorów pieczy zastępczej w powiatach oraz samorząd województwa, który na mocy omawianej ustawy stał się realizatorem adopcji – czyli tego ogniwa systemu wspierania rodziny uruchamianego, gdy wskazane i możliwe jest zaplanowanie przyszłości dziecka z rodziny wieloproblemowej nie w formach zastępczych lecz trwale w wyniku przysposobienia – przyjęcia do przygotowanej, przeszkolonej, zakwalifikowanej przez ośrodek adopcyjny i ustanowionej przez sąd rodziny – **tak przedstawia się obecna sytuacja w ocenie wojewódzkiej według Lidii Ułanowskiej, zastępcy dyrektora Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej.**

Chcemy także pokazać naszym Czytelnikom praktyczną stronę funkcjonowania systemu na poziomie powiatu i gminy. Oddajmy zatem głos koordynatorowi pieczy zastępczej i asystentom rodziny.

Jaka jest rola koordynatora pieczy zastępczej? Na jakie trudności napotyka? Jak można ocenić zapisy ustawy z poziomu powiatu? Odpowiedzi udziela Małgorzata Rybak, koordynator rodzinnej pieczy zastępczej w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Mińsku Mazowieckim.

Które z katalogu zadań koordynatora pieczy zastępczej były w ubiegłym roku podejmowane najczęściej?

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej powstała dla dobra dzieci, które potrzebują szczególnej ochrony i pomocy ze strony dorosłych, dla dobra rodziny i dobra wszystkich jej członków, a w szczególności dzieci, w przekonaniu, że skuteczna pomoc dla rodziny przeżywającej trudności w opiece i wychowywaniu dzieci oraz skuteczna ich ochrona i pomoc dla nich może być osiągnięta przez współpracę wszystkich osób, instytucji i organizacji pracujących z dziećmi i rodzinami.

Dla jak najlepszej i najpełniejszej realizacji tych założeń wprowadza się dwa nowe zawody: asystent rodziny i koordynator rodzinnej pieczy zastępczej. Rodziny zastępcze objęte są opieką koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, który jest wyznaczany przez organizatora rodzinnej pieczy zastępczej.

Zapisy ww. ustawy określają wiele zadań należących do koordynatora, które zależą również od potrzeb konkretnej rodziny. W ubiegłym roku działania najczęściej podejmowanymi przez koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej to:

- zbieranie podstawowych informacji potrzebnych do opracowania planu pomocy dziecku i rodzinie w szczególności poprzez wizytę w środowisku,
- wspieranie metod pracy z rodziną i dzieckiem w konsultacji z instytucjami i osobami mającymi kontakt z dzieckiem przebywającym w rodzinie zastępczej, co w praktyce daje możliwość efektywniejszego i skoordynowanego działania na rzecz rodzin i dzieci,
- przeprowadzenie oceny sytuacji dziecka i konsultacje z rodzinami zastępczym, pedagogiem, psychologiem, asystentem rodziny i przedstawicielem ośrodka adopcyjnego,
- zapewnienie rodzinom zastępczym dostępu do specjalistycznej opieki, w tym psychologicznej,
- przygotowanie we współpracy z rodziną zastępczą planu pomocy dziecku co pozwala angażować rodzinę w działania na rzecz pomocy dziecku. Dzięki temu koordynator ma wpływ na formę podejmowanych działań,
- sporządzanie opinii w przedmiocie możliwości powrotu dziecka do rodziny naturalnej na potrzeby postępowania sądowego.

Jak po roku obowiązywania znowelizowanej ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej można ocenić jej zapisy?

Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w połączeniu z ustawą o pomocy społecznej stworzyła podstawy do budowania nowego systemu wspierania rodziny, który daje też możliwość wsparcia rodziny niewydolnej wychowawczo na różnych etapach jej funkcjonowania w zależności od stopnia nasilenia tych problemów: od problemów opiekuńczo-wychowawczych, wymagających okresowego wsparcia, do sytuacji, w której dziecko zostało umieszczone w pieczy zastępczej. W tym systemie asystent rodziny i koordynator rodzinnej pieczy zastępczej pełnią ważne rolę i od jakości ich pracy zależy efektywność całego systemu. W związku z tym, że role tych specjalistów w dużym stopniu się nakładają, konieczna jest koordynacja działań i dobra współpraca dzięki czemu mogą się uzupełniać i wzajemnie wspierać swoje działania na rzecz poprawy funkcjonowania rodzin w sferze opiekuńczo-wychowawczej.

Zapisy ustawy wprowadzają nowe zawody – asystenta rodziny i koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej. Współpraca i skoordynowane działania tych osób ukierunkowane są na zapewnienie wsparcia dziecku przebywającemu w pieczy zastępczej. Obszary ich współpracy to powrót dziecka do rodziny naturalnej i zapewnienie dziecku prawidłowych kontaktów z rodziną naturalną.

Ustawa uwzględnia potrzeby i oczekiwania rodzin zastępczych, które nie były zawarte w dotychczasowych zapisach, takie jak:

- prawo do urlopu,
- rodziny pomocowe,
- zatrudnienie osoby do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi i przy pracach gospodarskich,
- otrzymanie środków finansowych na utrzymanie lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego,
- przyznanie świadczenia na remont lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego,
- dofinansowanie do wypoczynku poza miejscem zamieszkania dziecka w wieku od 6. do 18. roku życia.

Co w działaniach koordynatora wydaje się najtrudniejsze?

Wiele trudności powoduje brak zaufania ze strony poszczególnych rodzin zastępczych, które mają szczególną świadomość oceny. Efektem tego jest nieujawnienie problemów, a w konsekwencji ich narastanie i nieradzenie sobie z nimi. Zdarza się, że rodziny bardzo utrudniają dostęp do wglądu w swoją sytuację.

Ponadto, koordynatorowi trudno jest podejmować efektywne i skoordynowane działania na rzecz rodzin i dzieci, pracować nad powrotem dzieci do rodzin biologicznych bez dobrej współpracy z asystentem rodziny. Niestety, wciąż rzadko która gmina zatrudnia asystenta.

Jak układa się współpraca koordynatora z pracownikami jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w szczególności z asystentami rodziny, oraz z innymi służbami?

Do zadań koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej należy współpraca z pracownikami jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w szczególności z asystentami rodziny i innymi służbami.

Ustawa nie zawiera przepisów, z których wprost wynikałoby, że zatrudnienie asystenta rodziny jest obligatoryjne. W związku z tym niewiele gmin posiada asystentów rodziny.

W przypadkach, w których dochodzi do współpracy z asystentem, istnieje też możliwość podejmowania wielu różnorodnych działań na rzecz dziecka i rodziny. Wspólnie pracujemy wtedy nad powrotem dziecka pod opiekę rodziców i nad wyeliminowaniem przyczyn, z powodu których trafiło ono do pieczy zastępczej.

Nasze Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie od wielu lat przykłada ogromną wagę do jak najlepszej współpracy z innymi służbami, do koordynacji działań oraz tworzenia zespołów interdyscyplinarnych. Udało nam się wypracować wiele dobrych standardów współpracy, m.in. z ośrodkami pomocy społecznej, sądem, kuratorami, policją, urzędem pracy, czy szkołami. W związku z tym współpraca koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej z innymi służbami przybiera formę współdziałania.

Pojawiają się jednak i trudne sytuacje, ale wynikają one raczej z niedoprecyzowanych przepisów dotyczących np. transportu dziecka umieszczanego w pieczy zastępczej. Na szczęście sporadycznie, ale zdarza się, że wiele do życzenia pozostawia współpraca ze szkołami i służbą zdrowia.

A teraz poziom gminy i mało jeszcze znany zawód asystenta rodziny. Jego zadania określa ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Jak praca asystenta wygląda w praktyce? Kim

tak naprawdę jest? Jak pracuje z podopiecznymi? W jaki sposób motywuje rodziny do zmiany postaw wobec własnych dzieci? Jak postrzegają go przedstawiciele innych służb i instytucji? Na jakie przeszkody napotyka? I czy może odnosić sukcesy? O tym wszystkim rozmawiamy z Olgą Lesiak i Mają Marczyńską – asystentami rodziny z Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Mokotów m. st. Warszawy realizującym Mokotowski Program Integracji Społecznej.

Olga Lesiak pracuje w projekcie od początku br., wcześniej była tzw. miejskim asystentem rodziny, Maja Marczyńska pracuje w projekcie od 2012 roku. Rozróżnienie na asystenta miejskiego i projektowego ma swoje źródło w systemie finansowania pracownika.

Zacznijmy naszą rozmowę od problemów asystenta rodziny.

M.M.: Moim problemem jako asystenta projektowego były kryteria. Chcielibyśmy objąć asystą możliwie wszystkie rodzinny, ale nieraz nam się to nie udaje, bo musimy pracować zgodnie z wytycznymi projektowymi, unijnymi. Kryteria projektowe to osoby w wieku 18-64 lata, bezrobotne i nieaktywne zawodowo, korzystające ze wsparcia OPS i przede wszystkim wyrażające zgodę na udział w projekcie. Czyli dobrowolnie przystępujące do projektu i dobrowolnie współpracujące z asystentem rodziny. Często się zdarza, że osoby spełniające powyższe kryteria nie chcą pracować z asystentem rodziny, gdyż nie widzą takiej potrzeby. Mamy wtedy ograniczone możliwości działania, bo bez woli tej współpracy nie możemy nic zrobić.

Jak dużo osób skorzystało już z asystentury?

M.M.: Mokotów jest dość dużą dzielnicą podzieloną na dwie części: Mokotów Górny i Dolny. W ub. roku pracowało trzech asystentów z Dolnego Mokotowa „projektowych" i 1 miejski, a na Górnym Mokotowie też trzech, ale projektowych. Jako asystent zatrudniony w ramach projektu miałam 11 środowisk.

O.L.: Generalnie jest tak, że asystenci mają około 10 środowisk z którymi pracują przez cały czas, bez względu na to, czy są asystentami miejskimi czy projektowymi. Zgodnie z zapisami ustawy, tych środowisk może być do dwudziestu, ale doświadczenie pozwala mi stwierdzić, że praca z taką liczbą środowisk będzie już niemal szczątkowa. Nie da się wtedy poświęcić rodzinom wystarczająco dużo czasu, rozwinąć jej umiejętności, realizować konkretne cele, które chce osiągnąć. Taka praca nie jest efektywna. Przekroczenie liczby 12 rodzin mija się z celem naszej pracy.

Nasi pracownicy socjalni diagnozowali niedawno rodziny, które powinny zostać objęte asystą – jest ich na Mokotowie ponad 419, nie wszystkie spełniały kryteria projektowe, o których mówiłyśmy wcześniej, jednak z pewnością nie tylko w naszej dzielnicy jest ich bardzo dużo.

