

Agnieszka Zaborowska

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Instytut Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej¹

*Asystentura rodziny
— społeczny i instytucjonalny kontekst zawodu
w opinii asystentów rodzin*

Streszczenie

Od 1 stycznia 2015 r. na każdą gminę został nałożony obowiązek zatrudniania asystentów rodzin. Niezależnie od tej powinności profesja asystenta rodziny rozwijała się w wielu gminach przez poprzednie trzy lata. Asystent rodziny to zawód „młody”, został wprowadzony w 2012 r. i do końca roku 2014 był rozwiązaniem fakultatywnym.

Głównym celem artykułu jest wskazanie przesłanek do usprawnienia pracy asystentów rodziny oraz rekomendacji zmian związanych z funkcjonowaniem asystentów w systemie pomocy społecznej. Prezentowane stanowisko wynika z analizy badań przeprowadzonych w 2016 r. wśród asystentów rodziny, w wyniku których został m.in. zaprezentowany zakres wykonywanych przez nich usług.

Autorka stara się odpowiedzieć na pytania: czy instytucja asystenta rodziny okazuje się być skuteczną formą wsparcia? Jak nałożony na gminy obowiązek przyczynia się do zmiany systemu wsparcia rodzin? Jakie wyzwania i nowe potrzeby pojawiają się w związku z pracą asystentów rodziny?

Słowa kluczowe: rodzina, polityka społeczna, asystent rodziny

¹ Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Instytut Nauk o Rodzinie i Pracy Socjalnej, al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin; adres elektroniczny autorki: zaborowska.a@wp.pl

Wprowadzenie

Rodzina jest fundamentem każdego społeczeństwa. Wypełniając należycie funkcje wobec swoich członków, staje się dobrem wspólnym. Jednak tylko rodzina sprawna i funkcjonalna może korzystnie oddziaływać na własnych członków i społeczeństwo. Zapewniając środowisko sprzyjające rozwojowi jednostek, sprzyja kształtowaniu dobrych warunków życia dla całych społeczności. Funkcjonalność jest rozumiana jako atrybut, który sprawia, że coś działa poprawnie i spełnia swoje zadania, zatem rodzina funkcjonalna to taka, w której wszyscy członkowie właściwie wypełniają swoje role, a relacje między nimi są prawidłowe (Bradshaw 1994, s. 48). Zdrowy system rodzinny zaspakaja emocjonalne potrzeby swoich członków, zapewnia wzrastanie i rozwój, jest obszarem, gdzie kształtuje się świadomość własnego ja oraz norm, wartości i wzorców postępowania (Bradshaw 1994, s. 49).

Funkcjonowanie rodziny we współczesnym świecie jest narażone na wiele zniekształceń. Nie każda rodzina radzi sobie z zagrożeniami, problemami czy też wykonywaniem określonych zadań. Wyzwaniem dla rodziny staje się poprawne wypełnianie funkcji jednostkowych i społecznych.

W literaturze rodzina dysfunkcyjna jest nazywana „rodziną ryzyka”. Takie rodziny charakteryzują się niewydolnością materialną, trudnymi warunkami mieszkaniowymi czy też niską dojrzałością społeczno-emocjonalną. Współcześnie, z uwagi na zbytne obciążenie pracą, dodatkowymi obowiązkami i stresem, również rodziny pozornie sprawne mogą doświadczać trudności opiekuńczo-wychowawczych (Kawula 2006, s. 54–57). W sytuacji, w której rodzina nie radzi sobie w wypełnianiu ważnych funkcji, część odpowiedzialności przyjmują za nią instytucje wspomagające rodzinę. Organizacje takie oferują formy wsparcia dostosowane do sytuacji konkretnych rodzin.

Pomoc rodzinom wymaga integralnych działań oraz współdziałania wielu osób i instytucji. Jedną z nowych form wsparcia rodziny jest profesja asystenta rodziny. To osoba mająca za zadanie pomagać rodzinom w pokonywaniu wszelkich trudności, a w szczególności tych związanych z wychowaniem i opieką nad małoletnimi dziećmi. Asystent rodziny jest formą wpierającą, ma uczyć jak poprawnie funkcjonować w społeczeństwie i przede wszystkim zapobiegać dysfunkcyjności i patologii w rodzinie (Świdarska 2014, s. 5–6).

