

BERNARDETA CHOBOTOW

Funkcjonowanie pracowników służb społecznych – pracownik socjalny i asystent rodziny

(na podstawie opinii pracowników socjalnych i asystentów rodziny
funkcjonujących na terenie województwa podkarpackiego)

Problemy natury socjalnej zna chyba każdy, jednych dotyczą bezpośrednio, inni zapewne zaobserwowali takie w swoim otoczeniu. Bieda, ubóstwo, patologia, marginalizacja to tylko nieliczne problemy z tej grupy. Walka z deprivacją społeczną we współczesnym społeczeństwie jest zadaniem pracownika socjalnego, natomiast zadania asystenta rodziny sprowadzają się do pomocy w problemach wychowawczych.

Z. Bokszański w sposób prosty i zrozumiały definiuje podmiot moich rozważań: „pracownik socjalny – osoba profesjonalnie zajmująca się pomocą. Określenie socjalny podkreśla interakcje, które ma budować przedstawiciel tej profesji, akcentuje konieczność rozumienia relacji między ludźmi oraz zapewnienia im pomoc w przewyciężaniu konfliktów¹”. Natomiast Bernda Dubois i Karla Krogsrud Miley opisują pracowników socjalnych jako „osoby zajmujące się profesjonalnie udzielaniem pomocy wyznaczone przez społeczeństwo do wspomagania ludzi strapionych, znajdujących się w niekorzystnym położeniu, upośledzonych, dewiantów, pokonanych lub zależnych”².

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej „pracownikiem socjalnym może być osoba, która posiada dyplom uzyskania tytułu za-

¹ Z. Bokszański, *Encyklopedia Socjologii. Tom 3*, Warszawa 2000, s. 833.

² B. DuBois, K. Krogsrud Miley, *Praca socjalna zawód, który dodaje sił 1*, dz. cyt., Katowice 1999, s. 47.

wodowego w zawodzie pracownik socjalny, dyplom wyższej szkoły zawodowej o specjalności praca socjalna lub ukończone studia wyższe o specjalności praca socjalna na jednym z kierunków: pedagogika, politologia, psychologia, socjologia lub nauki o rodzinie”³.

Asystent rodziny

Według ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej asystent rodziny jest „(...)osobą powołaną w celu ułatwienia rodzicom wypełniania ról społecznych aby doprowadzić do osiągnięcia podstawowej stabilizacji życiowej i nie dopuścić do umieszczenia dzieci poza rodziną w placówkach lub rodzinach zastępczych. Jeśli dzieci znajdują się pod pieczę zastępczą, rolą asystenta będą działania na rzecz ich jak najszybszego powrotu do rodziny”⁴.

Jak określa ustawa o pieczy zastępczej asystent rodziny jest obowiązany do systematycznego podnoszenie swoich kwalifikacji w zakresie pracy z dziećmi lub rodziną w szczególności przez udział w szkoleniach lub samokształcenie.

Omawiając zawód asystenta rodziny warto wspomnieć o pomocy społecznej, która według ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. – „jest instytucją polityki społecznej państwa mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości”⁵. Pomoc społeczna może przybierać formę pomocy środowiskowej w miejscu zamieszkania lub formę domów pomocy społecznej. Pomoc oferowana rodzinom lub jednostkom może przybierać charakter świadczeń w naturze oraz świadczeń pieniężnych.

³ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. nr 64, poz. 593).

⁴ Ustawa o z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011, nr 149, poz. 887).

⁵ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. nr 64, poz. 593).

Pojęciem związanym z omawianymi zawodami jest również praca socjalna, która w świetle ustawy oznacza: „działalność zawodową mającą na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi”⁶. Według B. Szatur-Jaworskiej pojęcie pracy socjalnej jest pojęciem wieloznacznym. Jest ono zarówno nazwą specyficzną ze względu na swe cele i metody działalności, jak i używane jest dla nazwania profesji, która – między innymi – polega na wykonywaniu owych działań. Z praktyki i teorii pracy socjalnej wynika, że może być ona realizowana także przez nieprofesjonalistów. Zatem praca socjalna – działalność i praca socjalna – zawód są pojęciami przyjmującymi niejednakowy zakres⁷.

Institucje wsparcia

Jednostki organizacyjne, realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej, przewidziane w ustawie o pomocy społecznej, to różnego rodzaju instytucje, urzędy, zakłady publiczne, a także organizacje niepubliczne zajmujące się wykonywaniem określonych zadań i usług, wyposażone w odpowiednią infrastrukturę techniczną i wykwalifikowaną kadrę pracowników. Katalog instytucji tego typu jest obszerny i zróżnicowany. W najszerszym ujęciu do jednostek organizacyjnych pomocy społecznej należy zaliczyć wszystkie instytucje wykonujące zadania w omawianych dziedzinach. Wśród nich można wyróżnić jednostki publiczne i prywatne oraz świadczące usługi odpłatnie i nieodpłatnie. Z punktu widzenia przedmiotu świadczonych usług, można wyróżnić następujące jednostki organizacyjne pomocy społecznej:

- regionalne ośrodki polityki społecznej;
- powiatowe centra pomocy rodzinie;

⁶ Tamże.