M.M.: Ja mam 12 środowisk i pewnie będę miała ich więcej, choćby z racji dużego zainteresowania kuratorów sądowych tą formą opieki. Nakaz objęcia asystą wydaje też sąd, ale jest to sprzeczne akurat z wymogami projektowymi oraz samą ideą asysty rodziny, gdzie obowiązuje zasada dobrowolności. Jeśli rodzina nie wyrazi zgody i podpisze stosowne oświadczenie, my informujemy o tym sąd – jest to też pewnego rodzaju informacja o tej rodzinie i sąd może na tej podstawie zmienić postanowienie.

Kiedyś ktoś powiedział, że asystent to taka ostatnia deska ratunku i to prawda. Osoby, które utraciły dzieci albo jest duże prawdopodobieństwo, że je utracą, otrzymują pomoc asystenta i wtedy rzeczywiście bardzo dobrze współpracują. Dzieje się jednak tak tylko w przypadku tych rodzin, które nie chcą utracić dzieci. Z naszych obserwacji wynika, że jeśli ktoś nie interesuje się losem dziecka, to nawet usilne starania asystenta rodziny nie sprawią iż dziecko powróci do rodziny biologicznej.

Jak po roku obowiązywania znowelizowanej ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej można ocenić jej zapisy? Co w ustawie powinno się zmienić?

M.M.: Dwadzieścia rodzin to zdecydowanie za dużo, mając tyle pod swoją opieką asystent rodziny staje się pracownikiem socjalnym. Już teraz mamy tak dużo dokumentów do wypełnienia. To zajmuje nam dużo czasu, budzi też zdziwienie naszych podopiecznych, którzy wręcz pytają, po co? Czy znowu nas ktoś sprawdza? My odpowiadamy wtedy, że jest to dla Pana-Pani bezpieczeństwa.

O.L.: Liczba dokumentów nie wynika tylko z ustawy – obligatoryjnymi dokumentami jakie musimy sporządzać, to np. protokoły po spotkaniu, oceny kwartalne, diagnozy, które musimy poprawiać, bo wiadomo, że diagnoza z czasem się zmienia. I wiadomo, że przy 20 środowiskach i tak obszernej dokumentacji praca staje się trudna i czasochłonna. Gdy rodzin i dokumentacji jest o połowę mniej, możemy poświęcić więcej czasu na rzeczywistą pracę z rodziną.

Moje odczucie jest takie, że bardzo jesteśmy obciążeni biurokracją, a początkowo asystent rodziny miał być specjalistą, który pracuje w środowisku, jest w domu o różnej porze, np. w momencie kiedy dziecko wychodzi do szkoły, wieczorem, kiedy nie chce iść spać. Musi doradzić jak ułożyć plan dnia dostosowany do wieku i rozwoju dziecka. A my jesteśmy zmuszone siedzieć w biurze przez kilka godzin w ciągu dnia i uzupełniać dokumentację. Nie do końca jestem przekonana, że z tej dokumentacji widać sytuację rodziny. Z wielu dokumentów można by zrezygnować.

A jak układa się współpraca asystenta z pracownikami jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w szczególności z koordynatorem pieczy zastępczej, oraz z innymi służbami?

M.M.: Niestety, jako asystenci nie jesteśmy rozpoznawani przez inne służby np. Policję. Bardzo często nazywają nas opiekunami domowymi, asystentami domowymi, asystentami socjalnymi lub nawet wolontariuszami. Mało kto wie, że istnieje zawód asystenta rodziny zatem może jesteśmy wolontariuszami w OPS-ie.

Brakuje nam też wzoru jednolitego dokumentu potwierdzającego wykonywanie tego zawodu. Z naszych rozmów z kolegami z innych ośrodków wynika, ze każdy ma inne dokumenty potwierdzające, że dana osoba jest asystentem.

O.L.: To samo dotyczy szkół – pedagodzy, specjaliści z sektora edukacji nie wiedzą kim jest asystent rodziny, dlaczego jest w danej rodzinie. Mylą nas często z kuratorem, z kimś, kto monitoruje, nadzoruje i może coś kazać, wymagać. Asystent zaś jest od tego, żeby wspierać, pokazać możliwości wyboru i jakie konsekwencje będzie to niosło za sobą.

M.M.: Mamy też problemy w urzędach, kiedy przychodzę ze swoim podopiecznym pytają kim ja jestem, po co jestem, co robię. Większość osób nie wie kim i dlaczego i po co jesteśmy.

Mówiłyśmy do tej pory o trudnych stronach zawodu asystent rodziny? Porozmawiajmy teraz o sukcesach, bo takie zwłaszcza w kontaktach z dziećmi na pewno się zdarzają.

M.M.: Owszem, moim sukcesem jest to, że po 10-15 spotkaniach z rodziną zaprzyjaźniam się z nią, zaczyna mi ufać. To bardzo dużo. A tak w praktyce, chociażby to, że wczoraj udało nam się po raz pierwszy wyjść do parku rozrywki z całą rodziną. Rodzice, którzy nie lubią wychodzić z dziećmi, bo wstydzą się swojego wyglądu, wczoraj świetnie się bawili razem z dziećmi. To mały wczorajszy sukces, po którym pomyślałam, że może dziś uda się coś więcej.

Inne nasze sukcesy to fakt, że dzieci zagrożone w ubiegłym roku brakiem promocji do następnej klasy jednak zdały. To na przykład wyeliminowanie przemocy fizycznej w jednej z rodzin: tata, który wcześniej bił syna za każde przewinienie teraz stosuje karę w postaci „jeżyka". Jeżyk to kocyk, na którym dziecko siada wtedy, gdy coś zbroi, czy jest niegrzeczne i siedzi dotąd aż się uspokoi. Je-

stem dumna z tego pana, bo wcześniej umiał tylko stosować przemoc fizyczną i psychiczną i trudno mu się dziwić, bo tak robił wcześniej jego ojciec i dziadek. On sam powielał ten wzorzec, ale przekonał się, że można inaczej. A młody człowiek, wobec którego ojciec stosował przemoc teraz jest jednym z moich najlepszych podopiecznych, współpracuje chętnie ze mną, przepuszcza panie przez drzwi, pomaga mi nieść siatki, gdy robimy zakupy do projektu. Dla mnie to jest wzruszające.

Innym znów razem byłam w administracji ze swoją podopieczną, która wszystko załatwiała sama, ale w pewnym momencie zwróciła się do mnie z pytaniem, czy mamy ksero dokumentów przedstawiając mnie jednocześnie urzędniczce – to jest mój asystent. Potem, po wyjściu z urzędu powiedziała mi, że dobrze że z nią byłam bo czuła moją moc.

O.L.: Dla mnie takim sukcesem jest to co stwarza mi możliwość pracy jako asystent rodziny, czyli to, że nie pracuję tylko z dorosłymi, ale również z dziećmi. I że te dzieci widzą jak ich dorosły rodzic zaczyna poprawnie funkcjonować. Wiedzą też, że ktoś inny także się nimi interesuje. Nie jest to pani, która przyjdzie i zabierze ich do placówki opiekuńczo-wychowawczej, a ktoś kto działa na rzecz poprawy ich sytuacji w rodzinie. Dla mnie też sukcesem jest fakt, że mogę pracować z całym środowiskiem i to daje efekty – te dzieciaki mogą widzieć nawet drobne zmiany w swojej rodzinie, których nie było wcześniej.

A czy zdarzały się dramatyczne sytuacje, np. skierowanie dzieci do placówki opiekuńczo-wychowawczej?

O.L.: Miałam faktycznie taką sytuację, że dziecko trafiło do instytucjonalnej pieczy zastępczej z powodu zaniedbania, nie podejmowania leczenia, którego brak mógł doprowadzić do śmierci dziecka, niedożywienia i przemocy stosowanej przez rodziców. Tym rodzicom przedstawiliśmy plan tego, co trzeba zrobić, żeby ich dziecko mogło u nich zostać, ale oni nie podejmowali żadnych kroków. Co więcej, coraz wyraźniej widać było, że w tym środowisku dochodzi do przemocy. Dlatego, głównym celem działań było zabezpieczenie zagrożonego życia dziecka. Liczę na to, iż z czasem uda się unormować sytuację w tej rodzinie w taki sposób, by dziecko mogło bezpiecznie powrócić do domu.

W każdej sytuacji staramy się pokazywać naszym podopiecznym dobre strony współpracy z nami i podkreślać fakt, że jesteśmy po to, by im pomagać a nie tylko karać i wymagać. Zamiast tego chcemy z nimi współpracować.

M.M.: Owszem, zdarzają się porażki, np. osoba deklarowała możliwość załatwienia sprawy w urzędzie i tego nie zrobiła. Zdawałoby się, że wszystko idzie ku lepszemu, a tu po tygodniu okazuje się, że nic się nie udało. Jednakże, w swojej pracy nie możemy nikogo do niczego zmuszać. Możemy jednak dać rodzinie więcej czasu na podjęcie działania, zadbać o bardziej sprzyjające warunki. Ustalić z nimi, co jest w tej chwili dla nich ważniejsze i skąd ta zmiana zachowania. W swojej pracy koncentrujemy się na celach i potrzebach zgłaszanych przez rodzinę, potencjale i mocnych stronach zamiast na słabych stronach i deficytach.

Myślę jednak, że mimo wszystko jesteśmy szczęściarami, bo dyrekcja naszego OPS-u i kierownictwo Filii zgadza się na nasze, czasami niestandardowe, wyjścia i pomysły, np. na dogoterapię, którą po ukończeniu specjalistycznego kursu prowadzę. To jest dla mnie bardzo dobre rozwiązanie, dające mi większy komfort pracy. Wiele osób dzięki niemu się otwiera, opowiada o swoim dzieciństwie, o doświadczeniach z przeszłości. Bez psa nie opowiedzieliby mi o tym. Jak jest ładna pogoda, chodzimy z psem na spacery, pokazujemy jak można spędzić czas ze zwierzęciem.

Miałam taki przypadek w ub. roku, że kiedy przyszłam do rodziny z psem, dziecko na widok psa zsiusiało się. Ono nie bało się psa, zareagowało strachem na widok smyczy. To wiele mi powiedziało o sytuacji w tej rodzinie.

A tak na co dzień uczę dzieci obcowania ze zwierzętami, jak z nimi postępować, jak się bawić.

O.L.: To prawda, każdy z nas może wykorzystywać niestandardowe formy pracy z rodziną, np. namawiać do uprawiania sportu, gdy sam się nim zajmuje. Jak się pokaże podopiecznym, że mamy jakieś hobby, zainteresowania to dzieci także coś z tego wyniosą, będą wiedziały, że można poszukiwać czegoś nowego, czymś się interesować, a nie tylko siedzieć w czterech ścianach przed telewizorem. Bo często, zanim do ich domu wszedł asystent rodziny, właśnie tak spędzali czas wolny po powrocie ze szkoły. I ważne jest to, żeby wykorzystywać w pracy asystenta dodatkowe umiejętności, które każdy z nas posiada.