Niniejsze opracowanie ma na celu wskazanie społecznego kontekstu wykonywania zawodu asystenta rodziny, przedstawienie stanowiska asystentów rodzin, co do ich funkcjonowania instytucjonalnego, oraz wskazanie kryteriów usprawniających pracę asystentów rodziny i ich funkcjonowanie w systemie pomocy społecznej. Artykuł ma charakter badawczy, są w nim zaprezentowane wyniki badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych wśród asystentów rodzin metodą sondażu oraz wywiadów fokusowych.

Asystent rodziny: nowy zawód, nowe wyzwania. Analiza wyników badań

Ustawowy obowiązek zatrudnienia asystenta został nałożony na gminy od 1 stycznia 2015 r., przy czym stosunek pracy miał być zawarty na co najmniej dwa lata, tzn. do końca 2017 r. W latach 2012–2014, w okresie przejściowym dla procesu wdrażania asystentury w Polsce, zatrudnianie asystentów rodziny miało charakter fakultatywny. W tym okresie źródłem finansowania etatów asystentów w gminnych jednostkach organizacyjnych, poza środkami własnymi gmin, był głównie resortowy program wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej. W drugim kwartale 2015 r. Najwyższa Izba Kontroli opublikowała raport dotyczący funkcjonowania asystentów rodziny w świetle ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. W ocenie NIK asystentura rodziny może być sprawnym i efektywnym instrumentem w systemie wsparcia rodziny, jednak warunkiem lepszej i wydajniejszej pracy asystentów jest poprawa organizacji pracy oraz zwiększenie finansowania zawodu. Raport NIK wykazał między innymi, że ponad połowa ośrodków pomocy społecznej nie refundowała asystentom dodatkowych kosztów związanych z pracą (tj. rozmowy telefoniczne, dojazd do rodzin objętych wsparciem itp.), a jedna czwarta nie pokrywała kosztów niezbędnych szkoleń. Ponadto asystenci rodziny byli wynagradzani niżej niż pracownicy socjalni, co przy charakterze ich pracy i trudnościach w wykonywaniu obowiązków wydaje się bezzasadne (NIK 2015). Poniżej zostaną zaprezentowane wyniki badań przeprowadzonych wśród asystentów, którzy mieli możliwość wyrażenia opinii na temat wielu aspektów swojej pracy.

Cały proces badawczy został przeprowadzony zgodnie z zasadami metodologii badań socjologicznych i społecznych. Badania przygotowano w oparciu o następującą literaturę fachową: *Podstawy badań społecznych* Earla Babbiego, *Metodologia badań społecznych* Stefana Nowaka, *Badania ilościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne* Stanisława Juszczyka oraz *Metody i techniki badań socjologicznych. Wybrane zagadnienia* Luby Sołomy.

Charakterystyka badań

Celem badań było wskazanie możliwości rozwoju zawodu asystenta rodziny oraz rekomendacja działań ułatwiających pracę i umożliwiających osiągnięcie najlepszych efektów, ale również ocena dotychczasowych warunków pracy asystentów rodziny. Cel miał charakter oceniający. Główny problem badawczy został sformułowany następująco: jakich zmian potrzebują asystenci rodziny, aby pracować sprawnie i osiągać dobre efekty w swojej pracy? Problem główny szczegółowo opisano za pomocą następujących problemów szczegółowych:

- Jakie potrzeby mają asystenci rodziny jako pracownicy?
- Jakich zmian dokonaliby asystenci rodziny w swojej pracy?
- Jaki jest najczęstszy stosunek do asystentów ze strony rodzin?
- Czy asystent rodziny potrzebuje wsparcia innych specjalistów i instytucji?
- Czy asystenci rodziny potrzebują uzupełnienia kompetencji niezbędnych do skutecznego wykonywania zawodu?

W badaniu posłużono się równolegle dwiema metodami — jakościową i ilościową. Obydwa badania zostały przeprowadzone w okresie od maja do sierpnia 2016 r.

Badania jakościowe zostały przeprowadzone w formie wywiadów grupowych, w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz wywiadu. W tej części wzięło udział 28 osób podzielonych na 5 grup. Wywiady fokusowe zostały przeprowadzone wśród asystentów rodzin z powiatu radomskiego i lubelskiego (jednostki administracyjne zostały wybrane ze względu na ułatwioną dostępność dla badacza — miejsce pracy; w przyszłości planuje się rozszerzenie badań na inne województwa).