⁷ B. Szatur-Jaworska, *Teoretyczne podstawy pracy socjalnej* [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk, *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa 1995, s. 91.

- ośrodki pomocy społecznej (gminne, miejskie);
- domy pomocy społecznej;
- placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym poradnictwa rodzinnego;
- placówki opiekuńczo-wychowawcze;
- ośrodki adopcyjno-opiekuńcze;
- ośrodki wsparcia;
- ośrodki interwencji kryzysowej.

Działalność organizacji pozarządowych reguluje ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku.

Według tej ustawy organizacjami pozarządowymi są osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia:

- nie będące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu ustawy o finansach publicznych;
- niedziałające w celu osiągnięcia zysku⁸.

Do podmiotów typu non-profit często zalicza się stowarzyszenia, fundacje jak również związki zawodowe, organizacje społeczne (komitety społeczne, rodzicielskie czy koła łowieckie) itp.

Stowarzyszenia można określić – na podstawie ustawy prawo o stowarzyszeniach – jako dobrowolne, samorządne, trwałe zrzeszenia ludzi, którzy zamierzają realizować wspólnym wysiłkiem cele o charakterze niezarobkowym, określa ono samodzielnie swoje cele, programy działania i struktury organizacyjne oraz uchwała akty wewnętrzne dotyczące jego działalności⁹.

Zupełnie inną formą dobrowolnego udziału w realizacji celów społecznych jest fundacja. Polega ona na przeznaczaniu przez fundatorów, którymi mogą być osoby fizyczne bądź prawne, ma-

⁸ Ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. 2010.234.1536).

⁹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach. (Dz. U. 1989, nr 20, poz. 104).

jątku wydzielonego aktem notarialnym na finansowe wspieranie celu wskazanego przez jego pierwotnych właścicieli. W ujęciu podmiotowym fundacja oznacza, przeto zorganizowany podług wymagań prawa zespół ludzi, którzy pełnią zarząd nad powierzonym ich pieczy majątkiem, strzegą zgodnego z wolą fundatora wykorzystania Środków materialnych, zabiegają o pomnożenie zasobów i w ten sposób uczestniczy w niezależnym od państwa promowaniu oraz zaspokajaniu potrzeb społecznych, określonych statutem fundacji.

Metodologia

Zdaniem A. Maszke badania naukowe „to zespół czynności zmierzających do poznania, wyjaśnienia i zrozumienia zjawisk i zdarzeń będących przedmiotem badań jak i udzielenia odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze”¹⁰.

Podstawą w prawidłowym przeprowadzeniu badań naukowych jest określenie celu przedmiotu badań.

Cel poznawczy w tej pracy:

- rozpoznanie jak kształtuje się funkcjonowanie w zawodach pracownika socjalnego i asystenta rodziny w ocenie samych pracowników (praktyków).

Cel teoretyczny:

- dokonanie syntezy literatury naukowej obrazującej aktywność zawodową pracownika socjalnego i asystenta rodziny oraz wyprowadzenie wniosków teoretycznych;
- rozpoznanie podstaw prawnych dla funkcjonowania instytucji wsparcia, w tym pracownika socjalnego i asystenta rodziny oraz wskazanie, w jakich sektorach te instytucje funkcjonują;
- sprawdzenie, jak działają instytucje wsparcia.

Cel praktyczny:

- sformułowanie wniosków obrazujących realia aktywności zawodowej pracownika socjalnego i asystenta rodziny.

¹⁰ A. W. Maszke, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Rzeszów 2008, s. 17.

Udostępnienie tych wniosków instytucjom realizującym pracę socjalną i osobom zainteresowanym zawodem pracownika socjalnego i asystenta rodziny.

Przedmiotem badań tej pracy jest funkcjonowanie w zawodzie pracownika socjalnego i asystenta rodziny w założeniach i rzeczywistości.

Problemy badawcze

M. Łobocki definiuje problemy badawcze, jako „pytania, na które szukamy odpowiedzi na drodze badań naukowych. Odpowiedzi szukamy przez własny wysiłek, nie zaś poprzez oczekiwanie gotowej odpowiedzi od innego człowieka”¹¹. Według J. Sztumskiego „problem badawczy to pytanie o naturę badanego zjawiska, o istotę związków między zdarzeniami lub istotami i cechami procesów, cechami zjawiska, to mówiąc inaczej uświadamianie sobie trudności z wyjaśnianiem i zrozumieniem określonego fragmentu rzeczywistości, to oświadczenie o naszej niewiedzy zawarta w formie pytania”¹².