M.M.: Promujemy też w pracy z dziećmi pozytywne postawy wobec innych ludzi, np. konieczność wezwania policji, gdy widzimy kogoś leżącego na ulicy, przekazujemy im informację o pracy rożnych służb, do których mogą zgłosić się po pomoc. Wczoraj, gdy szłam ulicą z naszym 11-letnim podopiecznym przechodziło obok dwóch strażników miejskich i on powiedział tym panom dzień dobry. Zapytany dlaczego to zrobił, odpowiedział: bo należy im się szacunek!

A jak układa się współpraca asystenta z pracownikami jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, w szczególności z koordynatorem pieczy zastępczej, oraz z innymi służbami?

M.M.: Współpraca z koordynatorem jest potrzebna w przypadku dziecka, które musi być skierowane do pieczy zastępczej – do tej pory nie miałam takiego przypadku. Mam natomiast odwrotną sytuację, kiedy dziecko powróciło do rodziny naturalnej i teraz pracuję z tą rodziną, by dziecko już w niej zostało. To dziecko mogło powrócić po powrocie ojca z zakładu karnego.

O.L.: Ja też miałam sytuację powrotu dziecka po tym, jak jego matka podjęła leczenie i zaczęła dbać o prowadzenie domu. A jeśli chodzi o inne służby, to mamy bardzo utrudniony dostęp do informacji o naszych podopiecznych, np. w placówkach służby zdrowia ze względu na obowiązujące przepisy. Zdarzają się jednak pojedyncze sytuacje, że klienci sami chcą, byśmy mieli wgląd do ich dokumentacji medycznej, a lekarze, którzy widzą jak poprawia się sytuacja tych rodzin, zaczynają z nami współpracować.

M.M.: Bardzo ważna jest dla nas współpraca z terapeutami – leczenie uzależnień, terapia przeciw przemocy – ona jest po prostu konieczna. Bez takiej współpracy niczego nie uda nam się zrobić.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej
(tekst jednolity z 2013 r., poz. 135 ze zm.)

Art. 10.

1. *Pracę z rodziną organizuje gmina lub podmiot, któremu gmina zleciła realizację tego zadania na podstawie art. 190.*
2. *W przypadku gdy wyznaczonym na podstawie ust. 1 podmiotem jest ośrodek pomocy społecznej, w ośrodku można utworzyć zespół do spraw asysty rodzinnej.*
3. *Praca z rodziną jest prowadzona w szczególności w formie:*
   1) *konsultacji i poradnictwa specjalistycznego;*
   2) *terapii i mediacji;*
   3) *usług dla rodzin z dziećmi, w tym usług opiekuńczych i specjalistycznych;*
   4) *pomocy prawnej, szczególnie w zakresie prawa rodzinnego;*
   5) *organizowania dla rodzin spotkań, mających na celu wymianę ich doświadczeń oraz zapobieganie izolacji, zwanych dalej „grupami wsparcia" lub „grupami samopomocowymi".*
4. *Praca z rodziną jest prowadzona także w przypadku czasowego umieszczenia dziecka poza rodziną.*

Mokotowski Program Integracji Społecznej

Celem programu jest pomoc rodzinom mającym problemy opiekuńczo-wychowawcze. Uczestnikami projektu są osoby w wieku 18-64 lat; bezrobotne i nieaktywne zawodowo, korzystające ze wsparcia OPS.

Zasadniczym wsparciem, udzielanym w projekcie jest praca asystenta rodziny, który w odróżnieniu od pracownika socjalnego (biorącego również czynny udział w pracy z rodzinami) nie ma uprawnień do udzielania wsparcia finansowego. Powoduje to możliwość i konieczność utworzenia planu pracy, polegającego głównie na intensywnych działaniach zmierzających do poprawy funkcjonowania rodzinnego i społecznego. Praca asystenta rodziny rozpoczyna się od określenia potencjałów i deficytów osób czy rodzin, które mają wspierać przez kolejne kilka miesięcy. Na podstawie tego nakreślony zostaje plan działania zmierzający do poprawy sytuacji życiowej uczestnika. Asystent pokazuje możliwości rozwiązania problemów, wybrnięcia z trudności, wspiera podczas działania, ale nigdy nie robi niczego za osobę, której udziela wsparcia. Towarzyszy i służy pomocą lecz nie zastępuje.

Do głównych zadań asystenta rodzinnego należy:

- *Ścisła współpraca z pracownikiem socjalnym.*
- *Osobisty kontakt z prowadzonymi osobami/rodzinami, w szczególności przez spotkania, które odbywają się w miejscu zamieszkania lub innym miejscu uzgodnionym z daną osobą/rodziną.*
- *Diagnozowanie sytuacji rodziny/osoby w oparciu o rzetelne badanie potrzeb i możliwości.*
- *Opracowanie planu pomocy i modyfikowanie tego planu w trakcie pracy z osobą/rodziną i z jej udziałem.*
- *Wspieranie rodziny poprzez konsultacje i działania o charakterze edukacyjnym.*

Projekt przewiduje się również zajęcia z psychologiem oraz wyjazdy integracyjne rodzin.

Asysta rodzinna realizowana jest w ramach tego projektu od 2012 roku.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Źródło: www.opsmokotow.pl

OBRAZ ASYSTENTA RODZINY NA MAZOWSZU NA PODSTAWIE WYNIKÓW BADANIA PRZEPROWADZONEGO PRZEZ MAZOWIECKIE CENTRUM POLITYKI SPOŁECZNEJ W 2012 ROKU

Badanie pt. **„Ocena stanu realizacji zadań gminy w zakresie funkcjonowania asystenta rodziny oraz modelu pracy asystenta rodziny z uwzględnieniem specyfiki miast i gmin województwa mazowieckiego"** zostało przeprowadzone w województwie mazowieckim w 2012 roku.

W badaniu wzięło udział **330 ośrodków pomocy społecznej, jeden ośrodek wsparcia dziennego, jedna organizacja pozarządowa** realizująca zadania asystenta rodziny oraz 210 (92,9%) asystentów rodziny.

1. Najciekawsze informacje z przeprowadzonego badania

W 116 gminach, zadanie asystenta rodziny realizowało 226 osób, z czego 217 zatrudnionych było przez ośrodki pomocy społecznej, 5 przez organizację pozarządową, 3 przez ośrodek wsparcia dziennego oraz 1 zatrudniony przez firmę szkoleniową realizującą projekt systemowy PO KL 7.1.1.

Najwięcej asystentów rodziny działało na terenie miasta stołecznego Warszawa – 84, co stanowi 37,2% spośród wszystkich asystentów zatrudnionych na Mazowszu. Jednakże należy wziąć pod uwagę, iż w stolicy funkcjonuje 18 ośrodków pomocy społecznej, z czego każdy zatrudnia przynajmniej jednego asystenta rodziny.

W Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy Wola miasta stołecznego Warszawy, zatrudnionych było najwięcej, bo aż 9 asystentów rodziny. W dzielnicy Śródmieście odnotowano łączną, największą liczbę asystentów, gdyż 6 asystentów zatrudniał ośrodek pomocy społecznej, a 5 organizacja pozarządowa (łącznie 11 osób). W dalszej kolejności było miasto Płock (7 asystentów).

Spośród 210 badanych asystentów, którzy nadesłali ankietę, aż 121 (57,6%) prowadziło swoje działania na terenie gmin miejskich, 55 (26,2%) na terenie gmin wiejskich, a 34 (16,2%) badanych na terenie gmin miejsko-wiejskich.

2. Portret asystenta rodziny oraz charakterystyka jego pracy

CHARAKTERYSTYKA ASYSTENTA

Według przeprowadzonego badania, asystent rodziny w województwie mazowieckim to kobieta w wieku od 26 do 35 lat, posiadająca od 6 do 10 lat pracy, w tym od 3 do 5 z dziećmi lub rodziną. Posiada wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika oraz odbyła szkolenie z zakresu pracy z dziećmi lub rodzinami. Przed objęciem posady asystenta rodziny najczęściej pracowała na stanowisku wychowawcy w placówce opiekuńczo-wychowawczej lub jako pracownik biu-

rowy. Na ogół chętnie brała udział w szkoleniach związanych tematycznie z wykonywanym zawodem o następującej tematyce:

- nowe formy i narzędziami wsparcia indywidualnego i środowiskowego asystenta rodziny,
- szkolenia z zakresu przemocy w rodzinie,
- przeciwdziałanie przemocy w rodzinie (prace z osobami stosującymi przemoc w rodzinie, krzywdzonymi dziećmi dzieckiem, procedura Niebieskiej Karty),
- terapia skoncentrowana na rozwiązaniach (TSR [2]).

„Mazowiecki asystent rodziny" deklaruje dalsze podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach tematycznie związanych z:

- terapią skoncentrowaną na rozwiązaniach (TSR) – dalsze stopnie;
- specyfiką i metodami wsparcia w leczeniu uzależnień, zwłaszcza w nałogu alkoholowym;
- przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie oraz praca ze sprawcami przemocy i dzieckiem doznającym przemocy w rodzinie;
- szkoleniami podnoszącymi praktyczne umiejętności asystenta rodziny.

Najczęstszą formą zatrudnienia jako asystenta rodziny jest umowa zlecenie (w miastach na prawach powiatu oraz w instytucjach m.st. Warszawy – umowa o pracę na czas określony; samorządy gminne najczęściej zawierały umowę zlecenie).

Podstawowym źródłem **finansowania zatrudnienia na stanowisku asystenta rodziny** są środki budżetu państwa, bądź własne środki budżetowe jednostki samorządowej (rzadziej środki unijne, z których częściej korzystają instytucje m.st. Warszawy, niż pozostałych samorządów). Średni **wymiar czasu pracy** wynosi 40 godz./tyg.

[2] Terapia skoncentrowana na rozwiązaniach.

CHARAKTERYSTYKA PRACY ASYSTENTA

Asystenci rodziny w 2012 roku, w liczbie 226 osób, wspierali swoją działalnością 1665 rodzin. Celem najczęściej świadczonych form wsparcia na rzecz rodziny było:

- edukacja rodziny – zarówno w zakresie zwiększania kompetencji rodzicielskich, jak i dotycząca higieny, zdrowego odżywiania, sposobów spędzania czasu z dzieckiem czy też gospodarowania budżetem domowym;
- działania motywujące członków rodziny – zarówno w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, poszukiwania zatrudnienia, spędzania czasu z dzieckiem czy podjęcia leczenia odwykowego;
- kontakt i współpraca ze szkołami, kuratorami, instytucjami oraz wsparcie klientów w kontaktach urzędowych. W opinii asystentów rodziny raczej osiągano założone rezultaty. Zdarzało się jednak, że nie uzyskiwano zamierzonych rezultatów. Spośród wielu przyczyn do najczęściej powtarzających się należały: brak chęci współpracy ze strony rodzin, zbyt duża demoralizacja rodzin, deficyty społeczne, roszczeniowość, wyuczona bezradność, zły sposób pojmowania celu oferowanej pomocy i konieczności zmiany postaw w rodzinie.