Badania jakościowe uzupełniono badaniami ilościowymi, a dokładnie metodą sondażu diagnostycznego. Jako technika została zastosowana ankieta internetowa podzielona na kilka sekcji tematycznych: metody pracy i narzędzia asystenta rodziny, współpraca i relacje z rodzinami, kompetencje i organizacja pracy — ograniczenia, potrzeby. W ankiecie występowały pytania półotwarte, otwarte oraz z zastosowaniem skali. Została ona rozślana drogą mailową do sekretariatów różnych ośrodków pomocy społecznej i ośrodków wspierania rodziny w całej Polsce (adresy e-mail poszczególnych ośrodków pobrano z ich stron internetowych). W korespondencji proszono o przekazanie ankiety do wypełnienia asystentom rodziny (wykonywanie tego zawodu było jedynym kryterium uczestnictwa w badaniu). W badaniu ilościowym wzięło udział 114 osób.

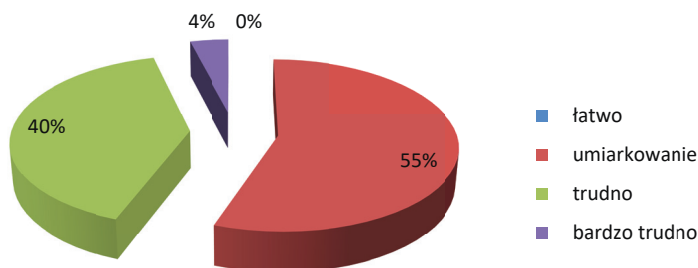
Analiza wyników badań — wnioski

Badania zostały podzielone na trzy główne wątki tematyczne: 1. Współpraca z rodzinami — wsparcie; 2. Sieć wsparcia — otoczenie instytucjonalne i specjalistyczne zawodu asystenta rodziny; 3. Potrzeby zmian w funkcjonowaniu profesji asystenta rodziny.

Pierwsze analizowane zagadnienie dotyczyło bezpośredniej pracy z rodzinami. Badania pokazały między innymi sposoby nawiązywania współpracy z rodziną oraz atmosferę, w jakiej ona przebiega, jak również zakres problemów, z jakimi stykają się asystenci u podopiecznych rodzin. Ponadto najważniejszym elementem w tym wątku badań było ukazanie, czym według asystentów rodzin jest lub powinno być kompleksowe wsparcie rodziny.

Kwestia nawiązywania kontaktu z rodziną i wchodzenia w relacje, które umożliwiłyby wspólną pracę, okazała się niejednoznaczna. Asystenci biorący udział w wywiadach ocenili, że nawiązanie współpracy z rodziną jest raczej trudne niż łatwe, ale przy jednoczesnym zaznaczeniu, że jest to sprawa dosyć indywidualna i zależna od wielu czynników. Co ciekawe, odczucia asystentów rodziny były takie, że bardzo często podejście rodziny do asystenta zależy od tego, jak zostanie przedstawiony przez pracownika socjalnego. Asystenci twierdzą, że jeżeli zostaną wprowadzeni jako osoby nadzorujące, kontrolujące, to początkowy kontakt będzie trudniejszy, atmosfera gorsza, niż w przypadku, gdy pracownik socjalny jest na tyle świadomy roli asystenta, że będzie umiał zaprezentować go w odpowiedni sposób. Wypowiedzi z wywiadów fokusowych potwierdziły się w badaniu sondażowym, nikt bowiem nie udzielił odpowiedzi, że nawiązywanie relacji z rodzinami jest procesem łatwym.

Wykres 1. Czy łatwo jest nawiązać współpracę z rodziną dysfunkcyjną?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych.

Aż 44% respondentów oceniło nawiązywanie współpracy z rodziną dysfunkcyjną jako „trudne” lub „bardzo trudne”, 55% jako umiarkowanie trudne. Jak już wspomniano, odpowiedź „łatwo” nie padła.

Z przeprowadzonych badań wynika, że średni czas, jaki jest potrzebny na nawiązanie relacji i zbudowanie zaufania do asystenta, to trzy miesiące. Dodatkowo badani zwrócili uwagę na fakt, że początkowe oczekiwania rodzin w stosunku do asystenta polegają na zapewnienia świadczeń lub pomocy w ich uzyskaniu, mimo że są to zadania leżące w kompetencji raczej pracowników socjalnych niż asystentów rodzin. Jak twierdzą asystenci, podjęcie pracy z rodziną nastawioną na rozwiązywanie innych problemów jest jednak możliwe dopiero po zapewnieniu świadczeń materialnych. Początkowa współpraca polega więc najczęściej na załatwianiu przez asystentów rodzin niezbędnych dokumentów i uprawnień w imieniu rodziny.