Problem główny:

1. Jak kształtuje się funkcjonowanie pracownika socjalnego i asystenta rodziny w instytucjach wsparcia w ocenie aktywnych zawodowo pracowników socjalnych oraz asystentów rodzin?

Problem szczegółowy:

1. Czy aktywni zawodowo pracownicy socjalni i asystenci rodziny są zadowoleni z wykonywanej pracy?
2. Czy problemy zawodowe mają wpływ na życie osobiste pracowników socjalnych i asystentów rodziny, na ich zdrowie?
3. Czy pracownicy socjalni i asystenci rodziny narażeni są na wypalenie zawodowe?

¹¹ M. Łobocki, *Metody badań pedagogicznych*, Warszawa 1982, s. 56.

¹² J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 1999, s. 51.

Hipoteza

Według Sołomy „hipotezą nazywamy przypuszczenie sformułowane aby wyjaśnić dane zjawisko, którego prawdziwość lub fałszywość chcemy rozstrzygnąć na podstawie zdobytych przez nas w określony sposób danych”¹³.

W tej pracy ustalono hipotezę główną: Należy przypuszczać, że pracownicy socjalni i asystenci rodziny w swojej pracy zawodowej narażeni są na stres i różnego rodzaju niebezpieczeństwa, lecz mimo to większość z nich odczuwa zadowolenie z pracy zawodowej.

Zmienne

Zdaniem M. Łobockiego „zmienne w badaniach naukowych są próbą uszczegółowienia głównego ich przedmiotu, czyli problemów badawczych, jakie zamierza się rozwiązać i hipotez roboczych, jakie pragnie się potwierdzić lub odrzucić”¹⁴.

Zmienna zależną w tej pracy będzie funkcjonowanie pracownika socjalnego i asystenta rodziny w ocenie aktywnych zawodowo pracowników socjalnych oraz asystentów rodziny.

Wnioski

Dzięki przeprowadzonym badaniom można przyjrzeć się zawodowi pracownika socjalnego i asystenta rodziny ze strony praktycznej. Można również stwierdzić, że większość założeń teoretycznych w tych zawodach ma pokrycie z rzeczywistością, niestety obserwujemy również niezgodności w „prawidłowym funkcjonowaniu”. Celem badań było również porównanie istniejącego od ponad 30 lat zawodu pracownika socjalnego z nowo powstałym zawodem asystenta rodziny. Z przeprowadzonych badań wysuwają się następujące wnioski:

- w obydwu omawianych zawodach zawód wykonują przeważnie kobiety (w bad. 100%);

¹³ L. Sołoma, *Metody i techniki badań socjologicznych*, Olsztyn 1999, s. 16.

¹⁴ M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2006, dz. cyt., s. 139.

- wiek zatrudnionych pracowników socjalnych i asystentów rodziny nie jest zmienną różnicującą;
- miejscem zamieszkania respondentów (zarówno pracowników socjalnych jak i asystentów rodziny) jest w większości wieś;
- pracownicy omawianych zawodów to w większości osoby z wykształceniem wyższym;
- pracownicy socjalni to osoby z większym stażem pracy niż asystenci rodziny;
- przyczyną wyboru zawodu przez pracowników socjalnych jest przypadek lub chęć niesienia pomocy, natomiast asystentów rodziny – prestiż zawodu;
- pracownicy omawianych zawodów odczuwają satysfakcję zawodową, natomiast gdyby mieli możliwość zmiany zawodu skorzystaliby z niej;
- chęć zmiany zawodu wynika w obu przypadkach z natłoku obowiązków, niskich zarobków i biurokracji;
- głównym sposobem na rozwiązywanie problemów zawodowych są rozmowy z współpracownikami, przełożonym; asystenci rodziny często sięgają po literaturę naukową; dzięki takim rozwiązaniom sytuacji problemowych nie wpływają one na życie osobiste pracowników omawianych zawodów;
- problem wypalenia zawodowego jest pojęciem znanym wśród pracowników socjalnych i asystentów rodziny;
- wypalenie zawodowe jako zjawisko dotyka te zawody wraz ze stażem pracy i natłokiem obowiązków.

Pracownicy służb społecznych są nieodłącznym elementem prawidłowego funkcjonowania dzisiejszego społeczeństwa. Należy pamiętać, że powołani są po to by ukierunkować nas jak poradzić sobie z konkretnym problemem a nie by go za nas rozwiązać.