Ogólnie jednak należy stwierdzić, że działania podejmowane przez asystenta rodziny są raczej skuteczne. Praca asystenta z rodziną wymaga określonej systematyczności, stąd też częstotliwość podejmowania działań interwencyjnych i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin była rzadka. Wynikać to może z faktu, że asystenci rodziny przede wszystkim realizowali założenia wcześniej opracowywanego planu pracy z rodziną. Rodziny objęte asystą rodzinną najczęściej potrzebują pomocy w zakresie:

- rozwiązywania problemów wychowawczych z dziećmi;
- rozwiązywania problemów psychologicznych;
- pomocy w zdobyciu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego.

Najczęściej występującymi barierami zmniejszającymi skuteczność świadczonego wsparcia przez asystentów rodziny były:

- niechęć rodzin do zmiany stylu życia przejawiająca się oporem w przyjmowaniu sugestii czy porad;
- ukrywanie istniejących problemów;
- zaprzeczanie występowania niepożądanych zachowań, czy też pozorność poprawy sytuacji w rodzinie, tzw. poprawa na pokaz;
- bierność klientów przejawiająca się brakiem motywacji do działania, czy współpracy oraz unikaniem spotkań z asystentem;
- brak pozytywnych wzorców postępowania w środowisku rodzinnym klientów – tzn. deficyty społeczne, powielanie negatywnych wzorców funkcjonowania, problemy komunikacyjne;
- brak zaufania rodzin do asystentów, lęk i obawy przed otworzeniem się.

Te sytuacje wskazują na potrzebę zmian, jakie należy wprowadzić w celu zwiększenia skuteczności i adekwatności pracy asystenta rodziny, przede wszystkim należy ograniczyć obowiązek wypełniania przez asystentów rodziny licznych dokumentów.

3. Ogólna charakterystyka asystentów rodziny

WIEK

W województwie mazowieckim w 2012 roku zatrudnieni asystenci rodzin byli w różnym wieku. Asystentów do 25. roku życia było zatrudnionych 17 (8,1%). Dominowali asystenci w wieku od 26. do 35. roku życia – 118 (56,2%). Następna grupa wiekowa to asystenci w wieku od 36. do 45. roku – 46 (21,9%). Mniej liczną grupą byli asystenci od 46. do 55. roku życia – 24 (11,4%). Najmniej liczną grupą asystentów stanowiły osoby od 56. do 65. roku życia – 5 (2,4%).

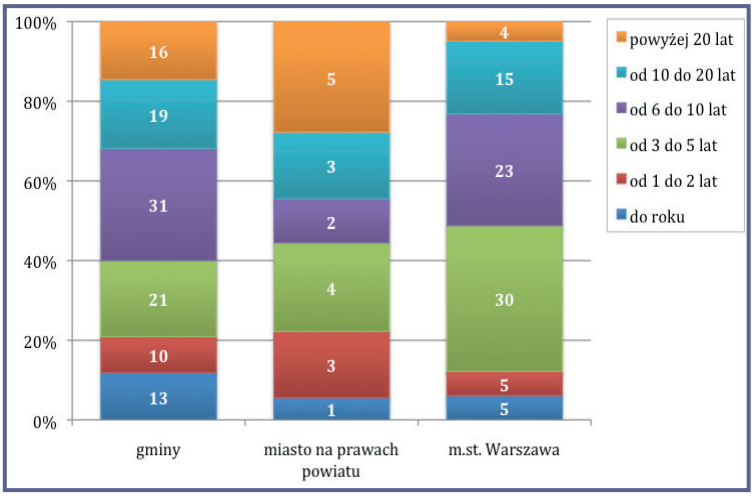
STAŻ PRACY

Jako asystentów rodziny zatrudniano osoby o różnym stażu pracy. Największa grupa asystentów rodziny, charakteryzowała się ogólnym stażem pracy w granicach od 6 do 10 lat (56 asystentów – 26,7%), oraz od 3 do 5 lat (55 asystentów – 26,2%). Staż pracy z dziećmi lub rodziną dla większości badanych wyniósł od 3 do 5 lat (69 asystentów – 32,9%).

Można więc przyjąć tezę, że wśród asystentów rodziny przeważają osoby posiadające co najmniej trzyletni staż pracy, w tym co najmniej rok czasu pracy z dziećmi lub rodziną. Pomocniczo-doradczy charakter pracy asystenta wymaga od osób zatrudnianych na tym stanowisku określonego doświadczenia zarówno życiowego, jak też zawodowego związanego z pracą z dziećmi i rodziną. Stąd też niepokoić może fakt zatrudniania osób o stażu zawodowym poniżej 1 roku (9,0% asystentów rodziny), jak również braku stosownego doświadczenia w pracy z dziećmi i młodzieżą (18,1% asystentów rodziny).

Poniżej prezentujemy staż pracy asystentów rodziny w podziale na rodzaj jednostek samorządu terytorialnego, które ich zatrudniały:

Wykres 1. Staż pracy asystentów rodziny w poszczególnych jednostkach samorządu terytorialnego na Mazowszu



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W układzie procentowym w ramach poszczególnych rodzajów samorządów lokalnych w stosunku do zatrudnionych asystentów najwięcej osób o bardzo krótkim stażu pracy, do 1 roku, zatrudnionych było w gminach (11,8%). W grupie asystentów rodziny od 1 roku do 2 lat najwięcej procentowo zatrudnionych osób było w miastach na prawach powiatu (16,7%). Osoby o stażu od 3 do 5 lat przeważały w Warszawie (36,6%), natomiast asystenci o ogólnym stażu pracy od 6 do 10 lat byli zatrudniani na jednakowym poziomie procentowym, zarówno w Warszawie, jak też w gminach, około 28%. W zasadzie na jednakowym poziomie procentowym we wszystkich rodzajach jednostek samorządowych byli zatrudniani asystenci o ogólnym stażu pracy od 10 do 20 lat (16,7%-18,3%). Osoby powyżej 20 lat stażu pracy najczęściej zatrudniały miasta na prawach powiatu (27,8%).

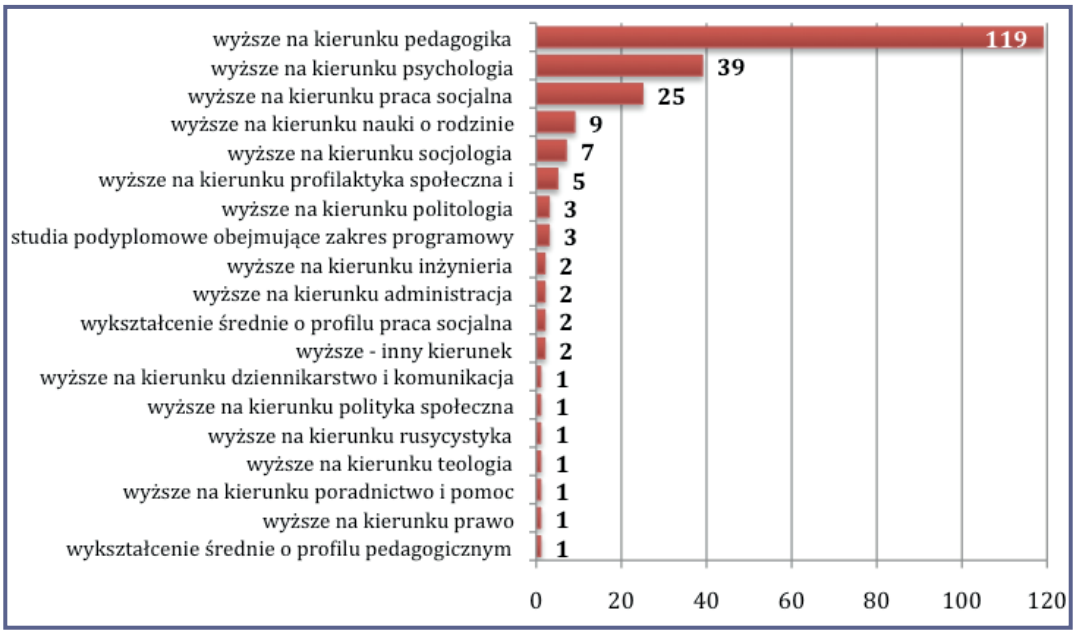
WYKSZTAŁCENIE I POTRZEBY SZKOLENIOWE ASYSTENTÓW RODZINY

W grupie asystentów pracowały osoby o różnym poziomie wykształcenia. Wykształceniem wyższym pedagogicznym legitymowało się 119 asystentów (56,7%). Znacznie mniejszy odsetek asystentów posiadało wykształcenie wyższe na kierunku psychologia – 39 asystentów (18,6%) oraz na kierunku praca socjalna – 25 asystentów (11,9%). Nieco mniej osób posiadało wyższe wykształcenie o kierunku nauka o rodzinie – 9 (4,3%) oraz socjologia – 7 (3,3%). Pozostałe osoby najczęściej legitymowały się wykształcenie humanistycznych jednak odbiegającym od potrzeb jakie określone są w tym zakresie w artykule 12 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2013 r., poz. 135 ze zm.). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.

Wyżej wymieniona ustawa zobowiązuje asystentów rodziny do systematycznego podnoszenia swoich kwalifikacji w zakresie pracy z dziećmi lub rodziną. Dlatego też można przyjąć że skłonność do uczestnictwa w szkoleniach będzie wykazywać tendencję wzrostową.

W odpowiedzi na pytanie, w jakich szkoleniach niezbędnych lub przydatnych do wykonywania obowiązków na stanowisku asystenta rodziny brał udział asystent rodziny, najczęściej wymieniono zagadnienia lub też tematy dotyczące: no-

Wykres 2. Wykształcenie asystentów rodziny



** % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.*

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

wych form i narzędzi wsparcia indywidualnego i środowiskowego asystenta rodziny, przemocy w rodzinie (przeciwdziałanie przemocy, pracy z osobą stosującą przemoc, pomocy krzywdzonemu dziecku, procedurze „Niebieskiej Karty", terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (TSR), interwencji kryzysowej, mediacji i negocjacji rodzinnych, pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, zmarginalizowanych rodzin, profilaktyki uzależnień, przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz komunikacji społecznej.