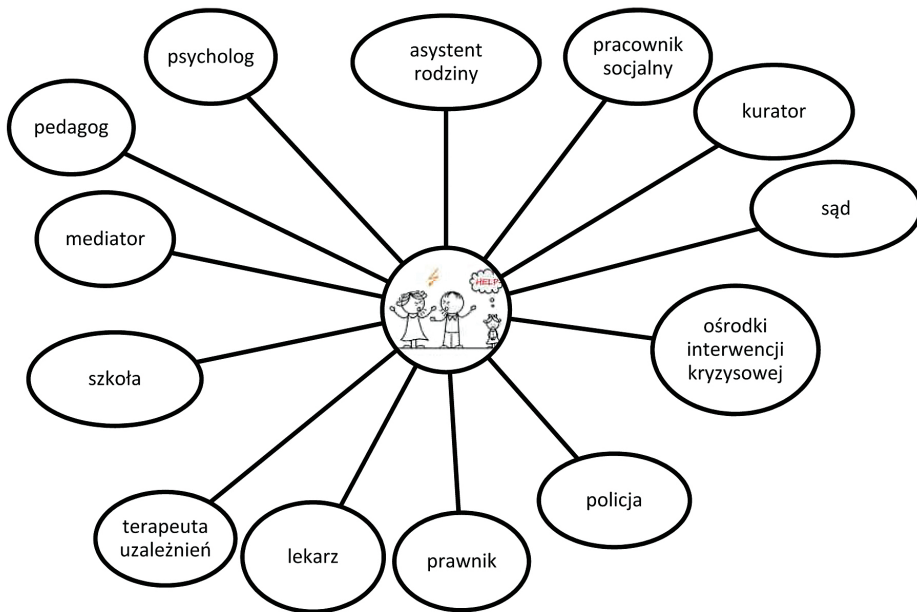
Asystenci zostali również zapytani o stosunek rodzin do nich oraz czy często spotykają się z odmową podjęcia wzajemnej pracy. Generalnie badani pozytywnie ocenili podejście rodzin do ich pracy, zaznaczając, że jest to jednak dość mocno skorelowane z chęcią poszczególnych rodzin do współpracy i motywacją do zmiany własnej sytuacji. W każdym razie asystenci rzadko mówili o wrogim bądź niechętnym stosunku ze strony rodzin, a jeżeli już, to raczej o obojętnym. Podobne wnioski płyną z badania sondażowego: najczęściej rodzin ma przyjazny stosunek do asystentów — 45%, stosunek obojętny deklaruje zaś 26% badanych. Niechętny stosunek ze strony rodzin jest odczuwany aż przez 29% badanych asystentów, a 1% z nich ocenia go jako wrogi.

Rodziny na ogół podejmują współpracę z asystentem — 72% badanych asystentów odpowiedziało, że rzadko spotykają się z brakiem zgody na kooperację.

Najważniejszym elementem tego wątku badań było zagadnienie wsparcia rodziny. Próbowano ustalić, co w przekonaniu asystentów rodziny powinno oznaczać kompleksowe wsparcie rodziny i czy funkcjonuje ono w obecnym systemie wspierania rodziny. Asystenci wskazali, że sytuacje problemowe w rodzinach, które wymagają interwencji w pierwszej kolejności, to przejawy różnych patologii oraz „rozchwianie emocjonalne”. Pierwszy etap wsparcia wymaga więc zwykle zaangażowania większej liczby specjalistów i instytucji. Przy próbie zdefiniowania, czym powinno być kompleksowe wsparcie rodziny, ciągle pojawiało

się słowo „współpraca”. Asystenci zostali zatem poproszeni o udział w ćwiczeniu, które miało na celu wyłonienie osób, instytucji i działań, które należy uwzględnić w organizacji kompleksowej pomocy. Na rysunku przedstawiono te elementy, które najczęściej pojawiały się w odpowiedziach.

Rysunek 1. Kompleksowe wsparcie rodziny dysfunkcyjnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jakościowych.

