

*Rola kadry kierowniczej w
umożliwieniu realizacji działań
asystenta rodziny jako służby
wspierającej*

prof. nadzw. Izabela Krasiejko

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy
im. Jana Długosza w Częstochowie
Polski Instytut Mediacji i Integracji Społecznej
Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny

- ▶ Kultura działania asystenta rodziny tworzona jest w Polsce od lat 90-tych XX roku, kiedy stowarzyszenia i ośrodki pomocy społecznej zaczęły realizować pierwsze projekty pogłębionej pracy socjalno-wychowawczej z elementami terapii w środowisku zamieszkania rodziny i wykonującego tę pracę pracownika zaczęto nazywać asystentem rodziny.
- ▶ Na początku określono, że asystent ma pracować w środowisku przebywania rodziny, udzielać indywidualizowanego wsparcia jej członkom, wyjść ze schematu urzędniczego na rzecz towarzyszącego i partnerskiego.

▶ Por. Założenia do projektu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 30 czerwca 2009 roku www.mpips.gov.pl [dostęp dnia 12.04.2016]; M. Liciński, *Asysta rodzinna*. Projekt realizowany od czerwca 2005 do marca 2008 roku w ramach PIW EQUAL, www.przeciw-ubostwu.brpo.gov.pl/pliki/1226049987.pdf

- ▶ Od 2007 roku rozpoczęto pracę nad założeniami ustawy, która normowałaby rodzinną politykę społeczną w zakresie wsparcia rodziny i opieki zastępczej.
- ▶ W 2012 roku weszła w życie ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, na mocy której rozpoczęto zatrudniać coraz większą rzeszę asystentów rodziny.
- ▶ Od 1 stycznia 2017 roku asystent rodziny realizuje również zadania z ustawy z dnia 4 listopada 2016 roku o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” oraz uchwały nr 160 Rady Ministrów w sprawie programu kompleksowego wsparcia rodzin „Za życiem”.

Asystent rodziny jako nowa służba społeczna w systemie pomocy społecznej rodzinie

Jeśli nowa
to oznacza, iż
powinna pracować
inaczej
niż istniejące już
służby społeczne.



Wsparcie rodziny

- Asystent rodziny
- Terapeuta rodzinny

Pomoc

- Pracownik socjalny
- Pedagog szkolny

Ochrona dziecka

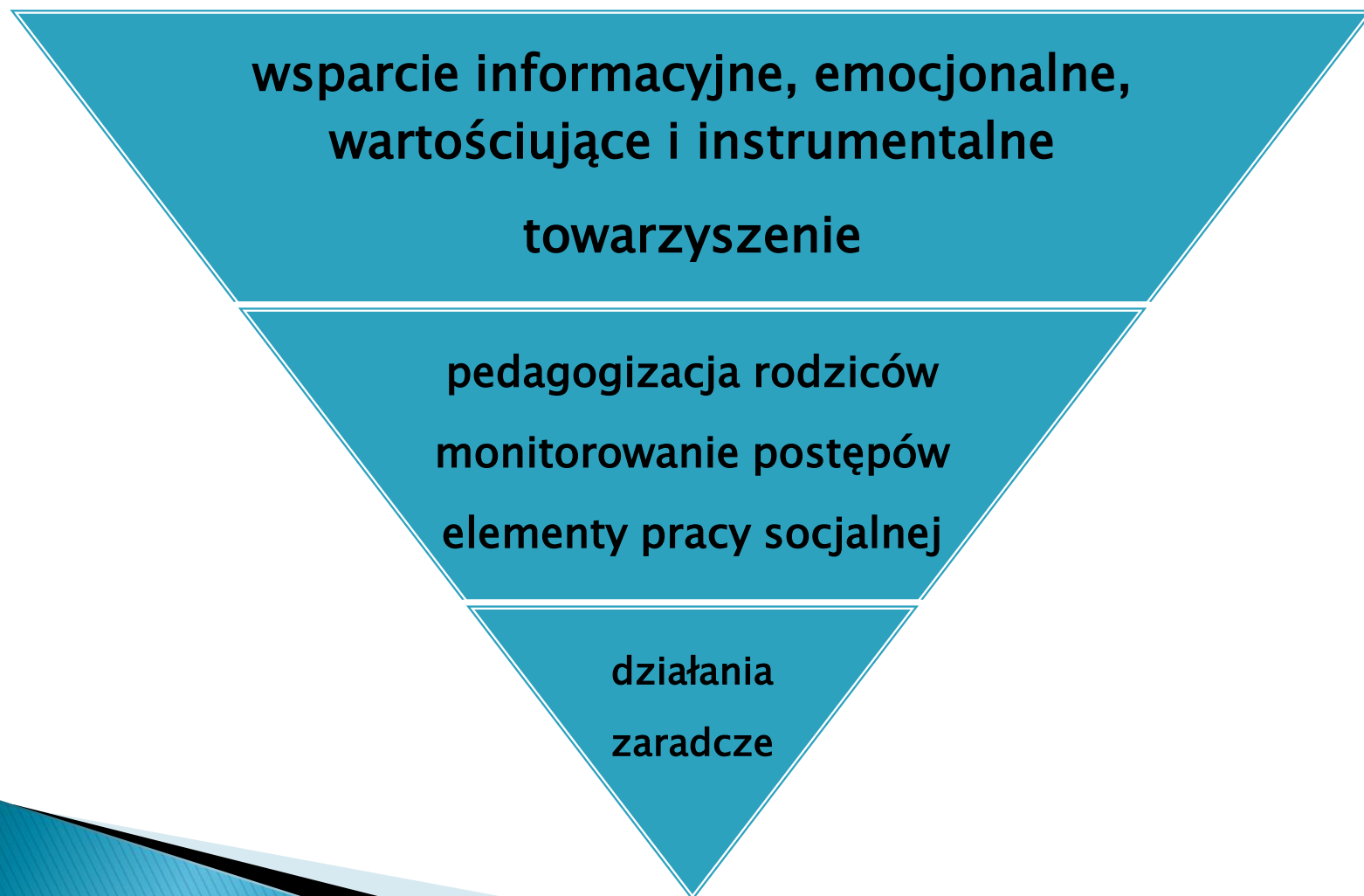
- Policja
- Kurator sądowy
- Pracownik socjalny