Asystenci rodziny, co wynika z przeprowadzonego badania, są zainteresowani podnoszeniem swojej wiedzy z zakresu umiejętności pracy z rodziną dysfunkcyjną. Wskazują na to zgłaszane tematy szkoleń, w których chcieliby uczestniczyć. Jak wskazują wyniki badania w miarę zwiększania się wieku asystentów wzrasta ich zainteresowanie udziałem w szkoleniach z zakresu pracy z dziećmi i rodziną. Prawie 65% asystentów w wieku do 25 lat odpowiedziało, że uczestniczyło już w takich w szkoleniach. Udział w szkoleniach asystentów rodziny mieszczących się w grupie wiekowej od 26 do 35 lat wyniósł 76%, w wieku od 36 do 45 lat wyniósł 76%, zaś w wieku od 46 do 55 lat – 79%. Asystenci od 56 do 65 lat w 100% uczestniczyli w organizowanych dla nich szkoleniach z zakresu pracy z dziećmi i rodziną wymagającą pomocy.

4. Jakie potrzeby w gminie najczęściej determinują zatrudnienie asystenta rodziny?

CZYNNIKI MAJĄCE WPŁYW NA ZATRUDNIENIE

Najważniejszym **powodem, dla którego ośrodki pomocy społecznej podejmowały decyzję o zatrudnieniu asystenta rodziny i przydzieleniu mu rodzin**, były trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej. Tę determinantę wskazało 101 instytucji (86,3%) objętych badaniem. Na zatrudnienie asystenta rodziny ma również wpływ niewystarczająca liczba pracowników socjalnych w zasobach ośrodka. W opinii 60 (51,3%) badanych przedstawicieli instytucji realizujących zadania asystenta rodziny, występuje duże zapotrzebowanie na osoby pełniące funkcję asystenta rodziny, natomiast 50 badanych instytucji (42,7%) wykazało średnie zapotrzebowanie. Jedynie 7 (6%) badanych podmiotów wykazało małe zapotrzebowanie na zatrudnienie asystenta rodziny.

Spośród 215 instytucji, **które dotychczas nie realizowały zadań asysty rodzinnej, zamierza zatrudnić asystenta wówczas gdy będzie to wymóg ustawowy** – 150 (69,8%); 63 instytucje (29,3%) zamierzają zatrudnić go w przyszłym roku. W większości ośrodki pomocy społecznej zamierzają zatrudnić asystentów na podstawie umowy zlecenia – 136 podmiotów (63,3%), 55 badanych instytucji (25,6%) – na podstawie umowy o pracę na czas określony.

FORMY I ŹRÓDŁA FINANSOWANIA ZATRUDNIENIA

Dla nowo zatrudnionych asystentów rodziny, ośrodki pomocy społecznej przewidują następujące formy zatrudnienia: umowę zlecenia – 136, umowę o pracę na czas określony – 55, umowę o pracę na czas nieokreślony – 13, inną formę (kontrakt, umowa o dzieło) – 2.

Instytucje, **które realizowały zadanie asystenta rodziny w 2012 roku, planują łącznie** w 2013 r. zatrudnić 166 asystentów rodziny, a w 2014 r. – 175.

Na ogół pod uwagę brane są jednocześnie różne źródła finansowania: środki Unii Europejskiej zgłoszono w 33,7% wskazaniach, środki budżetu państwa w 73,9% wskazaniach. Jednak podstawowym źródłem finansowania pozostaną własne środki budżetowe – 84,8% wskazań.

5. Jaki jest rodzaj i zakres działań podejmowanych w województwie na rzecz zatrudniania asystentów rodziny?

Według informacji otrzymanych z ośrodków pomocy społecznej istnieje wysokie zapotrzebowanie na działania asystenta rodziny. Z otrzymanych informacji wynika, iż w województwie mazowieckim, w 2013 r., asystą rodzinną planuje się objąć 2702 rodziny (tj. o około 1040 rodzin więcej niż objęto asystą w 2012 r.), natomiast w 2014 r. – 2910 rodzin (tj. około 1245 rodzin więcej niż w 2012 r.).

LICZBA RODZIN OBJĘTYCH ASYSTĄ RODZINNĄ W 2012 ROKU

W województwie mazowieckim asystą rodzinną w 2012 roku zostało objętych **1665 rodzin**, w tym 792 rodziny w gminach, 130 rodzin w miastach na prawach powiatu oraz 743 rodziny w Warszawie.

Największy odsetek asystentów rodziny sprawuje pieczę nad 6-9 rodzinami (87 asystentów – 41,8%), znacznie rzadziej, w niniejszym badaniu blisko 1/4 asystentów nad 10-13 rodzinami (49 asystentów – 23,6%). Pozostali asystenci pomagali następującej liczbie rodzin: 16,8% – od 2 do 5 rodzin, 12,5% asystentów – od 14 do 17 rodzin, 2,9% – 1 rodzinie, 1,9% od 18 do 20 rodzin oraz 0,5% asystentów wspierało 21 i więcej rodzin. Średnio **na 1 asystenta przypada 8,77 rodzin.**

DZIAŁANIA POMOCOWE NAJCZĘŚCIEJ PODEJMOWANE PRZEZ ASYSTENTÓW RODZINY

Asystenci rodziny podejmowali różne działania, wspierające rodziny znajdujące się w ciężkiej sytuacji życiowej, w tym między innymi mające na celu edukację rodziny, zarówno w zakresie zwiększania kompetencji rodzicielskich, jak i dotyczące higieny, zdrowego odżywiania, sposobów spędzania czasu z dzieckiem czy też gospodarowania budżetem domowym. Ważnym elementem działań asystentów rodziny były działania motywujące członków rodziny – zarówno w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, poszukiwania zatrudnienia, spędzania czasu z dzieckiem czy podjęcia leczenia odwykowego. Istotnym elementem współżycia społecznego są kontakty z różnymi osobami i podmiotami życia publicznego, w tym między innymi współpraca ze szkołami, kuratorami, czy innymi instytucjami. I tu także rodziny mogły liczyć na wsparcie. Często okazywało się, że potrzebna jest między innymi pomoc przy napisaniu pisma urzędowego, podania czy życiorysu. Ogólnie asystenci rodzin wspierali rodziny w kontaktach z urzędami. Jednak najczęściej rodziny uzyskały wsparcie przy rozwiązywaniu problemów bieżących, codziennych. Uczono rodziny sztuki mediacji poprzez wspólne omawianie problemów na forum rodziny, niwelowania konfliktów w celu poprawy relacji w rodzinie. Nieraz jednak niezbędna była koordynacja działań rodziny obejmująca opracowywanie i nadzór nad realizacją planu pracy z rodziną. W przypadku potrzeby udzielenia pomocy psychologicznej, członków rodzin kierowano do specjalistów. Najczęściej jednak potrzebna okazywała się pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi.

CZYNNIKI MAJĄCE WPŁYW NA EFEKTYWNOŚĆ PRACY ASYSTENTÓW RODZINY

Asystent rodziny, zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, ma do realizacji konkretne zadania ukierunkowane na wspieranie rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Efektywność tych działań zależy jednak od wielu czynników, w tym, zdaniem asystentów rodziny – respondentów niniejszego badania – między innymi od: braku chęci współpracy ze strony rodzin

(45,3%), zbyt dużej demoralizacji rodzin, deficytów społecznych, roszczeniowej i wyuczonej bezradności (30,2%), złego sposobu pojmowania celu oferowanej pomocy i konieczności zmiany postaw w rodzinie (28,3%), oporu i strachu przed zmianą (15,1%), dziedziczności nieprawidłowych wzorców postępowania (15,1%), zbyt krótkiego okresu trwania asysty (11,3%), zbyt dużej liczby rodzin do objęcia asystą (7,5%), zaburzeń psychicznych i agresywnej osobowości, czy też upośledzenia rodziców (7,5%). Takie czynniki jak: nieuzasadniony upór i lenistwo ze strony klientów, ograniczenia i niemoc instytucji, których zadaniem jest pomaganie, brak motywacji rodzin do zmiany, brak bazy specjalistycznej, uzyskały 1,9% wskazań ze strony respondentów.

OPINIE ASYSTENTÓW RODZINY NA TEMAT NAJBARDZIEJ POŻĄDANYCH PRZEZ RODZINY FORM WSPARCIA

W ogólnym zarysie zakres pomocy udzielanej przez asystentów rodziny został określony w ww. art. 15 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. W praktyce jednak charakter udzielanej pomocy zależy od konkretnej sytuacji materialnej i społecznej w jakiej znajduje się rodzina. Stąd też poniższe opinie na temat najbardziej pożądanych przez rodziny form wsparcia w każdej placówce pomocowej może mieć inny rodzaj i natężenie. Niemniej jednak biorąc pod uwagę częstotliwość wskazań respondentów, na uwagę zasługują następujące formy pomocowe: pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi – 80,9%, pomoc w rozwiązywaniu problemów psychologicznych – 50,2%, pomoc w zdobyciu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego – 49,3%, pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych – 46,4%, pomoc w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej – 32,5%, wsparcie dla dzieci, w szczególności poprzez udział w zajęciach psychoedukacyjnych – 23,4%, motywowanie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych – 8,6%, inne wsparcie – 6,2%, pomoc w załatwianiu spraw urzędowych, wszelkich formalności – 1,9%, pomoc w budowaniu poprawnych relacji rodzinnych – 1,9%, motywowanie do dbałości o stan zdrowia i walki z nałogiem – 1,0%, skierowanie dzieci do placówki wsparcia dziennego – 1,0%.