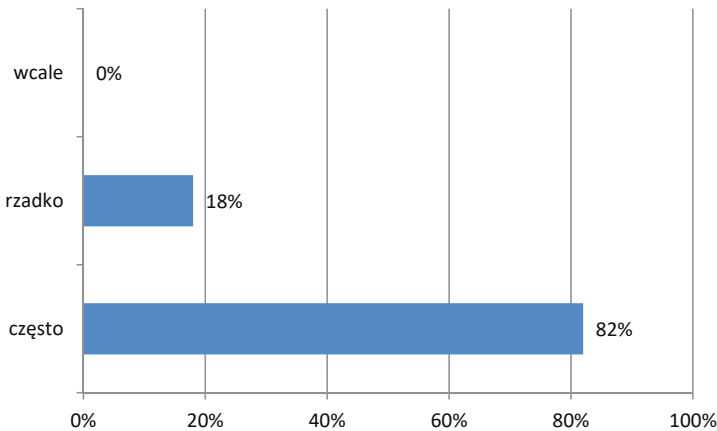
Badani asystenci nie mieli wątpliwości, że taki system kompleksowej pomocy obecnie nie funkcjonuje. Po pierwsze i najważniejsze, odczuwali brak możliwości stałej współpracy z większością przedstawicieli służb społecznych. Ów brak kooperacji jest najczęściej spowodowany zbytnią biurokracją, koniecznością bardzo formalnych i długotrwałych działań służących nawiązaniu współpracy (np. z policją), następnie brakiem procedur, które umożliwiałyby podejmowanie szybkich decyzji („tu i teraz”). Przeszkody, na które wskazali asystenci, są szczególnie ważne w przypadku, gdy w procesie wsparcia biorą udział dzieci, a decyzja dotyczy się ich dalszych losów w kontekście funkcjonowania w rodzinie bądź poza nią. Asystenci nierzadko są bezradni, ponieważ nie mogą działać samodzielnie, a podjęcie działań z koniecznymi osobami (np. lekarze, policjanci) trwa zbyt długo. Efektem tego jest narażanie dzieci na dodatkowy stres i brak szybkiej interwencji.

Kolejny wątek badań był kontynuacją zagadnienia wsparcia i dotyczył otoczenia instytucjonalnego i specjalistycznego zawodu asystenta rodziny. Asystenci zgodnie przyznają, że w swojej pracy potrzebują pomocy innych specjalistów i instytucji. Ten pogląd znajduje potwierdzenie również w sondażu, którego wyniki wskazują na jednogłośnieść asystentów,

co do faktu, że przy zapewnianiu rodzinie całościowego wsparcia jest niezbędna współpraca wielu specjalistów — uważa tak aż 99% ankietowanych.

Następnie asystenci zostali zapytani o ich udział w tej współpracy, tzn. jak widzą swoją rolę w sieci wsparcia. Z analizy zebranych wypowiedzi wynika, że asystent rodziny najczęściej pełni rolę INICJATORA podejmowanych w różnych obszarach działań, ale również INFORMATORA dla innych przedstawicieli służb społecznych o zaistniałej sytuacji, która wymaga interwencji. Wniosek jest taki, że asystent rodziny jest ogniwem, do którego często należy zapoczątkowanie współpracy. Przyjmując taką rolę, asystenci narzekają na brak wzajemnego informowania o sytuacji i wielostronnego kierunku przekazywania sobie ważnych faktów z życia rodzin.

Wykres 2. Jak często musi Pan/Pani kierować podopiecznych po pomoc do innego specjalisty?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych.

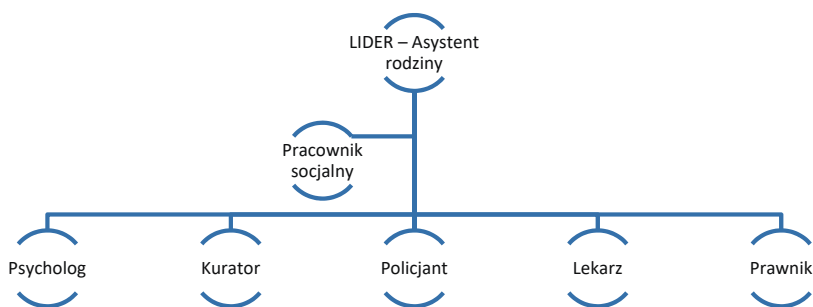
Powyższy wykres przedstawia częstotliwość wspomagania pracy asystenta rodziny działaniami innych specjalistów. Zdecydowana większość asystentów przyznaje, że często kieruje swoich podopiecznych po pomoc do innego specjalisty. Co ciekawe, nikt z badanych asystentów nie pomaga rodzinom samodzielnie. Wśród profesji, których obecność asystenci uważają za niezbędną w procesie pomagania rodzinom, pojawiają się: psycholog, terapeuta rodzinny, policjant, lekarz, prawnik, kurator. Asystenci wymienili jeszcze jednego specjalistę, do którego mają bardzo ograniczony dostęp, a okazuje się być bardzo ważny, szczególnie w rodzinach z niewydolnością opiekuńczo-wychowawczą — chodzi o psychiatrę dziecięcego. Do większości tych specjalistów asystenci sami szukają dostępu i ścieżki współpracy, by móc proponować swoim klientom skorzystanie z ich pomocy. Asystenci zapytani o ograniczenia, z jakimi najczęściej spotykają się w swojej pracy, odpowiedzieli, że te utrudnienia dotyczą właśnie współdziałania z innymi specjalistami. Można wskazać trzy obszary przeszkód w tym obszarze: 1. niepoprawne podejście przedstawicieli innych służb społecznych do zawodu asystenta (z wypowiedzi asystentów wynikało, że ich zawód

jest traktowany jako: „mało wartościowy”, „niższej kategorii”, „niepoważny”, a w niektórych przypadkach służby nawet nie wiedziały o funkcjonowaniu takiego zawodu); 2. długie terminy oczekiwania na pomoc innych specjalistów; 3. brak zasobów rodzin niezbędnych do sfinansowania usług niektórych specjalistów. Jak podkreślają asystenci, z „puli” osób niezbędnych do współpracy, tylko nieliczne gwarantuje instytucja, w której są zatrudnieni. Większość specjalistów, z którymi współpracują, pochodzi spoza systemu i to oni sami muszą zadbać, by otrzymać od nich pomoc.

W trakcie wywiadów grupowych, przy omawianiu zagadnienia sieci wsparcia dla rodzin, pojawił się wątek zespołów interdyscyplinarnych, w których skład miałyby wchodzić profesje wcześniej wymieniane przez asystentów jako konieczne dla sprawnego funkcjonowania całości. Asystenci rodzin uważają, że w takich zespołach specjaliści powinni pracować na stałe i „na wyłączność”. Tylko takie zespoły dawałyby możliwość podejmowania szybkich działań i dostarczałyby wszechstronnych kompetencji, by wspierać rodzinę. Obecnie istnieje możliwość powołania takiego zespołu do konkretnego przypadku rodziny, natomiast idealną byłaby możliwość pracy w takim zespole na co dzień.

Pomysł pracy w grupie, w zespole, wziął się również z wypowiedzi asystentów o konieczności przeprowadzenia zmian w zarządzaniu. Pojawiły się sugestie dotyczące zatrudniania kogoś w rodzaju koordynatora asystentów, ponieważ w odczuciu badanych żaden zespół i nawiązywanie jakiegokolwiek współpracy nie może być efektywne bez osoby, która za to odpowiada. W dalszej części badania asystenci zostali więc poproszeni o skonstruowanie struktury takiego hipotetycznego zespołu i wskazanie w nim lidera. W poszczególnych przypadkach konstrukcja grupy wyglądała różnie, ale niemalże we wszystkich jako lider pojawiał się asystent rodziny bądź pracownik socjalny. Na rysunku zaprezentowano przykładową strukturę utworzoną przez asystentów rodziny.

Rysunek 2. Przykład struktury interdyscyplinarnego zespołu na rzecz rodziny

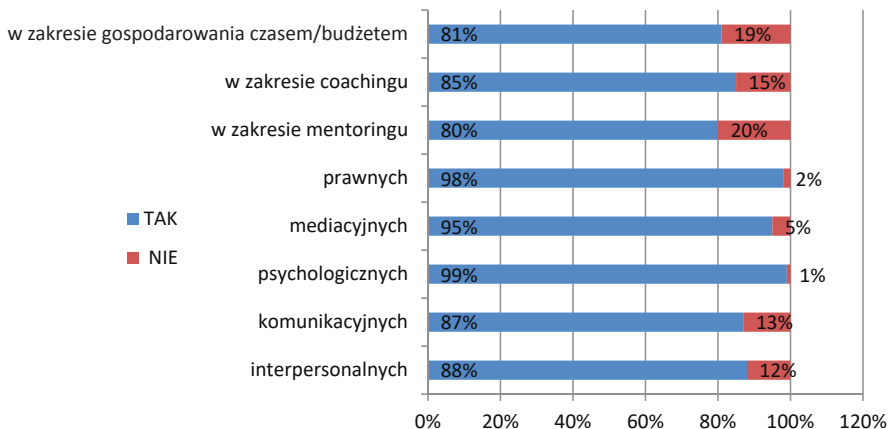


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań jakościowych.

Ostatni wątek badań dotyczył potrzeb zmian w funkcjonowaniu zawodu asystenta rodziny. Zarówno z wywiadów fokusowych, jak i z badania sondażowego wyłoniło się kilka obszarów, w których asystenci rodziny dostrzegają konieczność wprowadzenia zmian. Po pierwsze, ze względu na złożoność pracy i trudnych klientów asystenci sugerują ustalenie

poziomu maksymalnej liczby rodzin, które mogą zostać objęte opieką, na 10. Po drugie, niemalże w każdej wypowiedzi pojawiało się zbyt obciążenie biurokracją, koniecznością wypełniania dokumentów i zbyt formalną ścieżką nawiązywania kontaktów służbowych. Po trzecie, asystenci narzekali na brak dostępu do superwizji i specjalistycznych szkoleń. Asystenci zapytani o potrzebę uzupełniania różnych kompetencji byli zgodni, że ich zawód wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji, tym bardziej, że niektórzy z nich nie czują się w pełni kompetentni i często przyznają się do niezajomości metod czy narzędzi przydatnych w pracy z rodziną. Obowiązująca ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej dopuszcza, by o posadę asystenta rodziny ubiegały się osoby z wykształceniem co najmniej średnim. Wspomniana ustawa wymienia co prawda preferowane kierunki studiów, jakie powinien ukończyć asystent rodziny (pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie, praca socjalna), ale jednocześnie nie zabrania, by zawód ten wykonywały osoby z dowolnym wykształceniem wyższym, pod warunkiem uzupełnienia kwalifikacji szkoleniami (Sejm RP 2011). Charakter pracy asystenta rodziny, odpowiedzialność wynikająca z wykonywania tego zawodu i liczne trudności związane z pracą z rodzinami dysfunkcyjnymi wskazywałyby na potrzebę wyższych wymagań i specjalistycznego wykształcenia.

Wykres 3. Czy Pana/Pani zdaniem asystenci rodziny potrzebują uzupełnienia różnych kompetencji niezbędnych do sprawnego wykonywania zawodu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ilościowych.

Na wykresie zostały przedstawione potrzeby badanych asystentów w zakresie uzupełnienia własnych kompetencji. Zdecydowana większość z nich potrzebuje poszerzenia wiedzy i umiejętności we wszystkich zaproponowanych kategoriach. Bardzo ważnym aspektem wymagającym zmian, który chyba najwyraźniej wybrzmiał w trakcie badań, jest konieczność udroźnienia współpracy asystentów rodzin z innymi specjalistami z systemu wsparcia rodziny. Kolejny rekomendowany element dotyczy zmiany warunków pracy, w tym zwłaszcza w zakresie wynagrodzenia. Każda z rozmów z asystentami rodzin dawała pewne sugere-

stie do ulepszenia funkcjonowania tego zawodu. Wprowadzenie ich w życie niewątpliwie przyczyniłoby się do wykonywania lepszej i skuteczniejszej pracy — nie tylko asystentów rodzin, ale także wielu innych osób biorących udział w systemie wsparcia rodzin.

Rekomendacje — zakończenie

Wnioski po przeprowadzonej analizie wyników badań uzasadniają formułowanie rekomendacji dla polityki społecznej. W fazie rozwoju zawodu asystenta rodziny wprowadzanie konstruktywnych przekształceń w prawie i procedurach spoczywa na władzach lokalnych i na szczeblu centralnym. Skoordynowanie pewnych działań może bowiem odbywać się tylko poprzez zmiany w przepisach i aktach prawnych. Poniższe rekomendacje dotyczą obszarów wskazanych przez badanych asystentów, tzn. takich, które wymagają ingerencji:

- zmniejszenie liczby rodzin, które równoległe podlegają asystentowi, z 15 do 10;
- uproszczenie i ograniczenie dokumentacji prowadzonej przez asystenta, zamiast tego koncentracja na pracy asystenta z rodziną;
- regularne, obowiązkowe spotkania z przedstawicielami różnych instytucji pracującymi z rodzinami objętymi opieką asystenta;
- wspólne, obowiązkowe szkolenia z pracownikami innych instytucji i organizacji pozarządowych;
- podnoszenie świadomości społecznej, w tym także służb publicznych, na temat zawodu asystenta rodziny (wzrost prestiżu zawodu);
- obowiązkowa superwizja w zawodzie asystenta rodziny;
- zmiany w zarządzaniu — tworzenie stałych, interdyscyplinarnych zespołów pracy na rzecz rodziny, na czele których stałby asystent rodziny, pracownik socjalny lub inny koordynator, i zlokalizowanie ich poza instytucją pomocy społecznej (np. przy urzędzie miasta);
- udroźnienie współpracy na linii asystent rodziny–przedstawiciele służb społecznych–specjaliści poprzez szybsze reakcje, wspólne przepisy, wzajemność informacji i działań;
- stałe podnoszenie kwalifikacji asystentów rodzin, skonstruowanie wymogów merytorycznych dla osób ubiegających się o to stanowisko, obowiązkowe szkolenia;
- podwyższenie wynagrodzenia asystentów rodzin oraz obowiązkowy zwrot kosztów związanych z pracą;
- wprowadzenie legitymacji służbowej.

Zawód asystenta rodziny jest — historycznie rzecz ujmując — „młody”, ale ogrywa ważną rolę w systemie pieczy zastępczej i szeroko pojętym systemie wspierania rodziny. Powyższe wnioski z badań oraz rozmowy z asystentami rodziny skłaniają do refleksji nad chaosem stanowisk i kompetencji w systemie wsparcia rodziny, który polega na zbyt dużej licznie specjalistów biorących udział w procesie wsparcia przy jednoczesnym braku konstruktywnej współpracy między nimi. Asystenci rodziny odczuwają dużą presję i odpowiedzialność związaną z pracą, a jednocześnie niezadowolone z warunków pracy. Wprowadzenie większości postulatów asystentów rodzin oznaczałoby konieczność ciągłej współpracy kilku profesji i zrównanie rangi pewnych zawodów. Takie rozwiązanie genero-

wałoby spore koszty przy małej gwarancji skuteczności. W tej sytuacji należy zastanowić się nad połączeniem kilku zawodów w jeden, który byłby skierowany jedynie do pracy z rodzinami. W ten sposób można by ograniczyć koszty i uniknąć konfliktu kompetencji. Konieczne jest rozszerzenie badań nad profesją asystenta rodziny i poznanie jej funkcjonowania z punktu widzenia: pracowników socjalnych, kierowników i dyrektorów jednostek pomocy społecznej i kuratorów.

Asystent rodziny jest — póki co — osobną profesją w systemie pomocy społecznej, ale jednocześnie silnie współpracuje z innymi elementami tego systemu. Mimo istniejących już uregulowań prawnych dotyczących zawodu asystenta rodziny, profesja ta wciąż wymaga rozwoju i tworzenia sprzyjających warunków pracy. Sukcesywne wprowadzanie zmian oraz kontynuacja badań dotyczących profesji asystenta rodziny pozwolą na większą skuteczność wprowadzonego niedawno zawodu.

Bibliografia

- Babbie, E. (2008). *Podstawy badań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bradshaw, J. (1994). *Zrozumieć rodzinę. Rewolucyjna droga odnalezienia samego siebie*. Warszawa: Instytut Psychologii, Zdrowia i Trzeźwości.
- Juszczak, S. (2005). *Badania ilościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne*. Katowice: Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania im. gen. Jerzego Ziętka.
- Kawula, S. (2006). *Kształty rodziny współczesnej. Szkice familologiczne*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Najwyższa Izba Kontroli (2015). *Funkcjonowanie asystentów rodziny w świetle ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Informacja o wynikach kontroli*. Pobrano z: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,8713,vp,10837.pdf> [dostęp: 10.08.2016].
- Nowak, S. (2007). *Metodologia badań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sejm RP (2011). *Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* (Dz.U. 2011 nr 149, poz. 135).
- Sołoma, L. (2002). *Metody i techniki badań socjologicznych. Wybrane zagadnienia*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Świdarska, M. (2013). *Asystent rodziny — współczesna forma pomocy rodzinie*. Łódź: Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk.

Summary

Since the 1st of January 2015, every municipality has been obliged to employ family assistants. Apart from this obligation the profession of a family assistant developed in many municipalities during the previous three years. A family assistant is a “young” profession, introduced in 2012 and by the end of 2014 was an optional solution.

The main aim of this article is to point out reasons to improve the quality of family assistants work and to formulate recommendations for changes related to the functioning of assistants in the social welfare system. The article is based on the analysis of research conducted in 2016 among family assistants. The research reveals new challenges and needs, but also presents the range of services offered by family assistants.

Does the family assistant profession turns out to be an effective form of support? How does it contribute to changes in the family support system as being the municipal obligation? What challenges and new needs arise in connection with the work of family assistants? The author seeks to answer these questions the presented text.

Key words: family, social policy, family assistant

Cytowanie

Agnieszka Zaborowska (2017), *Asystentura rodziny — społeczny i instytucjonalny kontekst zawodu w opinii asystentów rodzin*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 38(3), s. 117–128. Dostępny w Internecie na www.problempolitykispolecznej.pl [dostęp: dzień, miesiąc, rok]