

Aldona Piędel
Uniwersytet Rzeszowski

Rola asystenta rodziny w pomocy społecznej

Abstrakt: W artykule na temat roli asystenta rodziny w pomocy społecznej w pierwszej kolejności zostanie omówiona ogólna charakterystyka specyfiki tego zawodu, co oznacza termin „asystent”, jaką ścieżkę kariery należy podjąć, aby móc pełnić rolę asystenta rodziny. Wskazane zostaną cele i zadania pracownika tego zawodu na podstawie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 roku. Nadzrędnym celem pracy asystenta jest pomoc rodzinie w zachowaniu jej integralności, przeciwdziałanie konieczności umieszczenia dzieci w opiece zastępczej, poprzez pomoc w osiągnięciu przez rodzinę podstawowego poziomu stabilności życiowej, umożliwiającej jej wychowywanie dzieci. W prezentowanym artykule wymienione i skrupulatnie omówione zostaną zasady współpracy asystenta z rodziną, modele pracy, formy zatrudnienia i wynagrodzenie, wypalenie zawodowe oraz krótki przegląd badań dotyczący asystentów rodziny.

Słowa kluczowe: asystent rodziny, asystentura, rodzina, wsparcie

Abstract: The article on the role of a family assistant in social assistance will first discuss the general characteristics of the specificity of this profession, which means the term "assistant", what career path should be taken to be able to perform the role of a family assistant. The goals and tasks of the employee of this profession will be indicated on the basis of the Act on supporting the family and the foster care system of June 9, 2011. The overriding goal of the assistant's work is to help the family maintain its integrity, counteract the need to place children in foster care, by helping the family achieve a basic level of life stability, enabling it to raise children. In the presented article, the principles of the assistant's cooperation with the family, work models, forms of employment and remuneration, professional burnout and a short review of research on family assistants will be mentioned and meticulously discussed.

Key words: family assistant, assistantship, family, support

Wprowadzenie

W literaturze z zakresu nauk społecznych występuje wiele definicji rodziny. Nie ma jednej powszechnie przyjętej definicji, ponieważ trudności w próbie zdefiniowania tej grupy społecznej wynikają z ciągłych przemian społecznych dzisiejszych czasów. Należy jednak podkreślić, że nie wykluczają się one wzajemnie, ale uzupełniają poprzez poszerzenie obrazu tego pierwotnego środowiska człowieka, którym jest rodzina (Cęcelek 2005). W myśl ustawy o pomocy społecznej, aby mówić o rodzinie muszą zostać spełnione kryteria takie jak: pozostanie w związku faktycznym przez osoby, które są spokrewnione lub niespokrewnione, ale które wspólnie zamieszkują i prowadzą gospodarstwo domowe (Ustawa o pomocy społecznej). Obecnie rodzina wielodzietna to już rzadkość. Związane jest to niewątpliwie z aspektem finansowym, jak i osobistymi preferencjami rodziców co do liczby potomstwa. Obecnie dość polarny stał się model 2+1, jednak często spotykany jest również model rodziny 2+2. Znaczna część par decyduje się na pojawienie się dzieci jedno po drugim, aby miały one ze sobą lepszy kontakt, a także aby matka w odpowiednim czasie mogła szybciej wrócić do aktywności zawodowej. Wskazany model 2+2 to forma pośrednia pomiędzy modelem 2+1 oraz rodziną wielodzietną. Trudno jest określić, który model jest najlepszy, ponieważ dany model rodziny powinien być indywidualnie dostosowany do możliwości konkretnej rodziny, posiadanych wartości i jej potrzeb (Ustawa o pomocy społecznej). Rodzinę można podzielić ze względu na jej typ, są to rodziny: małe (w jej skład wchodzi rodzice i ich niepełnoletnie dzieci, a kontakty z krewnymi są jedynie z najbliższymi), duże (należy do nich kilka pokoleń krewnych, którzy mieszkają we wspólnym gospodarstwie domowym, zazwyczaj są to trzy pokolenia), duża zmodyfikowana (czyli duża grupa rodzinna, wielopokoleniowa, ale nie zamieszkująca wspólnie). Ze względu na rodzaj, rodzinę można podzielić na nuklearną, czyli stworzoną przez rodziców i dzieci oraz rodzinę wielopokoleniową, czyli tradycyjną i obejmującą kilka pokoleń. Wśród socjologów rozróżnianych jest kilka innych typów rodzin, są to rodziny: monogamiczne, poligamiczne, endogamiczne, egzogamiczne, patriarchalne, matriarchalne, egalitarne, patrylinearne i matrylinearne (Szlendak 2012). Niezależnie od typu rodziny, jej rozmiaru czy formy, rodziny pełnią wiele funkcji. Funkcje rodziny przedstawiane są zarówno jako cele, do których rodzinna działalność zmierza, jak i zadania, które są postawione przed nią na rzecz dobra swoich członków. Żadna z rodzin w społeczeństwie polskim nie jest w stanie poprawnie i z pełnym zaangażowaniem spełniać wszystkich

możliwych funkcji. Pojawiają się trudności życiowe, niespodziewane sytuacje, przeszkody w których rodzice mimowolnie nie zaspokajają prawidłowo potrzeb swoich dzieci. W takim przypadku pomocą może być współpraca z asystentem rodziny. We współpracy z rodziną skupia się on przede wszystkim na pomocy w osiągnięciu przez rodzinę podstawowego poziomu stabilności życiowej umożliwiając prawidłowe wychowywanie dzieci (Krasiejko 2013).

Ogólna charakterystyka zawodu asystenta rodziny

Od dnia 9 czerwca 2011 roku w społeczeństwie polskim zaczęła obowiązywać ustawa o wsparciu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Na mocy tej ustawy został wprowadzony omawiany w tym artykule zawód asystenta rodziny. Ogólna specyfika pracy profesjonalisty tego zawodu określana jest jako forma wsparcia dla rodzin przeżywających trudności w pełnieniu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Do innych podstawowych zadań wymienianych przez ustawodawcę należą między innymi: pomoc rodzinie w rozwiązywaniu problemów socjalnych/psychologicznych/wychowawczych, pomoc w aktywizacji społecznej i zawodowej oraz motywowanie rodziców i dzieci do skorzystania z innych form pomocy i integracji niezbędnych w poprawie ich prawidłowego funkcjonowania (Ustawa o wspieraniu rodziny).

Termin „asystent” pochodzi od słowa „asysta”, które w rozumieniu języka polskiego jest określeniem osoby towarzyszącej komuś w pewnym działaniu, współobecnej w danym momencie i pomagającej w razie pojawiających się trudności. W kontekście pomocy społecznej asystent to osoba, która w ramach pełnionej przez siebie pracy zawodowej i wynikających z niej zadań towarzyszy klientowi pomocy społecznej w pokonywaniu jego życiowych trudności. Współpracuje z nim na jego zasobach, udziela mu wsparcia na miarę zaistniałych potrzeb oraz motywuje całą rodzinę do zmiany powstałej niekorzystnej dla niej sytuacji, aby w jak najlepszy sposób poprawić jej funkcjonowanie (Szot 2018).

Asystentem rodziny może zostać osoba, która posiada stosowne wykształcenie wynikające z ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (minimum średnie) oraz istotne jest doświadczenie w pracy z rodziną. Wymogi kwalifikacyjne dotyczą wykształcenia wyższego zdobytego na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna, a także wykształcenia wyższego na innym dowolnym kierunku z koniecznością uzupełnienia go szkoleniem z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną.

Dodatkowo w przypadku możliwości zatrudnienia konieczne jest posiadanie udokumentowanego co najmniej rocznego stażu pracy z dziećmi lub rodziną. Osoby mające wykształcenie średnie chcąc podjąć pracę w tym zawodzie powinny odbyć szkolenie z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną oraz konieczne jest, aby posiadały dokumenty potwierdzające co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodzinami. Ponadto, w ciągu trwania swojej pracy asystent rodziny jest obowiązany do systematycznego podnoszenia swoich kwalifikacji w zakresie pracy z dziećmi lub rodziną, szczególnie chodzi o udział w szkoleniach oraz innych metodach samokształcenia. Ważnym wymogiem jest to, że asystentem rodziny może zostać jedynie osoba niekarana, której władza rodzicielska nigdy nie była i nie jest w żaden sposób, zawieszona, ograniczona lub odebrana. W jakiej sytuacji można spodziewać się, że zostanie przyznany asystent danej rodzinie? Możliwe jest to w przypadku otrzymania informacji na temat, że dana rodzina przeżywa trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Kierownik ośrodka pomocy społecznej zleca pracownikowi socjalnemu przeprowadzenie w niej rodzinnego wywiadu środowiskowego. Jeżeli wywiad ten potwierdzi fakt, że w zgłoszonej rodzinie występują trudności w wypełnianiu przez nią funkcji opiekuńczo-wychowawczych, kierownik ośrodka pomocy społecznej przekazuje kwestionariusz wywiadu asystentowi rodziny, który podejmuje się współpracy z rodziną na rzecz poprawy jej sytuacji (Chrząszcz 2014).

Cele i zadania asystenta rodziny

W ramach swoich obowiązków asystenci rodzin wypełniają szereg zadań wynikających z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. W szczególność do zadań asystenta rodziny należy:

- 1) przy współpracy z pracownikiem socjalnym - opracowanie i realizowanie planu pracy z rodziną, mając na uwadze wszystkich jej członków;
- 2) razem z członkami rodziny i koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej - opracowanie planu pracy z rodziną, który będzie skoordynowany z planem pomocy dziecku umieszczonemu w pieczy zastępczej;
- 3) świadczenie pomocy rodzinom w zdobywaniu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego i poprawie ich sytuacji życiowej;
- 4) oferowanie pomocy rodzinom w celu rozwiązywania ich problemów socjalnych;

- 5) oferowanie pomocy rodzinom w kwestii rozwiązywania występujących w niej problemów psychologicznych;
- 6) oferowanie pomocy rodzinom w celu rozwiązywania powstałych problemów wychowawczych z dziećmi;
- 7) udzielanie wsparcia rodzinom w ich społecznej aktywności;
- 8) zachęcanie poszczególnych członków rodzin do doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 9) wspieranie i oferowanie pomocy członkom rodzin w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej;
- 10) zachęcanie do wzięcia udziału w zajęciach grupowych dla rodziców, które mają na celu kształtowanie w nich prawidłowych wzorców rodzicielskich i umiejętności psychospołecznych;
- 11) okazywanie wsparcia dzieciom, głównie poprzez udział w zajęciach psychoedukacyjnych;
- 12) w sytuacji wystąpienia zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin natychmiastowe podejmowanie działań interwencyjnych;
- 13) prowadzenie oraz informowanie rodziców i dzieci o indywidualnych konsultacjach wychowawczych;
- 14) sporządzanie i kompletowanie dokumentacji dotyczącej pracy z rodziną;
- 15) nie rzadziej niż co pół roku dokonywanie okresowej oceny sytuacji rodziny, a następnie przekazywanie tej oceny podmiotowi;
- 16) dalsze monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu pracy z rodziną;
- 17) na wniosek sądu - wydanie opinii o rodzinie i jej członkach;
- 18) podejmowanie współpracy z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny;
- 19) podejmowanie współpracy z zespołem interdyscyplinarnym, grupą roboczą i innymi podmiotami, których pomoc może zostać uznana za niezbędną (Ustawa o wspieraniu rodziny).

Zadania asystenta rodziny zostały jasno sprecyzowane w założeniach projektu wyżej wymienionej ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem. Skoncentrowane są one na całkowitym wsparciu rodzin zagrożonych wystąpieniem różnych dysfunkcji, w których wychowują się małe dzieci. Wśród tych wielu pozycji warto

podkreślić te najistotniejsze, od których zaczyna się i przebiega cała współpraca z asystentem, to: zdiagnozowanie i określanie problemów rodziny, zmotywowanie jej członków do podjęcia współpracy i wspólnie określonych działań w sporządzonym planie pracy z rodziną. To również stała pomoc w poprawie sytuacji życiowej, poradnictwo w każdej możliwej kwestii, współpraca z innymi instytucjami pomocowymi, a także monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu bezpośredniej pomocy. Należy podkreślić to, że interwencja asystenta rodziny przestaje być pełniona w momencie osiągnięcia przez rodzinę umiejętności prawidłowego wypełniania funkcji opiekuńczo-wychowawczych (Rudnik 2011).

Zadania asystenta rodziny można przedstawić krótko w podgrupach według istoty podejmowanych działań. Oto przykładowy podział zadań:

- planowanie - odbywa się poprzez rozpoznanie potrzeb, przygotowanie i realizację planu pracy z rodziną przy współpracy z wszystkimi członkami rodziny i na podstawie przeprowadzonej konsultacji z pracownikiem socjalnym;
- pomoc - szeroko rozumiana, udzielana jest rodzinom w celu rozwiązywania ich problemów;
- dokumentacja - prowadzenie dokumentacji przez asystenta dotyczącej szczegółowej pracy z rodziną, dokonywanie oceny okresowej, a także monitorowanie rodziny po zakończeniu pracy;
- interwencja - dotyczy podejmowanych działań interwencyjnych przez asystenta w sytuacji pojawienia się zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin;
- wsparcie/motywacja - stałe wspieranie rodzin i motywowanie ich do podejmowania pracy w celu poprawienia ich sytuacji życiowej;
- współpraca - podjęcie współpracy z konkretnymi instytucjami pomocowymi, organizacjami pozarządowymi na rzecz dobra klienta, a także współpraca z zespołem interdyscyplinarnym(Ciczowska-Giedziun 2013).

Działania pełnione przez asystenta rodziny koncentrują się na czterech obszarach pracy: pierwszy z nich dotyczy bezpośredniej pracy z rodzicami, drugi w swojej mierze skupia się na bezpośredniej pracy z dzieckiem, trzeci obszar to wszelkie działania realizowane na rzecz dziecka i rodziny, a ostatni- czwarty dotyczy organizacji własnej pracy wypełnianej przez asystenta rodziny(Jurek 2015).

Zasady pracy asystenta z rodziną

Współpraca z rodzinami objętymi asystenturą odbywa się na ściśle określonych zasadach, którym podporządkowani są pracownicy owej profesji. Zaprezentowane poniżej zasady pracy asystenta z rodziną wybrane z publikacji B. Kita, A. Repelewicz-Iwaniuk(2012: 204-206) ze Standardu świadczenia pracy asystenta rodziny w m. st. Warszawa to:

- 1) asystent rodziny w swojej pracy przede wszystkim ma na uwadze poszanowanie godności każdego rodziny oraz prawa do samostanowienia o sobie nawzajem;
- 2) asystentura rodzinna opiera się na szczegółowych zasadach współpracy, pomocniczości, partnerstwa oraz dobrowolności. Decyzja o wybraniu tej formy wsparcia podejmowana jest wspólnie przez zainteresowaną rodzinę i asystenta rodziny. Żadna ze stron, w żaden sposób nie może być przymuszona do podjęcia współpracy. Wyjątek stanowiąc może jednak sytuacja, gdy rodzina została zobowiązana do współdziałania z asystentem rodziny przez sąd, nie zmienia to jednak faktu, że nawet w takim przypadku również warto wypracować zgodę rodziny w celu osiągnięcia lepszych rezultatów współpracy;
- 3) asystent rodziny zobowiązany jest podjąć się pracy z całą rodziną, jego działania dążą do nawiązania dobrych relacji ze wszystkimi członkami rodziny. Występują jednak przypadki kiedy jest to niemożliwe, wtedy podejmowana jest współpraca jedynie z osobami wyrażającymi chęć do skorzystania z pomocy asystenta i w toku pracy, na miarę możliwości należy starać się włączać pozostałe osoby. Błędem jest wchodzenie w koalicje z pojedynczymi członkami rodziny;
- 4) przy udzielaniu pomocy rodzinie asystent ma na względzie w głównej mierze dobro rodziny i wychowujących się w niej dzieci;
- 5) praca asystenta rodziny koncentruje się na tym, aby wspomóc klienta w rozwijaniu jego wewnętrznych motywacji do zmiany, opiera się to na aktywnym słuchaniu i oferowaniu wsparcia. Asystent rodziny szanuje autonomię klienta, nie zmusza i nie naciska na podejmowanie działań, ale proponuje możliwe ścieżki i zachęca do wykonywania określonych czynności; nie wyręcza rodziny, nie decyduje w ich imieniu i bez ich wiedzy, za zgodą współpracującej rodziny udziela informacji pomocnych w podjęciu decyzji oraz informacji zwrotnych dotyczących istotnych dla niej spraw. W przypadku, gdy zagrożone jest zdrowie lub życie klienta/osób będących pod jego opieką osób, podejmuje działania

- zaradcze. Jeżeli nie jest to sytuacja nagła, działania przez niego podejmowane są we współpracy z innymi specjalistami pracującymi z rodziną;
- 6) rola asystenta to również edukacja, motywacja rodziny i jej członków do podejmowania działań, a także wspieranie w rozwiązywaniu zaistniałych problemów, wspomaganie rodziny w stawianiu czoła sytuacjom kryzysowym;
 - 7) profesjonalista asystentury rodzinnej uczy podopiecznych planowania oraz realizacji określonego przez rodzinę planu i wspomaga napotykanymi trudnościami (podpowiada czy określone przez rodzinę działania są możliwe do wykonania, wspomaga klientów w trakcie tworzenia planu spraw i zadań do realizacji, omawia wspólnie z nimi najprostsze sposoby ich realizacji, możliwie towarzyszy w trakcie wykonywania niektórych zadań np. załatwiania spraw w urzędach, placówkach);
 - 8) w pracy na rzecz klienta asystent wspomaga rodzinę w reprezentowaniu zaistniałych potrzeb i spraw w instytucjach- jest tak zwanym rzecznikiem rodziny. Udziela porad rodzinie w kwestii korzystania z wszelkich usług różnych instytucji oraz organizacji mogących ją wspomóc, edukuje w zakresie przysługujących jej praw, ułatwia możliwość podjęcia pierwszego kontaktu ze specjalistami i jeśli jest taka konieczność pomaga w umawianiu wizyt, dotarciu na nie, wyjaśnia niezrozumiałe dla klienta zagadnienia, pomaga pisać pisma urzędowe;
 - 9) istnieją sytuacje, gdy niemożliwe jest podjęcie działań przez samą rodzinę, nawet przy bezpośrednim towarzyszeniu przez asystenta, wtedy przy tak za istniejącej konieczności w porozumieniu z rodziną asystent kontaktuje się z instytucjami czy placówkami np. żłobkiem, szkołą w celu przyjęcia dzieci do placówki itd.;
 - 10) działania asystenta opierają się na współpracy z rodziną w kierunku realizacji przyjętych przez nią celów zgodnych z obowiązującym prawem w społeczeństwie polskim. Natomiast jeżeli uzyska on informacje o planowaniu lub możliwym popełnieniu przestępstwa przez któregoś z członków rodziny, chodzi również o te dotyczące krzywdzenia dzieci- jego obowiązkiem jest powiadomienie odpowiednich instytucji i służb;
 - 11) podejmowana współpraca asystenta opiera się o umowę zawieraną wyłącznie z dorosłymi członkami rodziny określając przy tym czas jej trwania i sposób współdziałania oraz możliwe sytuacje, w których asystent będzie mógł ujawnić informacje dotyczące rodziny innym profesjonalistom, służbom;

- 12) pomoc niesiona rodzinom przez asystenta realizowana jest głównie poprzez bezpośrednie kontakty zarówno z całą rodziną, jak i również dotyczy indywidualnych spotkań z klientami (z każdym członkiem rodziny). Spotkania odbywają się w miejscu bezpiecznym dla rodziny, zazwyczaj jest to mieszkanie klientów, a także na innym dogodnym gruncie uzgodnionym pomiędzy rodziną a asystentem rodziny, np. w przystosowanych do spotkań indywidualnych i rodzinnych pomieszczeniach ośrodka pomocy społecznej;
- 13) asystent rodziny nie narzuca dogodnego dla siebie terminu współpracy, ale pracuje dopasowując się do rytmu życia rodziny. W sytuacjach, gdy rodzina tego potrzebuje - wspomaga ją w uregulowaniu tego rytmu dnia;
- 14) relacja pomiędzy rodziną a asystentem jest stała a współpraca systematyczna, uzgodnione spotkania odbywają się z częstotliwością uzależnioną od potrzeb rodziny, mogą odbywać się nawet kilka razy w tygodniu zwłaszcza w początkowym okresie współpracy, kiedy asystent zaznajamia się z każdym członkiem rodziny i jego potrzebami. W dalszej kolejności, gdy rodzina zyskuje zamierzoną samodzielność a sytuacja dzieci trwale poprawia się – współpraca może ulec rozluźnieniu, wtedy spotkania mają na celu jedynie monitorowanie osiągniętych zmian oraz udzielanie doraźnego wsparcia, częstotliwość spotkań ustalana jest na miarę potrzeb, np. raz na dwa tygodnie.

Modele pracy asystenta rodziny

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele teorii oraz różnych przykładowych modeli pracy asystenta z rodziną potrzebującą pomocy. Modele te nadają kierunek podejmowanym działaniom przez pracownika, pozwalają na możliwe dopasowanie jak najlepszych rozwiązań do sytuacji w danej rodzinie. Wiedza asystenta rodziny na temat przykładowych modeli jest konieczna, aby wybrać odpowiedni model pracy socjalno-wychowawczej w danej rodzinie, jak i również przy wyborze decyzji o podjęciu podejścia teoretycznego z uwzględnieniem założeń wstępnych, uzasadnieniem podjętych działań i wyborem proponowanych przez asystenta procedur postępowania.

Do najważniejszych modeli pracy asystenta rodziny zalicza się (Krasiejko 2016):

- model zorientowany na rozwiązywanie problemów - oparty jest on na podejściu skierowanym na ciągłym i nieprzerwanym motywowaniu klienta w kierunku rozwiązywania zaistniałych problemów;

- podejście skoncentrowane na rozwiązaniach- jest to indywidualne podejście do każdej rodziny, opiera się na kompleksowym spojrzeniu na potrzeby rodziny i na specyficznym oddziaływaniu na cały system, który tworzy rodzina;
- teoria systemów - to podejście do rodziny i traktowanie jej całości jako system, czyli układ powiązanych ze sobą elementów, członków;
- model ekosystemowy - w tym przypadku akcentowane jest znaczenia mikrosystemów, czyli rodziny, rówieśników, szkoły, zakładu pracy, przyjaciół, sąsiadów oraz makrosystemów, czyli układów należących do szerszego systemu społecznego, takich które kształtują politykę, prawo i kontekst kulturowy, w których żyją członkowie zainteresowanych rodzin;
- dialog motywujący - metoda ta skupiona jest na konkretnej osobie i opiera się na współpracy asystenta z członkiem rodziny podejmującej współpracy.

Przedstawione powyżej metody i modele pracy należą do najczęściej stosowanych i skutecznych podejść wykorzystywanych przez asystentów. Ich specyfika ukierunkowana jest na pracę nie tylko samego asystenta rodziny, ale także możliwie współpracujących z nim grup świadczących pomoc i wsparcie. Współdziałanie świadczone na rzecz dobra klienta opiera się decyzjach asystenta, który jest najbliższej jego spraw, od którego również zależy uruchomienie zakresu działań poszczególnych organizacji i instytucji na rzecz poprawy sytuacji podopiecznych i ich rodzin.

Formy zatrudnienia, wynagrodzenie i wypalenie zawodowe

Asystent rodziny zatrudniany jest przez kierownika jednostki organizacyjnej gminy, która jest zobowiązana do organizacji pracy z rodziną, bądź też podmiot świadczący dane usługi, któremu gmina zleciła podjęcie współpracy z rodzinami. Praca asystenta rodziny świadczona jest w ramach stosunku pracy w systemie zadaniowego czasu pracy lub też w formie umowy o świadczenie usług. Usługi asystentury rodziny wykonywane przez jednego pracownika nie mogą być łączone z obowiązkami świadczonymi przez pracownika socjalnego w tej samej gminie, w której są realizowane (Ustawa o wspieraniu rodziny).

W ramach rekrutacji na stanowisko przyszłego asystenta rodziny warto zwrócić uwagę na posiadanie odpowiednich cech osobowych, które z pewnością związane będą z efektywniejszą pracą w kontaktach z klientami. Wśród takich cech szczególnie wyróżnia się: empatia, życzliwość, stabilność emocjonalna, szacunek do drugiego człowieka,

umiejętność wzbudzenia zaufania, poczucie taktu, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z innymi, wiara w możliwości zmian osoby, której świadczone jest wsparcie, ale to także bycie konsekwentnym jak i również umiejętność stawiania granic. Przywołane cechy osobowościowe potencjalnych asystentów to tylko przykłady tych najważniejszych cech, których wszystkie trudno byłoby z całą pewnością wymienić (Ustawa o wspieraniu rodziny).

Wynagrodzenie asystenta rodziny, który zatrudniony jest w ośrodku pomocy społecznej określa rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych. Zawiera tak zwane minimalne wynagrodzenie zasadnicze, które obowiązuje na tym stanowisku, jednak osoby zatrudnione jako asystenci mogą zarabiać więcej, a szczegółowej tabeli określającej wynagrodzenia pracowników określa samodzielnie każda jednostka samorządowa (Rozporządzenie w sprawie wynagradzania). Z deklaracji asystentów, którzy pracują na umowę zlecenie – przy 160-godzinnym wymiarze godzin w miesiącu ich pensja waha się pomiędzy 1380 a 2500 zł netto. Najczęściej jest to kwota 1380 zł, od której trzeba odliczyć koszty takie jak: dojazdy- bilety komunikacji miejskiej i własna benzyna, koszty naprawy zużytego, własnego samochodu podczas pracy, kwoty rozmów telefonicznych w sprawach służbowych, przybory biurowe i rzeczy dydaktyczne itp. (Krasiejko 2016).

Rolą asystenta rodziny z jednej strony jest wspieranie rodziny, bycie jej powiernikiem oraz sprzymierzeńcem, jednak z drugiej strony asystent powinien mieć stale pod kontrolą członków rodziny, weryfikować ich postępy i w razie konieczności wyciągać ewentualne konsekwencje. W swojej pracy powinien więc łączyć funkcję profilaktyki i interwencji, co bez wątplenia jest niezwykle trudnym zadaniem, budzącym wiele dylematów. Pracownik asystentury w toku pełnienia swoich obowiązków napotyka sporą ilość rodzin wieloproblemowych, gdzie występuje na przykład przemoc fizyczna i psychiczna, nadużywanie alkoholu i innych środków, brak współpracy ze strony rodziców i ich niskie kwalifikacje zawodowe i wiele innych. Wszystko to sprawia, że asystent rodziny może czuć się przytłoczony nadmiarem narzuconych na niego obowiązków i problemów rodzin z którymi współpracuje, ale także niedookreślonych funkcji, które powinien pełnić w swojej pracy (Mickiewicz, Głogowska 2014). Wszystkie te aspekty związane są z podwyższonym ryzykiem pojawienia się wypalenia zawodowego wśród tej grupy zawodowej, którą stanowią asystenci rodzin. Borykają się oni z wieloma skomplikowanymi problemami swoich podopiecznych, po których naturalną sprawą jest odczuwanie zmęczenia, który po czasie

może przerodzić się w wyczerpanie emocjonalne. Z biegiem czasu, z uwagi na brak współpracy i mnogość stale narastających problemów może rozwijać się niechęć w stosunku do osób, z którymi współpracują. Związane jest to z przeciążenia jakie spada na asystenta i nie potrafi on, bądź nie ma już siły angażować się w kolejne trudne emocjonalnie sytuacje. Osoba wyczerpana emocjonalnie, nie jest w stanie czerpać satysfakcji z kontaktów z podopiecznymi i mierzenia się z ich trudnymi sprawami. W takim przypadku istnieje ryzyko, że asystent będzie odbierał siebie jako osobę niekompetentną. Za wypaleniem zawodowym w tej grupie pracowników uznawane są czynniki takie jak: wyczerpanie emocjonalne, obniżenie poczucia dokonań osobistych w kwestii spraw zawodowych oraz depersonalizację (Maslach 2000).

Asystenci rodzin w środowisku, przegląd badań

Przeprowadzone badania przez A. Szot (2018) na temat „Postrzegania pracy asystenta rodziny przez klientów pomocy społecznej i osoby ich wspomagające” wykazały, że na ogół klienci pomocy społecznej okazują szacunek asystentom rodzin. W trakcie badania wskazywali oni na rodzaje pomocy świadczonej od asystentów i korzyści jakie z niej płyną. Badani posiadali odpowiedni zasób wiedzy w kwestii związanej z czynnościami świadczonymi przez specjalistów tego zawodu. W praktyce jednak, autorka badań wskazała, że profesja ta nie jest doceniana przez wszystkich klientów pomocy społecznej, gdyż wiele rodzin w dalszym ciągu nie potrafi w właściwy sposób skorzystać z przysługującym im usług, a do wielu rodzin mimo starań asystenta po prostu pomoc nie dociera. W świetle przeprowadzonych badań przedstawiciele asystentury rodziny prezentują wysoki poziom aktywności zawodowej, w godny sposób przedstawiają specyfikę swojej pracy i wskazują wiele sposobów na rozwiązywanie problemów rodzin, które są objęte asystenturą. Dla badanych asystentów praca jest nie wyłącznie wykonywaniem zawodu, ale również rodzajem samorealizacji. Daje im ona poczucie prawidłowo spełnionego obowiązku na rzecz rodzin, a także dorastających w niej dzieci (Maslach 2000).

Nad problematyką zatrudniania asystentów rodzin w kontekście zagrożenia dla profesjonalizacji zawodu w swoich badaniach zwróciła uwagę I. Krasiejko. Autorka badań przeanalizowała kwestie związane z zatrudnianiem asystentów, mając na uwadze szczególnie jego formę. Badaczka wyodrębniła kilka obszarów w zakresie zatrudniania asystentów rodzin, rozkładając to na wiele czynników. W podsumowaniu Krasiejko stwierdziła, że formy

zatrudnienia mają znaczenie dla profesjonalizacji zawodu, a zawieranie umów zlecenie czy umów o świadczenie usług jednoznacznie temu nie służy. We wnioskach również zawarła stwierdzenie, że asystenci żyją w prekariacie, nie mając możliwości dalszego rozwoju kariery ani kompetencji, jak i również brak jest wyraźnej wizji na przyszłość. Takowa forma zatrudnienia znacząco obniża jakość wykonywanych usług i zadań, co przekłada się na pomoc rodzinom w nienależyty sposób (Maslach 2000).

Podsumowanie

Każda rodzina, również ta w której występuje wiele problemów ma ogromny potencjał do zmian. Należy zagłębić się w jej problemy, potrzeby i zmienić od wewnątrz jej kierunki podejmowanych działań, jednym z takich sposobów jest asystentura rodziny. Praca asystenta rodziny, mimo że funkcjonuje w Polsce już od kilku lat, nadal wymaga dalszych badań. Celem niniejszego artykułu było przedstawienie aktualnych kwestii związanych ze specyfiką tego zawodu. Zawód asystenta rodziny był i jest niezbędny w pomocy społecznej. Pozwala w znacznym stopniu na indywidualizację pracy z rodziną i skupienie się na potrzebach danej rodziny. Dzięki wprowadzeniu asystentury część dzieci zagrożonych ryzykiem umieszczenia w pieczy zastępczej może pozostać w domu rodzinnym. Zmniejsza się bezradność rodzin oraz liczba osób korzystających z pomocy finansowej (Hyży 2020). Praca asystenta jest trudna, absorbująca i wyczerpująca z powodu konieczności realizacji wielu zadań na rzecz rodziny i dbania o jej właściwe funkcjonowanie w społeczeństwie. Pomoc ta ma charakter wielozadaniowy, wielostronny i bardzo zróżnicowany. W XXI wieku jest już czymś nieodzownym i wpisuje się trwale w działalność pomocy społecznej na rzecz rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.

Bibliografia

Literatura:

- Cęcelek, G. *Rodzina - jej przemiany oraz zagrożenia i problemy wychowawcze*. Mazowieckie Studia Humanistyczne, Warszawa, 2005.
- Chrzęszcz K. *Asystent rodziny jako jedna z form wsparcia*. Problemy Edukacji, Rehabilitacji i Socjalizacji Osób Niepełnosprawnych, Katowice, 2014.

- Ciczowska-Giedziun, M. *Rola asystenta rodziny: wspomaganie rodziny w wypełnianiu podstawowych funkcji, w tym we wprowadzaniu w świat wartości*. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn, 2013.
- Hyży, K. *Rola zawodowa asystenta rodziny- przegląd badań*, Uniwersytet Zielonogórski. Wydział Pedagogiki, Psychologii i Socjologii, 2020.
- Jurek, L. *Asystent rodziny. Realizacja zadań ustawowych. Teczka asystenta – wzory pism*, Rybnik, 2015.
- Kita B, Repelewicz-Iwaniuk A., *Standard świadczenia pracy asystenta rodziny w m.st. Warszawa jako przykład zastosowania elementów Dialogu Motywującego w pracy z rodzinami z wieloma problemami*, [w:] J.M. Jaraczewska, I. Krasiejko (red.), *Dialog Motywujący w teorii i praktyce. Motywowanie do zmiany w pracy socjalnej i terapii*, Wyd. Edukacyjne Akapit, Toruń, 2012.
- Krasiejko, I. *Asystentura rodziny. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne*. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2016.
- Krasiejko, I. *Asystenci rodziny zatrudnieni na umowę zlecenia jako prekariusze- zagrożenia dla profesjonalizacji nowego zawodu*, *Polityka społeczna*, 2016, nr 1.
- Krasiejko, I. *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji. Wstęp do teorii i praktyki nowej profesji społecznej*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń, 2013.
- Maslach, C. *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej* [w:], H. Sęk (red.) *Wypalenie Zawodowe Przyczyny, Mechanizmy, Zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Mickiewicz, K. Głogowska, K. *Wspieranie rodziny źle funkcjonującej z perspektywy asystenta rodziny i psychologa. Szczególne problemy przywiązania*, „*Praca Socjalna*”, 2014, nr 4.
- Rudnik, M. *Asystentura rodziny realizowana w ośrodkach pomocy społecznej w Polsce*, [w:] M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny – nowatorska metoda pomocy społecznej w Polsce*, Wydawnictwo MGT, Gdynia, 2011.
- Szlendak, T. *Socjologia rodziny*. Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN, 2012.
- Szot, A. *Postrzeganie pracy asystenta rodziny przez klientów pomocy społecznej i osoby ich wspomagające*, *Problemy Współczesnej Pedagogiki*, Tarnów, 2018.

Dokumenty urzędowe

Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej; Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej; Dz. U. 2011 Nr 149 poz. 887.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Dz.U. 2018 poz. 936.