6. Z kim współpracują asystenci rodziny w zakresie rozwiązywania problemów rodzin objętych pomocą

PODMIOTY, Z KTÓRYMI WSPÓŁPRACUJĄ ASYSTENCI RODZINY

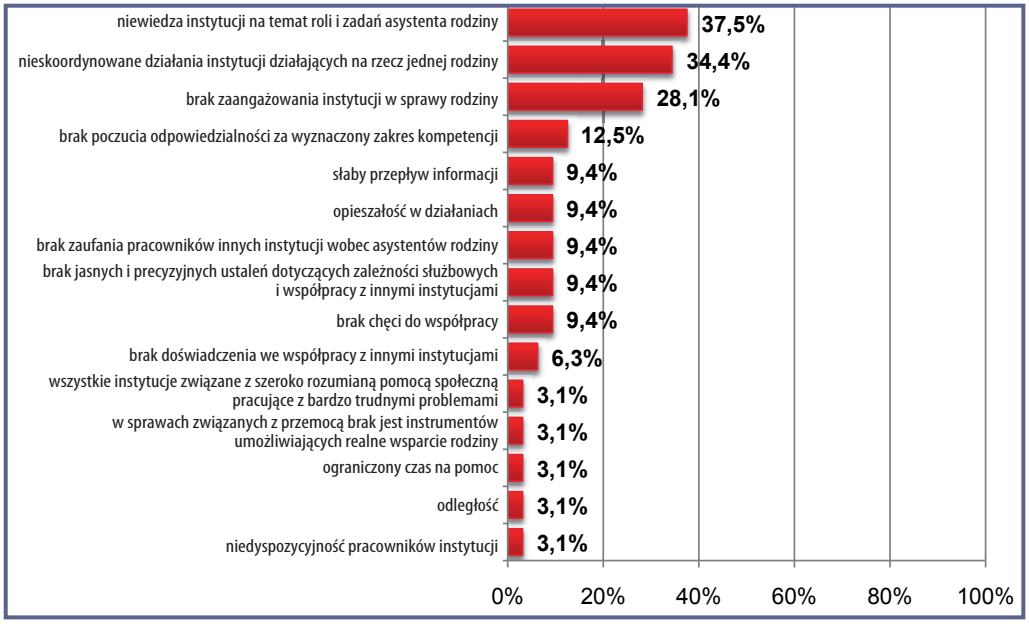
Według analizy przesłanych ankiet, 99,0% asystentów w trakcie pełnienia obowiązków zawodowych podejmowało współpracę z innymi podmiotami. Otrzymane odpowiedzi pozwoliły uszeregować te instytucje, z którymi współpracują asystenci rodziny w następującej kolejności: szkoły (żłobki) przedszkola (202 wskazania – 97,1%), sąd i kuratorzy (162 wskazania – 77,9%), jednostki organizacji samorządowej (134 wskazania – 64,4%), zespoły interdyscyplinarne (131 wskazań – 63,0%), policja (126 wskazań – 60,6%), placówki opiekuńczo-wychowawcze (112 wskazań – 54,3%), organizacje pozarządowe (106 wskazań – 51,0%), jednostki administracji rządowej (43 wskazania – 20,7%), ośrodki adopcyjne (22 wskazania – 10,6), ośrodki zdrowia, przychodnie, szpitale (9 wskazań – 4,3%), młodzieżowe ośrodki socjoterapii (5 wskazań – 2,4%), powiatowe centra pomocy rodzinie (5 wskazań – 2,4%), parafie (2 wskazania – 1,0%), komisje rozwiązywania problemów alkoholowych (1 wskazanie – 0,5%), rodziny zastępcze (1 wskazanie – 0,5%).

Współpraca asystentów rodziny z w/w podmiotami w większości oceniana jest pozytywnie i przedstawia się następująco: 140 asystentów, tj. 67,3% – dobrze; 24 asystentów, tj. 11,5% – bardzo dobrze.

PRZYCZYNY NEGATYWNEJ OCENY WSPÓŁPRACY ASYSTENTÓW RODZINY Z PODMIOTAMI, KTÓRYCH UDZIAŁ W PROCESIE POMOCOWYM JEST NIEJEDNOKROTNIE NIEZBĘDNY

Część asystentów negatywnie oceniła jakość podejmowanej współpracy z innymi instytucjami. U podłoża negatywnej oceny znajdują się następujące przyczyny zaprezentowane na wykresie 3.

Wykres 3. Przyczyny negatywnej oceny współpracy asystentów z innymi instytucjami.



** Pytanie nie dotyczyło 165 asystentów rodziny, którzy ocenili „dobrze" oraz „bardzo dobrze" jakość współpracy oraz 2 respondentów, którzy nie współpracowali z żadnymi podmiotami; 11 respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi na to pytanie.*

*** % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.*

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

7. Zidentyfikowane problemy i bariery najczęściej występujące w pracy asystenta rodziny

PROBLEMY, Z JAKIMI NAJCZĘŚCIEJ SPOTYKAJĄ SIĘ RESPONDENCI WYKONUJĄCY ZADANIA ASYSTENTA RODZINY

W trakcie wykonywania swoich zadań asystenci rodziny spotykają się z różnymi problemami. Są one nie tylko rezultatem zachowań rodziny, ale mają też charakter obiektywny wynikający z sytuacji społecznej w kraju bądź nawet są efektem tradycji rodzinnych czy też lokalnej. **Do problemów subiektywnych możemy zaliczyć:** bezradność w sprawach opiekuńczo wychowawczych – 31,9%, bierność, brak chęci współpracy i motywacji do zmiany swojej sytuacji – 29,0%, uzależnienia w rodzinie (nadużywanie alkoholu – 27,1%), problemy finansowe i związane z tym zadłużenia, a następnie ubóstwo – 16,7%, nieporadność życiowa (niedostosowanie społeczne) – 14,3%, brak konsekwencji i odpowiedzialności w wykonywaniu zadań wskazywanych do realizacji przez asystenta rodziny – 10,0%, przemoc w rodzinie – 9%, zniechęcenie do współpracy z instytucjami – 7,6%, nieumiejętność prowadzenia gospodarstwa domowego – 7,1%, brak zaufania do asystenta rodziny (asystent postrzegany jest jako kolejny urzędnik – kontroler) – 7,1%, niewiedza rodziny na temat roli i zadań asystenta rodziny – 5,7%.

Do problemów obiektywnych, na które rodziny wymagające pomocy nie mają bezpośredniego wpływu, lub na które mogą mieć wpływ lecz w długim okresie czasu (więcej jak rok) można zaliczyć takie jak: niewiedza instytucji na temat roli i zadań asystenta rodziny – 5,7%, bezrobocie – 17,6%, nadmierna biurokracja (duża ilość dokumentów, które trzeba wypełniać i gromadzić) – 9,5%, brak zaangażowania innych instytucji – 9,5%, brak odpowiednich narzędzi pracy (m.in. telefon służbowy, laptop, środek transportu) – 5,7%, brak możliwości poprawy warunków mieszkaniowych (brak lokali socjalnych) – 5,2%, niski poziom intelektualny członków rodziny – 4,8%, brak specjalistycznych instytucji wspierających dzieci i rodziny – 4,3%, niedostateczne możliwości rozwiązania problemów ekonomicznych i bytowych rodzin – 3,8%, zły stan zdrowia członków rodziny – 2,4%.

BARIERY ZMNIEJSZAJĄCE SKUTECZNOŚĆ DZIAŁANIA ASYSTENTÓW RODZINY

Jak wynika z analizy odpowiedzi respondentów, najczęściej występujące bariery mające wpływ na skuteczność działania asystenta rodziny to:

1. Niechęć rodzin do zmiany stylu życia przejawiająca się oporem w przyjmowaniu sugestii czy porad, ukrywaniem istniejących problemów, zaprzeczaniem o występowaniu niepożądanych zachowań, czy też pozorność poprawy sytuacji w rodzinie, tzw. poprawa na pokaz.
2. Bierność klientów przejawiająca się brakiem motywacji do działania, czy współpracy oraz unikaniem spotkań z asystentem.
3. Brak pozytywnych wzorców postępowania w środowisku rodzinnym klientów – tzn. deficyty społeczne, powielanie negatywnych wzorców funkcjonowania, problemy komunikacyjne.
4. Brak zaufania rodzin do asystentów, lęk i obawy przed otworzeniem się.
5. Nałogi klientów, zwłaszcza alkoholizm.
6. Brak właściwego współdziałania między instytucjami, które przejawia się zdaniem asystentów w niewłaściwym rozumieniu roli asystenta przez służby państwowe.
7. Bariery finansowe – niskie dochody w rodzinach klientów oraz brak instrumentów

finansowych umożliwiających integrację rodziny poprzez spędzanie wolnego czasu np. poprzez wspólne wyjścia do kina.

8. Niski poziom intelektualny klientów – problemy emocjonalne, upośledzenie, ograniczony sposób myślenia.
9. Głęboka dysfunkcjonalność rodzin – wielość i złożoność problemów.
10. Brak wiary we własne możliwości klientów – niska samoocena.

ZMIANY JAKIE NALEŻY WPROWADZIĆ W CELU ZWIĘKSZENIA SKUTECZNOŚCI I ADEKWATNOŚCI PRACY ASYSTENTÓW RODZINY

Asystenci rodziny w odpowiedzi na pytanie **„Co należałoby zmienić, aby praca asystenta rodziny była bardziej skuteczna i adekwatna do potrzeb?"** mając na uwadze zwiększenie skuteczności i adekwatności pracy oraz usprawnienie własnej pracy, udzielali różnych odpowiedzi, dotyczących różnych obszarów życia. Zmiany, które możemy określić jako wewnątrz strukturalne – organizacyjne – wyrażają się w takich propozycjach jak: potrzeba ograniczenie dokumentacji na rzecz pracy w środowisku – 24,3%, szerszy dostęp do szkoleń służących do zdobycia specjalistycznej wiedzy – 12,9%, mniejsza liczba rodzin przypadająca na jednego asystenta rodziny – 11,0%, przeprowadzenie kampanii informacyjnej dotyczącej roli asystenta rodziny, skierowanej do społeczeństwa, jak i innych instytucji działający na rzecz pomocy dziecku i rodzinie – 11,0%, częstsze kontakty i długofalowość pomocy świadczonej na rzecz rodzin – 8,6%, wprowadzenie regularnych superwizji – 6,7%, wyposażenie asystenta rodziny w niezbędne narzędzia pracy (w szczególności: legitymacja, telefon służbowy, laptop z dostępem do Internetu – 5,7%, rozwinięcie zasobów i zaplecza umożliwiającego realizację zadań asystenta rodziny – 4,8%, jasne określenie zadań asystenta rodziny, zależności służbowych oraz obszarów współpracy z innymi służbami – 4,8%, zwiększenie wynagrodzenia asystenta rodziny – 3,8%, wzmocnienie pozycji asystenta rodziny – 3,3, szkolenie innych służb działających w obszarze pomocy dziecku i rodzinie w celu poprawy skuteczności i ich adekwatności – 3,3%, ciągłe podnoszenie kwalifikacji i umiejętności przez asystentów rodziny – 2,9%, zwiększenie liczby asystentów rodziny – 2,4%.

Spośród propozycji mających charakter ogólny na uwagę zasługują te, które zmierzają do lepszej współpracy wszystkich instytucji działających na rzecz tej samej rodziny – 11,4% oraz działania mające na celu zwiększenie dostępu do poradnictwa specjalistycznego (pedagogiczno-psychologicznego, prawnego, itp.) – 9,0%.