Rozumienie roli AR



- ▶ Asystent rodziny realizuje wsparcie i pedagogizację z elementami terapii i pracy socjalnej w środowisku zamieszkania rodziny i w miejscu przez nią wskazanym.
- ▶ Motywuje i dopinguje członków rodziny do podejmowania działań mających na celu poprawę ich sytuacji. Monitoruje również postępy rodziny w realizacji wspólnie opracowanego planu pracy.

Działania asystenta rodziny wynikające z jego unikalnej roli w systemie pomocy rodzinie – teoria i rzadka praktyka



Kontinuum rozumienia roli asystenta rodziny

Asystent rodziny jako
przyjaciel
rodziny

Asystent rodziny jako
specjalista z
naciskiem na
stosowanie
miękkich metod
pracy, z
minimalnym
zakresem pracy
monitorującej i
interwencyjnej

Asystent rodziny jako
specjalista z
naciskiem na
funkcje
monitorujące i
interwencyjne,
często pod
płaszczkiem
„przyjacielskiej
relacji”

Dominujące rozumienie roli AR

▶ Asystentów



▶ „Systemu”



- ▶ *Niestety z praktyki ponad 2 letniej wynika, że instytucje takie jak OPS (pracownik socjalny) SAĐ (kurator) PCPR oraz Domy Dziecka często chcą odwrócić powyższą piramidę. W swojej pracy „walczę” o zachowanie jej w takiej formie jak jest przedstawiona. Jest możliwym praca asystenta w roli do jakiej został zatrudniony, ale spotyka się to z niezrozumieniem krytyką i brakiem wiedzy o zasadności takiej, a nie innej formy działania.*
- ▶ *Tym samym połowę sił tracę na trzymanie się działań przypisanych A.R w tym walki z instytucjami oraz tłumaczeniu charakteru swojej pracy.*

- ▶ *Naszym zdaniem piramida odwrócona odzwierciedlałaby rzeczywistą pracę asystenta. Przede wszystkim pracownicy socjalni, kuratorzy, koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, pracownicy placówek opiekuńczo – wychowawczych oczekują od asystentów roli interwenta i kontrolującego rodzinę. Brak jest zrozumienia roli asystenta.*
- ▶ *W naszym zespole staramy się negocjować ze współpracującymi służbami, bronić się przed niektórymi działaniami i promować rzeczywistą rolę asystenta rodziny.*

Te różne i sprzeczne oczekiwania są powodem trudności w wypełnieniu zobowiązań związanych z rolą, które zostały nazwane przez W. J. Goode'a „napięciem w roli”.

R. K. Merton opisuje natomiast mechanizmy służące uzgadnianiu oczekiwań w zestawie roli. Do takich obserwowanych przez niego mechanizmów należały m.in.:

- ▶ łączenie się w koalicje umożliwiające przeciwstawienie się sprzecznym oczekiwaniom partnerów w roli i działanie według własnej woli, np. uzgadnianie przez zespół asystentów rodziny własnego stanowiska i przekazywanie go pracownikom socjalnym, społeczne poparcie ze strony innych asystentów rodziny w obliczu niespójnych oczekiwań, np. poprzez założenie zawodowego stowarzyszenia,
- ▶ wymiana wzajemnych oczekiwań w czasie spotkań, szkoleń, bezpośrednich kontaktów oraz za pomocą pism urzędowych, publikacji informacyjnych itp.,
 - ▶ poszukiwanie silnego partnera, aby przeciwstawić się oczekiwaniom trzeciego partnera silniejszego od siebie, np. korzystanie z doradztwa autorytetu w danej dziedzinie i przekazanie jego zdania przełożonemu lub przedstawicielowi innej instytucji; odwołanie się do opinii urzędu wyższej instancji; asertywna odmowa żądań innych służb społecznych dotyczących wykonywania ich obowiązków zawodowych, brak zgody na oddanie klientom przysługi, np. pilnowania dzieci poprzez powoływanie się na opinię zwierzchnika lub opis procedury,

Działania wzmacniające realizację roli asystenta jako służby wspierającej rodzinę przez kadrę kierowniczą

- ▶ Zrozumienie idei asystentury przez kadrę kierowniczą. Korzyści i strat z przyjęcia danego modelu pracy.
- ▶ Stworzenie standardów pracy asystenta rodziny w danym podmiocie: zasady pracy, zakres obowiązków (jako dokumentu), gromadzenie materiałów metodycznych, przeszkolenie nowych pracowników, w tym powoływanych w między czasie liderów czy kierowników,
- ▶ Popularyzacja roli i zadań asystenta rodziny wśród innych instytucji i odbiorców usług.
- ▶ Wsparcie asystenta w postaci interwizji, superwizji, szkoleń, mentoringu.
- ▶ Wsparcie w czasie realizacji trudnych spraw, zespołowych działań.
- ▶ Docenianie pracy i zaangażowanie asystenta.
- ▶ Ewaluacja pracy asystenta, z uwzględnieniem różnych czynników.

Dziękuję za uwagę