Część respondentów nie miała zdania na temat potrzeb zmian i ich rodzajów, które pozytywnie miałyby wpływ na skuteczność i adekwatność pracy asystenta rodziny. Takich osób było 13,3%.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Na podstawie uzyskanych wyników badania sformułowano następujące wnioski:

1. ***Nadmierna biurokracja, duża liczba dokumentów do wypełnienia, powodują, że asystenci rodziny mają mniej czasu na pracę z rodzinami potrzebującymi wsparcia.***

Niewątpliwie na nadmierną biurokrację odpowiedzią powinno być ***zmniejszenie zakresu dokumentacji do wypełnienia przez asystentów rodziny, na rzecz pracy w środowisku***. Tym samym asystent rodziny mógłby więcej czasu poświęcić działaniom zmierzającym do poprawy sytuacji rodzin wymagających pomocy. Tymczasem nadmiar informacji i sprawozdań, które musi sporządzić asystent rodziny ogranicza czas jego działania w środowisku rodzinnym. Ważne jest również wydłużenie okresu objęcia rodzin wsparciem, gdyż często zdarzają się sytuacje, gdy czas trwania asystentury pozwala jedynie na bliższe poznanie rodziny, zdobycie jej zaufania.

Stąd zasadne jest przeprowadzenie kolejnego badania, które pozwoliłoby ocenić potrzeby użyteczności i czasu trwania asysty rodzinnej z punktu widzenia rodzin korzystających ze wsparcia asystentów rodziny oraz przygotowanie tylko podstawowych niezbędnych narzędzi pozwalających na dokonywanie oceny jakości struktury i procesu asysty rodzinnej. Wyniki badania powinny ułatwić stworzenie dokumentacji do kontroli jakości realizowanej asysty rodzinnej w OPS jak i ewaluacji efektywności podejmowanych działań pomocowych.

2. ***Mimo, iż asystenci rodziny posiadają odpowiednie wykształcenie oraz staż pracy z dziećmi i rodziną, a także w większości przeszli różnorodne, wielotematyczne kursy i szkolenia, uważają oni, iż aby ich działania były skuteczniejsze muszą stale podnosić i uzupełniać swoje kwalifikacje i umiejętności.***

Niedosyt wiedzy jaki odczuwają asystenci rodzin jest cenną cechą tych osób i stwarzającą przesłanki na stworzenie systemu ustawicznej edukacji asystentów rodziny, w efekcie którego nastąpiłoby ***podniesienie kompetencji asystentów rodziny.***

Asystent rodziny, podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych, spotyka się z różnymi sytuacjami i zachowaniami członków rodziny. Niektóre z nich zna już z poprzednich doświadczeń i wie, jak się wobec nich zachować i jakie podjąć kroki. Jednocześnie zdarzają się sytuacje, z którymi asystent nie miał do tej pory do czynienia, więc nie zawsze wie, jakie środki zaradcze powinien podjąć, żeby uzyskać zamierzony skutek. Wynika to z faktu, że podejmowane dotychczas kroki są już nieadekwatne do sytuacji. Należy więc przyjąć takie rozwiązanie problemu, który, przy posiadanych zasobach i umiejętnościach asystenta spowoduje, że udzielana pomoc będzie jak najbardziej efektywna.

Dlatego wskazane jest organizowanie szkoleń, w ramach których uruchamiane byłyby warsztaty przygotowujące asystentów do odpowiednich zachowań w rodzinie dotkniętej problemem społecznym.

3. ***Zarówno rodziny, jak i instytucje z którymi współpracują asystenci rodziny nie znają roli i zadań asystenta rodziny.***

Asystent rodziny jest nową formą pomocy rodzinie i stąd może wynikać powszechny brak o niej wiedzy. Wskazane jest więc organizowanie kampanii informacyjnych dotyczących roli i zadań asystenta rodziny skierowanych do rodzin, którym udzielana jest pomoc i do instytucji udzielających pomocy.

Badani asystenci rodziny bardzo często zwracali uwagę, na fakt iż rodziny, objęte przez nich wsparciem nie znają roli jaką ma pełnić asystent rodziny. Bardzo często traktują go jako pracownika ośrodka pomocy społecznej, który ingeruje w ich życie i pełni funkcję kontrolną. W związku z tym nie darzą go zaufaniem, co przekłada się na niską jakość ich współpracy. Zrozumienie przez społeczeństwo roli asystenta rodziny jest kluczową sprawą, gdyż dopiero wówczas, praca asystenta będzie mogłaby przynieść oczekiwane rezultaty. Ten sam problem występuje jeśli chodzi o inne instytucje, które działają w obszarach związanych z niesieniem pomocy rodzinom, a zwłaszcza dzieciom. Pełne zrozumienie roli asystenta rodziny oraz zaangażowanie przedstawicieli tych podmiotów, poprzez wzajemną współpracę, podjęcie odpowiedzialności za podejmowane działania, wymianę informacji oraz lepszą koordynację, możliwe będzie podejmowanie bardziej skutecznych i adekwatnych działań. Ważne jest również jasne określenie zadań asystenta rodziny, jego zależności służbowych oraz obszarów współpracy z innymi instytucjami.

Powyższa sytuacja wskazuje na potrzebę wypracowania programu wojewódzkiego, w którym określone zostałyby: cele, struktury i opisane procesy wsparcia rodziny udzielanego przez asystentów rodziny; m.in. profile rodzin i ich zasadnicze potrzeby, ilość i jakość kontaktów z rodziną, w szczególności znaczenie planu pomocy i kontraktu socjalnego, stosowane metody, możliwości korzystania z superwizji, prowadzenie dokumentacji, monitoringu, ewaluacji i samo-ewaluacji.

4. ***Brak niezbędnych narzędzi pracy asystenta rodziny. Niskie środki finansowe przeznaczone na realizację zadań asystenta rodziny.***

Pozytywną odpowiedzią na powyższy wniosek jest bez wątpienia zwiększenie środków finansowych przeznaczonych na realizację zadań asystenta rodziny oraz wyposażenie go w niezbędne narzędzia pracy. Aby skutecznie realizować zadania asystenta rodziny, osoby pełniące tę funkcję powinny zostać wyposażone w niezbędne narzędzia do pracy. Badani asystenci rodziny często wskazywali, iż nie posiadają telefonu służbowego, co utrudnia kontakt rodziny z asystentem, szczególnie gdy pracuje on w terenie z inną rodziną. Problemem są również dojazdy do rodzin, które mieszkają poza siedzibą gminy, bądź w dużych miastach, gdzie ludność jest rozproszona terytorialnie. Komputer przenośny wraz z dostępem do Internetu również jest niezbędnym narzędziem pracy, gdyż rodziny objęte wsparciem przeważnie nie mają dostępu do Internetu, który w dzisiejszych czasach jest jednym z najszybszych i najtańszych źródeł wiedzy o różnych aspektach.

Ograniczone środki pomocowe wymagają rzetelnej oceny istniejących zasobów instytucjonalnych, oceny i korekty dotychczasowej współpracy z asystentem rodziny, zapoznania się z doświadczeniami innych krajów i na bazie osiągniętej wiedzy wypracowanie efektywnego i powszechnie społecznie akceptowanego systemu pomocy dziecku i rodzinie.

5. ***Brak specjalistycznych instytucji wspierających dzieci i rodziny, szczególnie w mniejszych miejscowościach.***

Przeprowadzone badanie skazało na potrzebę zwiększenia przez rodziny wymagające pomocy łatwiejszego dostępu do poradnictwa specjalistycznego (pedagogiczno-psychologicznego, prawnego, itp.). W wielu przypadkach badani asystenci rodziny wskazywali, iż nie mają możliwości skonsultowania członków danej rodziny ze specjalistami, np. z pedagogiem, psychologiem, bądź terapeutą, których pomoc, wiedza i doświadczenie pomogłyby w rozwiązaniu problemu z jakim dana rodzina się boryka. Niezbędna jest również pomoc prawna w wielu sytuacjach (np. w gdy rodzice są zagrożeni odebraniem lub ograniczeniem praw rodzicielskich, czy w przypadku zajęć komorniczych, problemów z prawem). Również w przypadku rodzin

z problemem bezrobocia ważna jest pomoc doradcy zawodowego, który umiejętnie pokieruje członkami rodzin, aby mogli podjąć zatrudnienie. Podobnie sytuacja ma się w przypadku lekarzy specjalistów. Szczególnie jest to widoczne w małych miejscowościach, gdzie nie ma takich specjalistów, bądź dostęp do nich jest ograniczony (np. przez dużą odległość miejscowości, w której mieszka rodzina, od większego ośrodka miejskiego, czy poprzez długi okres oczekiwania na wizytę u specjalisty). **Dlatego ważne jest, aby każdy asystent na stałe współpracował z różnymi instytucjami świadczącymi pomoc na rzecz rodzin dotkniętych problemami i w przypadkach wymagających natychmiastowej interwencji miał się do kogo zwrócić o pomoc.**

Powyższa sytuacja wskazuje na potrzebę określenia zasadniczych pól współpracy wewnątrz asysty rodzinnej (koordynator, pracownik socjalny, inni specjaliści w OPS) i na zewnątrz (szkoła, świetlice, kuratorzy, inni).

Dokładniejsze wyniki z przeprowadzonego badania zawarte są w raporcie z przeprowadzonego badania pt. **„Ocena stanu realizacji zadań gminy w zakresie funkcjonowania asystenta rodziny oraz modelu pracy asystenta rodziny z uwzględnieniem specyfiki miast i gmin województwa mazowieckiego”**. Raport zamieszczony jest na stronie www.ois.mazowsze.pl

Rodzaj i zakres udzielanej pomocy rodzinie przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej może być różny i zależy zarówno od wielkości powstałego problemu, jak też możliwości prawnych, finansowych i materialnych podmiotu, którego obowiązkiem jest udzielenie takiego wsparcia. Istotne znaczenie dla skuteczności systemu pomocowego mają również wiedza i umiejętności praktyczne osób zatrudnionych na stanowiskach asystentów rodziny.

Niżej podajemy wykaz literatury krajowej i zagranicznej, którą wykorzystali autorzy artykułów zamieszczonych w niniejszym biuletynie:

BIBLIOGRAFIA

Literatura polska:

1. Firlit-Fesnak, G. (2007): *Rodziny polskie i polityka rodzinna; stan i kierunki przemian*, w: Firlit-Fesnak, G./Szylko-Skoczny, M. (red.): *Polityka Społeczna. Podręcznik akademicki*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa, 187-199.
2. Kowalczyk, B. (2012): *O gminnym systemie wspierania rodziny*, w: „Praca Socjalna”, nr 6, 78 i następ.
3. Niesporek; A./Szarfenberg, R. (2011): *Rodziny z dziećmi, ze szczególnym uwzględnieniem rodzin, w których występuje przemoc*, w: Szarfenberg, R. (red.): *Krajowy Raport: Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, Warszawa, 193 i następ.
4. Szlendak, T. (2011): *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, PWN, Warszawa.
5. Stelmaszuk, Z. W. (2005): *Rola i zadania służb społecznych ds. pomocy dziecku i rodzinie. Perspektywa europejska*. w: Racław-Markowska M. (red.) (2005). *Pomoc dzieciom i rodzinie w środowisku lokalnym. Debata o nowym systemie,* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 85 i następ.
6. Trawkowska, D. (2005): *Pomoc społeczna i jej pracownicy wobec problemów pracy socjalnej z rodzinami zastępczymi*, w: Racław-Markowska (red.), op. cit., 145 i następ.

Literatura zagraniczna:

1. Beck-Gernsheim, E. (1994): *Aufdem Weg in diepostfamiliale Familie – Von der Notgemeinschaftzur Wahlverwandschaft*, in: Beck, U., Beck-Gernsheim, (red.): *Riskante Freiheiten, Suhrkamp*, Frankfurt am Main, 115-138.

2. Engel, E-M. (2006): *Leitfadenzur Hilfeplanungund Qualitätssicherung in der Sozialpädagogischen Familienhilfe* (SPFH), w: Fröhlich-Gildhoffiinni, red. Forschungzur Praxis in den ambulanten Hilfenzur Erziehung, Freiburg i Br., 159 i nast.
3. Gilbert, N. (1995): *Welfare Justice, Restoring Social Equity*, Yale University, New Haven/London
4. GUS (2012): *Rocznik demograficzny 2012*, Warszawa.
5. Macsenaere, M. 2007, *Diezentralen Ergebnisse der Jugendhilfe-Effekte-Studie (JES)*, w: Hermsen, Th. i Macsenaere, M. red., Wirkungsforschung in der Kinder-und Jugendhilfe, St. Otillien, 173 i nast.
6. Peuckert, R. (1996): Familienformenimsozialen Wandel, 2 Auflage, Leske-Budrich, Opladen
7. Nilsen, H u. K./Müller, C.W. (1986): *Sozialpädagogische Familienhilfe, Probleme, Prozesseund Langzeitwirkung*, Weinheim/Basel.
8. Petermann, F., Schmidt, M.H. red. 2004, *Qualitätssicherung in der Jugendhilfe, Neue Erhebungsverfahrenund Ansätze der Praxisforschung*, Weinheim.
9. Rönnau, M. iinni (2006): *Inhalte, Strukturen, Finanzierungund Effekte der Sozialpädagogischen Familienhilfe in Hessenund Baden-Württemberg*, w: Fröhlich-Gildhoff, K. inni (hrsg.): *Forschungzur Praxis in den ambulanten Hilfenzur Erziehung*, Freiburg, 63 i nastp.
10. Schriftenreihe Band 182 (1998): *Handbuch Sozialpädagogische Familienhilfe*, Bonn (cyt. BFSFJ).
11. Wilkinson, H. (1997): *Kinder der Freiheit, Entstehteineneue Ethikindividuellerundsozialer Verantwortung*, w: Beck, U. (red.): Kinder der Freiheit, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 85-123.

Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej[3]

[3] Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej, który dokonał wyboru materiałów z Raportu i pracował nad tekstem Biuletynu:
Piotr Nowak-Skyrpan – Kierownik Wydziału ds. Badań – Obserwatorium Integracji Społecznej,
Ireneusz Lemański – Główny Specjalista.
Tomasz Błacha – Referent.

LICZBA ASYSTENTÓW RODZINY W GMINACH WOJ. MAZOWIECKIEGO NA DZIEŃ 30.11.2012 r.

Lp.	POWIAT	GMINA	OPS	NGO	INNE PODMIOTY ZATRUDNIAJĄCE ASYSTENTÓW	ŁĄCZNA LICZBA ASYSTENTÓW
1	2	3	4	5	6	7
1	M. St. Warszawa	Dzielnica Śródmieście	6	5	–	11
2	M. St. Warszawa	Dzielnica Wola	9	–	–	9
3	M. Płock		7	–	–	7
4	M. St. Warszawa	Dzielnica Bemowo	6	–	–	6
5	M. St. Warszawa	Dzielnica Mokotów	6	–	–	6
6	M. St. Warszawa	Dzielnica Praga Południe	6	–	–	6
7	M. St. Warszawa	Dzielnica Targówek	6	–	–	6
8	radomski	Kowala	6	–	–	6
9	M. Radom		5	–	–	5
10	M. St. Warszawa	Dzielnica Bielany	5	–	–	5
11	M. St. Warszawa	Dzielnica Praga Północ	5	–	–	5
12	otwocki	Karczew	5	–	–	5
13	M. Siedlce		4	–	–	4
14	M. St. Warszawa	Dzielnica Ursus	4	–	–	4
15	M. St. Warszawa	Dzielnica Ursynów	4	–	–	4
16	M. St. Warszawa	Dzielnica Wawer	4	–	–	4
17	M. St. Warszawa	Dzielnica Żoliborz	4	–	–	4
18	wyszkowski	Wyszków	4	–	–	4
19	M. Ostrołęka		–	–	3	3
20	M. St. Warszawa	Dzielnica Białołęka	3	–	–	3
21	M. St. Warszawa	Dzielnica Ochota	3	–	–	3
22	M. St. Warszawa	Dzielnica Rembertów	3	–	–	3
23	M. St. Warszawa	Dzielnica Włochy	3	–	–	3
24	ciechanowski	Ciechanów	2	–	–	2
25	gostyniński	Gostynin	2	–	–	2
26	miński	Halinów	2	–	–	2
27	miński	Mińsk Mazowiecki	2	–	–	2
28	piaseczyński	Góra Kalwaria	2	–	–	2
29	piaseczyński	Konstancin – Jeziorna	2	–	–	2
30	piaseczyński	Piaseczno	2	–	–	2
31	płocki	Bulkowo	2	–	–	2
32	płocki	Słupno	2	–	–	2
33	pruszkowski	Pruszków	2	–	–	2
34	radomski	Gózd	2	–	–	2
35	radomski	Iłża	2	–	–	2
36	radomski	Skaryszew	2	–	–	2
37	sochaczewski	Sochaczew	2	–	–	2
38	sokołowski	Sokołów Podlaski	2	–	–	2
39	szydłowiecki	Szydłowiec	2	–	–	2
40	żyrardowski	Puszcza Mariańska	2	–	–	2
41	ciechanowski	Opinogóra Górna	1	–	–	1
42	ciechanowski	Sońsk	1	–	–	1
43	garwoliński	Pilawa	1	–	–	1
44	garwoliński	Żelechów	1	–	–	1
45	grodziski	Milanówek	1	–	–	1
46	grójecki	Goszczyn	1	–	–	1
47	grójecki	Grójec	1	–	–	1
48	grójecki	Nowe Miasto Nad Pilicą	1	–	–	1
49	kozienicki	Garbatka – Letnisko	1	–	–	1
50	kozienicki	Grabów nad Pilicą	1	–	–	1
51	legionowski	Nieporęt	1	–	–	1
52	legionowski	Serock	–	–	1	1
53	legionowski	Wieliszew	1	–	–	1
54	lipski	Lipsko	1	–	–	1
55	lipski	Solec nad Wisłą	1	–	–	1
56	łosicki	Olszynka	1	–	–	1

1	2	3	4	5	6	7
57	makowski	Czerwonka	1	–	–	1
58	makowski	Maków Mazowiecki	1	–	–	1
59	M. St. Warszawa	Dzielnica Wesoła	1	–	–	1
60	M. St. Warszawa	Dzielnica Wilanów	1	–	–	1
61	miński	Cegłów	1	–	–	1
62	miński	Dębę Wielkie	1	–	–	1
63	mławski	Dzierzgowo	1	–	–	1
64	mławski	Mława	1	–	–	1
65	mławski	Szydłowo	1	–	–	1
66	nowodworski	Czosnów	1	–	–	1
67	nowodworski	Leoncin	1	–	–	1
68	nowodworski	Nasielsk	1	–	–	1
69	nowodworski	Nowy Dwór Mazowiecki	1	–	–	1
70	nowodworski	Pomiechówek	1	–	–	1
71	ostrołęcki	Kadzidło	1	–	–	1
72	ostrowski	Wąsewo	1	–	–	1
73	otwocki	Wiązowna	1	–	–	1
74	piaseczyński	Prażmów	1	–	–	1
75	płocki	Bodzanów	1	–	–	1
76	pruszkowski	Brwinów	1	–	–	1
77	pruszkowski	Michałowice	1	–	–	1
78	pruszkowski	Piastów	1	–	–	1
79	pruszkowski	Raszyn	1	–	–	1
80	przasnyski	Chorzele	1	–	–	1
81	przasnyski	Przasnysz	1	–	–	1
82	przysuski	Odrzywół	1	–	–	1
83	pułtuski	Pokrzywnica	1	–	–	1
84	pułtuski	Pułtusk	1	–	–	1
85	pułtuski	Winnica	1	–	–	1
86	radomski	Jastrzębia	1	–	–	1
87	radomski	Pionki	1	–	–	1
88	radomski	Pionki	1	–	–	1
89	radomski	Wierzbica	1	–	–	1
90	radomski	Wolanów	1	–	–	1
91	radomski	Zakrzew	1	–	–	1
92	siedlecki	Kotuń	1	–	–	1
93	siedlecki	Mordy	1	–	–	1
94	sierpecki	Sierpc	1	–	–	1
95	sochaczewski	Brochów	1	–	–	1
96	sochaczewski	Rybno	1	–	–	1
97	sochaczewski	Sochaczew	1	–	–	1
98	szydłowiecki	Chlewiska	1	–	–	1
99	warszawski zachodni	Błonie	1	–	–	1
100	warszawski zachodni	Kampinos	1	–	–	1
101	warszawski zachodni	Łomianki	1	–	–	1
102	warszawski zachodni	Ożarów Mazowiecki	1	–	–	1
103	warszawski zachodni	Stare Babice	1	–	–	1
104	węgrowski	Liw	1	–	–	1
105	węgrowski	Węgrów	1	–	–	1
106	wołomiński	Klembów	1	–	–	1
107	wołomiński	Marki	1	–	–	1
108	wołomiński	Radzymin	1	–	–	1
109	wołomiński	Tłuszcz	1	–	–	1
110	wołomiński	Wołomin	1	–	–	1
111	wołomiński	Zielonka	1	–	–	1
112	wyszkowski	Brańszczyk	1	–	–	1
113	wyszkowski	Długosiodło	1	–	–	1
114	wyszkowski	Rząśnik	1	–	–	1
115	żuromiński	Żuromin	1	–	–	1
116	żyrardowski	Mszczonów	1	–	–	1
ogółem			**217**	**5**	**4**	**226**

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Obserwatorium Integracji Społecznej – działanie realizowane przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej
w ramach Projektu systemowego 1.16 *Koordynacja na rzecz aktywnej integracji*,
współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.
Działanie 1.2 *Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej*.
Priorytet I *Zatrudnienie i integracja społeczna* Programu Operacyjnego *Kapitał Ludzki*.

Czasopismo współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego