



# Badanie zjawiska przemocy w rodzinie w zakresie procedur związanych z realizacją Niebieskich Kart



Małopolskie Obserwatorium  
Rozwoju Regionalnego

Departament  
Zrównoważonego Rozwoju





**Badanie zjawiska przemocy  
w rodzinie w zakresie  
procedur związanych  
z realizacją Niebieskich Kart**

Kraków 2022



Autorzy opracowania:	Agata Welchar Marcin Węgrzyn
Wydawca:	Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego Departament Zrównoważonego Rozwoju Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego ul. Wielicka 72B, 30-552 Kraków tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48) 12 29 926  Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie <a href="http://www.obserwatorium.malopolska.pl">www.obserwatorium.malopolska.pl</a>
ISBN:	978-83-67243-02-5
Egzemplarz bezpłatny	Przy publikowaniu danych z publikacji prosimy o podawanie źródła.

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020.



## SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów</b> .....	6
<b>Podsumowanie</b> .....	7
<b>Wstęp</b> .....	11
Cele badania .....	11
Sposób realizacji badania .....	12
Źródła danych i wykorzystywane przekroje.....	13
<b>I. Sposób funkcjonowania Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych w trakcie realizacji procedury Niebieskich Kart</b> .....	16
Zespoły Interdyscyplinarne.....	16
Grupy Robocze.....	26
Funkcjonowanie Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych.....	32
Sytuacja członków rodziny w procedurze Niebieskich Kart.....	35
Zaangażowanie członków zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych w realizację procedur Niebieskich Kart .....	37
<b>II. Identyfikacja problemów napotykaných przez członków Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych</b> .....	39
Najczęstsze problemy, które napotykają członkowie ZI oraz GR .....	39
Absencja członków Grup Roboczych .....	45
Spadająca liczba orzeczeń kierujących na programy korekcyjno-edukacyjne .....	52
Programy, monitoring, ewaluacja.....	54
<b>III. Określenie czynników warunkujących efektywność działań Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych</b> .....	60
Większe zaangażowanie członków GR w pracę zespołu .....	60
Poprawa uczestnictwa w posiedzeniach GR osób podejrzanych o stosowanie przemocy.....	62
Modyfikacja formularzy A–D Niebieskich Kart .....	62
Ograniczenie przypadków wycofywania zgłoszeń dotyczących przemocy oraz nadużywania procedury Niebieskich Kart .....	64
<b>IV. Określenie potrzeb szkoleniowych członków Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych</b> .....	66
Od kogo pochodzi oferta szkoleniowa? .....	66
Przygotowanie członków ZI oraz GR do pracy.....	69
Udział członków ZI oraz GR w szkoleniach.....	72
Formy podnoszenia kompetencji przez członków ZI oraz GR.....	76
Superwizja .....	78
Szkolenia .....	79
Konferencje.....	80
Specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie.....	81

Wizyty studyjne.....	81
Coaching.....	82
Zapotrzebowanie na podnoszenie kompetencji przez członków ZI oraz GR .....	83
Etapy pracy z osobami doświadczającymi przemocy w rodzinie i stosującymi przemoc w rodzinie .....	85
Przemoc wobec dziecka .....	85
Prawne aspekty przeciwdziałania przemocy .....	86
Zjawisko przemocy w rodzinie oraz sytuacja psychologiczna osób doświadczających tej przemocy, zachowania osób stosujących przemoc w rodzinie i możliwości pomocy .....	87
Współpraca w zespołach interdyscyplinarnych i grupach roboczych.....	87
Profilaktyka przemocy, zasady prowadzenia oddziaływań poprzedzających wystąpienie zjawiska przemocy.....	88
Superwizja w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie.....	88
Przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych .....	89
<b>V. Wpływ pandemii COVID-19 na zjawisko przemocy w rodzinie .....</b>	<b>91</b>
Sposób funkcjonowania Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych w trakcie pandemii .....	93
<b>Spis tabel .....</b>	<b>97</b>
<b>Spis map .....</b>	<b>97</b>
<b>Spis wykresów.....</b>	<b>98</b>
<b>Bibliografia: .....</b>	<b>100</b>



## WYKAZ SKRÓTÓW

**BDL** – Bank Danych Lokalnych

**CAWI** – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (ang. *computer assisted web interviewing*)

**COVID-19** – choroba zakaźna wywołana zakażeniem wirusem SARS-CoV-2 (ang. *coronavirus disease 2019*)

**FGI** – ogniskowane wywiady grupowe (ang. *focus group interview*)

**GKRPA** - Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych

**GR** – grupa robocza

**GUS** – Główny Urząd Statystyczny

**IDI** – Indywidualne wywiady pogłębione (ang. *Individual In-depth Interview*)

**JST** – jednostki samorządu terytorialnego

**MORR** – Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego

**MUW** - Małopolski Urząd Wojewódzki

**NGO** – organizacja pozarządowa (ang. *non governmental organisation*)

**NK** – Niebieskie Karty

**OPS** – Ośrodek Pomocy Społecznej

**PCPR** - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

**p.p.** – punkt procentowy

**ROPS** - Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

**UMWM** – Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego

**ZI** – zespół interdyscyplinarny

## PODSUMOWANIE


Procedura Niebieskich Kart została wprowadzona do polskiego systemu prawnego na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 roku w sprawie procedury Niebieskie Karty (Dz.U. 2011 nr 209 poz. 1245). Jest to zestaw narzędzi i instrukcji mających na celu udzielenie pomocy rodzinie dotkniętej problemem przemocy. Za realizację procedur Niebieskich Kart (NK) odpowiadają zespoły interdyscyplinarne oraz grupy robocze. Zespół interdyscyplinarny to grupa specjalistów z różnych dziedzin, która podejmuje działania na rzecz udzielenia pomocy osobom lub całym rodzinom dotkniętym problemem przemocy. Zespół powoływany jest na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie i obowiązkiem każdej gminy jest powołanie takiej instytucji. Składy zespołów interdyscyplinarnych (ZI) w Małopolsce są zróżnicowane. Zazwyczaj w kilkunastoosobowym zespole zasiadają reprezentanci 5 rodzajów instytucji: Policji, ośrodków pomocy społecznej, edukacji, służby zdrowia oraz sądownictwa. W połowie gmin w ZI pojawiają się również przedstawiciele organizacji pozarządowych (NGO) – ich uczestnictwo w ZI trudno zapewnić, ze względu na niewielką reprezentację instytucji pozarządowych zajmujących się rozwiązywaniem problemów przemocy w mniejszych miejscowościach. Pozostałe instytucje zaangażowane w proces pomocy występują w składach ZI bardzo rzadko – powiatowe centra pomocy rodzinie, kościoły i związki wyznaniowe, straż miejska, czy specjaliści w zakresie psychologii Współpraca pomiędzy instytucjami, których pracownicy wchodzi w skład konkretnego zespołu interdyscyplinarnego, regulowana jest porozumieniem, najczęściej o charakterze formalnym. Pracownicy zaangażowani w pracę na rzecz ZI oraz grup roboczych (GR) wiedzą o istnieniu tego typu porozumień, jednak rzadko znają ich treść. Z kolei przewodniczący ZI dostrzegają luki w zapisach stworzonych dla tego typu dokumentów. W ich opinii należałoby doprecyzować w nich takie elementy, jak: określenie zakresu obowiązków przedstawicieli poszczególnych instytucji działających w ramach ZI, uregulowanie kwestii dotyczących ochrony danych osobowych, umożliwienie egzekwowania zapisów nakładających obowiązki na członków ZI oraz GR. Ponadto wskazywano, że porozumienia zazwyczaj jedynie doprecyzowują zasady międzyinstytucjonalnej współpracy i wiele ZI/GR mogłoby również funkcjonować bez tych dokumentów, opierając się przede wszystkim na ustawie o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie<sup>1</sup>, procedurze Niebieskie Karty sformułowanej w tej ustawie oraz obowiązujących rozporządzeniach.

Grupa robocza to zespół specjalistów powołany w celu udzielenia pomocy konkretnej rodzinie Sposób działania GR dostosowywany jest do charakteru i potrzeb rodziny, którą ma się opiekować. Zazwyczaj grupę tworzą osoby na stałe wytypowane przez instytucje, których wiedza i doświadczenie ma służyć rozwiązywaniu problemów tej konkretnej rodziny.

Zazwyczaj osoby zaangażowane w pracę zespołów interdyscyplinarnych są równocześnie członkami grup roboczych. Dotyczy to w szczególności pracowników opieki społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, przedstawicieli edukacji oraz Policji. Zdarzają się również sytuacje, gdy przedstawiciel jakiejś instytucji zasiada w więcej, niż jednym zespole czy grupie. Taki model realizują instytucje o zasięgu ponadgminnym: powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR), sądownictwa oraz Policji. Składy zespołów interdyscyplinarnych oraz grup roboczych ulegają częstym zmianom osobowym – zazwyczaj następują one

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2021 roku, poz. 1249).





w wyniku wymiany reprezentanta danej instytucji w składzie grupy. Najczęściej rotacja dotyczy pracowników pomocy społecznej, przedstawicieli oświaty oraz Policji.

Badanie potwierdziło, że najwięcej spraw w ramach procedury Niebieskiej Karty zgłaszanych jest przez Policję, a w drugiej kolejności przez ośrodki pomocy społecznej. Respondenci biorący udział w badaniu są zgodni, że procedury dużo częściej powinny być zgłaszane przez środowiska działające w obszarze edukacji oraz służby zdrowia. Taka konkluzja wynika z przekonania, że przedstawiciele tego typu instytucji posiadają stały oraz bezpośredni kontakt z osobami, które mogą doświadczać przemocy. Co więcej, w tych środowiskach stosunkowo często następuje identyfikacja osób doświadczających przemocy. Niestety informacja na temat podejrzenia występowania przemocy najczęściej jest zgłaszana pośrednio, z wykorzystaniem Policji.

Praca zespołów interdyscyplinarnych oraz grup roboczych nie jest równomiernie podzielona pomiędzy przedstawicieli zasiadających w nich instytucji. Największe obciążenie dotyczy pracowników ośrodków pomocy społecznej. Cięży na nich większość obowiązków związanych z organizacją funkcjonowania ZI oraz GR (włącznie z wyznaczaniem spotkań grup, organizacją wsparcia dla członków rodziny, która doświadcza przemocy, organizacją szkoleń etc.) oraz zadań przypisanych do gminy między innymi przygotowanie programu przeciwdziałania przemocy). Nierównomierny podział obowiązków pomiędzy przedstawicieli ZI oraz GR powoduje, że zaangażowanie w pracę tych grup jest niskie, co przekłada się na trudność w realizacji powierzonych zadań. Przedstawiciele instytucji zasiadających w ZI oraz GR wskazywali, że OPS powinny ponosić największy ciężar prac, ponieważ ten typ placówek jest najlepiej przygotowany pod względem merytorycznym i organizacyjnym do świadczenia pomocy w tym kierunku.

W ramach ZI oraz GR pojawia się szereg problemów utrudniających ich sprawne funkcjonowanie, a co za tym idzie świadczenie pomocy poszkodowanym członkom rodzin. Najczęstszą trudnością z jaką spotykają się przedstawiciele ZI, to brak narzędzi umożliwiających podejmowanie skutecznych działań, np. brak możliwości wydawania rozstrzygnięć o charakterze obligatoryjnym, zobowiązującym. Problem ten bezpośrednio powiązany jest z inną barierą – brakiem współpracy ze strony osób objętych procedurą Niebieskich Kart. Osoby z rodzin doświadczających przemocy nie stawiają się na posiedzeniach GR, a nie funkcjonują rozwiązania prawne, które osoby te mogłoby do takiego stawiennictwa przymusić. Pracownicy GR są bezradni wobec takich problemów.

Osoby pracujące w ZI oraz GR są bardzo obciążone podstawowymi obowiązkami zawodowymi. W tym kontekście problematyczny jest dla nich zarówno zbyt krótki czas, jaki mogą poświęcić na pracę w ZI oraz GR, jak również zbyt wiele spraw prowadzonych jednocześnie. Natłok obowiązków w połączeniu z krótkim terminem przewidzianym na ich realizację wywołuje presję, a w efekcie dużych przeciążeń, przyczynia się do szybszego wypalenia zawodowego.

Kolejne problemy związane są z niskim zaangażowaniem delegatów instytucji w pracę ZI oraz GR, a także absencją członków tych grup. Brak obecności przedstawicieli na posiedzeniach grup to sytuacja jaka ma miejsce w przypadku 80% gmin. Problem absencji dotyczy przede wszystkim pracowników oświaty, ochrony zdrowia, Policji oraz przedstawicieli sądownictwa. Najczęstsza przyczyna wiąże się z już wyżej sygnalizowanym problemem, czyli nadmiarem obowiązków służbowych oraz brakiem czasu. Trzecia wśród najczęściej wymienianych przyczyn absencji to zdarzenia losowe. Warto zauważyć, że ilość spraw dotyczących przemocy, oficjalnie zgłaszanych na poziomie gmin silnie przekłada się na poziom absencji członków ZI i GR oraz częstotliwości odwoływania spotkań.


Badanie potwierdziło, że liczba orzeczeń kierujących sprawców przemocy do uczestnictwa w programach korekcyjno-edukacyjnych nie wzrasta pomimo tego, że jest to jedno z najbardziej skutecznych rozwiązań w pracy z osobami podejrzanymi o stosowanie przemocy w rodzinie. Taka sytuacja ma co najmniej dwie przyczyny – wynika przede wszystkim z niechęci osób, które mogą być objęte tym instrumentem do zaangażowania się w działania edukacyjne, a także stosunkowo niskiego poziomu wiedzy sędziów o funkcjonowaniu takiego narzędzia.

Dla stworzenia sprawnie działającego systemu wsparcia rodzin zagrożonych przemocą problematyczny wydaje się sposób, w jaki przygotowywane są gminne programy przeciwdziałania przemocy. Dokumenty tego typu, ze względu na złożoność zjawisk jakich dotyczą, są trudne do sporządzenia i bardzo pracochłonne. Tymczasem przygotowanie ich nierzadko cedowane jest na pojedynczego pracownika, który niejednokrotnie nie posiada odpowiednich kompetencji merytorycznych pozwalających mu na prawidłowe/pełne opracowanie diagnozy do programu. Dużą trudność sprawia również monitorowanie oraz ewaluacja już funkcjonującego programu. Respondenci wskazywali, że niejednokrotnie zdarza się, że przygotowanie programu to działanie, które można określić mianem *sztuka dla sztuki* – jego przygotowanie nie przekłada się na działania. Należy również wspomnieć, że do 2025 roku połowa programów tworzonych w Małopolsce straci ważność i gminy będą zmuszone do przygotowania nowych dokumentów.

Jak wynika z badania, w praktyce udzielania wsparcia w ramach procedury Niebieskie Karty dochodzi do sytuacji, w których nie udaje się udzielić wsparcia wszystkim członkom rodziny dotkniętej przemocą – interwencja dotyczy osób, które uznawane są za sprawcę oraz bezpośrednią ofiarę przemocy. W związku z powyższym pojawiły się sugestie, dotyczące konieczności wprowadzenia zmian systemowych na poziomie ustawy, dzięki którym plan wsparcia obejmowałby wszystkich członków rodziny, a diagnoza zaistniałego problemu poddawana analizie w sposób bardziej obszerny i szczegółowy

Postawienie właściwej diagnozy dla zaistniałego problemu przemocy, w opinii respondentów powinno wiązać się ze zmodyfikowaniem, formularzy A–D procedury Niebieskie Karty. Formularze muszą obowiązywać do uzupełniania informacji nie tylko na temat ofiary i sprawcy, ale również dostarczać wiedzy o sytuacji i postawach pozostałych członków rodziny. Dopiero taki kontekst pozwoli na dokładne zdiagnozowanie problemu, jak również ułatwi identyfikację osób mogących doświadczać zjawiska przemocy w sposób pośredni (w formularzu powinny się w pierwszej kolejności znaleźć informacje dotyczące wieku członków gospodarstwa domowego oraz ich numery PESEL). Niektóre informacje wskazane w formularzach A–D Niebieskie Karty, nie są możliwe do uzupełnienia w trakcie interwencji służb i z tego powodu powinny zostać zmodyfikowane lub usunięte.

Szkolenia odgrywają bardzo ważną rolę w przygotowaniu pracowników ZI oraz GR do wykonywania zadań związanych z przeciwdziałaniem przemocą w rodzinie. Dostępna jest zarówno oferta bezpłatnych, jak i płatnych szkoleń. Dużą rolę w ofercie edukacyjnej odgrywają ośrodki pomocy społecznej. Z jednej strony odpowiadają one za przekazywanie informacji o darmowych szkoleniach organizowanych przez instytucje regionalne, z drugiej są bardzo aktywne w samodzielnym organizowaniu szkoleń, w których mogą brać udział wszyscy przedstawiciele instytucji oddelegowanych do prac w ZI oraz GR. Mimo tego, że osoby włączane z skład ZI lub GR w większości przypadków na wstępie przechodzą proces szkoleń, poziom oferowanego przygotowania nie jest wystarczający. Zarówno nowi członkowie, jak i dłużej pracownicy stale uczestniczą w różnych formach podnoszenia kompetencji.



Mimo okresu pandemii COVID–19 niemal wszyscy przedstawiciele instytucji biorący udział w wywiadach indywidualnych w ostatnich dwóch latach uczestniczyli w jakiejś formie uzupełniania wiedzy – najczęściej szkoleniach, które zazwyczaj odbywały się w trybie zdalnym (on-line).

Uczestnicy badania najbardziej zainteresowani są uczestnictwem w superwizji. Metoda pracy, która polega na konsultowaniu własnej pracy z superwizorem jest powszechnie doceniana przez respondentów. W ich opinii cenna jest zarówno możliwość weryfikacji pracy własnej, ocena trafności zastosowanej metody, podejścia do problemu oraz podejmowanych działań, jak również informacja zwrotna o wykonywanej pracy. W przypadku wielu grup jedyną możliwością uczestnictwa w tego rodzaju zajęciach jest superwizja grupowa, podejmowana z inicjatywy przewodniczącego ZI, a jak zgodnie twierdzą respondenci, to za mało.

W okresie pandemii COVID–19 zjawisko przemocy domowej nasiliło się wśród małopolskich rodzin. Jako główne przyczyny wskazywane były: izolacja, frustracja, zamknięcie w domach, przebywanie 24 godziny na dobę razem członków rodziny, trudne warunki mieszkaniowe i/lub przebywanie wszystkich członków rodziny w małym mieszkaniu, utrata pracy, napięta atmosfera. Zjawisko wzmożonej przemocy objawiło się w dwojaki sposób – zarówno poprzez większą ilość zakładanych Niebieskich Kart, jak i większe zapotrzebowanie dzieci na pomoc psychologiczną zgłaszaną w szkołach.

## WSTĘP

### Cele badania

Celem badania było uzyskanie informacji na temat sposobu funkcjonowania zespołów interdyscyplinarnych oraz grup roboczych działających na rzecz rozwiązywania problemów przemocy w rodzinie na obszarze poszczególnych małopolskich gmin. Subiektywne opinie wyrażane w trakcie badania przez członków zespołów interdyscyplinarnych oraz grup roboczych dotyczyły głównie realizacji procedury Niebieskich Kart, które określają sposób postępowania w sytuacji podejrzenia występowania przemocy w rodzinie. Badanie zogniskowane było na opisanie różnych aspektów pracy osób zaangażowanych w ZI oraz GR, współpracy osób z różnych środowisk, ich poziomu zaangażowania w pracę, problemów napotykanym w trakcie realizacji codziennych obowiązków, a także sposobów radzenia sobie z nimi. Szczegółowe cele badania zostały ujęte w sześć grup zagadnień.

1. Opis sposobu funkcjonowania zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych w trakcie realizacji procedury Niebieskich Kart, w szczególności praca członków ZI/GR w ujęciu obowiązków nakładanych przez procedurę NK oraz innych aspektów warunkujących wykonywanie obowiązków.
2. Identyfikacja problemów napotykanym przez członków ZI/GR oraz ustalenie, czy na przestrzeni lat zakres i waga problemów ulega zmianie.
3. Uchwycenie różnych perspektyw oceny funkcjonowania systemu poszczególnych członków ZI/GR (przedstawiciele oświaty, służb medycznych, pomocy społecznej, Policji, gminnych komisji przeciwdziałania problemom alkoholowym), a także środowiska zajmującego się problemem przemocy w rodzinie (przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości, przedstawiciele organizacji pozarządowych).
4. Określenie czynników warunkujących efektywność działań ZI/GR oraz propozycje zmian, które mogłyby usprawnić funkcjonowanie ZI/GR.
5. Określenie potrzeb szkoleniowych członków ZI/GR.
6. Określenie wpływu pandemii COVID-19 na zjawisko przemocy w rodzinie, w szczególności zbadanie wpływu pandemii na sposób i efektywność działania ZI/GR oraz próba ustalenia wpływu pandemii na sposób funkcjonowania osób dotkniętych problemem przemocy w rodzinie.

Zaproponowana lista szczegółowych celów posłużyła do przygotowania pytań badawczych, które zostały przez zespół badawczy rozdysponowane w ramach trzech technik badawczych wykorzystanych do pozyskania materiału badawczego.

Zaprezentowane cele szczegółowe stanowią również kanwę struktury niniejszego raportu.

## Sposób realizacji badania

Badanie było realizowane w IV kwartale 2021 roku z wykorzystaniem trzech technik badawczych: indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) oraz ankiety internetowej (CAWI).

W ramach przedsięwzięcia badawczego zostało zrealizowanych **35 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)**. Respondentami byli przedstawiciele ZI oraz GR z gmin w Małopolsce, którzy reprezentowali 7 różnych środowisk wchodzących w skład przywołanych grup. Przeprowadzonych zostało po 5 wywiadów z przedstawicielami następujących instytucji:

- psycholog, pedagog szkolny, przedstawiciel szkoły (oświata)<sup>2</sup>;
- Policja;
- członkowie gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych (GKRPA);
- przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości: prokuratorzy, kuratorzy sądowi (sądownictwo);
- przedstawiciele OPS i PCPR niebędący członkami zespołów interdyscyplinarnych (OPS);
- przedstawiciele ochrony zdrowia (ochrona zdrowia);
- pracownicy organizacji pozarządowych zajmujących się tematyką przemocy w rodzinie (NGO).

Wykonawca badania miał za zadanie zaproponować i zrekrutować uczestników wywiadów, przeprowadzić z nimi wywiady według przygotowanego przez zespół badawczy scenariusza, zarejestrować rozmowę, a następnie zebrany materiał poddać transkrypcji. Wywiady realizowane były przez telefon i średnio trwały około jednej godziny zegarowej. Respondenci pochodzili z gmin Małopolski. Rekrutacja odbywała się telefonicznie z wykorzystaniem kontaktów z przewodniczącymi ZI. Realizacja IDI służyła również wstępnej rekrutacji uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych – uczestnicy IDI zostali zweryfikowani w wywiadach pod kątem merytorycznym i retorycznym oraz stopnia zaangażowania w realizowane zadania w ramach ZI/GR. Osoby pozytywnie wyróżniające się w IDI zostały zaproszone do uczestnictwa w FGI.

W ramach projektu badawczego zostały zrealizowane **2 zogniskowane wywiady grupowe (FGI)**. Respondentami byli przewodniczący lub wiceprzewodniczący zespołów interdyscyplinarnych. W spotkaniach uczestniczyło po 5 osób, co wynikało przede wszystkim z faktu, że rozmowy odbywały się w trybie zdalnym (wideokonferencji) – moderowanie większą grupą w tym trybie pracy jest trudne i nie przynosi oczekiwanych efektów. W pierwszej grupie dyskutowali ze sobą przedstawiciele ZI z gmin miejskich, w drugiej przedstawiciele gmin wiejskich i miejsko-wiejskich. Zespół badawczy projektując badanie FGI założył, że ZI różnicują się między sobą między innymi ze względu na rodzaj gminy i ta różnorodność powinna być ujęta jako kryterium doboru grup wewnętrznie homogenicznych. Wywiady trwały około 90. minut. Rekrutacja do FGI była połączona z rekrutacją i realizacją IDI.

Trzecią technikę wykorzystaną w trakcie realizacji projektu stanowiła **ankieta internetowa (CAWI)**. Do wszystkich przewodniczących ZI (181) zostało wysłane zaproszenie do uczestnictwa w badaniu wraz z linkiem

<sup>2</sup> W nawiasach przedstawione są skrócone nazwy poszczególnych grup, które w raporcie wykorzystane są do oznaczenia źródła dla wybranych cytatów.

do ankiety. Po trzykrotnym monicie (elektronicznym oraz telefonicznym) udało się uzyskać odpowiedź od 152 respondentów (84%). Brak uczestnictwa 29 ZI w badaniu wynikał przede wszystkim z nieobecności respondentów w pracy (najczęściej spowodowanej względami zdrowotnymi) oraz ogromu pracy związanej z wykonywaniem obowiązków służbowych dotyczących uczestnictwa w ZI. Średni czas wypełnienia ankiety to 30 minut.

Narzędzia do badań były przygotowane przez członków zespołu badawczego Małopolskiego Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (MORR) oraz pracowników Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie (ROPS). Badania jakościowe zostały zrealizowane przez konsorcjum firm KREATUS sp. z o. o. oraz GRUPA BST sp. z o.o., a badania ilościowe przez zespół badawczy MORR.

Zebrany przez konsorcjum materiał z badań jakościowych został przez nich zarejestrowany, poddany transkrypcji oraz uporządkowany w ramach gridów – poszczególne odpowiedzi z wszystkich wywiadów przyporządkowane zostały do pytań badawczych w formie tabelarycznej. Dokładny schemat grida (w wersji tabelarycznej) został zaproponowany przez zespół badawczy MORR.

Raport został przygotowany przez zespół badawczy MORR.

Ze względu na epidemię COVID-19 wszystkie techniki badawcze realizowane były w trybie zdalnym (niewymagającym bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami ZI oraz GR). Ponadto, epidemia COVID-19 brana była również pod uwagę jako jeden z czynników oddziałujących na sposób funkcjonowania ZI i GR oraz skalę i zakres przemocy w rodzinie.

## Źródła danych i wykorzystywane przekroje

W projekcie badawczym wykorzystano głównie informacje zebrane w ramach przeprowadzonych badań. Wynika to przede wszystkim z niechęci do powielania informacji zbieranych przez inne podmioty, które uczestniczą w procesie nadzoru nad realizacją zadań związanych z rozwiązywaniem problemów przemocy w rodzinie (Policja, Małopolski Urząd Wojewódzki, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie). Liczne publikacje na ten temat znajdują się w serwisie Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego<sup>3</sup>. Badanie było skoncentrowane na zagadnieniach, które nie są ujmowane przez istniejące systemy sprawozdawcze.

Na potrzeby opracowania wyniki ujęto w ramach dwóch kategorii:

1. według **rodzaju gmin**: gminy wiejskie (100 zrealizowanych ankiet na 120 gmin), gminy miejsko-wiejskie (42 zrealizowane ankiety na 48 gmin), gminy miejskie (10 zrealizowanych ankiet na 14 gmin miejskich, w tym 3 miasta na prawach powiatu);
2. według **wskaźnika względnego poziomu przemocy**, który został wyliczony jako liczba osób objętych pomocą grup roboczych w odniesieniu do liczby ludności gminy. Wskaźnik został wyznaczony w oparciu o dane za 2020 rok pochodzące ze sprawozdania pt. *Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za okres I–XII 2020 roku*<sup>4</sup> oraz danych GUS dotyczących liczby

<sup>3</sup> [https://www.malopolska.uw.gov.pl/default.aspx?page=przeciwdzialanie\\_przemocy](https://www.malopolska.uw.gov.pl/default.aspx?page=przeciwdzialanie_przemocy) (dostęp: 24.02.2022).

<sup>4</sup> <https://www.gov.pl/attachment/d674d563-6960-4030-8f56-bf3e5ae76a90> (dostęp: 24.02.2022).

ludności. Wskaźnik przyjmuje średnią wartość 0,53% dla województwa i waha się od 0,05% dla gminy Wietrzychowice do 1,59% dla gminy Jerzmanowice-Przebinia. Poszczególne gminy w województwie zostały przyporządkowane do 5 klas wartości:

1. bardzo niski – do 0,33% (30);
2. niski – 0,34% – 0,45% (36);
3. średni – 0,46% – 0,56% (42);
4. wysoki – 0,57% – 0,78% (39);
5. bardzo wysoki – powyżej 0,79% (35).

Wyznaczenie takich granic pomiędzy poszczególnymi grupami gmin było podyktowane chęcią zapewnienia zbliżonej reprezentacji jednostek w poszczególnych grupach. Proporcjonalny rozkład z populacji udało się zachować w przebadanej grupie ZI (Tabela 1).

**Tabela 1.** Rozkład wskaźnika względnego poziomu przemocy w ujęciu gmin w całej Małopolsce oraz przebadanej grupie

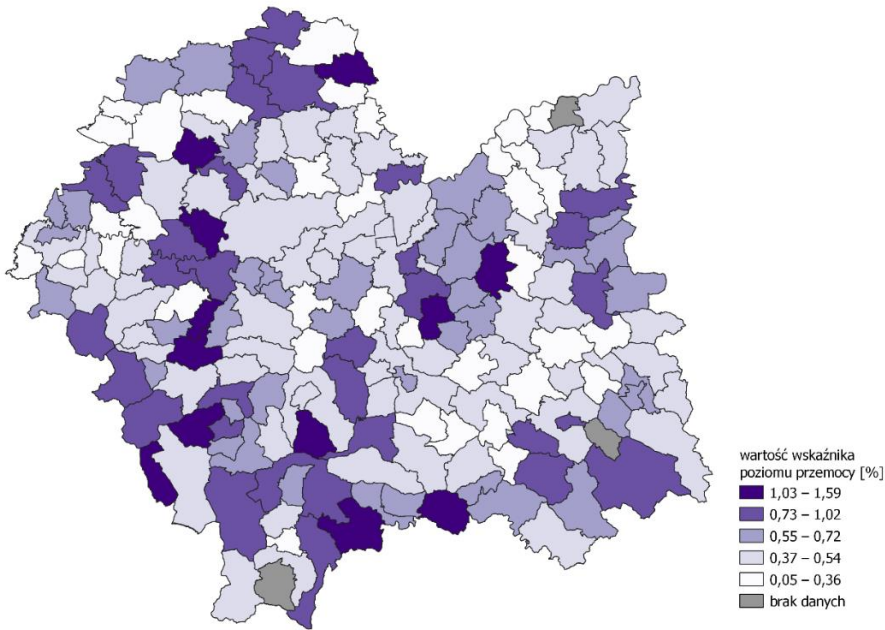
POZIOM WARTOŚCI WZGLĘDNEGO POZIOMU PRZEMOCY	LICZBA GMIN W MAŁOPOLSCE	UDZIAŁ GMIN W MAŁOPOLSCE (%)	LICZBA GMIN W ZBADANEJ GRUPIE	UDZIAŁ GMIN W ZBADANEJ GRUPIE (%)
<b>bardzo niski</b>	30	16,5	27	17,8
<b>niski</b>	36	19,8	29	19,1
<b>średni</b>	42	23,1	31	20,4
<b>wysoki</b>	39	21,4	33	21,7
<b>bardzo wysoki</b>	35	19,2	32	21,1
<b>RAZEM</b>	182	100	152	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za okres I–XII 2020 roku* oraz ankiety CAWI

Dla 3 gmin, w przypadku których sprawozdanie nie zawierało wartości umożliwiających wyliczenie wskaźnika względnego poziomu przemocy, została przyjęta średnia wartość wyznaczona dla powiatu, na terenie którego znajduje się dana gmina. Wartość wskaźnika służy przede wszystkim do zróżnicowania ośrodków pomocy społecznej z punktu widzenia ilości prowadzonych spraw dotyczących przemocy w rodzinie. Rozkład przestrzenny wskaźnika obrazują poniższe kartogramy.

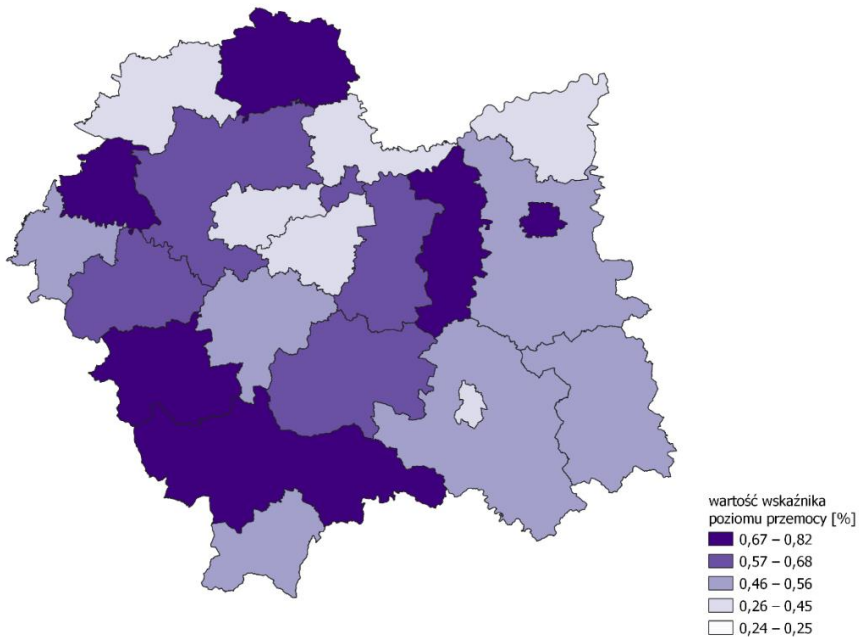


**Mapa 1.** Wskaźnik względnego poziomu przemocy w ujęciu gmin



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za okres I–XII 2020 roku*

**Mapa 2.** Wskaźnik względnego poziomu przemocy w ujęciu powiatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Sprawozdanie z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za okres I–XII 2020 roku*



## I. SPOSÓB FUNKCJONOWANIA ZESPOŁÓW INTERDISCYPLINARNYCH I GRUP ROBOCZYCH W TRAKCIE REALIZACJI PROCEDURY NIEBIESKICH KART

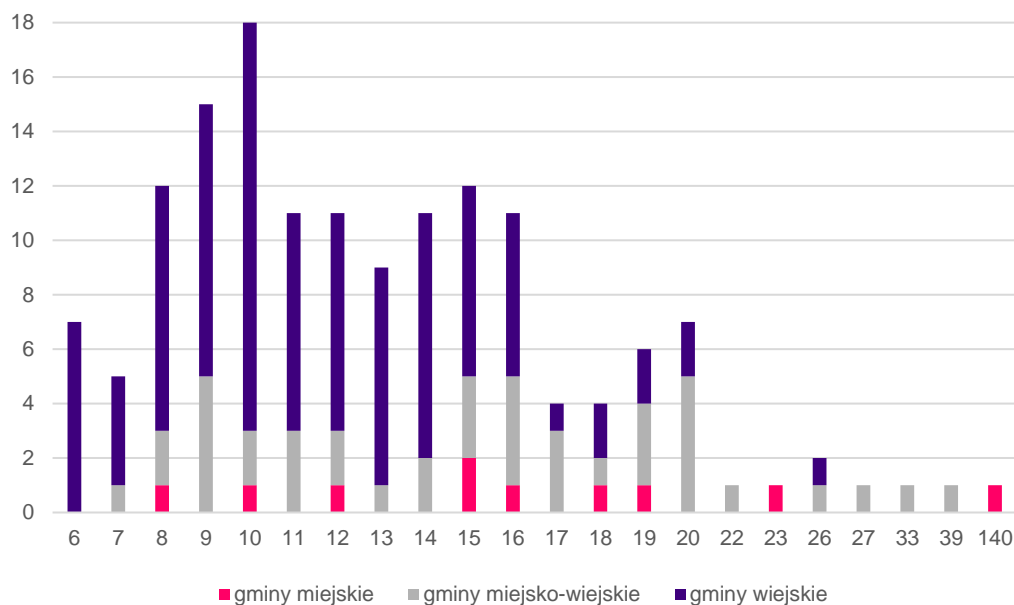
Rozdział ten porusza problem zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych w kontekście zagadnień związanych z ich tworzeniem oraz sposobem funkcjonowania. Zarówno ZI jak i GR różnią się od siebie pod względem liczebności członków, charakteru instytucji, jakie włączone są w ich prace, czy sposobu funkcjonowania.

### Zespoły Interdyscyplinarne

Zespół interdyscyplinarny to grupa specjalistów z różnych dziedzin, która podejmuje działania na rzecz udzielenia pomocy osobom lub całym rodzinom dotkniętym problemem przemocy. Organizacja ich pracy w poszczególnych gminach jest różna. Najwięcej, bo 18 gmin wskazało, że w skład ich zespołów interdyscyplinarnych wchodzi 10 osób. Następnie 15 gmin zadeklarowało, że w skład ZI wchodzi 9 osób. Kraków zdecydowanie odbiega od średniej, gdyż w skład zespołu interdyscyplinarnego wchodzi aż 140 członków. **Średnio w zespołach interdyscyplinarnych zasiada 14 członków, a najczęściej ZI składa się z 10 członków.**

Gminy miejskie cechują się największą liczbą osób wchodzących w skład ZI. Średnio w skład ZI w takich gminach wchodzi 27 członków. W przypadku gmin miejsko-wiejskich ta liczba wynosi 16, a wiejskich 12 osób.

**Wykres 1.** Liczba osób wchodzących w skład zespołu interdyscyplinarnego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

**W skład zespołów interdyscyplinarnych wchodzi przedstawiciele: oświaty, Policji, pomocy społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych i służby zdrowia. Przedstawiciele tych środowisk zasiadają w co najmniej 96% zespołów.** Przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości – kuratorów sądowych, czy prokuratorów wskazało 93% respondentów. W 46% Zespołów zasiadają przedstawiciele organizacji

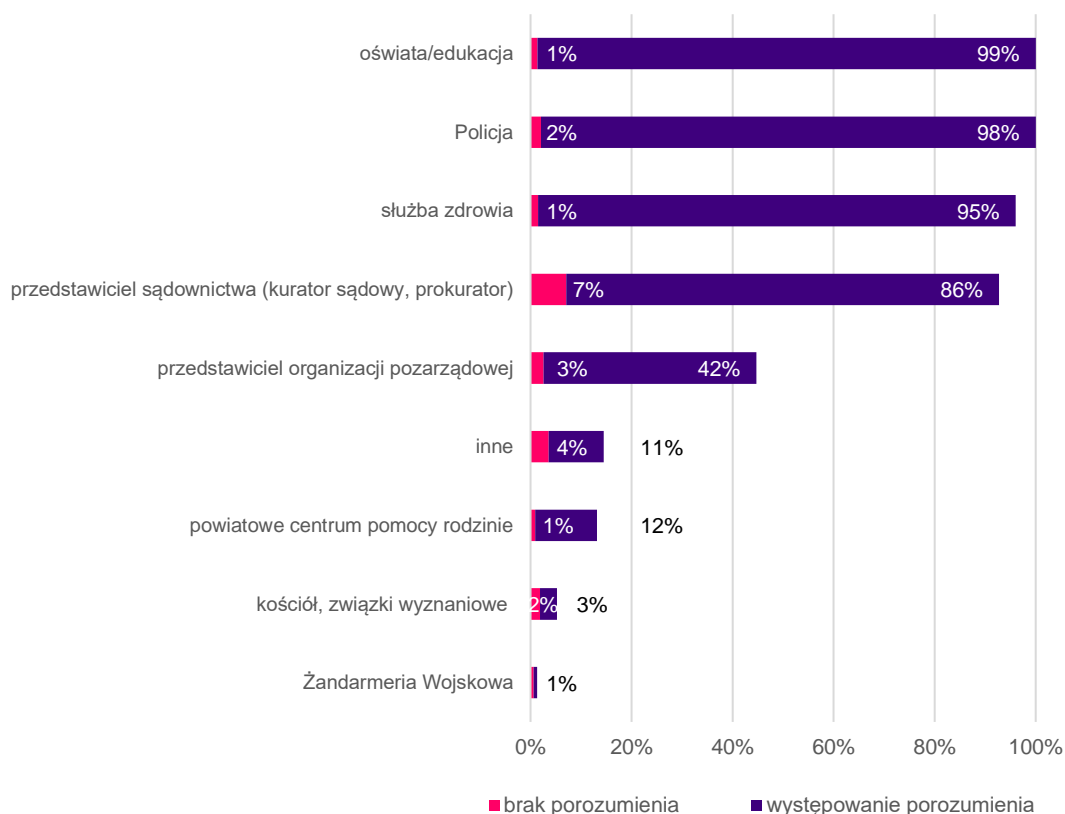
pozarządowych (NGO), a w 13% przedstawiciele powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR). Jedynie 14% ankietowanych wskazało odpowiedź *inne* – najczęściej wskazywaną instytucją w tej kategorii była poradnia psychologiczna lub psycholog – w sumie 7 wskazań oraz straż miejska – 6 wskazań.

**Wykres 2.** Instytucje wchodzące w skład zespołów interdyscyplinarnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Badanie CAWI wykazało, że 97% zespołów ma podpisane odpowiednie porozumienia z instytucjami, których przedstawiciele wchodzą w skład ZI.

**Wykres 3.** Instytucje wchodzące w skład zespołów interdyscyplinarnych, z którymi zawarto porozumienie międzyinstytucjonalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Zazwyczaj praca zespołu interdyscyplinarnego regulowana jest w ramach formalnego porozumienia instytucji wchodzących w jego skład. Na terenie Małopolski funkcjonowanie tego typu zespołów najczęściej opiera się na współpracy zawieranej pomiędzy instytucjami: oświaty (99%), Policji (98%), a także służby zdrowia (95%). Najczęściej takie dokumenty podpisywane bywają z przedstawicielami wymiaru sprawiedliwości – spośród 93% ZI, w których skład wchodził przedstawiciel sądownictwa w 86% ZI współpraca regulowana była w ramach porozumienia (w 7% przypadków nie wskazywano żadnego dokumentu).

Respondenci podczas wywiadów indywidualnych potwierdzili, iż instytucje, które reprezentują, mają podpisane stosowne porozumienia dotyczące ich uczestnictwa w ZI. W badanej grupie jedynie dwóch reprezentantów wymiaru sprawiedliwości oraz pojedynczy reprezentant środowiska ochrony zdrowia i organizacji pozarządowych nie byli pewni lub nie pamiętali, czy taka umowa została zawarta. Tylko 2 przedstawiciele gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych stwierdziło, iż nie posiada podpisanego porozumienia. Większość rozmówców deklaruowała znajomość regulacji zawartych w umowach – 14 osób na 35 badanych przyznało, że nie zna postanowień tych umów, lub nie jest pewnych co się w nich znajduje.

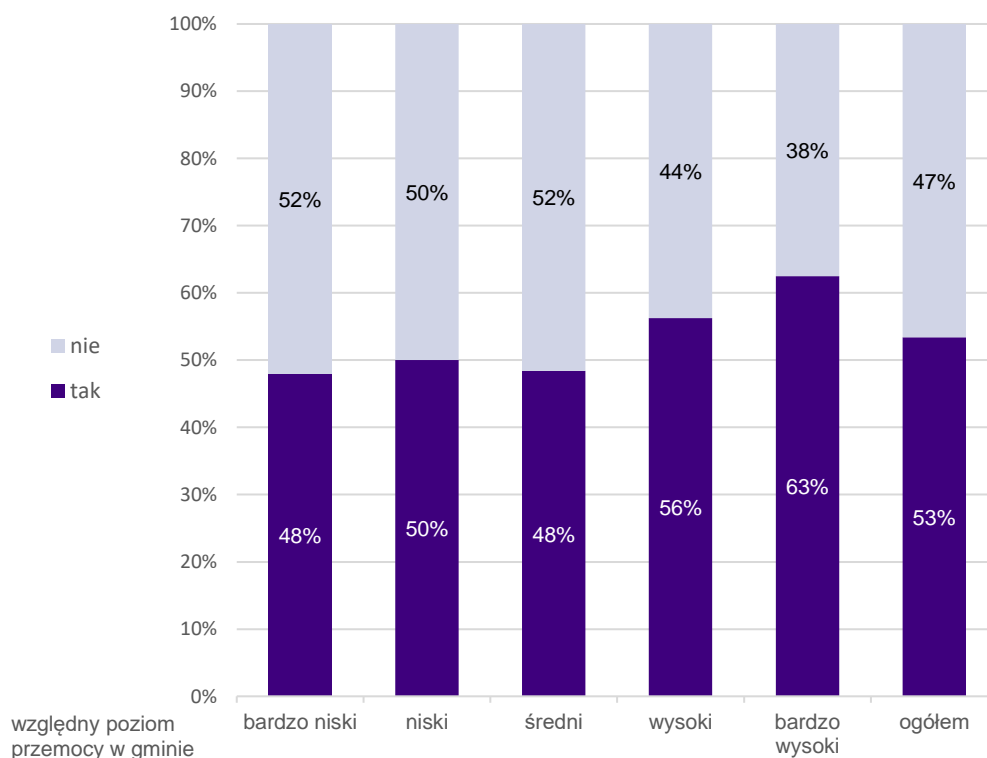
*Nie pamiętam, szczerze powiedziawszy, w każdym razie współpracujemy z panią z GOPS-u, współpraca jest bardzo dobra, tak że uzupełniamy się powiedzmy.*

[IDI, Policja]

W badaniu zapytano również o to, czy zapisy znajdujące się w porozumieniach międzyinstytucjonalnych pozwalają lub ułatwiają egzekwowanie postanowień w nich zawartych, np. zadań wyznaczanych w ramach prac zespołów. Respondenci w swoich opiniach byli podzieleni – 53% odpowiedziało, że takie obowiązki są zawarte

w postanowieniach porozumienia, a 43%, że nie. Najwięcej twierdzących odpowiedzi udzielili przewodniczący zespołów działających w gminach miejskich 56%, a najmniej w gminach wiejskich 53%. Warto jednak pamiętać, że znajomość regulacji zawartych w porozumieniach może być nieco zawyżana, ponieważ ankiety wypełniali przewodniczący zespołów, a oni z racji pełnienia swojej funkcji wykazują większą znajomość stosownych dokumentów.

**Wykres 4.** Schemat odpowiedzi udzielonych na pytanie, czy porozumienia zawierają zapisy pozwalające lub ułatwiające egzekwowanie zawartych w nich postanowień



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Jeśli spojrzeć na rozkład odpowiedzi dotyczących funkcjonowania zapisów egzekwujących postanowienia zawarte w porozumieniach z punktu widzenia wskaźnika względnego poziomu przemocy w gminie, widać, że najczęściej wskazań twierdzących odnotowywanych jest w gminach o bardzo wysokim oraz wysokim poziomie wskaźnika – odpowiednio 63% i 56%. Najmniej takich regulacji w porozumieniach wskazali przedstawiciele gmin o bardzo niskim i niskim poziomie wskaźnika względnego poziomu przemocy – odpowiednio 48% i 50% odpowiedzi.

**Przewodniczący ZI wskazywali, że porozumienia zawierają najczęściej: obowiązek uczestnictwa w pracach ZI i GR, zobowiązania do przestrzegania regulaminu ZI, współpracy, zadania członków ZI oraz zobowiązanie przekazywania informacji.**

Podczas wywiadów indywidualnych, zapoznano respondentów z wnioskami zawartymi w raporcie Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie pt. *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim*<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2016–2019*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2020, s. 19.

Z raportu wynika, że takie porozumienia często nie określają zadań, obowiązków, ani nie zawierają zapisów pozwalających/ułatwiających egzekwowanie jego postanowień odnośnie prac ZI/GR. W badaniu zapytano respondentów, z czego ich zdaniem to wynika i jak powinny wyglądać takie porozumienie. Rozmówcy nie potrafili określić, dlaczego tak jest.

*To wynika głównie z tego, że kiedy były te Zespoły zakładane, to wtedy jeszcze nie było wiedzy na ten temat. Wszyscy dopiero po omacku zaczynali i z reguły wszystkie te porozumienia i regulaminy jak powstały na początku, to nikt nie wiedział, jak ma to wyglądać. Teraz, gdybyśmy te porozumienia robili, to mając takie doświadczenie, wiedzielibyśmy na co zwracać uwagę. A w tamtym czasie każdy przeczytał ustawę, przeczytał rozporządzenie i próbował, robił jak myślał, że będzie dobrze.*

[IDI, OPS]

Większość respondentów odpowiedziała, że nie ma potrzeby większego uszczegółowienia porozumień. Wskazano, iż inne dokumenty dokładniej określają kształt współpracy i obowiązki jak regulaminy grup, wewnętrzne regulaminy instytucji, czy sama procedura Niebieskich Kart. Podkreślono kilkakrotnie, że jakość współpracy w zespołach i grupach zależy głównie od czynnika ludzkiego, czyli samych przedstawicieli grup.

*Nie [potrzeba uszczegóławiania porozumień] bo wydaje mi się, że porozumienie jest takim bardzo ogólnym dokumentem, natomiast są różne inne dokumenty stworzone, czy to przez ustawodawców, czy wewnętrzne jakieś procedury, które konkretyzują to.*

[IDI, OPS]

Jedynie 3 respondentów zwróciło uwagę, że zbyt szczegółowe określenie w porozumieniach obowiązków, czy zadań jest wręcz szkodliwe, gdyż *związałoby ręce* podczas realizacji procedury. Rozmówcy wskazywali na specyficzny charakter ich pracy, w której ważne jest indywidualne podejście do każdego przypadku.

*To znaczy tak, nie zawsze te regulacje pomagają ze względu na to, że wtedy dana osoba trzyma się szczegółowo ram.*

[IDI, Policja]

*Powiem Pani, że jak dla mnie to nie, bo jest to kolejna biurokracja, a nasza współpraca układa się bardzo dobrze.*

[IDI, GKRPA]

*Może by były bardziej jasne wtedy te obszary pracy. Więc na pewno w każdy przepis można by było później sięgnąć. Chociaż czasem jest tak, że regulują, ale później też może blokują pewne działania, ponieważ może być tak, że później ktoś nie będzie się poczuwał do czegoś, ponieważ nie będzie zapisane tak.*

[IDI, GKRPA]

Jedynie 10 respondentów (na 35) wyraziło potrzebę uszczegółowienia regulacji zawartych w porozumieniach – doprecyzowania, która instytucja za co konkretnie jest odpowiedzialna oraz określenia obowiązków członków grup.

– [moderator] *Czyli, gdyby tworzyć takie porozumienie od początku, powinno według Pani ono regulować właśnie taki konkretny podział obowiązków na poszczególne instytucje?*

– [respondent] *Dokładnie, tak. Żeby nie było właśnie, kto, co, kto zawinął? Kto, za to odpowiada?*

[IDI, Sądownictwo]

*Natomiast myślę, że to powinno być od góry określone. I właśnie takie zadania, powinny być zawarte. I na pewno diagnozy dziecka. Monitorowanie sytuacji rodzinnej. Dokumentowanie działań podejmowanych zarówno wobec dziecka, jak i współpraca z rodzicami. No i na pewno to podsumowanie efektów, tej swojej pracy. Myślę, tutaj akurat o moich działaniach. Ale to myślę, że od każdego z tych podmiotów. Takie podsumowanie tych efektów, to jednak wydaje mi się, że to jest bardzo ważne.*

[IDI, oświata]

Jedynie pojedynczy respondenci uznali, że porozumienia międzyinstytucjonalne powinny określać również takie obszary jak ochrona danych osobowych, tak aby to, co zostało ujawnione podczas posiedzeń grupy, było poufne, objęte tajemnicą. Oprócz tego zwrócono uwagę na zapisy dotyczące działania GR, wymianę doświadczeń i informacji.

*Udziału w pracach zespołu i grup roboczych, udziału w szkoleniach, superwizjach, konferencjach, trybu zmiany przedstawicieli instytucji w składzie zespołu, grupy, czy szkolenia, element dotyczący zdyscyplinowania partnerów do realizacji zapisów porozumienia.*

[IDI, NGO]

Podczas rozmów grupowych (FGI) część respondentów przyznała, że w większości przypadków porozumienia międzyinstytucjonalne mają charakter ogólny i nie zawierają szczegółowego podziału zadań. Ocenili je jednak jako jasne i klarowne. Pozostała część rozmówców stwierdziła, iż prace zespołów opierają się głównie na zapisach *Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie* (Dz.U. 2005 nr 180 poz. 1493) oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 roku w sprawie procedury *Niebieskie Karty* (Dz.U. 2011 nr 209 poz. 1245), a także wzorów formularzy *Niebieska Karta*, które w sposób szczegółowy określa ich zadania i obowiązki. Nie widzą zatem konieczności wprowadzania dodatkowych, szczegółowych regulacji w samych porozumieniach. Jako przykład wskazano dynamicznie zmieniającą się sytuację związaną z pandemią COVID-19. Dzięki ogólnym zapisom, można było elastycznie do potrzeb dostosowywać formy spotkań i zmieniać je na inny tryb (on-line) bądź spotykać się z inną częstotliwością.

*Konkretne zadania, jakie muszą być bezpośrednio do wykonania w zespole interdyscyplinarnym. I ewentualne zapisy, że to, co się wypracuje, tak na zespole interdyscyplinarnym, to ten członek zespołu ma za zadanie wdrażać, jeżeli chodzi o perspektywę placówki, którą reprezentuje, tak. Jeżeli wypracują jakąś strategię na przykład w oświacie, ta osoba od razu jest zobowiązana do tego, żeby ..., jeżeli wypracują jakiś nowy standard działania, czy jakieś zadania mamy do wykonania, to ta osoba, która reprezentuje oświatę, że ma za zadanie, ze strony oświaty, wdrożyć te pewne rzeczy, pewne rozwiązania. Myślę, że takie to rozwiązania.*

[FIG, gminy miejskie]

Ostatecznie respondenci doszli do wniosku, że problemem nie są same porozumienia, a raczej brak znajomości zapisów w nich zawartych przez osoby delegowane do pracy w zespołach. Rozmówcy mają wrażenie, że z treścią porozumień zaznajomiona jest tylko ta osoba, która je podpisuje. Ponadto, zwrócono uwagę na brak znajomości wśród członków zespołów przepisów ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie.

[...] *Są mało obeznani z ustawą o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. I to jest generalnie problem, że być może ze względu na to nie wiedzą o swoich zadaniach, kompetencjach, jakie wynikają w tej ustawy. U nas te postanowienia są takie dosyć ogólnikowe i bardziej chyba obecnie się zwraca uwagę na dane osobowe, niż na samą ustawę o przeciwdziałaniu przemocy.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Podczas drugiego wywiadu zauważono, że w porozumieniach brakuje zapisu na temat współpracy przy ewaluacji, czy budowaniu programu, w efekcie czego cały ten obowiązek spada na pracowników socjalnych.

Przewodniczący ZI zgłosili również potrzebę silniejszego egzekwowania obowiązków związanych z uczestnictwem w zespołach pozostałych członków ZI, a także ich zobowiązanie do uczestnictwa w spotkaniach. Rozliczane i poddawane kontroli z wykonywania ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie są głównie ośrodki pomocy społecznej. Przewodniczący zwrócili uwagę, że takie kontrole uzasadnione byłby również w innych instytucjach.

*Ale jeżeli chodzi o zaangażowanie osób, moim zdaniem takie kontrole powinny się odbywać z podziałem na instytucje, które mają za zadanie realizować to faktycznie. Jeżeli na przykład taka szkoła, albo ośrodek zdrowia był kontrolowany pod kątem realizacji tej ustawy, no to wtedy pewnie prędzej czy później musieliby się w większym stopniu angażować w to, żeby wypełniać te wszystkie zadania, które z tej ustawy wynikają.*

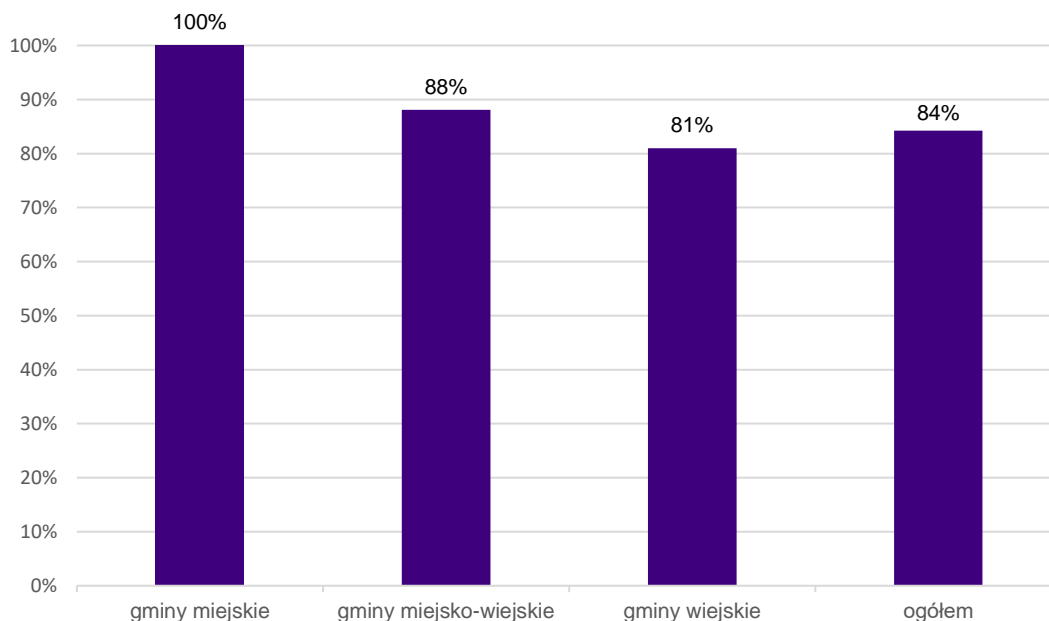
[FGI gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Rozmówcy poproszeni zostali o wyobrażenie sobie i zaproponowanie, co zawierałoby takie idealne porozumienie międzyinstytucjonalne. Jakie konkretne zagadnienia powinno regulować, żeby zespół mógł prawidłowo funkcjonować. Padło kilka propozycji, dotyczyły między innymi uszczegółowienia zapisów porozumień, wprowadzenia wymogu dostarczenia odpowiednich dokumentów ze strony innych instytucji (pozostałych instytucji zaangażowanych w realizację procedury Niebieskich Kart poza ośrodkami pomocy społecznej), zobowiązania członków zespołów do regularnego uczestnictwa, wprowadzenie systemu gratyfikacji finansowej za uczestnictwo.

*Dotyczący tego, jakie dokumenty oni są zobowiązani na przykład nam dostarczać. W jakiej formie, w jakich terminach. Takie właśnie, żeby nie było tak, jak tutaj koleżanka mówi, że my musimy się dopraszać, o informacje ze szkoły, czy zespołu kuratorów.*

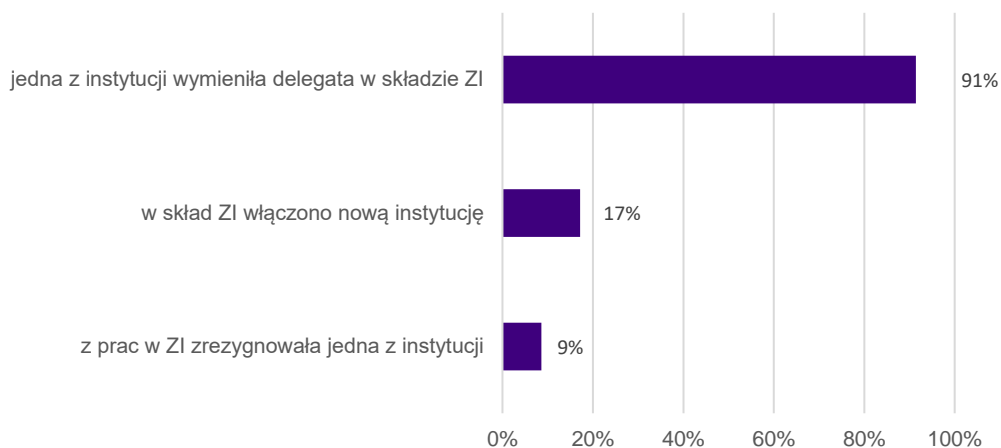
[FG, gminy miejskie]

W latach 2020–2021 w 84% zespołów działających na terenie Małopolski dochodziło do zmian personalnych. Zjawisko takie miało miejsce we wszystkich zespołach z gmin miejskich, w 88% gmin miejsko-wiejskich i 81% wiejskich.

**Wykres 5.** Zmiany personalne w składzie zespołów interdyscyplinarnych w latach 2020–2021

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

**W 91% przypadków, dokonywana zmiana dotyczyła wymiany członka zespołu, 17% respondentów wskazało, iż zmiana w składzie osobowym wynikała z faktu włączenia nowej instytucji w prace zespołu, a w 9% przypadków jedna z instytucji zrezygnowała ze współpracy z zespołem.** Sytuacja taka dużo częściej miała miejsce w gminach miejskich (20%), a rzadziej w gminach wiejsko-miejskich (5%).

**Wykres 6.** Przyczyny zmian do jakich dochodzi w składach zespołów interdyscyplinarnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

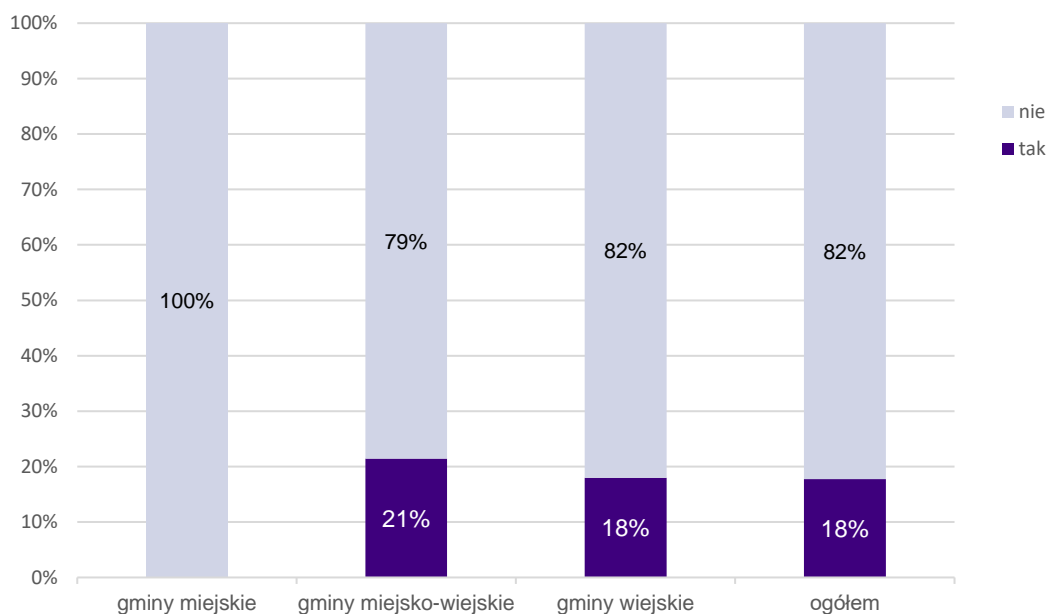
Najczęściej dochodziło do rotacji pracowników delegowanych z ramienia instytucji pomocy społecznej (40%), oświaty (38%) oraz Policji (36%). Najrzadziej zmieniali się pracownicy instytucji określonych jako *inne* (14%), a także reprezentanci gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych oraz służby zdrowia (17%).



**Wykres 7.** Odsetek zmian dokonywanych w składach osobowych zespołów interdyscyplinarnych w podziale na instytucje

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Respondentów zapytano, czy według nich należałoby włączyć jeszcze jakąś instytucję do prac zespołu interdyscyplinarnego. Wszyscy przedstawiciele gmin miejskich odpowiedzieli, że nie ma takiej potrzeby. W gminach wiejsko-miejskich 21% respondentów wyraziło potrzebę poszerzenia obecnego składu o nową instytucję, a w gminach wiejskich za takim rozwiązaniem opowiedziało się 18%.

**Wykres 8.** Odsetek włączanych nowych instytucji do składów zespołów interdyscyplinarnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Wśród instytucji, których przedstawiciele mogliby uzupełnić skład ZI i tym samym przyczynić się do poprawy i skuteczności ich funkcjonowania, wskazywano najczęściej na kościół oraz prokuraturę. W dalszej kolejności. zgłoszono zapotrzebowanie na przedstawicieli ochrony zdrowia, organizacji pozarządowych oraz psychologów

Respondenci pytani w trakcie realizacji wywiadów grupowych (FGI) czy nie zauważyli zmian w funkcjonowaniu ZI na przestrzeni ostatnich lat odpowiadali, że nie, ale zwracali uwagę na modyfikacje dotyczące sposobie funkcjonowania, wywołane przez pandemię COVID—19 i związane z nią obostrzenia sanitarne, takie jak ograniczenie kontaktów bezpośrednich, praca zdalna zespołów, zdalny monitoring sytuacji rodzin oraz zdalna wymiana informacji pomiędzy członkami. Innych zmian nie odnotowano, a procedury według których pracują są takie same. Do jednego zespołu dołączył przedstawiciel organizacji pozarządowej.

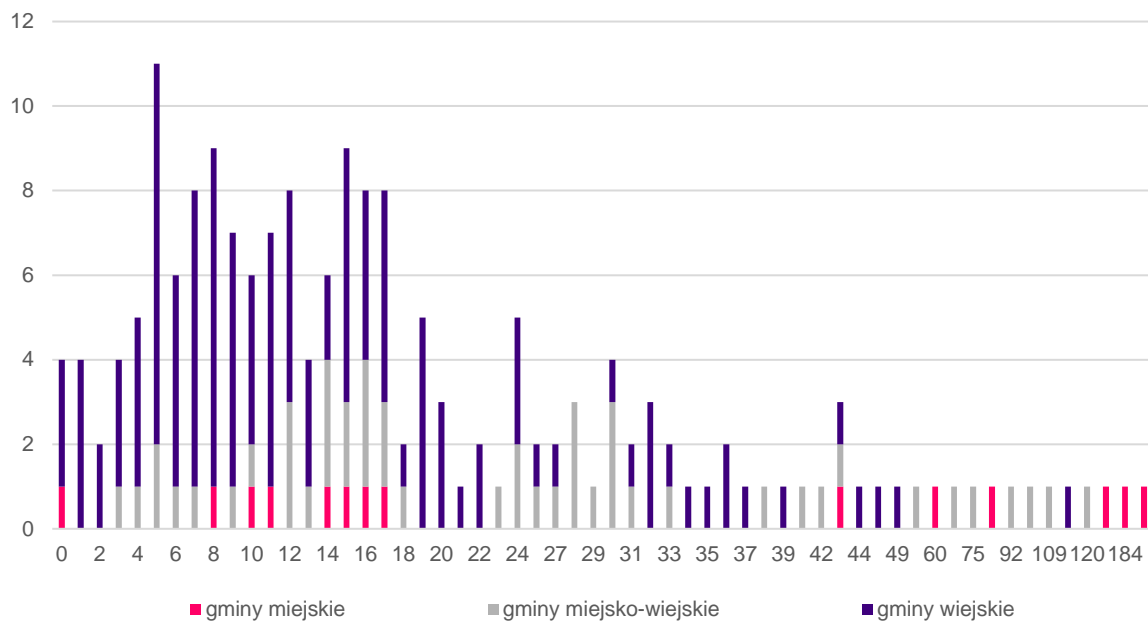
#### **Podsumowując:**

- **najczęściej ZI składa się z 10 członków**
- **większość ZI posiada podpisane stosowne porozumienia międzyinstytucjonalne, jednak problemem jest niezajomość ich treści wśród członków zespołów**
- **w 91% przypadków zmiany, jakie dotyczą ZI dotyczą rotacji reprezentantów instytucji w nich zasiadających**

## Grupy Robocze

Grupy Robocze powoływane są do pracy z konkretną rodziną dotkniętą problemem przemocy. Ich liczba w gminie nie jest stała – zależy od ilości poprowadzonych spraw i skali problemu. GR różnią się również strukturą. **Średnio w Małopolsce w jednej gminie pracuje 25 grup roboczych**. Należy jednak pamiętać, że średnią tą mocno zawyżają miasta: Kraków (724 Grupy Robocze), Tarnów (184) oraz Nowy Sącz (132). W przypadku pozostałych gmin najczęściej działa od 5 do 15 grup roboczych: w 11 gminach – 5 grup, w 9 gminach – 8 grup, w 8 gminach – 15 grup. Liczebność GR wraz ze zróżnicowaniem na typ gminy przedstawia poniższy wykres.

**Wykres 9.** Liczba utworzonych grup roboczych w gminie

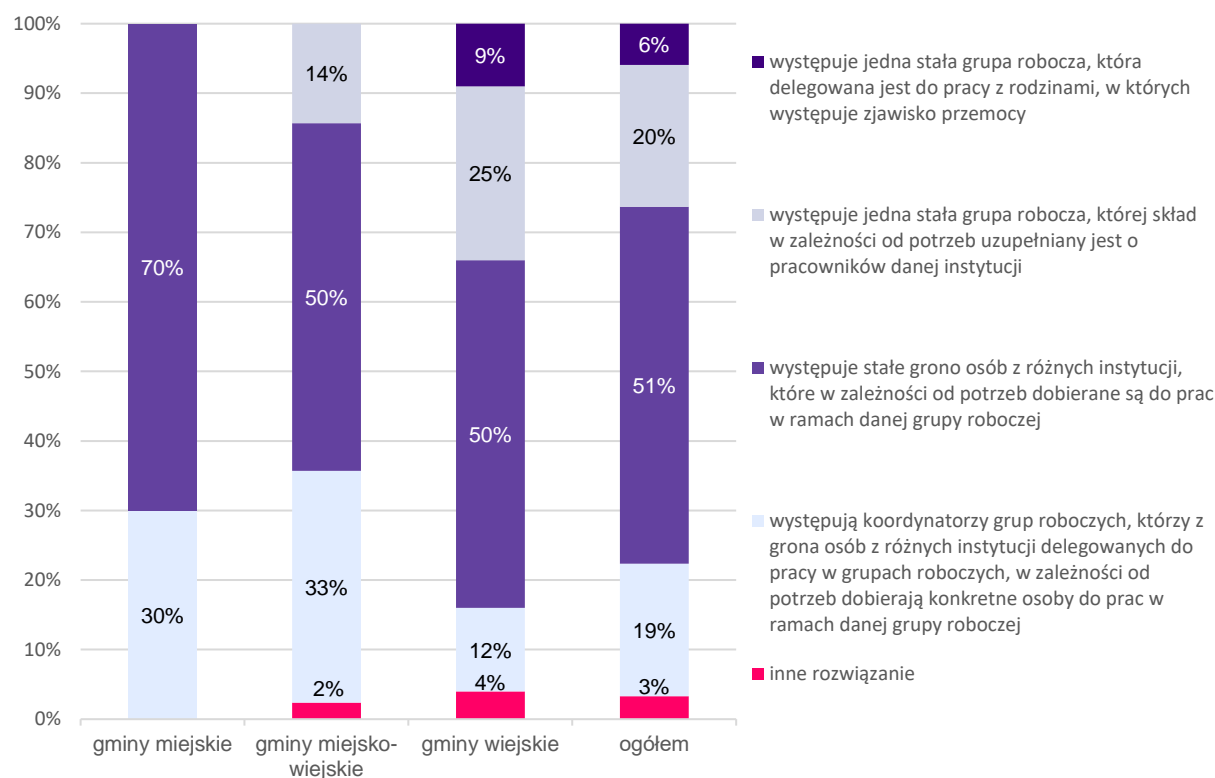


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

**Grupy Robocze funkcjonują w różny sposób. Najczęstszy model pracy to stałe grono osób z różnych instytucji, które dobierane są w zależności od potrzeb do konkretnego przypadku.** Takie rozwiązanie jest najpopularniejsze w gminach miejskich (70%). Tutaj też pojawia się stanowisko koordynatora grupy roboczej. Jest to osoba, która z grona reprezentantów różnych instytucji dobiera członków GR. W pozostałych gminach sytuacja jest bardziej zróżnicowana.

W przypadku połowy gmin miejsko-wiejskich, działa stałe grono osób z różnych instytucji, które dobierane są w zależności od potrzeb konkretnego przypadku. W 33% występują wspomniani już koordynatorzy i oni dobierają przedstawicieli odpowiednich instytucji do pracy. W 14% gmin działa jedna stała grupa robocza, której skład, w zależności od potrzeb, uzupełniany jest przez odpowiednich reprezentantów organizacji współpracujących.

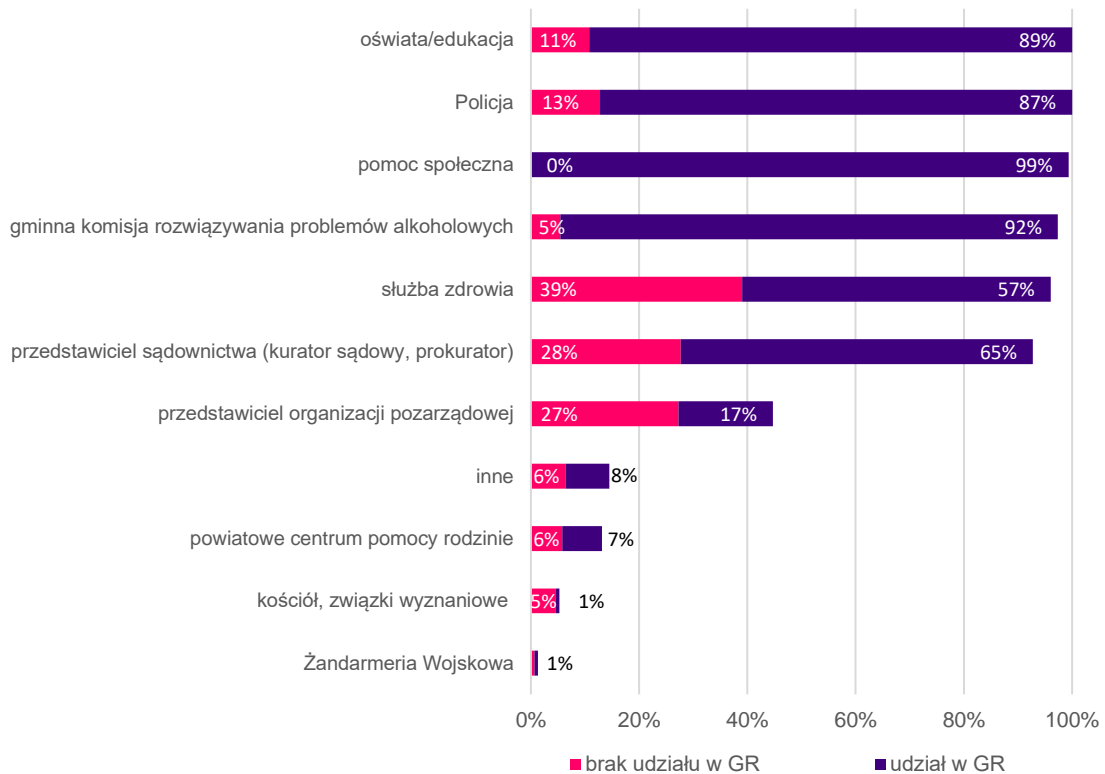
Gminy wiejskie oprócz omówionych wcześniej wariantów funkcjonowania grup, posiadają też stałe grupy robocze, które delegowane są do pracy z rodzinami. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku 9% tych gmin wiejskich.

**Wykres 10.** Schemat funkcjonowania grup roboczych w przekroju na typ gminy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

W gminach, w których występuje niski względny poziom przemocy w 33% grupy robocze składają się ze stałego grona członków, którzy dobierani są w zależności od potrzeb. W 30% występuje jedna, stała grupa robocza, której skład uzupełniany jest o odpowiednich członków (takich, których kompetencje i doświadczenie mogą realnie wpływać na rozwiązanie problemu), natomiast w 26% występują koordynatorzy. Tam, gdzie występuje bardzo wysoki względny poziom przemocy, 53% grup składa się ze stałej grupy osób, które są dobierane do pracy w konkretnej grupie roboczej, a w 22% występuje stała GR uzupełniana o przedstawiciela instytucji, której charakter najsilniej koreluje z rozwiązywanym problemem.

Zazwyczaj reprezentanci zasiadający w zespołach interdyscyplinarnych są równocześnie członkami grup roboczych. Taka sytuacja ma miejsce często w przypadku pracowników opieki społecznej, gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, przedstawicieli edukacji i Policji. Zazwyczaj w posiedzeniach samego zespołu interdyscyplinarnego biorą również udział reprezentanci służby zdrowia, wymiaru sprawiedliwości oraz organizacji pozarządowych.

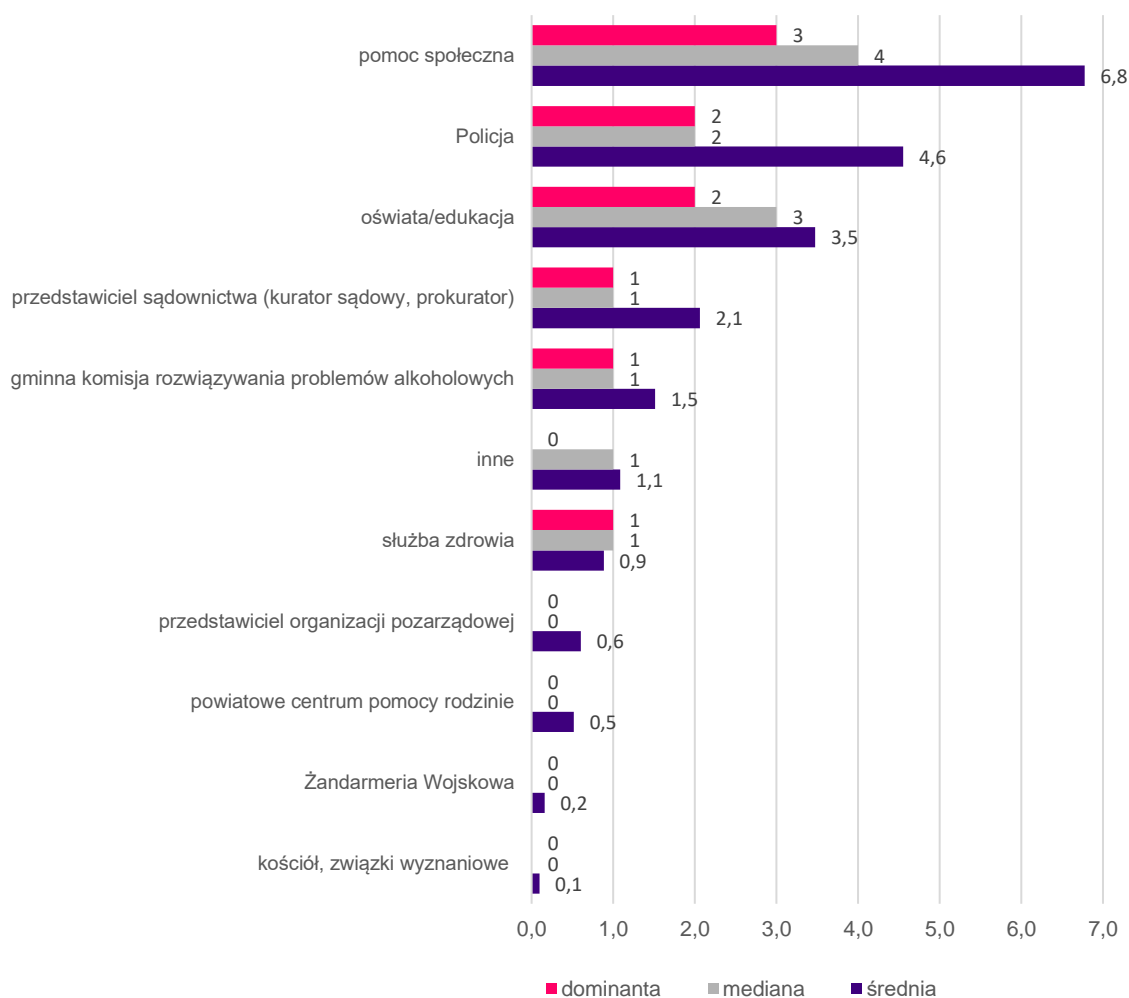
**Wykres 11.** Odsetek przedstawicieli różnych instytucji zasiadających równocześnie w zespołach interdyscyplinarnych i grupach roboczych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Najrzadziej obowiązki członka grupy roboczej i zespołu interdyscyplinarnego łączą przedstawiciele kościołów i związków wyznaniowych.

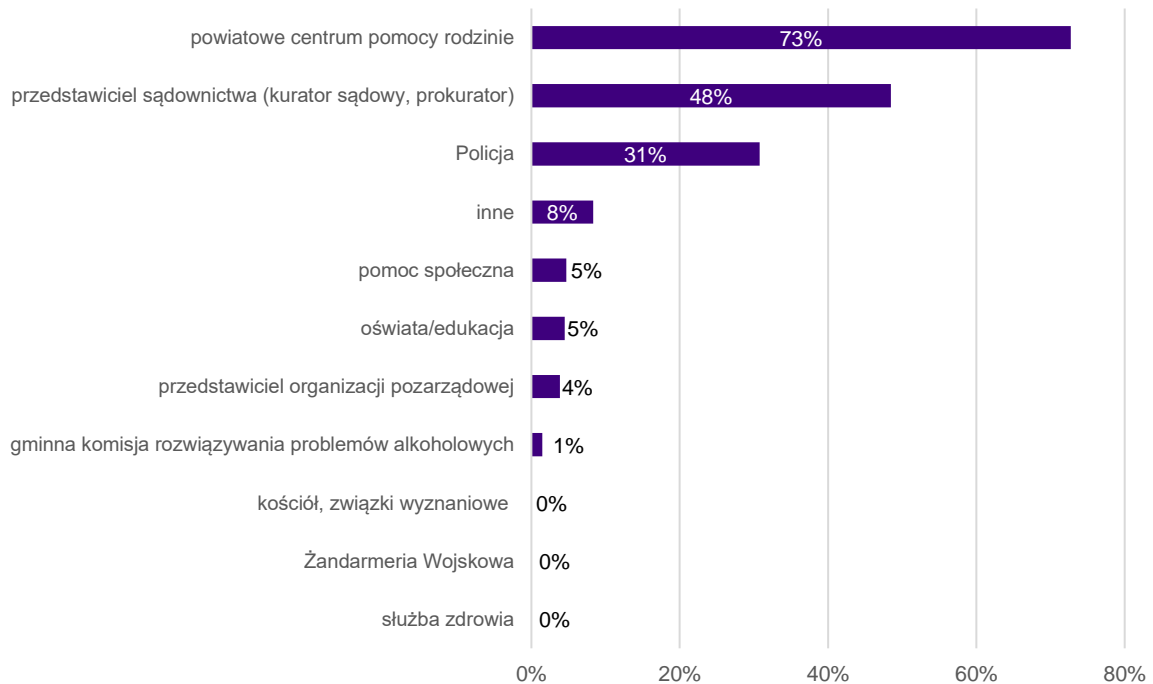
Jak najczęściej wygląda skład osobowy grupy roboczej? Zazwyczaj w takiej grupie pracuje: 4 pracowników socjalnych, 2 policjantów, 3 przedstawicieli oświaty, 1 przedstawiciel sądownictwa, 1 przedstawiciel gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych oraz 1 reprezentant służby zdrowia<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Przywołane dane to mediana (wartość środkowa). W przypadku prezentowania informacji o najczęstszych przypadkach należy mieć na względzie dużą liczbę przedstawicieli poszczególnych instytucji w grupach roboczych w dużych miastach, które mocno oddziałują na wartości średniej arytmetycznej. Dlatego na Wykresie 12 zaprezentowano obok średniej arytmetycznej również medianę (wartość środkową) oraz dominantę (wartość najczęstszą), które mogą lepiej odzwierciedlać przeciętną liczebność reprezentantów poszczególnych instytucji w grupach roboczych.

**Wykres 12.** Liczba pracowników poszczególnych instytucji zaangażowanych w pracę grup roboczych w 2021 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI.

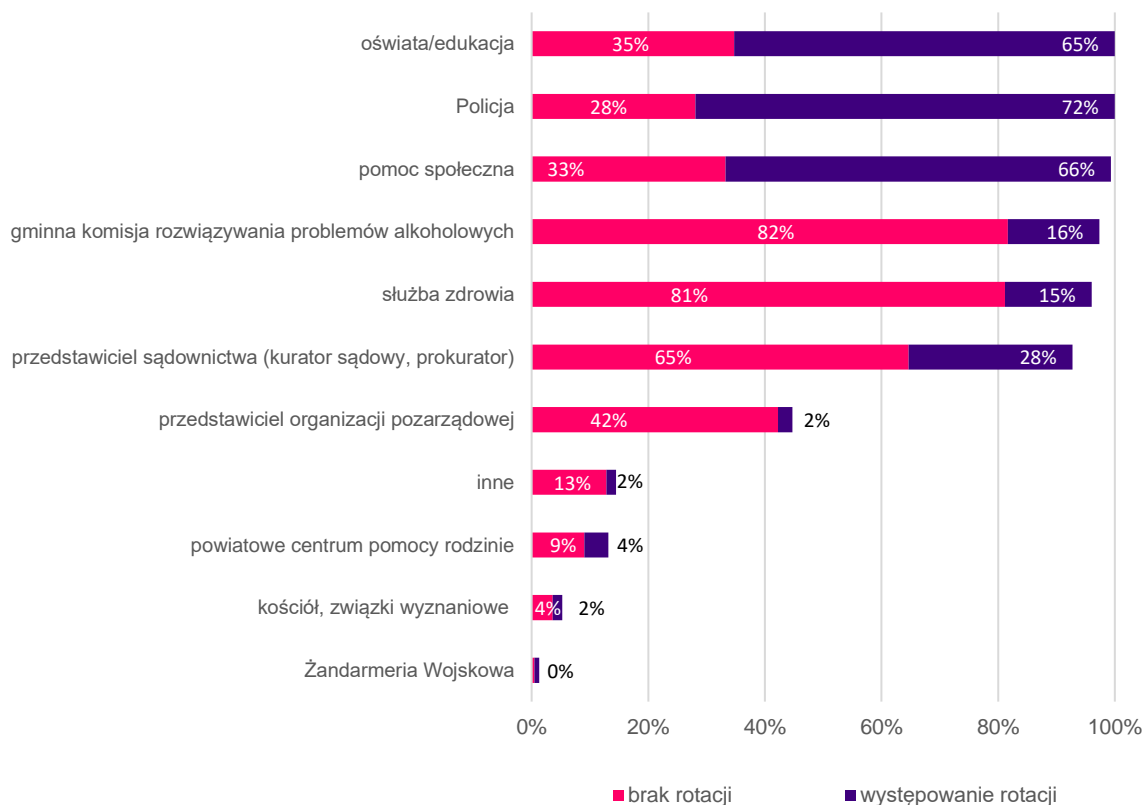
Jak ilustruje Wykres 13, zdarza się, że członek danej grupy roboczej jest zaangażowany w prace innej GR, w innej gminie. Taka sytuacja najczęściej ma miejsce w przypadku reprezentantów powiatowych centrów pomocy rodzinie (78%). Jednostka taka jak powiatowe centrum pomocy rodzinie działa na terenie kilku gmin, w związku z powyższym udział tego samego przedstawiciela instytucji w grupach zlokalizowanych na terenie więcej niż jednej gminy nie budzi zastrzeżeń. Kolejne instytucje, których przedstawiciele zasiadają w grupach roboczych w więcej niż jednej gminie reprezentują wymiar sprawiedliwości. Tutaj sytuacja jest zbieżna – organy te działają na terenie kilku gmin, dlatego ich przedstawiciele mogą zasiadać w kilku grupach roboczych, powoływanych przez różne gminy. Również reprezentanci Policji uczestniczą w pracach kilku grup roboczych zlokalizowanych na terenie więcej niż jednej gminy (31%).

**Wykres 13.** Pracownicy grup roboczych zasiadający w kilku grupach na obszarze większym niż jedna gmina

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Według autorów raportu przygotowanego przez Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie<sup>7</sup> problem zagrażający poprawnej i efektywnej pracy grup roboczych stanowi wysoka rotacja ich członków. Wyniki przeprowadzonej ankiety CAWI wskazują, że najwięcej zmian personalnych dokonuje Policja (72%) i jednostki pomocy społecznej (66%). Są to środowiska, które oprócz tego, że intensywnie angażują się w pracę grup roboczych, zajmując w nich największą ilość stanowisk, dosyć często dokonują zmian swoich przedstawicieli. Niewątpliwie takie działanie znacząco przyczynia się do odnotowywanego wysokiego wskaźnika rotacji. Kolejną kategorię instytucji, wśród których najczęściej dochodzi do zmian reprezentanta w GR, reprezentują jednostki oświaty (65%). Najrzadziej zmian w składzie GR dokonują Kościoły i związki wyznaniowe (2%), PCPR (2%), służba zdrowia (15%), a także gminne komisje rozwiązywania problemów alkoholowych (16%).

<sup>7</sup> *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2015–2018*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2019, s. 8.

**Wykres 14.** Rotacja pracowników w składzie grup roboczych z rozróżnieniem na reprezentantów poszczególnych instytucji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

#### **Podsumowując:**

- **średnio w Małopolsce w jednej gminie pracuje 25 grup roboczych**
- **najczęstszym modelem pracy w ramach grup roboczych jest występowanie stałego grona osób delegowanych z różnych instytucji, które dobierane są w zależności od potrzeb konkretnej sprawy**
- **największa rotacja w składzie grup roboczych ma miejsce w przypadku przedstawicieli Policji oraz instytucji pomocy społecznej**



## Funkcjonowanie Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych

Reprezentanci instytucji, które są włączone w proces realizacji procedury Niebieskich Kart i brały udział w badaniu w większość stwierdzili, że procedura ta pomocna jest w pracach zespołów interdyscyplinarnych. Do jej dobrych stron zaliczono międzyinstytucjonalny charakter i możliwość wymiany informacji pomiędzy reprezentantami instytucji.

*Tak [pomocna]. Można właśnie zdiagnozować, czy przenieść to na Niebieską Kartę i ta procedura jest dość dokładnie sformułowana, więc można pozyskać pewne informacje oraz współpracować z innymi instytucjami w celu pomocy tej rodzinie.*

[IDI GKRPA]

**Z wywiadów Indywidualnych przeprowadzonych z członkami ZI i GR wynika, że nie mają oni problemu z dotarciem na posiedzenia ZI lub GR.** W pojedynczych przypadkach absencja to skutek nagłych sytuacji, nieplanowanych obowiązków zawodowych, np. gdy policjanci czy kuratorzy bez wcześniejszego uprzedzenia muszą udać się na tzw. interwencję. Więcej na temat problemu absencji można przeczytać w kolejnym rozdziale. Członkowie ZI i GR zwrócili uwagę, że często instytucje które reprezentują, zlokalizowane są blisko siebie, a czasem zdarza się, że mają swoje siedziby w tym samym budynku. Taka sytuacja najczęściej dotyczy ośrodka pomocy społecznej oraz gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych.

**Zazwyczaj spotkania zespołów i grup odbywają się w godzinach przedpołudniowych. Prawie wszyscy członkowie wykonują swoje obowiązki wynikające z realizacji procedur** Niebieskich Kart w godzinach swojej pracy. Jedyny wyjątek stanowią kuratorzy sądowi, którzy mają nienormowany czas pracy, wykonują pracę o charakterze zadaniowym i w badaniu nie potrafili jednoznacznie określić, czy obowiązki członków ZI wykonują poza czasem swojej pracy, czy też w jej trakcie.

**Z wywiadów IDI, wynika, że najczęściej Niebieskie Karty zakładają pracownicy Policji oraz opieki społecznej.** W tych dwóch grupach wszyscy respondenci potwierdzili, że zakładali osobiście karty lub była ona założona przez kogoś ze współpracowników.

Jedynie sporadycznie procedura Niebieskich Karty wszczynana jest przez pracowników gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych. Potwierdzili oni, że najczęściej Karty zakładają pracownicy ośrodków pomocy społecznej, a także Policji. Przedstawiciele oświaty twierdzili, że czasem rozpoczynają procedurę, ale są to przypadki incydentalne. Podobna sytuacja występuje wśród przedstawicieli instytucji ochrony zdrowia. Rozmówcy raczej nie zakładają spraw, a gdy mają wiedzę na temat przemocy w danej rodzinie, kontaktują się z opieką społeczną lub Policją. Organizacje pozarządowe nie posiadają uprawnień do wszczynania procedur Niebieskich Kart.

*To niedużo. Tak jak Panu mówię, jeżeli chodzi o służbę zdrowia, to jedna jak się zdarza [...], tylko kontaktują się z opieką i opieką zakładu. Jeśli chodzi o służbę zdrowia, naprawdę bardzo mało ludzi zgłasza. Ewentualnie jak widzą pobicie, czy nawet w szpitalu, czy coś, to nikt nie zakłada, tylko dzwonią od razu po Policję.*

[IDI, ochrona zdrowia]

*No zdarza się często, jak jestem na interwencji, gdzie nie dostaję informacji, że jest taka sytuacja niepokojąca, przemocowa i tak dalej, to wszczynam procedurę Niebieskiej Karty. W przypadku, gdy nie ma interwencji, to bodajże nie było takiego przypadku. W ciągu roku myślę, że parę razy na pewno. A jakby zebrać w ciągu roku te procedury z Policji? Z Policji, no to 90% tych procedur Niebieskiej Karty, to są z interwencji.*

[IDI, Policja]

**Wnioski jakie płyną z wywiadów indywidualnych IDI znajdują swoje potwierdzenie w raportach przygotowanych przez Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie. *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim*<sup>8</sup>. Wynika z nich, że przedstawiciele Policji i jednostek pomocy społecznej zgłaszają najwięcej interwencji i najczęściej uruchamiają procedurę Niebieskiej Karty.**

W trakcie badania zapytano respondentów, które instytucje mogłyby ich zdaniem wszczynać więcej procedur Niebieskiej Karty i dlaczego tak sądzą? Respondenci najczęściej odpowiadali, że więcej procedur powinno się wszczynać w szkołach oraz ośrodkach zdrowia. Na te dwa rodzaje placówek wskazały wszystkie grupy respondentów. Stwierdzono, że nauczyciele i pedagodzy szkolni są blisko dzieci i to oni są w stanie na wczesnym etapie zauważyć niepokojące sygnały dotyczące przemocy. Pracownicy oświaty sami wskazywali, że szkoły częściej powinny zgłaszać incydenty dotyczące przemocy, zwłaszcza jeżeli została ona zaobserwowana jako ta, stosowana wobec dziecka. Dwóch reprezentantów oświaty zwróciło uwagę, że nauczyciele boją się zgłaszać podejrzenie stosowania przemocy w rodzinie. Mają obawy, że jeśli niesłusznie ocenią sytuację, to wówczas stracą zaufanie i dziecka i rodzica.

Część respondentów nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego dzieje się tak, że najwięcej procedur wszczynają pracownicy OPS, a także Policji. Część z nich uznała, że *tak się utarło*, że te dwie instytucje w największym stopniu zajmują się tym problemem. Podkreślono, że pracownicy OPS najlepiej znają rodziny, a policjanci wzywani na interwencje, mają okazję do założenia Niebieskich Kart.

*Rzeczywiście najwięcej Niebieskich Kart wpływa nam od Policji. I jakby na drugim miejscu, jest rzeczywiście Ośrodek Pomocy Społecznej. Natomiast nie wiem, dlaczego, ale rzeczywiście te instytucje, takie inne, czy opieka zdrowotna, czy oświata to tych kart jest mało. Ja wiem, sama po sobie, że często jest tak, że jak nauczyciele nawet coś widzi, to byle tylko nie on zgłaszał, byle to pedagog szkolny właśnie zgłosił. A to powinna być każda osoba, prawda. Nauczyciel też jest przeszkolony, bo my szkolimy. I ja, jako przedstawiciel zespołu interdyscyplinarnego, też często robię takie spotkania z nauczycielami, opowiadam, w jaki sposób to można zrobić. Pokazuje Niebieską Kartę, w jaki sposób się zakłada. Nie mniej jednak, gdzieś ciągle jest taka obawa przed tym.*

[IDI, oświata]

<sup>8</sup> *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2015–2018*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2019, s. 5; *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2016–2019*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2020, s. 5.

*Myślę, że na pewno ośrodki zdrowia, bo mają bezpośredni kontakt z rodzinami. I tam też wiele wsparcia pewnie jest gdzieś wygłaszanych, bo jeżeli ktoś, nie wiem, potrzebuje dostać się do psychologa, psychiatry, czasem jest to powiązane, natomiast przez wiele lat żadna niebieska karta... od kiedy funkcjonuje procedura Niebieskiej Karty nie wpłynęła do nas żadna Niebieska Karta z opieki zdrowotnej. Czyli ze szpitali, ze POZ. Przez 11 lat nie mieliśmy żadnej karty.*

[IDI, GKRPA]

*Nie wiem, skąd to wynika? Czy po prostu, dla świętego spokoju, ktoś woli, żeby to zrobiła Policja. Że zrobi to Policja dobrze. No takie jakieś przekonanie jest. I myślę, że to też nie do końca tak jest. No i też się boją, tak jak nauczyciele mi mówią, że oni się boją, że to jest tylko podejrzenie. Że jeżeli się okaże, że to jest nieprawda, to ten rodzic straci zaufanie, i potem tej współpracy dobrej w szkole nie będzie. Więc, chyba to też, trochę z tego wynika.*

[IDI, Oświata]

Jeden z respondentów zwrócił uwagę, że w działania związane z procedurą Niebieskich Kart powinny włączyć się ośrodki interwencji kryzysowej. Powinni również włączyć się w pracę grup roboczych.

*Ośrodek Interwencji Kryzysowej myślę, że ma podstawę do tego, żeby zaczynać więcej tych Niebieskich Kart. I co mi się teraz przypomniało, że też na grupie roboczej, czy ewentualnie na zespole interdyscyplinarnym, brakuje nam członków zespołu z Ośrodka Interwencji Kryzysowej. My jako szkoły nie umywamy się od tego. Jeżeli ja widzę, że istnieje taka konieczność i mam podstawę do tego, żeby założyć, oczywiście zakładam. I w swoim życiu założyłam kilka Niebieskich Kart. Natomiast nie jest to tak dużo, ponieważ nie mam bezpośredniego obrazu sprawy. Jeżeli ja się przez przypadek albo nie przez przypadek od dziecka wprost dowiem, że istnieje przemoc, mam do tego podstawę, więc czynię to. Natomiast Policja z racji interwencji, MOPS z racji tego, że idzie bezpośrednio na wywiady i widzi. Ośrodek Interwencji Kryzysowej również z tego, że przychodzą tam dzieciaki czy osoby dorosłe również z interwencji. Myślę, że mają większą podstawę do tego, żeby wszczynać procedurę Niebieskiej Karty.*

[IDI, oświata]

#### **Podsumowując:**

- **zazwyczaj spotkania zespołów i grup odbywają się w godzinach przedpołudniowych i członkowie nie mają problemu z dotarciem na zebrania**
- **najczęściej Niebieskie Karty zakładają pracownicy Policji oraz opieki społecznej**
- **respondenci uznali, że więcej procedur Niebieskich Kart powinno wszczynać się w szkołach oraz ośrodkach zdrowia**

## Sytuacja członków rodziny w procedurze Niebieskich Kart

Uczestnikom badania przytoczono wnioski zawarte w małopolskich raportach dotyczących przeciwdziałania przemocy<sup>9</sup>, z których wynika, że realizacja procedur Niebieskiej Karty często nie uwzględnia planu pomocy dla wszystkich członków rodziny objętej procedurą. Dotyczy to zarówno tworzenia, jak i weryfikacji oraz aktualizacji planów. Kolejno zapytano, z czego wynika taka sytuacja i kto mogły wpłynąć na jej zmianę?

Respondenci w większości przyznali, że procedura dotyczy jedynie sprawcy oraz bezpośredniej ofiary. Podkreślono, że tak są skonstruowane formularze Niebieskiej Karty, które dotyczą jedynie tych dwóch stron. Organy działają w ramach przepisów, które nie przewidują rozszerzenia działań na innych członków rodziny.

*Wie Pani co, ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie też nam mówi, co my możemy pozyskać na rzecz których osób. Jeżeli ofiara i sprawca to jest jakie dane możemy przetwarzać. A jeżeli już są osoby wpisane jako członkowie wspólnie zamieszkujący ze sprawcą przemocy, to już też wielu rzeczy nie możemy. To może z tego to wynika.*

[IDI, OPS]

Pojawiły się dwa głosy, które przyznały, że *wychodzi się poza formularze i poza prawem próbuje się pomóc pozostałym członkom rodziny*. Zwrócił na to uwagę zarówno przedstawiciel OPS jak i Policji.

*Znaczą osoby brane pod uwagę to osoby, które są umieszczane w procedurze Niebieskiej Karty. No dalej, to nawet nie wiem, czy mam prawo do tego, żeby sprawdzać tam drugą połowę domu. No ja muszę działać zgodnie z prawem, no i tu mam prawo, no bo jest ta karta założona. Ale żeby wejść i sterować życiem pozostałej rodziny, np. jak obok mieszka, nie wiem, babka czy ktoś, babcia czy dziadek, czy teściowie, no to trudno mi by było powiedzieć, żebym mógł. No ale to powiem szczerze, nieraz tak robię, bo jak trzeba, no to... Jak się coś dzieje, jak tam może być jakaś przyczyna konfliktu, to wszczynają się te działania. Tak że tutaj jak najbardziej. Bo tutaj idziemy zawsze do tego miejsca, gdzie jest problemem w tej rodzinie. Tak że jak nawet ona pochodzi spoza.*

[IDI Policja]

Niewielu respondentów, ale za to reprezentujących różne środowiska (nie tylko OPS) zwróciło uwagę, że dzieci również uwzględniane są w procesie niesienia pomocy. Wskazano, że gdy w przemocowej rodzinie znajduje się małoletni, zawiadamiany jest sąd rodzinny, asystent rodziny lub kurator. Rodzina traktowana jest całościowo jako jedno gospodarstwo, a dzieci objęte są opieką pedagoga na terenie szkoły.

*Tak, [dzieci] są objęte procedurą, aczkolwiek z uwagi na tę nową ustawę odnośnie osób nieletnich to za bardzo nie mamy pola do współpracy z nimi, aczkolwiek jest na bieżąco sąd rodzinny informowany i kuratorzy tego sądu rodzinnego działają w tej rodzinie i bezpośrednio osoby z zespołu interdyscyplinarnego są zapraszane.*

[IDI, Policja]

*My zwracamy uwagę na dzieciaki. Jesteśmy po 2 kontrolach, w sensie, w roku 2014 było wskazane, że dzieciaki trzeba badać. Natomiast, w 2020 roku mieliśmy kontrolę i mimo, że wydawało nam się, że mamy diagnozę*

<sup>9</sup> *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2015–2018*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2019, s. 15; *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2016–2019*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2020, s. 20.

*dzieciaków dobrze zrobioną, to okazało się, że mieliśmy tam jakąś wzmiankę odnośnie tego, że powinniśmy to jeszcze bardziej opracować, ujednoczyć, żeby te działania wobec dzieci, no jakby teraz są priorytetem. Więc u nas teraz pracujemy tak, że obowiązkowo jest jakby plan pomocy dla wszystkich członków rodzin, zwłaszcza do dzieci, więc jest nacisk na to, żeby szkoły się u nas pojawiały i szkoły też aktywnie diagnozowały dzieci.*

[IDI GKRPA]

Część respondentów stwierdziła, że przygotowane diagnozy i stosowane przez ich zespoły plany pomocy działają dobrze, a plany są dodatkowo monitorowane i weryfikowane. Część rozmówców nie potrafiła odpowiedzieć, co należałoby poprawić, lub kto mógłby wpłynąć na poprawę planów pomocy. Podkreślano, że jest to trudne i złożone zagadnienie, a każda sytuacja jest indywidualna. Jednak większość respondentów wskazała na elementy, które w ich opinii wymagają poprawy, a także wpływają na luki w tworzonych planach. Najczęściej przywoływanym czynnikiem negatywnie wpływającym na kształt planów okazała się stanowić ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Respondenci uznali, że aby plany były konstruowane w sposób komplementarny, wymagana jest zmiana systemowa na poziomie ustawy. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na potrzebę, objęcia ustawą również dzieci oraz wprowadzenie dodatkowej kolumny w formularzu Niebieskiej Karty na wpisanie do niej innych członków rodziny. To według uczestnika badania sprawiłoby, że zespół byłby *zobowiązany do działania*. Ponadto zgodnie uznano, że przygotowywana diagnoza sytuacji powinna być bardziej obszerna i szczegółowa, a wstępny wywiad prowadzony przez pracowników OPS rozszerzony na pozostałych członków rodziny.

Zwrócono również uwagę na brak programów pomocy dedykowanych dla sprawców przemocy, zwłaszcza w sytuacji, gdy ta przemoc nie wynika z problemów alkoholowych. Tylko jeden z rozmówców stwierdził, że jest więcej narzędzi pomocy dla sprawcy przemocy niż ofiary. Ostatecznie uznano, że istnieje potrzeba przygotowania specjalistycznych warsztatów i zajęci dla rodzin ułatwienie dostępu do służb typu lekarz, psycholog, psychiatra oraz przygotowanie programów szkoleń dla członków zespołów, aby wiedzieli, na co zwracać uwagę.

#### **Podsumowując:**

- **respondenci w większości przyznali, że procedura Niebieskiej Karty obejmuje jedynie sprawcę oraz bezpośrednią ofiarę – taka sytuacja wynika z konstrukcji formularzy**
- **zwrócono uwagę, że dzieci również uwzględniane są w procesie udzielania pomocy w ramach procedury Niebieskiej Karty – gdy w przemocowej rodzinie jest małoletni, zawiadamia się sąd rodzinny, asystenta rodziny lub kuratora**

## Zaangażowanie członków zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych w realizację procedur Niebieskich Kart

Podczas wywiadów pogłębionych (IDI) zapytano respondentów, czy pozostałe instytucje uczestniczące w ZI/GR poza ośrodkami pomocy społecznej, powinny zwiększyć swój udział w procesie zakładania i realizacji Niebieskich Kart. Zapytano także, co musiałyby się wydarzyć, żeby te jednostki były bardziej zaangażowane w procedurę. **Najczęściej wskazywaną instytucją, od której uczestnicy badania wymagaliby większego zaangażowania w proces, okazała się szkoła.** Wskazało ją aż 13 respondentów. **Kolejno, najczęściej wskazywaną grupą instytucji, od których wymaga się większego zaangażowania i odpowiedzialności, jest służba zdrowia.** Aż 3 na 5 przedstawicieli ośrodków pomocy społecznej i Policji wskazało na potrzebę zwiększenia udziału w procedurze Niebieskich Kart właśnie którejs z powyższych instytucji. Wypowiedzi pozostałych grup respondentów były bardziej zróżnicowane. Część rozmówców stwierdziła, że nie widzi potrzeby zwiększenia udziału w pracach żadnej instytucji. Uznano, że *tak jak jest dobrze* oraz że w ich zespole wszystko funkcjonuje poprawnie. Twierdzono również, że dobrze jest, aby realizacja procedur skupiała się w rękach jednej instytucji. Powodem, dla którego respondenci uznali, że to ośrodki pomocy społecznej powinny ponosić największy ciężar prac związanych z realizacją procedury Niebieskiej Karty, jest przekonanie, że są one w tym kierunku najlepiej przygotowane merytorycznie. Podkreślono, że pracownicy OPS najlepiej znają rodziny, których dotyczą prowadzone sprawy często od dłuższego czasu w różnych formach współpracują z nimi. Ponadto respondenci najczęściej wskazali, że istnieje potrzeba wprowadzenia bardziej szczegółowych regulacji prawnych – dookreślenia treści zawieranych umów i kształtu wytycznych, a także zobligowanie członków ZI i GR do intensywniejszego działania w prowadzonych sprawach. Wskazano również na potrzebę poszerzenia oferty szkoleń dedykowanych osobom zaangażowanym w realizację procedur NK.

*Zazwyczaj to tak działa, że pracuje pracownik socjalny najwięcej, do tego policjant, a cała reszta po prostu no przychodzi na spotkania, no tak jakby po prostu musieli. Nie widzą potrzeby w swoim działaniu. Oni w swoim działaniu nic nie robią. Nie zadzwonią, nie sprawdzą sytuacji, pomimo tego, że są członkami grupy roboczej. Więc oni ze swojej perspektywy powinni tak samo dzwonić, motywować, na przykład gminna komisja do wzięcia udziału w terapii czy w czymkolwiek. Nie, to robi pracownik socjalny. I też nie wiem z czego to wynika. Czy z braku wiedzy. Ponieważ już przedstawialiśmy, już mówiliśmy w jaki sposób powinniśmy działać.*

[IDI,OPS]

*Praktyka wskazuje na to, że główny środek ciężkości jest postawiony na MOPS-ie, rzeczywiście. Tam się generalnie spotykały, tam się odbywają spotkania. Nawet lokalowo, w tym momencie to gmina to organizuje, prawda. Więc to zupełnie, jakby wynika z innej organizacji. Wiem i był też taka sytuacja, że tutaj jest prośba czasami do poszczególnych członków, już czasem grup roboczych ze strony na przykład przewodniczącego, żeby zaangażować się, czy wypełnić jakieś druki. Żeby odciążyć pracowników MOPS-u. Bo rzeczywiście, to na ich barkach spoczywa i prowadzenie posiedzeń, i prowadzenie całej dokumentacji generalnie, cała organizacja. I my to przyjmujemy, tak jest. Bo tak było zawsze. Czy to można by było jakoś zmienić, nie wiem.*

[IDI, sądownictwo]

*[...] pracownicy OPS mają dużo pracy, natomiast myślę, że to oni są do tego najbardziej przygotowani. I jakby też, ta baza, którą dysponują, ewentualnie, o rodzinach właśnie, czy poprzez nawet formę pomocy finansowej, to już wiadomo, że było wcześniej jakieś wejście do rodziny, więc ja myślę, że są tymi osobami, które najwięcej już mogą mówić o rodzinie, już wcześniej, czy znać te rodziny. A niestety dość często, tam gdzie są procedury Niebieskiej*

*Karty, są to osoby, które w jakiś sposób korzystały ze świadczeń MOPS-owskich. Także ja myślę, że są to te osoby, które są najbardziej kompetentne w tym zakresie.*

[IDI, sądownictwo]

Jeden z przedstawicieli służby zdrowia zwrócił uwagę, że osoby dotknięte zjawiskiem przemocy w rodzinie nie wiedzą, że z problemem tego typu mogą zgłosić się do ośrodka zdrowia. Z tego też powodu najczęściej kierują się do OPS lub Policji.

W trakcie dyskusji pojawił się dodatkowy wątek tzw. edukacji społecznej dotyczącej problemu przemocy w rodzinie i sposobów docierania z informacją i wiedzą na ten temat do szerszych grup odbiorców.

*Ja myślę, że tutaj znowu skłania się społeczne uświadomienie. Że to jest coś, co każdy powinien zrobić, a nie przymykać oko. To często były te spoty reklamowe w telewizji, że to co się tam dzieje za ścianą u sąsiadów, jakieś tłuczenie talerzy, póki mnie ktoś nie tłucze po ścianie to nie zwracam uwagi. Czyli mówię, też takie wpłynięcie na ludzi. Żeby troszkę bardziej zwiększyć tą empatię dla drugiego człowieka.*

[IDI, Oświata]

#### **Podsumowując:**

- **instytucją, od której wymaga się większego zaangażowania w proces realizacji procedury Niebieskiej Karty jest szkoła, a w dalszej kolejności jednostki służby zdrowia**
- **istnieje potrzeba wprowadzenia regulacji prawnych, dookreślenia umów i wytycznych dotyczących procedury Niebieskiej Karty, a także zobligowanie członków ZI i GR do większego zaangażowania się w proces rozwiązywania prowadzonych spraw**



## II. IDENTYFIKACJA PROBLEMÓW NAPOTYKANYCH PRZEZ CZŁONKÓW ZESPOŁÓW INTERDISCYPLINARNYCH I GRUP ROBOCZYCH

### Najczęstsze problemy, które napotykają członkowie ZI oraz GR

W trakcie realizacji procedur Niebieskich Kart, reprezentanci instytucji zaangażowanych w ten proces mogą napotykać na różnego rodzaju trudności formalne i merytoryczne. Dlatego też, podczas wywiadów indywidualnych zapytano respondentów, czy któryś z obowiązków nakładanych na członków ZI/GR w ramach procedury Niebieskich Kart są według nich trudne lub niemożliwe do zrealizowania.

Większość rozmówców podczas IDI uznała, że nie identyfikuje trudności, które uniemożliwiłyby im wykonywanie swoich obowiązków lub stanowiły poważną przeszkodę w ich realizacji. Według nich wszystko jest określone w ustawie, a zadania rozdzielane są według możliwości konkretnych członków i instytucji, które reprezentują. Podkreślają również duże znaczenie czynnika ludzkiego w procesie rozwiązywania problemów, istoty indywidualnego zaangażowania i podejścia członka ZI czy GR.

*Nie spotkałam się z sytuacją, w której ja na przykład osobiście byłabym postawiona, że byłoby mi ciężko temu sprostać. Tak jak mówię, działamy wspólnie, działamy jako zespół. Nawet jeżeli ja zakładam Niebieską Kartę, to nie czuję tego, że ja jestem za tą rodzinę odpowiedzialna. Nie zmieniłabym absolutnie tutaj niczego. Nie mogę powiedzieć, że czułam się niekomfortowo, niezręcznie, czy obarczona jakąś sytuacją, że jakieś obowiązki spadły tylko na mnie. Absolutnie, zawsze mogę tutaj liczyć na wsparcie członków zespołu.*

[IDI, Oświata]

Niektórzy rozmówcy nie potrafili odpowiedzieć na pytanie dotyczące trudności i wskazać obszary, w ramach procedury niemożliwe lub uciążliwe w realizacji. Jedynie 11 respondentów (z 35) zwróciło uwagę na trudności, jakie napotykają w trakcie realizacji procedury. Główną przeszkodę stanowi brak współpracy ze strony osób objętych procedurą Niebieskich Kart – trudno jest je nakłonić do współpracy, przychodzenia na spotkania. Podkreślano, że brak narzędzi prawnych w tym obszarze czyni pracowników bezradnymi, i że często *nie mogą nic zrobić jeśli np. ktoś nie otworzy drzwi policjantom*.

**Inne trudności, jakie pojawiły się w wypowiedziach to zbyt duży odsetek spraw prowadzonych jednocześnie, natłok obowiązków, zbyt krótki termin (7 dni) na rozpoczęcie procedury od momentu zgłoszenia (proponując wydłużenia do 14 dni) oraz brak w zespole psychologa i biegłego psychiatry.**

– [respondent] *Trudne są, wiadomo, że to nie jest łatwa praca, natomiast wydaje mi się, że nie niemożliwe.*

– [moderator] *A co jest dla Pana najtrudniejsze?*

– [respondent] *Przekonanie do współpracy, zwłaszcza sprawcy, są oporni w tym temacie, często się nie zgłaszają na grupy i w ogóle po kątach, sam proces, żeby w ogóle cokolwiek rozpocząć pracę z taką osobą jest utrudniony.*

[IDI, GKRPA]

*Na przykład, ja jestem przedstawicielem procedury sądowego zobowiązania do podjęcia leczenia odwykowego. Biorę udział w posiedzeniach grupy, w których jest problem alkoholowy. [...] w tym roku, mój sąd nie powołał biegłego psychiatry wydającego opinię w przedmiocie uzależnienia. Mam psychologa, właśnie takiego*



*30 kilometrów ode mnie. Kieruję osoby na badanie przez biegłych sądowych, ale nie przeprowadziłam żadnego badania, nie pozyskałam żadnej opinii, ponieważ nie mam biegłego sądowego, orzekającego psychiatry, który orzeka wspólnie z psychologiem.*

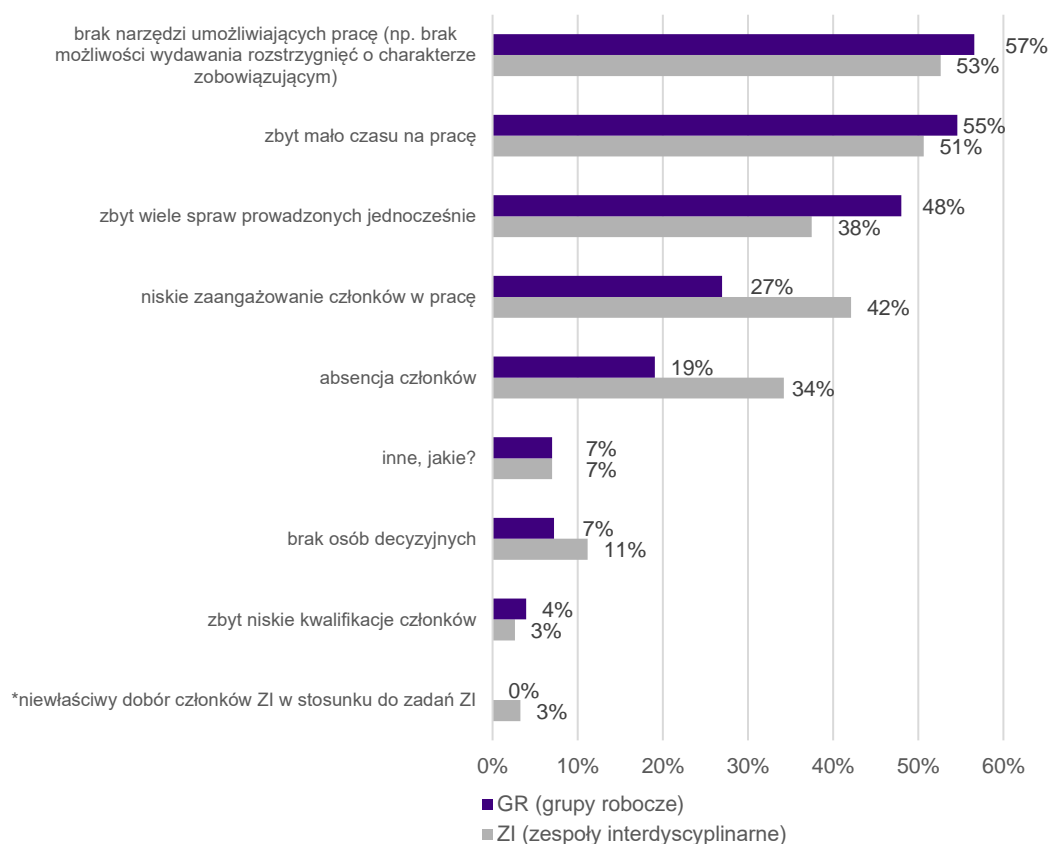
[IDI, GKRPA]

Podczas wywiadów grupowych (FGI) sygnalizowane były takie trudności jak: wypalenie zawodowe, przeciążenie, zbyt wiele spraw prowadzonych równocześnie, łączenie pracy w ZI z pozostałymi obowiązkami służbowymi. Zwracano uwagę na aspekt biurokratyczny, podkreślając, że sama procedura zawiera bardzo dużo dokumentów do wypełnienia. Stąd wśród propozycji ułatwiających pracę przedstawicieli ZI oraz GR zaproponowano, by dany pracownik socjalny zajmował się tylko przeciwdziałaniem przemocy. Podkreślano, że takie zmiany należy uregulować systemowo.

*Tak naprawdę jest piątka pracowników zaangażowanych, którzy są koordynatorami grupy roboczej. A kart u nas jest rocznie około dwieście. Więc można sobie przeliczyć ile wypada na głowę. To jest naprawdę bardzo dużo. A cały czas jak mówimy o poszerzeniu zespołu, to jest informacja zwrotna, że nie ma pieniędzy. Więc, to się przekłada na to, że rzeczywiście jest mniejszy kontakt z tymi rodzinami. Wiadomo, większość obowiązków w grupie roboczej spada na pracownika socjalnego i na dzielnicowego. Jeżeli chodzi o monitoring, i o kontakt, to zdecydowanie zmniejsza to możliwość popracowania z tymi ludźmi.*

[FGI, gminy wiejskie]

Podobne problemy zostały zasygnalizowane w ankiecie CAWI. **Najczęstszą trudnością, z jaką spotykają się przedstawiciele ZI, to brak narzędzi prawnych umożliwiających pracę np. brak możliwości wydawania rozstrzygnięć o charakterze obligatoryjnym, zobowiązującym.** Tak wskazało 53% respondentów. Drugą najczęściej opisywaną przeszkodą okazał się stanowić zbyt krótki czas, jaki członkowie ZI mogą przeznaczyć na pracę – ten problem wskazało 51% respondentów. Kolejną trudność, to zbyt wiele spraw prowadzonych jednocześnie – tutaj odsetek wskazań wyniósł 38%. Z kolei 42% odpowiedzi dotyczyło zbyt małego zaangażowania członków ZI w pracę zespołu. Wszystkie trudności oceniane przez przedstawicieli ZI zilustrowane zostały na poniższym wykresie (problemy dotyczące ZI oznaczone są szarym kolorem, a te dotyczące GR – fioletowym).

**Wykres 15.** Trudności najczęściej pojawiające się podczas prac zespołów integracyjnych oraz grup roboczych

\* Analogiczne stwierdzenie do „niewłaściwy dobór członków ZI w stosunku do zadań ZI” nie zostało zaproponowane w przypadku identyfikacji problemów związanych z funkcjonowaniem GR.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Jak wynika z analizy danych, trudności, z jakimi borykają się ZI oraz GR są podobne. Największa różnica występuje w przypadku problemu zbyt niskiego zaangażowania członków w pracę. W pracach ZI wskazało go 42% ankietowanych, a w przypadku GR jest to 27%. Drugim problemem różnicującym funkcjonowanie ZI i GR jest absencja członków. Absencja reprezentantów różnych instytucji bardziej dotyka pracy zespołów interdyscyplinarnych (34%), niż grup roboczych (19%).

Na brak odpowiednio skonstruowanych narzędzi respondenci zwrócili uwagę również podczas realizacji wywiadów grupowych (FGI). Problemem okazuje się między innymi brak możliwości egzekwowania wobec sprawców konieczności pojawiania się na posiedzeniach grupy roboczej. Zespoły interdyscyplinarne mogą motywować, dopingować sprawców do zmiany, kierować ich do uczestnictwa w programach korekcyjno-edukacyjnych.

[...] *ale jeżeli strona nie pójdzie, to my nie mamy za bardzo możliwości wpływu na tą sytuację*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

W tym kontekście zwrócono uwagę na ważny aspekt psychologiczny przedsięwzięcia, mianowicie, chęć zmiany zachowania sprawcy, czy podjęcie przez niego leczenia, przynosi efekt, kiedy sprawca sam chce tej zmiany

dokonać. Kiedy następuje wewnętrzna potrzeba zaprzestania popełniania zachowań przemocowych, czy też wychodzenia z nałogu. Zaznaczono, że może zaistnieć taka sytuacja, kiedy to sprawca początkowo zobligowany, zmuszony do podjęcia pewnych kroków przez ZI, w toku dalszych działań zespołu sam odnajdzie w sobie motywację do zmiany.

*[...] jest problem, bo my jako zespół, jako grupa robocza, nie mamy takich narzędzi, którymi moglibyśmy pewne rzeczy wyegzekwować. Albo możemy stronę motywować, albo możemy stronę informować o jakiś konsekwencjach lub korzyściach wspomnieć w pewnym kroku. Ale czy strona się na to zgodzi, czy nie zgodzi [...] to my już tutaj konsekwencji nie możemy wyciągnąć. Jasne, gdzieś może być taki głos – ale przecież możecie powiadomić prokuraturę. Wiemy dobrze, że nie każdy tutaj jest związany z przemocą. Jest taka możliwość, żeby od razu składać zawiadomienie. Przemoc jest nie do końca możliwa do udokumentowania. Albo strona się nam waha w pewnych kwestiach i powiadomienie prokuratury nie jest instrumentem, narzędziem, który można skutecznie wykorzystywać, żeby motywować stronę do podejmowania działań.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

*I brak narzędzi przede wszystkim, jak bym to mogła określić, do tego, żeby egzekwować. Jeżeli ktoś nie przyjdzie na grupę roboczą, no to, co my mu zrobimy? Nie zobowiązemy go, żeby się pojawił, prawda.*

[FGI, gminy miejskie]

Problemem okazuje się obowiązek, który narzucił na ZI ustawodawca, czyli włączenie organizacji pozarządowych w prace ZI. Zauważono, że w dużych miastach takich np. jak Kraków, nie jest problemem zaprosić do prac odpowiednie stowarzyszenia zajmujące się problemem przemocy. Natomiast w małych miejscowościach, czy na obszarach wiejskich, brakuje odpowiednich organizacji zajmujących się takim tematem. Trudność sprawia więc zaproszenie do prac zespołów odpowiednich osób.

*Ja uważam, że na przykład może być problem w innych miejscowościach, gdzie takiego stowarzyszenia nie ma, albo stowarzyszenia zajmują się kompletnie inną działalnością, a ustawa i tak zobowiązuje do włączania przedstawicieli takich organizacji. Pytanie jest takie, a co wtedy, kiedy organizacji nie ma? Tego ustawodawca nie był w stanie przewidzieć i patrzył na to chyba z pozycji większego miasta, regionu. No nie chce mi się wierzyć, żeby na przykład zapraszali do zespołu przedstawiciela organizacji na przykład dla nas gdzieś z Krakowa, co jest 70 km oddalone od nas i ktoś będzie przyjeżdżał na zespół, czy na grupę roboczą. Moim zdaniem przepis okej, ale jak życie pokazuje, niedostosowany do realiów mniejszych ośrodków i mniejszych terenów wiejskich.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Nie stawianie się na posiedzenia grup roboczych stron, zarówno osób, co do których istnieje podejrzenie, że doznają przemocy, jak i tych oskarżanych o jej stosowanie, znacząco wpływa na obniżenie jakości przygotowanej diagnozy, nie jest ona pełna. Nie można dobrać odpowiednich środków i narzędzi do rozwiązania problemu. Jest to kolejna bariera zgłaszana przez członków ZI, która ich zdaniem wynika z braku odpowiednich narzędzi prawnych, braku możliwości, niejako zmuszenia stron do współpracy. Często pracownicy opieki społecznej wysyłają po kilka razy prośbę o stawienie się zainteresowanych przed GR, lecz bezskutecznie.

**Według badanych rozwiązaniem dla powyżej opisanej sytuacji mogłoby być wprowadzenie w rozporządzeniu Rady Ministrów. w sprawie procedury *Niebieskie Karty* obowiązku zgłaszania się przez sprawcę na spotkania grupy, a w przypadku braku stawienia się – zawiadomienie o tym fakcie prokuratury czy sądu.** Informację taką

należałyby zamieścić w piśmie wzywającym sprawcę do udziału w posiedzeniu GR. Respondenci stwierdzili, że w mniejszych społecznościach powszechne jest przekonanie:

*[...] że tak naprawdę my im [osobom, co do których istnieje podejrzenie stosowania przemocy] nie możemy nic zrobić.*

[FGI, gminy miejskie].

Dlatego, przedstawiciele ZI kładą duży nacisk na potrzebę zastosowania rozwiązania systemowego, zwiększającego możliwości wywierania wpływu na strony dotknięte problemem.

*Ja w takich sytuacjach zazwyczaj wysyłam dzielnicowego jeśli osoba nie przyjdzie tutaj, bo są różne sytuacje. Wiadomo, że ci panowie często pracują i późno kończą i faktycznie jestem w stanie zrozumieć i różne takie ich wytłumaczenia, no to zazwyczaj proszę dzielnicowego, żeby po prostu pojechał w teren w godzinach popołudniowych i podjął rozmowę i uzupełnij niebieską kartę D.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Niestawiania się na posiedzenia GR, poza wspomnianą wcześniej niechęcią do współpracy, to często konsekwencja ograniczeń związanych z technicznymi możliwościami dotarcia na posiedzenie w wyznaczonym terminie. Posiedzenia GR często odbywają się w dniach i godzinach, kiedy to wszyscy zainteresowani realizują swoje obowiązki zawodowe, szkolne, co w konsekwencji uniemożliwia im wzięcie udziału w obradach. Przewodniczący zespołów mają świadomość tego, że sprawy, które prowadzą, często dotyczą osób aktywnych zawodowo.

*Znaczy, jeżeli chodzi tutaj o nas, no to rzeczywiście, dosyć często zdarzają się sytuację, gdzie w procedurach niebieskiej karty mamy osoby aktywne zawodowo, które pracują w tym samym czasie, kiedy my pracujemy. I nawet jeżeli chodzi o osoby doświadczające osoby, one mówią, że byłyby bardzo chętnie, ale nie mogą.*

[FGI, gminy miejskie]

W opinii respondentów rozwiązanie tego problemu to wyznaczenie innych niż dotychczas godzin posiedzeń grupy – ze wskazaniem na godziny popołudniowe – tak, aby strony, po pracy mogły wziąć w nich udział.

*Ja uważam, że ewentualnie taki zadaniowy czas pracy bym mógł tutaj, czyli na przykład jeden dzień, 2 dni i faktycznie pracują od godziny 10:00 do 18:00, w trochę innych godzinach. Mi się wydaje, że to mogłoby rozwiązać problem, faktycznie w godzinach popołudniowych taka grupa robocza gdyby się odbyła. Oczywiście nie żadne wolontaryjne prace, ale zadaniowy czas pracy faktycznie.*

[FGI, gminy miejskie]

W przypadku jednego zespołu trudności sprawia zapewnienie odpowiedniej przestrzeni do spotkań ZI i GR. Problem nasilił się podczas pandemii COVID-19, gdy z powodu obostrzeń sanitarnych wymagane jest zachowanie większych odległości między członkami grup podczas pracy.

*Obecnie mamy do dyspozycji salę w Urzędzie Miasta, ale to też jest ograniczony do któregoś tam dnia w tygodniu. Trudno jest czasem pogodzić harmonogram pracowników socjalnych, pedagoga szkolnego i innych osób, więc jeżeli chodzi o trudności w funkcjonowaniu grup roboczych, to zdecydowanie u nas problemem jest miejsce. Teraz zwraca się uwagę na zachowanie dystansu, więc nie da się zrobić grupy roboczej, jeżeli ma się zaproszonych kilku specjalistów w wybranym pomieszczeniu, to już musi być jakaś większa odległość.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

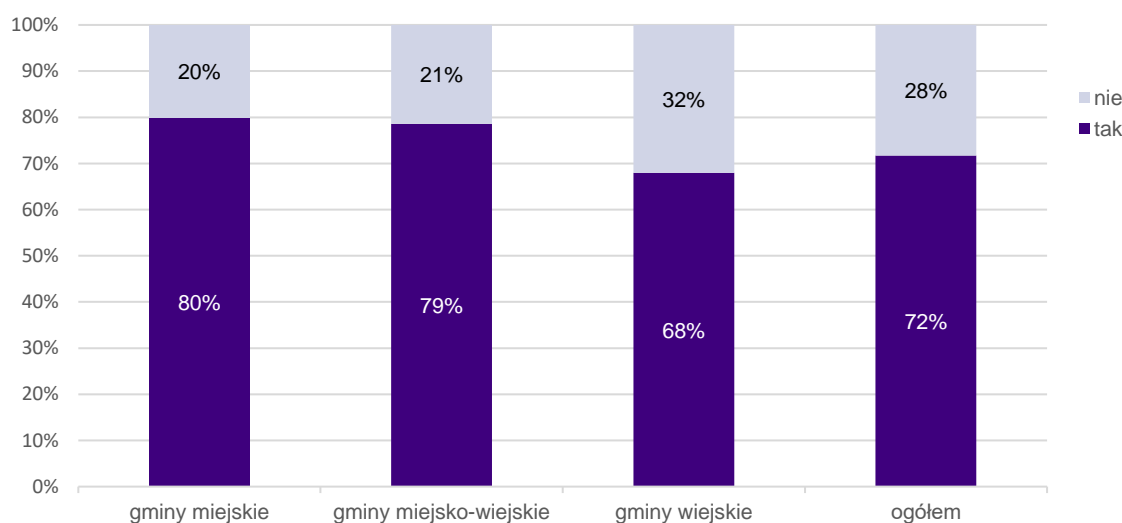
**Podsumowując:**

- **trudności, jakie zgłaszają członkowie ZR i GR są podobne – najczęstszy problem okazuje brak narzędzi prawnych, umożliwiających wydawanie rozstrzygnięć o charakterze obligatoryjnym**
- **inne zgłaszane trudności dotyczące członków ZR i GR to: zbyt dużo spraw prowadzonych jednocześnie, natłok obowiązków, zbyt krótki termin na rozpoczęcie procedury od momentu zgłoszenia oraz brak psychologa i biegłego psychiatry, wypalenie zawodowe, przeciążenie, zbiurokratyzowany proces realizacji procedury Niebieskiej Karty**

## Absencja członków Grup Roboczych

Obecność wszystkich członów grupy roboczej na posiedzeniu jest bardzo ważna, silnie oddziałuje na jakość udzielanej pomocy. W badaniu podjęto próbę diagnozy aspektu absencji podczas posiedzeń GR. Jak ilustruje poniższy wykres, sytuacja taka ma miejsce w ¼ posiedzeń grup. Aż 72% przewodniczących ZI wskazało, że zdarza się, że członkowie GR nie pojawiają się na posiedzeniach grupy. W gminach miejskich ten odsetek wyniósł 80%. Najrzadziej taka sytuacja miała miejsce w przypadku gmin wiejskich, gdzie takie zgłoszenia wyniosły 68%.

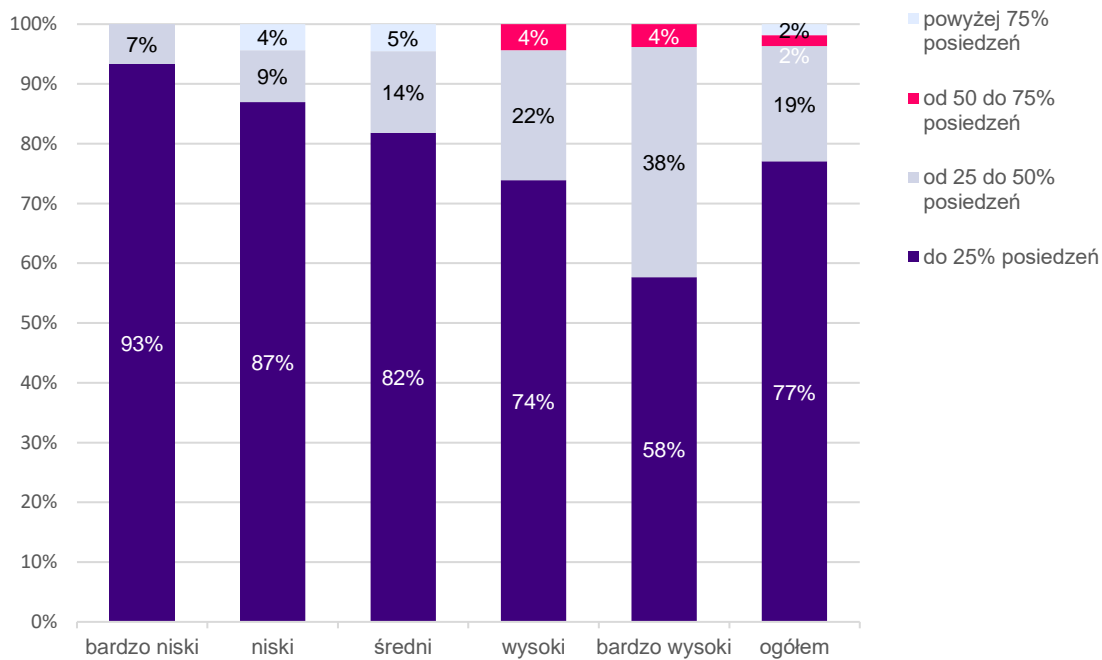
**Wykres 16.** Odsetek gmin, w których zdarzyło się, że członkowie grup roboczych nie pojawiali się na posiedzeniach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Poddając analizie dane prezentowane na Wykresie 17, można uzyskać informacje na temat częstotliwości, z jaką członkowie GR nie uczestniczyli w posiedzeniach grup. Ogółem dla wszystkich gmin, poziom absencji wynosił do 25% posiedzeń i tak wskazało 77% respondentów. Przypadki, gdy nieobecność kształtowała się pomiędzy 25% – 50% posiedzeń GR wskazało 19% ankietowanych. Wyższy poziom absencji (dotyczący połowy lub więcej posiedzeń) występował sporadycznie – łącznie 4% wskazań.

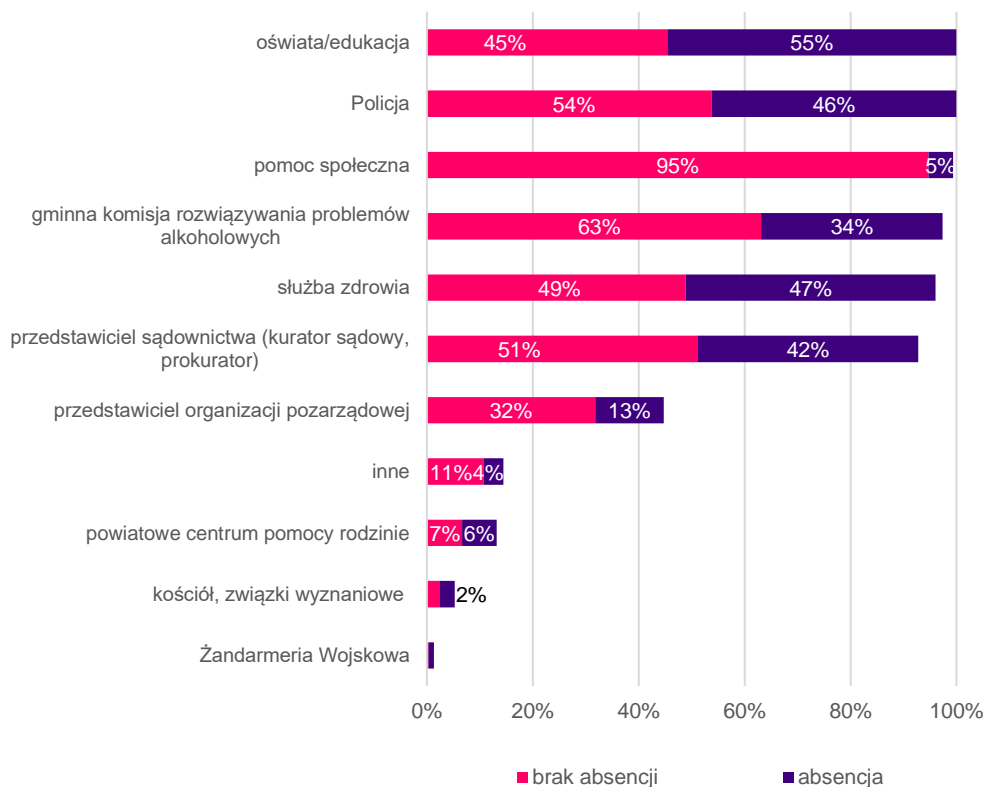
Jeśli spojrzymy, jak kształtowała się absencja w gminach według współczynnika względnego poziomu przemocy to zauważymy, że tam, gdzie poziom wskaźnika jest najniższy, poziom absencji również jest najniższy (93% respondentów wskazało, że absencja dotyczy do 25% posiedzeń, pozostałe 7% to absencja na poziomie 25% – 50%). Co wydaje się niepokojące, wraz ze wzrostem wskaźnika względnego poziomu przemocy rośnie poziom absencji na spotkaniach GR. Najgorzej sytuacja wygląda w gminach o bardzo wysokim poziomie wskaźnika – aż 38% ankietowanych wskazało, że nieobecności dotyczyły 50% – 75% posiedzeń GR – to najwyższy udział wyniku w kontekście analizy wszystkich gmin. Nieobecności rzędu 50% – 75% spotkań wskazało 4% ankietowanych.

**Wykres 17.** Poziom odnotowanej absencji podczas posiedzeń grup roboczych w podziale na względny poziom przemocy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Przyglądając się problemowi absencji, jaka ma miejsce w trakcie posiedzeń grup roboczych, warto również zwrócić uwagę na charakter instytucji, których reprezentantów brakuje najczęściej. Według odpowiedzi przewodniczących ZI najczęściej brakuje kogoś ze środowiska oświaty (55% wskazań), służby zdrowia (47%) oraz Policji (46%). Najrzadziej nieobecni są pracownicy opieki społecznej (5%) oraz PCPR (6%).

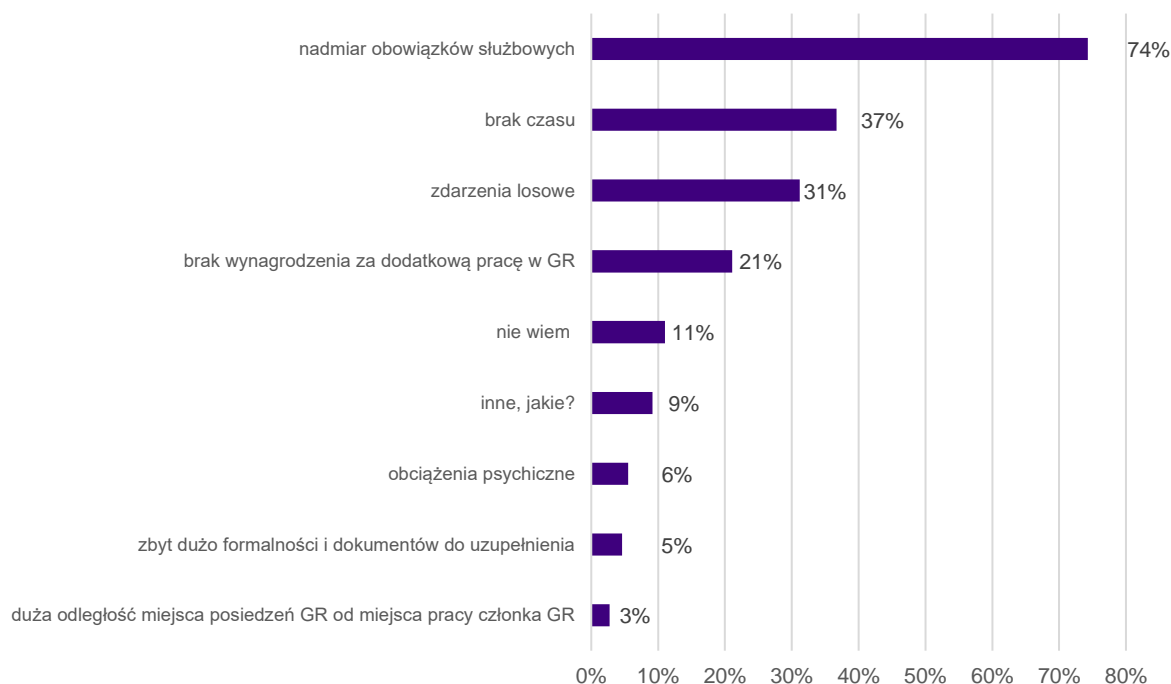
Pełną informację na temat absencji pracowników GR prezentuje Wykres 18. Poziome słupki oznaczają reprezentantów poszczególnych instytucji w GR, a kolorystyczne rozróżnienie wskazuje jakiej części delegatów problem absencji dotyczy (występowanie absencji), a jakiej części nie (obecność).

**Wykres 18.** Absencja reprezentantów poszczególnych instytucji w trakcie posiedzeń grup roboczych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Respondentów zapytano również o powody absencji – ich kategoryzację przedstawia poniższy wykres.



**Wykres 19.** Powody absencji odnotowywanej w trakcie posiedzeń grup roboczych

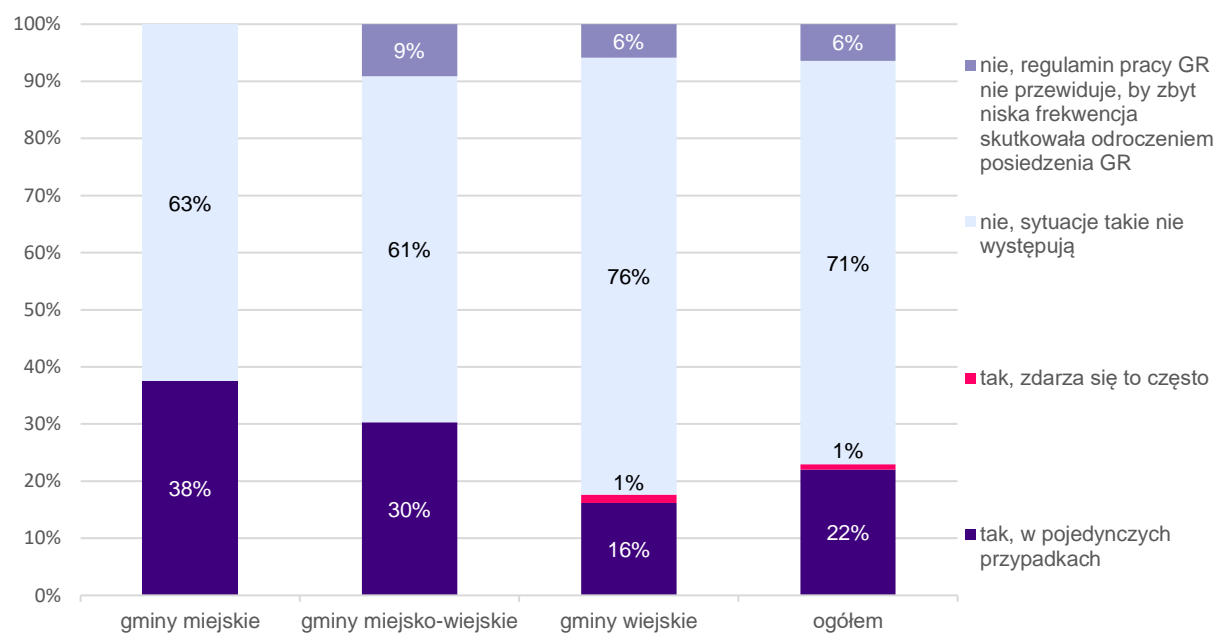
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

**Najczęstsza przyczyna absencji to nadmiar obowiązków służbowych (74%). O połowę mniej wskazań uzyskała odpowiedź *brak czasu* (37%), a jeszcze mniej *zdarzenia losowe* (31%). Kwestia braku gratyfikacji za pracę w GR to problem dla 21% ankietowanych. Wydaje się jednak, że kwestia finansowa związana z uczestnictwem w pracach grup roboczych to czynnik, który silnie oddziałuje na osoby w nich zasiadające. Problem był poruszany przez respondentów również podczas realizacji wywiadów indywidualnych.**

Nadmiar obowiązków, jako przyczyna nieobecności w pracach GR, był najczęściej wskazywany przez członków działających na terenie gmin miejsko-wiejskich (79%), a najrzadziej w przypadku gmin miejskich (63%). Zdarzenia losowe były najczęściej wskazywaną przyczyną nieobecności na posiedzeniach GR w gminach miejskich (50%), a najrzadziej w gminach miejsko-wiejskich (27%). Prawie co dziesiąta osoba (9%) wskazała na inne powody, za którymi najczęściej kryje się zwolnienie lekarskie – dużo częściej zaznaczane było przez pracowników z gmin miejskich (25%), a rzadziej z gmin miejsko-wiejskich (7%).

Realizatorzy badania postanowili również sprawdzić, czy absencja członków GR powoduje odwołanie posiedzenia i czy w ogóle taka zależność ma miejsce.

**Wykres 20.** Odpowiedź na pytanie *Czy zdarza się, by absencja członków GR spowodowała sytuację, że posiedzenie grupy nie odbyło się?* w ujęciu typu gminy

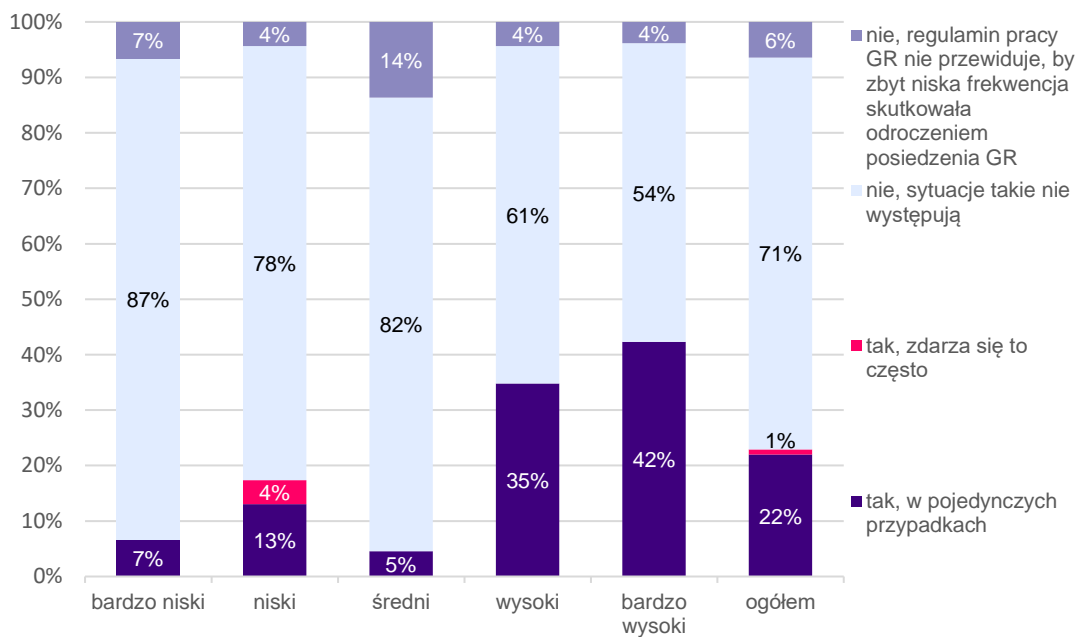


Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI.

Jak obrazuje Wykres 20, w większości przypadków nie wystąpiła sytuacja, w której posiedzenia GR nie odbywały się z powodu nieobecności członków tych grup – najwięcej wskazań (71%) we wszystkich typach gmin. Jedynie w pojedynczych przypadkach posiedzenia GR były odwoływane – najczęściej sytuacje takie miały miejsce w gminach miejskich (38%) oraz gminach miejsko-wiejskich (30%), a najrzadziej w gminach wiejskich (16%). W niektórych przypadkach regulamin prac GR w ogóle nie przewiduje sytuacji, by z powodu zbyt małej frekwencji spotkania GR miałyby się nie odbywać – wskazanie dotyczy 6% gmin, przy czym nieznacznie częściej pojawia się w gminach miejsko-wiejskich (9%), a w gminach miejskich nie pojawia wcale.

Wykres 21 prezentuje zagadnienie kształtowania się poziomu absencji z punktu widzenia wskaźnika względnego poziomu przemocy.

**Wykres 21.** Odpowiedź na pytanie *Czy zdarza się, by absencja członków GR spowodowała sytuację, że posiedzenie grupy nie odbyło się?* w ujęciu wskaźnika względnego poziomu przemocy wśród gmin



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Warto po raz kolejny zwrócić uwagę, że w gminach, w których występuje bardzo wysoki oraz wysoki względny poziom przemocy najczęściej dochodzi do sytuacji odwoływania spotkań GR z powodu absencji jej członków. Takiej odpowiedzi udzieliło aż 42% respondentów gmin o bardzo wysokim poziomie wskaźnika oraz 35% gmin z wysokim poziomem wskaźnika względnego poziomu przemocy. Są to tym samym najwyższe wartości wskazane w tym zakresie. Tam, gdzie występuje bardzo niski oraz średni poziom wskaźnika, odpowiednio 87% oraz 82% respondentów wskazało, iż sytuacje odwoływania spotkań z uwagi na małą frekwencję nie występują. Jest to więc prawie o 30 p.p. więcej niż w gminach o bardzo wysokim wskaźniku względnego poziomu przemocy (54%).

**Z badania wynika, że problemy z frekwencją odnotowywane w trakcie spotkań grup roboczych częściej dotyczą gmin silnie dotkniętych problemem przemocy w rodzinie.**

Odpowiedzi na temat absencji udzielane w ankiecie CAWI są podobne do wypowiedzi, jakie pojawiły się podczas realizacji wywiadów indywidualnych (IDI). Według respondentów absencja członków nie jest dużym problemem i nie dezorganizuje ona pracy. Przypadki absencji zdarzają się sporadycznie i są wynikiem zdarzeń losowych, choroby, czy konieczności wykonywania w tym samym czasie innych obowiązków służbowych. Zaznaczano, że takie nieobecności nadrabiane są w późniejszym czasie poprzez wymianę informacji między członkami.

*To jest jakiś tam problem. Bo zdarza się, że czasami kogoś nie ma, to są to zazwyczaj usprawiedliwione nieobecności. Tutaj wszystko zależy od przewodniczącego. [...] Jeżeli on ma dobry kontakt ze swoimi członkami, jeżeli po prostu jest z nimi w kontakcie, to raczej nie zajdzie taka sytuacja, że na przykład nie ma quorum, żeby coś przegłosować. [...] Oczywiście, że są sytuacje losowe, chorobowe, albo właśnie związane z jakimiś innymi obowiązkami zawodowymi poszczególnych grup. Był problem w jednym zespole, z tego co sobie przypominam z oświatą. Ale też pani przewodnicząca apelowała, naciskała różnymi metodami. I to po prostu poskutkowało. Także to jest do rozwiązania. Też bardziej chodzi chyba o taką interpersonalną relację między przewodniczącym, a zespołem.*

[IDI, sądownictwo]

*Nie zauważyłem, żeby ktoś nie zgłaszał się z jakichś błahych powodów. Jak kogoś nie ma to naprawdę to musi być choroba albo obowiązki służbowe, które musi wykonać. Są też panie ze szkół i one też mają różne zajęcia, jakieś wycieczki i inne sytuacje, ale po prostu zgłaszają to wcześniej i są nieobecne wtedy. No ale ten zespół to liczy od sześciu osób wzwyż, więc jak jednej osoby nie ma, to nic się nie dzieje.*

[IDI, Policja]

Respondenci podkreślali, że dla grupy dużą wartość stanowi uczestnictwo w jej pracach członków różnych instytucji. Każdy fachowiec prezentujący własny punkt widzenia wpływa na kształt diagnozy, przez co obraz danego problemu jest pełniejszy.

Jak wcześniej wspomniano, kilku uczestników badania wyraziło opinię, że absencja członków ZI i GR może wynikać z braku gratyfikacji finansowej otrzymywanej za czas poświęcony na tego typu pracę. Pojawiły się opinie, że może dodatkowe wynagrodzenie mogłoby zmobilizować czy zachęcić wydelegowanych pracowników do zaangażowania się i sumiennego uczestnictwa w obradach zespołów i grup. Podkreślono również rolę przewodniczącego zespołu jako osoby, która mobilizuje członków do uczestnictwa w pracach. To od jego sposobu zarządzania, działania oraz zaangażowania zależy, jak funkcjonuje zespół w tym aspekcie.

*Był to poważny problem, dezorganizowało nam to współpracę. Fachowcy – lekarz, prawnik, czy ktoś inny – po prostu nie chcą przyjść na takie zespoły, bo nie jest to dla nich opłacalne, nikt im za to nie zapłaci. Co ma w ramach obowiązków przyjść? Takie osoby, jeżeli były powoływane, to był po prostu jakiś błąd! Bo nie przychodziły i dezorganizowało to pracę. Natomiast zrobiliśmy w ten sposób, że wyrzuciliśmy te osoby z zespołu i zostawiliśmy takie, które naprawdę chodzą. I już nie ma tego problemu.*

[IDI, Policja]

*Myślę, że może za dużo powiedziane, że dezorganizuje, natomiast na pewno czasem brakuje specjalistów. Często z tego co zauważamy są sytuacje, kiedy szczególnie nie mogą w tych spotkaniach uczestniczyć kuratorzy sądowi. Najczęściej ta grupa nie dociera na te spotkania, a jest to dla nas istotne, bo często pojawiają się problemy z [zakresu] działania [sądów], ze współpracą z sądami. [...] Brakuje nam tej wiedzy specjalistycznej.*

[IDI, NGO]

Wśród pomysłów na poprawę sytuacji w zakresie uczestnictwa w spotkaniach członków ZI i GR pojawiły się propozycje mobilnego udziału w pracach – na przykład za pośrednictwem telefonu.

**Podsumowując:**

- **absencja w trakcie spotkań ZI i GR dotyczyła najczęściej pracowników oświaty, ochrony zdrowia, Policji oraz przedstawicieli sądownictwa**
- **najczęstszy powód nieobecności na spotkaniach ZI i GR wynika z nadmiaru obowiązków służbowych oraz związanego z tym braku czasu**
- **rzadko dochodzi do sytuacji, kiedy posiedzenia GR nie odbywają się z powodu nieobecności kilku członków grupy**

## Spadająca liczba orzeczeń kierujących na programy korekcyjno-edukacyjne

Programy korekcyjno-edukacyjne (PK-E) stanowią ważne narzędzie wykorzystywane w procesie resocjalizacji osób stosujących przemoc w rodzinie. Programy funkcjonują na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lutego 2011 roku<sup>10</sup>.

Zarówno przebieg, jak i ewaluacja efektów oddziaływań programów korekcyjno-edukacyjnych wobec osób stosujących przemoc w rodzinie objęte są działaniami monitorującymi prowadzonymi przez powiatowe centra pomocy rodzinie. Powszechnie uważa się, że programy korekcyjno-edukacyjne stanowią jeden z najskuteczniejszych sposobów przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Pomimo tego, jak wynika z raportu przygotowanego przez MUW w Krakowie pt. *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim*<sup>11</sup>, liczba orzeczeń zobowiązujących sprawcę do udziału w PK-E nie zwiększa się. Podczas wywiadów grupowych przeprowadzanych w ramach badania poproszono rozmówców o próbę identyfikacji problemu związanego z realizacją programów i określenie, z czego on może wynikać.

Odpowiadając na zadane pytanie, respondenci kładli szczególny nacisk na dwa aspekty. Po pierwsze zauważają brak chęci do współpracy deklarowanej ze strony sprawcy przemocy. Jeśli udział w programie nie jest orzeczony przez sąd, jest on nieobowiązkowy, to sprawcy nie chcą w nim uczestniczyć. Często też dochodzi do sytuacji, gdy sprawca nie przerywa i nie kończy programu. Tutaj respondenci zwrócili uwagę na konieczność wdrożenia odpowiednich przepisów zmuszających sprawcę do udziału w programach korekcyjno-edukacyjnych. Podkreślano

<sup>10</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lutego 2011 roku w sprawie standardu podstawowych usług świadczonych przez specjalistyczne ośrodki wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie, kwalifikacji osób zatrudnionych w tych ośrodkach, szczegółowych kierunków prowadzenia oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych wobec osób stosujących przemoc w rodzinie oraz kwalifikacji osób prowadzących oddziaływanie korekcyjno-edukacyjne, (Dz.U. 2011 nr 50 poz. 259).

<sup>11</sup> *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2016-2019*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej, 2020, s. 34.

potrzebę wprowadzenia wymogu większego przymusu wywieranego na sprawcę. Padła też propozycja, aby warunkiem rozpoczęcia mediacji [był] udział [stron] w posiedzeniach grup.

[IDI, Policja]

*Myślę, że działania, które mogłyby poprawić sytuację, efektywność w tym zakresie, to takie zajęcia edukacyjne zrobić obowiązkowe dla każdego sprawcy, jeżeli zostaje założona Niebieska Karta, to sprawca obligatoryjnie ma wziąć udział w takich zajęciach.*

[IDI, Policja]

*Mówię przede wszystkim o sędziach, bo nie może zrobić tego prokurator, tylko sąd w dobie postanowienia o podjęciu takich działań typowo korekcyjno-edukacyjnych. W przypadku niepodjęcia, założony jest kar w zawieszeniu. Przede wszystkim z artykułu 207 na dzień dobry, bo to rzadko który sędzia, czy tam prokurator zamyka 207 tak od razu. Wtedy jeżeliby nie podjął działań korekcyjnych, profilaktycznych, no to kara jest odwieszana. Powinna być moim zdaniem odwieszana i osoba umieszczana w odosobnieniu siedzieć w zakładzie.*

[IDI, NGO]

Drugi czynnik, na który zwrócono uwagę, to brak wśród sędziów wydających orzeczenia w sprawach o przemoc wiedzy na temat działania programów korekcyjno-edukacyjnych. Podkreślano, że sędziowie nie wydają orzeczeń o przymusowym udziale w programach, ponieważ ich wiedza na temat funkcjonowania takiego narzędzia jest znikoma. Dobrym rozwiązaniem problemu byłoby przygotowanie szkoleń dla sędziów, zwiększających ich wiedzę w tym zakresie.

*Myślę, że jest też dobrowolność udziału w jakiejś pomocy psychologicznej. Bo nie musi być program, można się zgłosić do psychologa, do psychiatry. I może na tej zasadzie, że te osoby po prostu same deklarują, że się zgłoszą. I może dlatego się odstępuje od tych orzeczeń do tych programów. Albo też często jest, że dany program nie funkcjonuje w danym czasie. Bo one też są tak, że w okresie od kiedyś tam do kiedyś... Nie jest tak, że chyba cały czas te programy funkcjonują.*

[IDI, GKRPA]

*[...] jest taka propozycja, że jak na wiosnę będą przyjmowane zmiany w ustawie, to żeby właśnie skierowania na kor-ed [programy korekcyjno-edukacyjne] były wystawiane przez wydział rodzinny. Bo do tej pory tylko wydział karny może kierować na kor-ed, czyli muszą mieć wyrok za przemoc. A tak naprawdę program korekcyjno-edukacyjny jest też, tak mi się wydaje, stworzony pod takim kątem profilaktycznym.*

[IDI, GKRPA]

*[...] nie wiem, być może jakaś edukacja sędziów. Bo ja myślę, że jakby sędziowie byli bardziej świadomi tego, że mają to narzędzie w ręku, to by tego używali, bo to jest kolejne narzędzie do dyscyplinowania tych osób. To jest duża robota jeśli chodzi o edukację... kuratorów może nie, ale sędziowie, tutaj sędziowie mają to narzędzie w ręku, z czego nie korzystają, i tu [przydałaby się] edukacja.*

[IDI, OPS]

**Podsumowując:**

- na spadek liczby wydawanych orzeczeń kierujących sprawców przemocy do uczestnictwa w programach korekcyjno-edukacyjne składają się dwie przyczyny:
  - brak chęci do współpracy przejawiany ze strony sprawcy
  - niski poziom rozeznania sędziów co do możliwości zasądzenia udziału sprawcy w programie korekcyjno-edukacyjnym

## Programy, monitoring, ewaluacja

Do zadań realizowanych przez gminy na podstawie zapisów *Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie* należy *tworzenie gminnego systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie, w tym [...] opracowanie i realizacja gminnego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy w rodzinie*. W Małopolsce tylko jedna gmina nie przygotowała gminnego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie – Zakopane.

Z rozmów z przedstawicielami ZI wynika, że wśród samorządowców funkcjonuje dwojake podejście do przygotowania i realizacji programów. Pierwsze sprowadza się do stwierdzenia, że tworzenie programu *to sztuka dla sztuki* [FGI, gminy miejskie]. W podejściu tym dominujące jest przekonanie, że pracownicy ZI oraz GR wiedzą co mają robić, ich obowiązki i sposób postępowania są dla nich czytelne i zrozumiałe, a przygotowanie programu stanowi kolejne żmudne i niepotrzebne zadanie. W natłoku obowiązków oraz permanentnego braku czasu zdarza się, że obowiązek przygotowania programu spada wyłącznie na pracowników ZI (lub GR) – pojawiły się również głosy zwracające uwagę, że do realizacji tego typu zadania delegowana jest tylko jedna osoba.

*[...] gminy program przeciwdziałania przemocy w rodzinie został scedowany jednoosobowo na mnie, i ja odpowiadałam za całą diagnozę, za napisane programu, za jego ewaluację.*

[FGI, gminy miejskie]

W drugim podejściu podkreśla się, że przygotowanie programu jest celowe pod warunkiem, że powstający dokumentnie nie będzie zbyt rozbudowany, skomplikowany oraz nadmiernie *ambitny*. Przy zastosowaniu takich warunków brzegowych dużo łatwiej jest program przygotować oraz nim zarządzać.

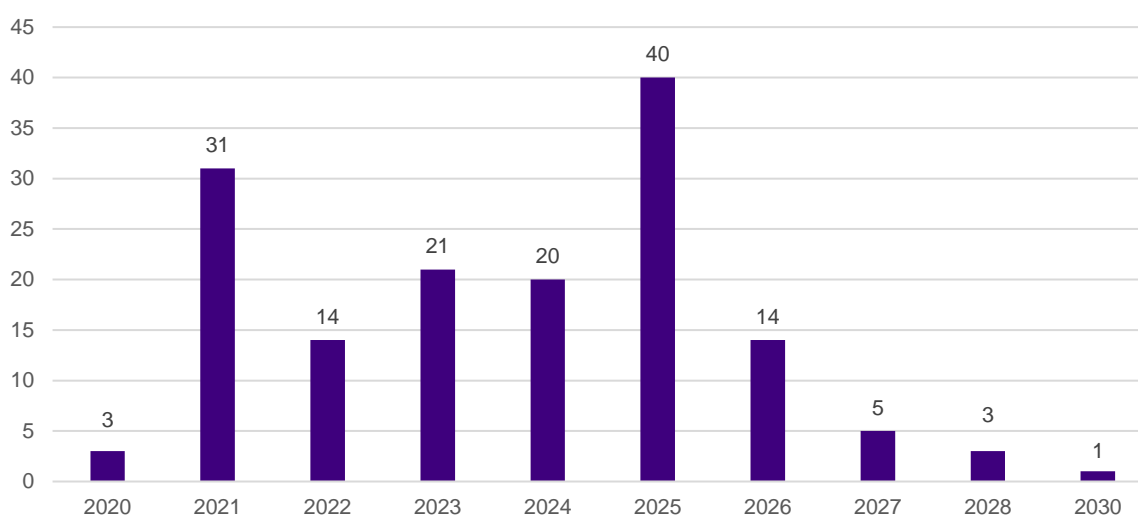
*Programy pisze się ambitne, ponieważ kontrola bardzo lubi je czytać i je sprawdzać. A rzeczywistość następnie wszystko weryfikuje. Natomiast chcę powiedzieć jedną rzecz, że w tamtym roku mieliśmy kontrolę i byłam zaskoczony, ale pozytywnie, kiedy kontrolująca zwróciła uwagę, że niepotrzebnie jest taka tendencja pisanie skomplikowanych, ambitnych programów, gdzie naprawdę można napisać program krótki, zwięzły. Jest łatwy*

do zmonitorowania, zweryfikowania i do realizacji, ale programy najczęściej są pisane pod publikę. Następuje później monitorowanie tego, weryfikowanie tego. To tak naprawdę zajmuje tylko czas. I tak później jest rozbieżność między możliwościami sfinansowania inicjatyw, a tym, co zostało zawarte w programie. Natomiast warto, jeżeli ktoś ma jakiś pomysł na wdrożenie jakiś spraw związanych właśnie z przeciwdziałaniem, to warto w tych materiałach to zawierać.

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Poniższy wykres prezentuje aktualny okres obowiązywania programów zatwierdzonych przez gminy w Małopolsce. Najwięcej z nich wygasa w 2025 roku (40 programów – tj. 26%), ale znacząca większość straci ważność jeszcze wcześniej, co zmusi gminy do procedowania nowych dokumentów. Dlaczego to takie ważne? Bo co do zasady przygotowanie programu stanowi dla gmin dużą trudność – szczegółowo powyższy problem zostanie omówiony w kolejnym rozdziale.

**Wykres 22.** Okres obowiązywania aktualnych gminnych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Wykres 23 prezentuje, jak poszczególne gminy radziły sobie z przygotowaniem gminnego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie w zakresie zaangażowania własnych pracowników w procesie jego opracowania oraz jak często posilkowały się zewnętrznymi ekspertami bądź firmami.

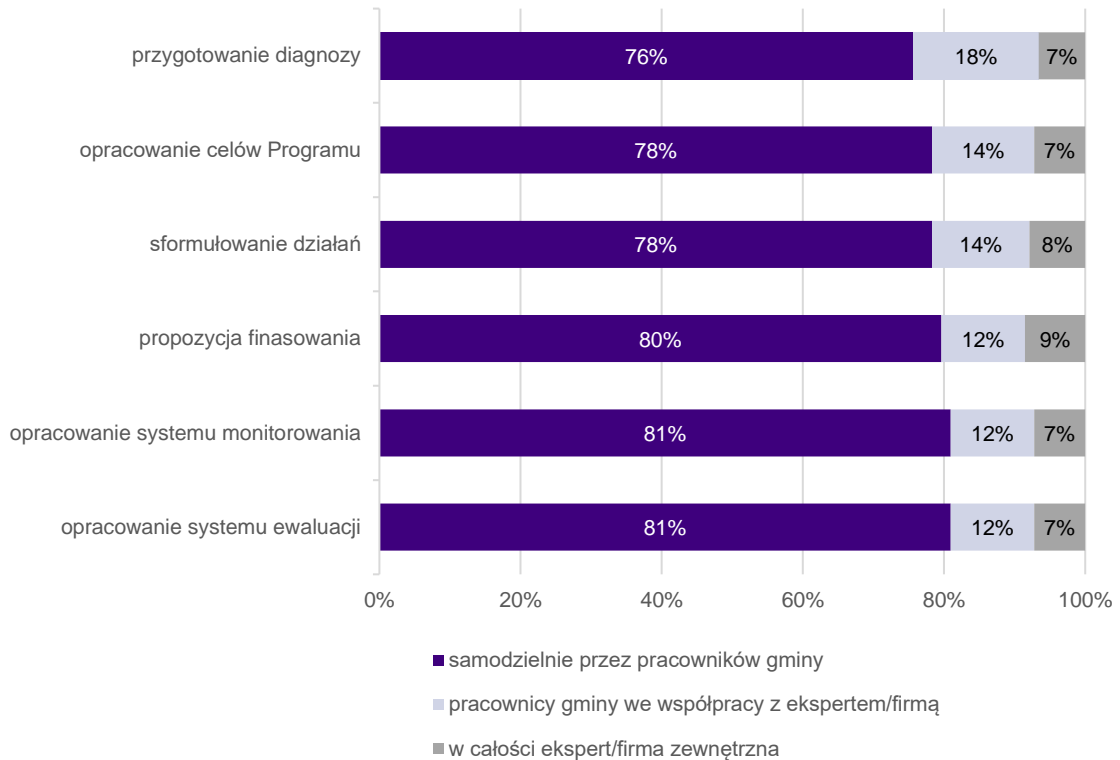
Okolo 7% gmin w całości zleciło przygotowanie programu zewnętrznej firmie lub ekspertowi, a 12% posilkowało się ich wiedzą. Przygotowana w ramach badania ankieta, pozwoliła uzyskać informację na temat kształtowania się poszczególnych etapów prac nad programami. I tak na samym wstępie można zauważyć, że profile udzielanych odpowiedzi dotyczących sposobów budowania komponentów programów są bardzo zbliżone. Gminy często posilkują się wykorzystywaniem do pomocy na etapie przygotowania diagnozy do programu instytucji/firm/ekspertów – 18%, zdecydowanie rzadziej korzystają z ich usług na etapach: przygotowania propozycji finansowania, opracowania systemu monitorowania oraz ewaluacji programu – 12%. Etapy przygotowania diagnozy, opracowania celów programu oraz sformułowania działań w nieznacznie mniejszym udziale (zob. Wykres 23) realizowane bywają wyłącznie przez pracowników gminy, z pominięciem współpracowników. Taka sytuacja wynikać może z przekonania, że części tych nie sposób przygotować wyłącznie w gronie pracowników ośrodka pomocy społecznej.



*Ponieważ program jest gminy podkreślamy, że to nie jest tylko program ośrodka pomocy społecznej, tzn., że poszczególne instytucje podejmują jakieś działania w ramach tego programu.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

**Wykres 23.** Poziom zaangażowania pracowników gminy oraz podmiotów zewnętrznych przygotowanie gminnego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie



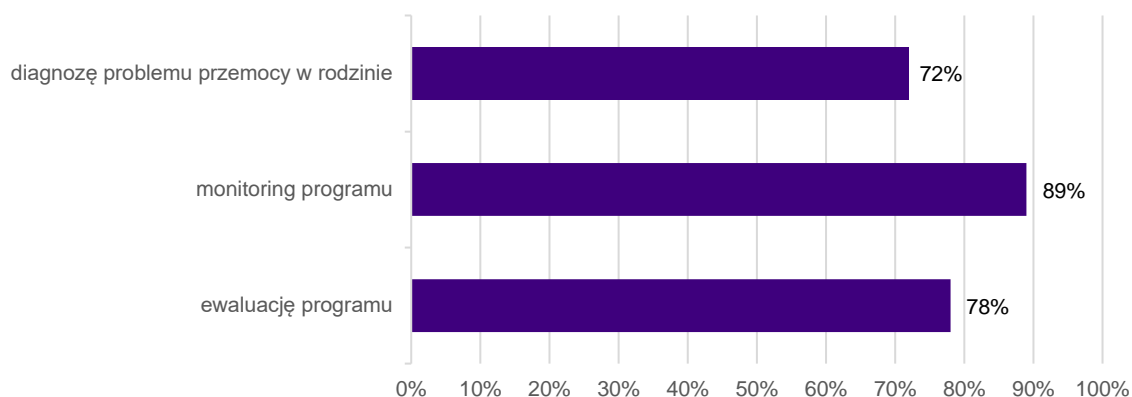
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Poziom samodzielności w procesie przygotowania programu nieznacznie różni się dla poszczególnych gmin. W przypadku gmin wiejskich częściej dochodzi do włączania w prace zespołu przygotowującego program ekspertów zewnętrznych lub firmy zewnętrzne. Z kolei w gminach, w których względny poziom przemocy jest średni, wysoki bądź bardzo wysoki, częstsze jest posiłkowanie się pomocą podmiotów zewnętrznych. Takie działanie może wynikać z większego obciążenia pracowników bieżącą pracą związaną z obsługą rodzin, w których pojawia się przemoc.

W ramach badania CAWI zapytano respondentów, czy w okresie ostatnich dwóch lat ZI podejmowała działania, które stanowią elementy realizacji obowiązującego programu przeciwdziałania przemocy. Diagnozę problemu przemocy w rodzinie przeprowadziło 72% gmin, monitoring programu 89%, a ewaluację programu 78%. Przedstawiciele gmin, które w latach 2020–2021 nie przeprowadziły monitoringu lub ewaluacji poproszono o złożenie wyjaśnień. Najczęstszą przyczyną zaniechania monitoringu oraz ewaluacji okazał się stanowić brak czasu, oraz fakt niedawnego uchwalenia programu i związany z tym brak konieczności monitorowania podejmowanych działań na tak wczesnym etapie wdrażania. W przypadku działań związanych z ewaluacją powodem był niewystarczający czas, jaki upłynął od wdrożenia programu do podsumowywania jego efektów.

**Wykres 24.** Działania związane z programem przeciwdziałania przemocy podejmowane przez zespoły interdyscyplinarne w okresie ostatnich dwóch lat

Czy w ostatnich dwóch latach (2020–2021) prowadzono:



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

W trakcie realizacji badań jakościowych przedstawicielom ZI wprost zadano pytanie o to, **co sprawia największą trudność podczas opracowania programu**. Odpowiadając, respondenci wskazywali między innymi na etapy związane z opracowywaniem propozycji działań oraz finansowania programu, a więc takie, które są zmuszeni przygotowywać we współpracy z innymi podmiotami wchodzącymi w skład ZI.

*Cel, planowanie, diagnozowanie i monitorowanie, dla mnie to jest bułka z masłem. Ale finanse, czyli znaleźć pieniądze, skąd to będzie [finansowane] i konkretne działania, które angażują różne instytucje, tutaj jest największy problem. Jak to zrobić, jak ich zachęcić, jak im powiedzieć, macie to też zrobić?*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Wyzwanie stanowi również brak przygotowania merytorycznego do zaprojektowania takich etapów programu jak system monitorowania, ewaluacji bądź nawet sporządzenie rzetelnej diagnozy. Uczestnicy badania twierdzili, że nie czują się przygotowane do realizacji tego rodzaju zadań.

*Jednoosobowo muszę się znać na ewaluacji, na diagnozie. Nie miałam przygotowania żadnego. Bo nie miałam, nikt mnie nie wysłał na jakieś szkolenie. [...] Ja nie czułam się kompetentna w tym, zrobiłam, że tak powiem na czujkę, i to tak funkcjonuje.*

[FGI, gminy miejskie]

[Inna osoba o ewaluacji] *Ja nie miałam żadnego przygotowania w ogóle do ewaluacji, tylko tyle, co sobie przeczytałam na Internecie.*

[FGI, gminy miejskie]

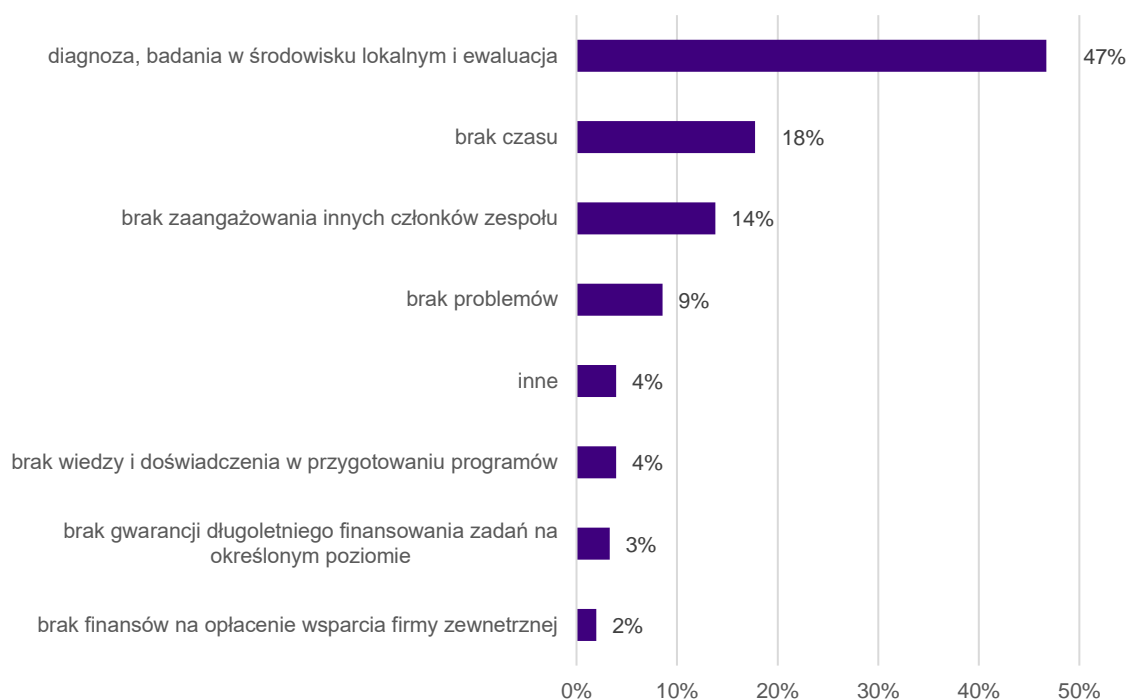
Takie samo pytanie zadane wszystkim przedstawicielom ZI pozwala na dookreślenie skali oraz wagi trudności sygnalizowanych w dyskusjach grupowych. Respondenci odpowiadali na pytanie otwarte, a poszczególne ich wypowiedzi zostały sklasyfikowane w ramach kilku grup.

W opinii respondentów **największą trudność przy opracowaniu programu** sprawia przygotowanie jego diagnozy, a w szczególności przeprowadzenia ankiet wśród mieszkańców gminy. Na tego rodzaju problemy wskazywała

niemal połowa przewodniczących ZI (47%). Niektórzy dołączali do odpowiedzi dodatkowe wskazania dotyczące trudności pojawiających się w związku z koniecznością przygotowania systemu ewaluacji oraz rzadziej monitoringu. Odpowiedzi te zostały sklasyfikowane w ramach jednej grupy. Warto zaznaczyć, że wskazania tego rodzaju łączą się z innym problemem, często pojawiającym się wśród udzielanych odpowiedzi – *brak wiedzy i doświadczenia w przygotowaniu programów* (4%).

Kolejne trudności wysoko plasujące się pod względem wskazań dotyczyły braku czasu (18%) oraz braku zaangażowania innych członków zespołu interdyscyplinarnego (14%). Jedynie 9% przewodniczących ZI wskazało, że nie ma żadnych trudności przy opracowywaniu programu.

**Wykres 25.** Czynniki wywołujące największą trudność przy opracowaniu programu przeciwdziałania przemocy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Odpowiadając na pytanie, w jaki sposób można rozwiązać część zdiagnozowanych problemów, przedstawiciele ZI zaproponowali kilka propozycji rozwiązań, które w ich ocenie mogłyby stanowić wsparcie dla gmin w procesie przygotowania programu. Wśród nich pojawiły się:

- **wsparcie w dostępie do informacji oraz danych** (od różnych instytucji), które umożliwiłoby wykorzystanie ich w diagnozie do programu;
- **przygotowanie wzoru (szablonu) programu**, który byłby zbiorem wytycznych (mapą drogową) dla przygotowujących program:

*[...] Gdyby taki szablon powstał na przykład odgórnie, gdzie tam ministerialny i też był nastawiony na prostotę. Ale zdecydowanie powinien uwzględniać specyfikę wszystkich instytucji. Wtedy ten program miałby sens.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie];

- **urealnienie zapisów krajowego programu** przeciwdziałania przemocy w rodzinie, w sposób uwzględniający uwarunkowania gminne oraz zapewniający kompatybilność zapisów na każdym poziomie powstawania programów

*[...] gminny program musi być kompatybilny z krajowym programem przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Niektóre zapisy, krajowego programu są trudne do realizacji na naszym gruncie.*

[FGI, gminy miejskie];

- **zabezpieczenie wsparcia specjalistów ds. programowania**, którzy byłiby do dyspozycji gmin w trakcie przygotowania programu (bez konieczności dodatkowego ich finansowania przez gminę);
- **wymuszenie zaangażowania wszystkich instytucji z ZI w prace na rzecz przygotowania programu** poprzez zaprojektowanie i wdrożenie mechanizmów międzyinstytucjonalnej współpracy;
- **stworzenia rozwiązań**, które w sytuacji zlecenia prac przygotowania programu (lub jego części) umożliwią współfinansowanie przedsięwzięcia przez pozostałe instytucje występujące w ZI.

**Podsumowując:**

- dla części respondentów opracowywanie programów jest kolejnym trudnym i niepotrzebnym zadaniem do wykonania
- z kolei inni uważają, że przygotowanie programów jest zasadne pod warunkiem, że nie będzie to dokument zbyt rozbudowany
- największą trudność podczas przygotowania tego typu dokumentów generuje proces planowania etapów działań oraz sposobów finansowania programu, dużą trudność sprawia również monitorowanie oraz ewaluacja programu
- do 2025 roku w Małopolsce połowa obowiązujących programów przeciwdziałania przemocy straci ważność

### III. OKREŚLENIE CZYNNIKÓW WARUNKUJĄCYCH EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁAŃ ZESPOŁÓW INTERDYSCYPLINARNYCH I GRUP ROBOCZYCH

Identyfikacja trudności związanych z funkcjonowaniem zespołów interdyscyplinarnych oraz grup roboczych częściowo ułatwia sformułowanie listy czynników, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania tych podmiotów. Wśród nich na pewno wymienić można:

- **brak współpracy** ze strony **osób objętych procedurą Niebieskich Kart**;
- **natłok obowiązków** po stronie **przedstawicieli ZI oraz GR**;
- **niewystarczające narzędzia**, uniemożliwiające pracę z osobami objętymi procedurą Niebieskich Kart;
- **tryb pracy służb niedostosowany do** możliwości stawiennictwa na posiedzeniu GR **osób objętych procedurą Niebieskich Kart**;
- **absencja członków GR**;
- **spadająca liczba** orzeczeń kierujących do uczestnictwa w **programach korekcyjno-edukacyjnych**;
- **przygotowanie** oraz ewaluacja **gminnego programu** przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Celem identyfikacji pozostałych elementów warunkujących prawidłowe funkcjonowanie GR, uczestników badań (CAWI, FGI, IDI) poproszono o sformułowanie zaleceń, które mogłyby się przyczynić do poprawy funkcjonowania ZI oraz GR, a przez to pozwolić na efektywniejsze wykonywanie zadań postawionych przed pracownikami tych grup. Wypowiedzi respondentów biorących udział w poszczególnych badaniach zostały uporządkowane i są zaprezentowane w ramach wybranych podrozdziałów opisujących grupy zidentyfikowanych czynników warunkujących efektywność działań ZI oraz GR.

W ankiecie internetowej (CAWI) respondentów zapytano *Co zmieniliby w funkcjonowaniu GR celem poprawy jej działania?* Odpowiadając na pytanie 51% respondentów wskazało, że *Nic nie trzeba zmieniać, bo GR funkcjonuje bardzo dobrze*. Ocena poprawności funkcjonowania GR była wyższa w przypadku odpowiedzi udzielanych przez przedstawicieli gmin wiejskich (55%) i dużo niższa w przypadku gmin miejsko-wiejskich (40%) – oceny gmin miejskich zbliżone były do wartości średniej.

## Większe zaangażowanie członków GR w pracę zespołu

Jedynie połowa respondentów okazała zadowolenie z dotychczasowego sposobu funkcjonowania GR, pozostali zgłaszali zastrzeżenia. Wśród postulatów, których wdrożenie miałyby poprawić efektywność działania GR, największy nacisk położony był na *większe zaangażowanie członków grupy roboczej w pracę zespołu* [CAWI, przewodniczący ZI]. Była to najczęstsza odpowiedź udzielana na pytanie, co przewodniczący ZI zmieniliby celem poprawy funkcjonowania grupy. Większość zgłaszanych propozycji dotyczyła wprowadzenia systemu zachęt, jednak wśród postulatów znalazły się również pomysły o charakterze sankcji (przymusu).

Wśród elementów, które miałyby zmotywować członków GR do większego zaangażowania w pracę GR, wskazywano **dotatkowe wynagrodzenie**. Był to najczęściej pojawiający się postulat.

*Być może wynagrodzenie za udział w GR i wypełnienie swoich ról przyczyniłoby się do efektywniejszej pracy członków, jako motywator do działania [...] dotatkowe wynagrodzenia za udział w posiedzeniach, równomierne zaangażowanie i obciążenie obowiązkami [...] Dotatkowe wynagrodzenie dla osób biorących udział w GR – dieta.*

[CAWI, różni przewodniczący ZI]

Wskazywano również, że **praca członków GR powinna być uporządkowana od strony organizacyjnej** – wraz z wprowadzeniem zapisów formułujących dokładny zakres obowiązków pojawić się powinny sankcje za niedopełnianie zadań służbowych.

*[należałoby zmienić] myślenie członków i ich nastawienie do procedury!! Należałoby jasno wpisać w zakres obowiązków i określić zadania, nagradzać [...] podpisane porozumienia nie gwarantują udziału w GR, konieczna jest zmiana zapisów formalnych wynikających z przepisów prawa, konieczne jest wprowadzenie środków dyscyplinujących, np. kar finansowych lub wprowadzenie wynagrodzenia za pracę w GR.*

[CAWI, różni przewodniczący ZI]

Inne rozwiązanie zaproponowane przez przewodniczących ZI to **ograniczenie obowiązków pracowników, którzy są delegowani do pracy w GR** (np. zmniejszenie obciążeń biurokratycznych). Niektórzy przewodniczący ZI proponowali, żeby pracowników takich wyłączyć z innych obowiązków po to, aby cały swój czas pracy mogli poświęcić wyłącznie pracy w GR. Na popularność takiego postulatu wśród przewodniczących ZI wskazują ich liczne wypowiedzi w tym zakresie.

*[...] odciążenie członków grup roboczych od nadmiaru innych obowiązków [...] oddzielny etat niezwiązany z pracą pracowników OPS [...] W skład grup roboczych powinny wchodzić osoby nieobciążone dotatkowymi obowiązkami zawodowymi.*

[CAWI, różni przewodniczący ZI]

Innym sposobem radzenie sobie z niskim poziomem zaangażowania pracowników w działalność GR jest **zastąpienie ich innymi pracownikami**. Poziom obciążenia psychicznego towarzyszący pracownikom zajmującym się rozwiązywaniem problemów przemocy w rodzinie jest wysoki i może prowadzić do wypalenia zawodowego. Stąd wśród rozwiązań poprawiających efektywność funkcjonowania grup pojawiły się wskazania postulujące wprowadzanie zmian w składach poszczególnych ZI.

*[...] bo niektórzy zbyt długo już w nim uczestniczą i występuje wypalenie zawodowe.*

[CAWI, przewodniczący ZI]

## Poprawa uczestnictwa w posiedzeniach GR osób podejrzanych o stosowanie przemocy

Druga grupa zaleceń koncentrowała się na wymuszeniu na osobach podejrzanych o stosowanie przemocy uczestnictwa w posiedzeniach GR. Postulowano, że można to zrobić poprzez wprowadzenie *konsekwencji dla osoby nie zgłaszającej się na posiedzenie grupy roboczej, która nie informuje dlaczego nie może być nieobecna* [CAWI, przewodniczący ZI] lub wprowadzając *zapisy w ustawie, które umożliwiłyby egzekwowanie od sprawców podjęcie zobowiązań czy chociażby obecności na grupie roboczej* [CAWI, przewodniczący ZI]. Przewodniczący ZI chcieliby mieć *większą możliwość oddziaływania na osobę stosującą przemoc. Na przykład w sytuacji kiedy unika kontaktu z grupą roboczą, nie zgłasza się na wezwania, nie podejmuje współpracy między innymi . w kwestii udziału w programie korekcyjno-edukacyjnym* [CAWI, przewodniczący ZI]. Wśród rozwiązań, które mogłyby wspomóc pracowników wymieniano *ustawowe zwiększenie kompetencji grup roboczych [...], możliwość podejmowania decyzji pociągających za sobą skutki prawne [...]* lub dysponowanie *narzędziami umożliwiającymi wydawanie rozstrzygnięć o charakterze zobowiązującym* [CAWI, przewodniczący ZI].

## Modyfikacja formularzy A–D Niebieskich Kart

Uczestników grupowej dyskusji (FGI) poproszono o wskazanie, *czy narzędzia, które są przewidziane do realizacji procedury Niebieskiej Karty, czyli formularze A–D są w [ich] opinii wystarczające, by sprawnie świadczyć pomoc osobom doświadczającym przemocy?*

*Ja też uważam tak, jak Pan [imię], że one nie są najgorsze.*

[FGI, gminy wiejskie i miejsko-wiejskie]

Przewodniczący ZI doceniają fakt, że takie narzędzie funkcjonuje oraz porządkuje prowadzenie spraw związanych z rozwiązywaniem problemów przemocy w rodzinie, jednak zyskuje ono umiarkowanie pozytywne oceny. Uczestnicy dyskusji grupowych zgłaszali szereg uwag do sposobu funkcjonowania formularzy. Wśród najważniejszych zastrzeżeń znalazły się:

- **brak zbierania danych niezbędnych do pracy ZI/GR** (np. PESEL, pełny opis sytuacji rodziny), co na przykład uniemożliwia weryfikację wieku osób, które doświadczają przemocy

*Na pewno w części A wydaje mi się, że brakuje numeru PESEL, który nam wskazuje, w jakimi wieku jest dana osoba. Ale, no nie możemy przetwarzać nie PESELA. A i tak policjanci zakładający piszą ten PESEL.*

[FGI, gminy miejskie]

*Karta A tak naprawdę tylko zwraca uwagę na osobę dorosłą, a dzieciaki gdzieś tam najczęściej występują w tej tabelce <pozostałe osoby w rodzinie>. Więc nie ma też na przykład opisanego całego środowiska rodzinnego, czy wcześniej była gdzieś niebieska karta prowadzona.*

[FGI, gminy wiejskie i miejsko-wiejskie];

- **niedostosowanie zakresu zbieranych danych do potrzeb osób, dla których są zbierane oraz nadmiar zbieranych informacji** (np. informacje o stanie higieny członków rodziny)

*Ja myślę, że zbędny jest taki dosyć duży fragment, który uzupełnia służba zdrowia. Jak wiemy służba zdrowia nie uzupełnia w ogóle Niebieskiej Karty, więc nie rozumiem, po co tam jest napisane, czy skóra czysta, brudna, włosy jakie? A nikt tego nie uzupełnia, bo tylko my [OPS] i Policja zakładamy, my mamy tego nie uzupełniać, służba zdrowia i tak nie zakłada Niebieskich Kart [...] więc dla mnie to jest taki trochę zbędny fragment w tej całej Niebieskiej Karcie A.*

[FGI, gminy wiejskie i miejsko-wiejskie];

- **niedostosowanie zakresu formularzy do sytuacji, w której należy dokonać zebrania danych** – respondenci zwracają uwagę, że wywiady prowadzone celem drobiazgowego zebrania danych do formularzy odbywają się w miejscu, w jakim doszło do przemocy. Składaniu wyjaśnień przysłuchują się dzieci oraz osoby podejrzane o dokonywanie aktów przemocy. Ponadto, formularze zbierające informacje o członkach rodziny doświadczającej przemocy oraz kontekście, w którym doszło do przemocy, są arkuszami w biurokratyzowanej formie. Mają za zadanie pozyskać niezbędne informacje, podczas gdy dotyczą kwestii, które dla osób doświadczających przemocy lub członków rodziny mogą być bolesne, nieliczące się z ich emocjami oraz odbierane jako niestosowne w momencie użycia.

*Faktycznie trudno rozmawiać, z osobą która faktycznie doznaje przemocy i pytać jej, a było to, a było tamto, krzyżek i tak dalej. To jest bezsensowne. My to traktujemy tak, że prowadzimy rozmowę, na końcu prosimy o dowód osobisty, żeby ewentualnie zapisać te dane, które trzeba uzupełnić, a kartę uzupełniamy później. Żeby nie było tak, że przyjdzie osoba [pracownik służb], nie dość że ona jest poniewierana w domu, to my jeszcze pytamy o takie różne rzeczy, które musimy wypełnić, zakreślając krzyżek i kółko, zaznaczyć odpowiednie części, które są tam zawarte przy formularzach.*

[FGI, gminy wiejskie i miejsko-wiejskie]

*Dlatego uważam, że nie są najlepsze [formularze Niebieskich Kart], bo mają tą właśnie wadę, że są troszeczkę zerojedynkowe i sztamkowo pytania odbębnią. Brakuje takiego troszkę indywidualnego spojrzenia na daną sytuację.*

[FGI, gminy wiejskie i miejsko-wiejskie]



## Ograniczenie przypadków wycofywania zgłoszeń dotyczących przemocy oraz nadużywania procedury Niebieskich Kart

Wśród pojedynczych wypowiedzi respondentów biorących udział w wywiadach IDI pojawiły się postulaty sugerujące, że czynnikiem, który obniża efektywność funkcjonowania ZI/GR jest brak świadomości konsekwencji, jakie niesie za sobą zgłoszenie sprawy do służb.

*[...] oni często nie zdają sobie sprawy, że zakładając Niebieską Kartę... z czym się wiąże ta cała procedura, wzywają policję i nagle jest niebieska karta, i później: o rany, po co ja wzywałem? Teraz jest tyle problemów, tyle kłopotów.*

[IDI, GKRPA]

Powszechnym zjawiskiem związanym z wycofywaniem zgłoszeń przemocy przez osoby je doświadczające jest namowa lub zastraszanie ofiar przez osoby dokonujące przemocy.

*Bo to się notorycznie zdarza, że później idzie w zaparte – <nic takiego nie było>, <nic się nie działo> [...] później nie wiem, czy to działa na zasadzie zastraszania w tym środowisku, w którym się dzieje przemoc? Czy powiedzmy to się zmienia – na zasadzie obietnic? Jak to zazwyczaj jest w sytuacjach, gdzie jest przemoc, czy alkoholizm,*

[IDI, NGO]

*Dwie kobiety mieliśmy takie, które zostały pobite tak, że wylądowały w szpitalu, natomiast nie można było je zmusić, żeby przyszły na zespół, a i sprawcy nie można było zmusić, żeby przyszedł na zespół. A sprawa w prokuraturze, bo złożyliśmy oczywiście o taką w zespole – została wycofana, no bo pani przyszła, wycofała zawiadomienie i powiedziała im, tam że nic się nie stało, że spadła ze schodów itd., i prokuratura też to cofnęła. W obu przypadkach było tak samo, że chcieliśmy pomóc osobie pokrzywdzonej przemocą, ale nie mogliśmy, bo nie było kontaktu.*

[IDI, Policja]

Odmienny problem stanowi wykorzystywanie procedury Niebieskiej Karty niezgodnie z jej przeznaczeniem. Zdarza się, że zgłoszenie przemocy oraz założenie Niebieskiej Karty wykorzystywane jest jako dokument dowodowy w ramach procedury rozwodowej.

- [respondent] [...] *teraz też te Niebieskie Karty często są zakładane, bo takie mamy przypadki, chyba taki trend wszedł, że adwokaci przy rozwodach bardzo często proponują zakładanie takich kart.*
- [moderator] *Czyli takie fikcyjne te karty?*
- [respondent] *One mają pomóc po prostu w tych sprawach rozwodowych.*
- [moderator] *Jednej stronie.*
- [respondent] *Tak, jednej stronie.*
- [moderator] *Czyli nadużywanie tych procedur obniża efektywność pracy.*
- [respondent] *Tak, tak.*
- [moderator] *Może też zmniejszyć czujność członków.*
- [respondent] *Tak, dokładnie.*

[IDI, GKRPA]

**Podsumowując:**

- **na większe zaangażowanie członków GR w pracę zespołu powinny mieć wpływ dodatkowe wynagrodzenie oraz ograniczenie pozostałych obowiązków zawodowych**
- **aby podnieść efektywność prac zespołów, sugeruje się wprowadzenie w ustawie zapisów, które dałyby możliwość egzekwowania obecności na spotkaniach osoby podejrzanej o stosowanie przemocy**
- **formularz Niebieskiej Karty powinien zostać zmodyfikowany w zakresie zbieranych danych (powinny się w nim znaleźć jedynie informacje niezbędne do skutecznego przeprowadzania dalszych procedur w sprawie, a jego zakres dostosowany do sytuacji, w których pozyskuje się dane)**
- **znaczący wpływ na skuteczność funkcjonowania ZI i GR wywiera zjawisko wycofywania lub nieuzasadnionego wszczynania procedury Niebieskiej Karty**



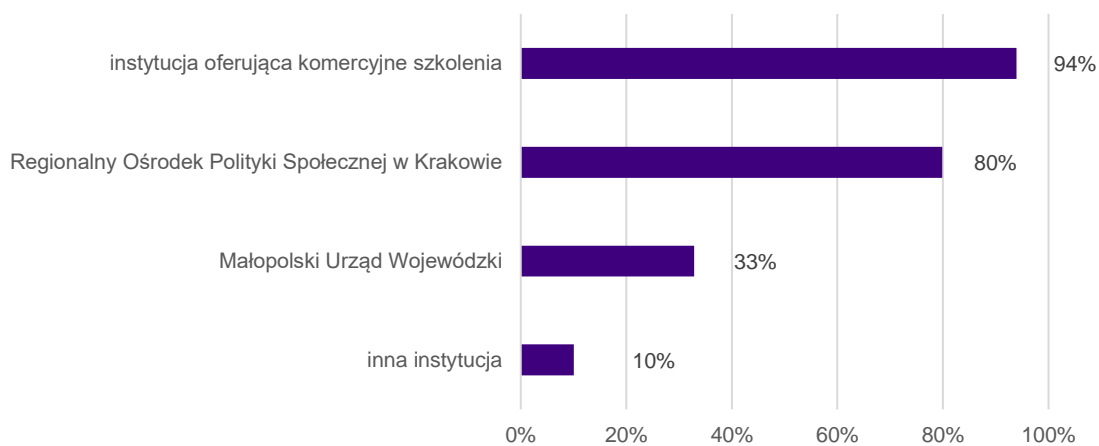
## IV. OKREŚLENIE POTRZEB SZKOLENIOWYCH CZŁONKÓW ZESPOŁÓW INTERDISCYPLINARNYCH I GRUP ROBOCZYCH

Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie nakłada na samorząd województwa obowiązek *organizowania szkoleń dla osób realizujących zadania związane z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie*<sup>12</sup>. W związku z tym zadaniem Regionalny Ośrodek Polityki Regionalnej w Krakowie regularnie monitoruje zapotrzebowanie na szkolenia oraz organizuje różne formy podnoszenia kompetencji. Działania te mają za zadanie wesprzeć członków zespołów interdyscyplinarnych oraz grup roboczych w realizacji ich zadań związanych z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie. Jednym z narzędzi, które ma wspomóc ROPS w realizacji tych zadań, są wytyczne do prowadzenia szkoleń<sup>13</sup>, które zostały wykorzystane do zaprojektowania badania w części dotyczącej określenia potrzeb szkoleniowych członków ZI oraz GR.

### Od kogo pochodzi oferta szkoleniowa?

Przewodniczących ZI biorących udział w badaniu zapytano, czy otrzymują ofertę szkoleń dla członków GR? Prawie wszyscy przewodniczący odpowiedzieli twierdząco (98%). Wśród podmiotów świadczących usługę realizacji szkoleń najczęściej wskazywano instytucje oferujące komercyjne szkolenia (94%), ROPS (80%) oraz Małopolski Urząd Wojewódzki (33%). Udzielane odpowiedzi różnicują sytuację poszczególnych gmin w kontekście otrzymywanych ofert szkoleniowych. I tak gminy wiejskie częściej wskazują na propozycje oferentów komercyjnych (100%) oraz ROPS (100%), a dużo rzadziej na MUW (22%), podczas gdy gminy miejsko-wiejskie nieznacznie częściej wskazywały na MUW (41%). Profil odpowiedzi gmin miejskich zbliżony jest do średniej.

**Wykres 26.** Instytucje od których pochodzi oferta szkoleniowa dla zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

W gronie instytucji organizujących szkolenia znalazły się takie podmioty jak: KIER, Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (PARPA), Ośrodek Twórczej Interwencji (OTI), Małopolski Instytut

<sup>12</sup> Art. 6 ust.6 pkt 4 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2021 r. poz. 1249).

<sup>13</sup> Wytyczne ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, z dnia 20 kwietnia 2020 roku do prowadzenia szkoleń w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie na lata 2020–2021 na podstawie art. 8 pkt 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2020 r. poz. 218).

Samorządu Terytorialnego i Administracji (MISTiA), powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR) oraz Stowarzyszenie Niebieska Linia.

Z wypowiedzi przewodniczących ZI biorących udział w dyskusjach grupowych wynika, że sytuacja w obszarze oferty szkoleniowej jest bardzo różnorodna. Niektórzy twierdzą, że dominują szkolenia organizowane przez prywatne firmy, a te oferowane przez ROPS są nieliczne i obwarowane warunkami trudnymi do spełnienia.

*U nas generalnie faktycznie jest tak, że w zdecydowanej mierze zapytania o oferty przesyła nam sektor prywatny. Niestety szkoleń darmowych jest mało [...] ROPS przysłała, ale nie dość, że one mają dziwne obwarowania, to jeszcze jest milion papierów, które trzeba uzupełnić, które każdy musi podpisać, oświadczenia, zgody. I ja powiem szczerze, że jak jestem zawałona pracą, to ja naprawdę nie mam czasu nawet tego uzupełnić. A czasami to jest jeden dzień pracy.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie i wiejskie]

Z kolei pewna grupa przewodniczących wskazywała, że najczęściej korzystają z oferty szkoleniowej ROPS, co wynika z faktu, że jest ona darmowa.

*Najczęściej [korzystamy] z ROPS-u. Ze względu na to, że jest darmowe, my nie mamy wydzielonych pieniędzy i tutaj kwestia finansowa się liczy, więc najczęściej korzystamy z Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej, który oferuje darmowe szkolenia. [...] był okres, że mieliśmy więcej pieniędzy, to korzystaliśmy z oferty szkoleniowej Niebieskiej Linii [...] to są na bardzo wysokim poziomie szkolenia.*

[FGI, gminy miejskie]

Nieco inaczej kwestie organizacji szkoleń postrzegają pozostali przedstawiciele zasiadający w ZI oraz GR. Co do zasady większość z nich wskazuje, że oferty bezpłatnych szkoleń otrzymują od przewodniczących ZI z OPS (wiąże się to z tym, że pierwotnym ich oferentem jest głównie ROPS). Opinie tego rodzaju zostały zebrane od reprezentantów wszystkich instytucji zasiadających w ZI. Ponadto, wielu członków ZI ma możliwość uczestnictwa w szkoleniach finansowanych przez ich macierzystą instytucję, lecz sfinansowanie podnoszenia kompetencji w zakresie rozwiązywania problemów przemocy w rodzinie wydaje się respondentom mało realne. Z kolei przedstawiciele NGO wskazywali, że mogą bazować tylko na darmowych szkoleniach, co może wynikać z tego, że stowarzyszenia nie mają pieniędzy na tego typu wydatki.

Odmienny problem stanowi **możliwość finansowania przez OPS szkoleń dla przedstawicieli innych instytucji zasiadających w ZI**. Pojawiają się ośrodki pomocy społecznej, które organizują szkolenia dla członków ZI/GR z instytucji innych niż OPS.

*Na zespołach interdyscyplinarnych ustalamy wspólnie, jeżeli MOPS wychodzi z taką inicjatywą, że mają pieniądze, że mogliby kogoś zaprosić, w jakiego rodzaju szkoleniach chcielibyśmy uczestniczyć, co nam najbardziej by się przydało. Więc są to ustalenia wspólne. Są to bezpłatne szkolenia dla nas. Natomiast finansowane ze środków i funduszy MOPS.*

[IDI, oświata]

Jednak respondenci zauważają, że finansowanie tego rodzaju metod podnoszenia kwalifikacji dla przedstawicieli innych instytucji zasiadających w ZI lub ZR jest bardzo trudne. Tym bardziej ma to znaczenie, że spotkania poza miejscem pracy (tzw. szkolenia wyjazdowe), w których udział mogą brać wszyscy członkowie ZI/GR mają walory

nie tylko edukacyjne (chodzi zarówno o przekazywaną w trakcie szkolenia wiedzę, jak i wymianę informacji i doświadczeń pomiędzy uczestnikami szkolenia), ale również wymiar poznawczo-integracyjny. Osoby na co dzień współpracujące w ramach jednego zespołu czy grupy niejednokrotnie znają się bardzo pobieżnie, co utrudnia realizację wspólnych zadań.

— [moderator] *Czyli nie macie Państwo problemu z finansowaniem szkoleń?*

— [respondent] *Powiem tak: jeżeli chodzi o pojedyncze osoby z zespołu, nie, natomiast jest zawsze wyzwanie, jak chcę zrobić takie szkolenie dla wszystkich członków zespołu. Na dzień dzisiejszy mam ich 14 osób w zespole i też na przykład chciałabym, żeby to były jakieś szkolenia, chociaż raz na jakiś czas, wyjazdowe, w podziękowaniu za ich pracę. To tu już jest problem.*

[IDI, OPS]

*Dla nas na przykład [potrzebne] byłoby takie szkolenie, które będzie trwało minimum 3 dni. Będzie to jakiś ciąg. Będzie to praca w formie takich ćwiczeń, warsztatów. Gdzie będziemy nie tylko my, jako pracownicy socjalni, ale też pozostali [...] kilka lat temu, było takie szkolenie, to było szkolenie wyjazdowe. I myślę, że to jest właśnie super sprawa. Bo to jest jednocześnie integracja tych wszystkich pracowników.*

[FGI, gminy miejskie]

W uzupełnieniu warto dodać, że niektóre ośrodki pomocy społecznej zastanawiały się nad taką formą organizacji podnoszenia kompetencji, która zakładałaby współfinansowanie ich przez poszczególne instytucje delegujące pracowników na szkolenia. Niestety żaden z OPS nie mógł się pochwalić wdrożeniem takiego rozwiązania.

Z wypowiedzi respondentów wyłania się obraz bardzo zróżnicowanych praktyk i rozwiązań, stosowanych przez małopolskie gminy w zakresie doształcania pracowników ZI i GR. Co ważne, sygnalizowane były również napotymane trudności. Analiza zebranego materiału skłania do stwierdzenia, że duży wpływ na rozwiązania stosowane w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników odgrywa inwencja, nowatorstwo i śmiałość pomysłodawców w ich wdrażaniu. W jednym z wywiadów napotkać można było rozwiązania daleko wykraczające poza granicę jednej instytucji oraz obszaru jej działania.

*Są to płatne szkolenia, ich jest dużo, jakość jest różna. Bywają też szkolenia z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, bezpłatne, bywają z Regionalnego Ośrodka Pomocy i Polityki Społecznej i są szkolenia, które sami sobie organizujemy, czyli my, dla naszego zespołu ściągamy specjalistów i w ramach porozumienia z sąsiednimi gminami również działamy. Jak oni robią jakieś szkolenia, to nas zapraszają, jak my robimy, to zapraszamy ich i ta dostępność do szkoleń jest coraz większa.*

[IDI, GKRPA]



### Podsumowując:

- wśród podmiotów, które najczęściej realizują szkolenia dla członków ZI i GR z zakresu przeciwdziałania przemocy znajdują się instytucje komercyjne, ROPS, Małopolski Urząd Wojewódzki
- problem okazuje się brak możliwości finansowania przez ośrodki pomocy społecznej szkoleń dla przedstawicieli innych instytucji zasiadających w ZI
- postuluje się organizację szkoleń wyjazdowych dla członków ZI i GR – ten typ szkoleń ma dodatkowy walor integracyjno-poznawczy, co w przyszłości może znacząco ułatwić współpracę i wymianę doświadczeń między osobami zaangażowanymi w pomoc
- duży wpływ na rozwiązania stosowane w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników odgrywa inwencja oraz śmiałość pomysłodawców

## Przygotowanie członków ZI oraz GR do pracy

Jednym z celów realizowanego badania było uzyskanie informacji na temat faktycznego przygotowania do pracy w ramach zespołów integracyjnych i grup roboczych pracowników delegowanych do nich przez różne instytucje. Uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) zapytano *Czy przed przystąpieniem do pracy w ZI/GR uczestniczył/a Pan/Pani w szkoleniu specjalistycznym w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie?* Większość uzyskanych odpowiedzi była twierdząca. W przypadku pracowników gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, oświaty oraz sądów wszystkie odpowiedzi były pozytywne (5/5), a reprezentantów NGO, ochrony zdrowia oraz OPS zdecydowana większość (4/5). Najniższy poziom uczestnictwa zasygnalizowali przedstawiciele Policji (2/5). Wśród respondentów panowała zgoda co do konieczności uczestniczenia w tego rodzaju szkoleniach.

*Natomiast, faktycznie, wskazane byłoby, żeby osoby, które są powołane, na samym początku uczestniczyły w jakimś specjalistycznym szkoleniu, takim stricte pod kątem przeciwdziałania przemocy. Czyli z automatu: osoba jest delegowana i musi przejść specjalistyczne szkolenie.*

[IDI, GKRPA]

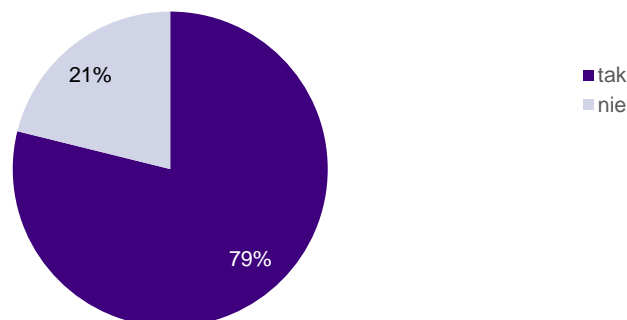
Wielu respondentów wskazywało na wartość, jaką stanowi **dodatkowa wiedza oraz doświadczenie wynikające z pełnienia zadań na zbliżonych stanowiskach** (o pokrewnym charakterze). Częściowo zjawiskiem tym wytłumaczyć można stosunkowo niski udział Policji w procesie przygotowania przed rozpoczęciem pracy.

*Nie uczestniczyłam w takim szkoleniu. Najpierw byłam pełniącym obowiązki dzielnicowym, to wymieniałam je [doświadczenie] z kolegami starszymi stażem pracy, którzy w tym pracują. I przekazywali mi informacje, jak to wygląda, co trzeba robić. Niedługo później miałam okazję uczestniczyć w szkoleniu, w gminie, no to bardzo przydatne szkolenie, jeżeli o mnie chodzi.*

[IDI, Policja]

Deklaracje dotyczące chęci uczestnictwa w szkoleniach, uzyskane w trakcie realizacji indywidualnych wywiadów, pokrywają się z oczekiwaniami zgłaszanymi przez przewodniczących ZI w ramach ankiety internetowej. Z zebranych informacji wynika, że **79% osób, które w okresie ostatnich dwóch lat dołączyły do składu ZI, uczestniczyło w jakichś formach podnoszenia kompetencji celem przygotowania do wykonywania pracy.** Poziom uczestnictwa różni się ze względu na rodzaj gminy – najniższy jest w przypadku gmin miejskich (66%), przeciętny w gminach wiejskich (78%), a najwyższy w gminach miejsko-wiejskich (83%). Gdy informację o szkoleniu nowego członka ZI zestawimy z danymi na temat przyczyn zmiany osób w ZI, można zauważyć ciekawą prawidłowość. Okazuje się, że **w sytuacji, w której jedna z instytucji wymienia delegata w składzie ZI to nowa osoba prawie zawsze uczestniczy w szkoleniu (91%), podczas gdy w sytuacji rozszerzenia ZI o nową instytucję, nowy członek ZI dużo rzadziej uczestniczy w szkoleniu (59%).**

**Wykres 27.** Uczestnictwo nowo powołanych członków zespołów integracyjnych w szkoleniach lub innych formach podnoszenia kompetencji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

W kontekście pozyskanej wiedzy warto się zastanowić, czy nowoprzyjęte osoby do ZI lub GR uważają, że przygotowanie do pełnienia obowiązków jest wystarczające i pozwala na podjęcia zadań zawodowych. Odpowiedzi na to pytanie w większości pozostają twierdzące, aczkolwiek ich udział jest niższy (3/5), niż w przypadku stwierdzeń dotyczących uczestnictwa w formach podnoszących kompetencje przed przystąpieniem do prac w ramach ZI/GR (4/5), co po części **wskazuje na niedostateczny zakres przygotowania.** Co istotne, dodatkowa analiza odpowiedzi potwierdzających wystarczający poziom przygotowania osób delegowanych do pracy wskazuje na występujące rozbieżności wśród instytucji. Najlepiej przygotowani do pracy w ZI/GR czuli się przedstawiciele sądownictwa i NGO (4/5), następnie pracownicy OPS, służby zdrowia oraz GKRPA (3/5), a na końcu przedstawiciele edukacji i Policji (2/5). Ocena świadczonego wsparcia merytorycznego dla rozpoczynających pracę w ZI/GR choć pozytywna wzbudza w respondentach przekonanie, że nie jest możliwe efektywne wykonywanie pracy, w której bazuje się jedynie albo przede wszystkim na wiedzy teoretycznej.

Skomplikowane zadania i trudne sytuacje, z jakimi muszą mierzyć się pracownicy, wymusza konieczność łączenia zdobytej wiedzy z praktyką.

— [moderator] *A w momencie rozpoczynania pracy czuła się Pani odpowiednio przygotowana?*

— [respondent] *Absolutnie nie. Powiem Panu, że dużo pracy własnej, uczestnictwa w różnych dodatkowych szkoleniach. Dużo czytam na ten temat. Także duża wymiana doświadczeń z osobami, które pracują w tym temacie dłużej. Więc myślę, że nie byłam absolutnie wystarczająco przygotowana.*

[IDI, oświata]

*Powiem szczerze tak, że na początku to ja byłam przerażona, trochę. Mimo swojego doświadczenia, w pracy, ale jednak była to, dla mnie nowość. Natomiast właśnie, dzięki tym szkoleniom, dzięki wspianiałym ludziom, którzy pracują w tych zespołach, to na pewno człowiek się bardzo dużo uczy i nabiera doświadczenia. I tak jak mówię, nasz zespół cały czas dostarcza nam jakiś szkoleń.*

[IDI, oświata]

W przypadku przedstawicieli takiej instytucji jak Policja wyjaśnienie niskiej oceny przygotowania do pracy w ZI może wynikać z faktu, że zjawisko przemocy w rodzinie rozpatrywane jest również z punktu widzenia karnego. W związku z tym, że przemoc jest przestępstwem, sprawca przemocy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności karnej. Policja na podstawie odrębnych przepisów w stosunku do osoby, wobec której istnieje podejrzenie, że stosuje przemoc w rodzinie, może zastosować środki przymusu bezpośredniego włącznie z zatrzymaniem.

— [moderator] *Czy przystępując do pracy ZI/GR czuł się Pan odpowiednio przygotowany do pracy z rodzinami uwikłanymi w przemoc w rodzinie?*

— [respondent] *[...] nie do końca, powiem. Dlatego, że nasze wewnętrzne szkolenie w Policji było rozbieżne ze szkoleniem GOPS-u, albo wiedzą GOPS-u, że oni tutaj inne prawa nadali, inne całkowicie... i inaczej musieli podejmować czynności, a inaczej my musieliśmy podejmować czynności. Czyli ich technika pracy była inna od naszej.*

[IDI, Policja]

Ocena poziomu przygotowania członków ZI/GR do pracy w zespołach na rzecz rozwiązywania problemów przemocy w rodzinie dokonywana była z bieżącej perspektywy. Jak wynika z wypowiedzi większości osób biorących udział w badaniu **od momentu rozpoczęcia pracy w tym obszarze ich poziom wiedzy i umiejętności znacząco wzrósł, głównie dzięki ciągłemu podnoszeniu kompetencji.**



**Podsumowując:**

- o większość respondentów stwierdziła, że przed przystąpieniem do prac ZI/GR uczestniczyła w specjalistycznym szkoleniu z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie
- o w sytuacji, kiedy jedna z instytucji wymienia delegata w składzie ZI, to nowa osoba prawie zawsze uczestniczy w szkoleniu
- o respondenci oceniają, że od momentu rozpoczęcia pracy w ZI i GR, poziom ich wiedzy i umiejętności znacząco wzrósł, głównie dzięki ciągłemu podnoszeniu kompetencji

## Udział członków ZI oraz GR w szkoleniach

W okresie ostatnich trzech lat niemal każdy respondent IDI uczestniczył przynajmniej w jednym szkoleniu (pojedynczy reprezentanci GKRPA, NGO oraz służby zdrowia wskazali, że w tym okresie nie uczestniczyli w żadnym szkoleniu). Liczba wskazywanych szkoleń wahała się od kilku do kilkunastu, a żadna z instytucji nie wyróżniała się znacząco większą aktywnością w tym zakresie. Niektóre uczestnicy badania twierdzili, że w analizowanym okresie liczba odbywających się szkoleń była mniejsza z powodu pandemii COVID–19.

[...] *trzech, czterech, niech Pan napisze. [...] chociaż w tamtym roku nie było, bo był COVID, było wszystko pozamykane. Trzy co roku.*

[IDI, ochrona zdrowia]

To co wyróżnia badaną grupę spośród ogółu pracowników, to **kultura ciągłego doskonalenia kompetencji, która wynika z charakteru pracy**. Obok szkoleń respondenci wskazywali również na inne formy doskazywania.

*Rok temu skończyłam studium psychoterapii uzależnień i jestem terapeutą uzależnień.*

[IDI, NGO]

Pomimo pandemii uczestnicy cały czas biorą udział w szkoleniach. Na pytanie: *Kiedy ostatnio uczestniczył/ła Pan/Pani w szkoleniu z zakresu przemocy w rodzinie?* udzielano odpowiedzi wskazujących na udział w tego typu aktywności w nieodległych terminach (badanie było przeprowadzane na przełomie XI/XII 2021 roku).

[...] *październik 2021 [...] rok temu, w 2020 [...] Wczoraj byłam na konferencji [...] w 2020 roku, szkolenie online [...] Wczoraj [...] Jakież chyba trzy miesiące temu [...] wrzesień 2021 [3 wskazania] [...] cały zespół się szkolił online miesiąc temu [...] Kilka miesięcy temu [...] 2 tygodnie temu w [nazwa miejscowości] było organizowane szkolenie*

[...] *No to chyba było w zeszłym roku [...] tydzień temu [...] Podejrzewam, że to było w ubiegłym roku [...] Na wiosnę online [...] jak się pandemia zaczęła [...] w 2021 [...] miesiąc temu [...] 2021 [...] w listopadzie zeszłego roku [...] w październiku 2021 w szkoleniu online [...] teraz niedawno, były 2 szkolenia [...] rok temu [...] w listopadzie 2021, na szkoleniu online [...] luty 2021.*

[25 IDI]

Liczne wskazania dotyczyły realizacji zajęć w trybie zdalnym. Informacja ta była wskazywana przez respondentów na zasadzie zlepkę słownego, z terminem szkolenia, mimo tego, że pytanie nie dotyczyło trybu odbywających się zajęć. Pojawiło się jednak kilka odpowiedzi, w których respondenci informowali, że szkolenie, w którym uczestniczyli, odbywało się bardzo dawno temu<sup>14</sup>.

[...] *5 lat temu [...] przez tą pandemię to że 2 lata już żeśmy nie jeździli [...] No powiedzmy, że może to było 10 lat temu [...] 5, 6 lat temu [...].*

[4 IDI]

W analogiczny sposób zapytano badanych o uczestnictwo w innej formie podnoszenia kompetencji – superwizji. W trakcie realizacji badania jakościowego wszystkich respondentów zapytano, *Czy w przeciagu ostatnich 3 lat uczestniczył/a Pan/Pani w superwizji indywidualnej lub grupowej z obszaru pracy związanej z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie?* Twierdząco na pytanie odpowiedzieli wszyscy przedstawiciele OPS oraz NGO (5/5), większość przedstawicieli środowiska oświaty (4/4) oraz GKRPA (3/5), mniej niż połowa przedstawicieli instytucji ochrony zdrowia i Policji (2/5) oraz jedna osoba reprezentująca środowisko sędziowskie (1/5). Wskazania dotyczyły zarówno superwizji indywidualnych, jak i grupowych, realizowanych w trybie zdalnym (on-line), a także odbywających się osobiście. Czasami zdarza się, że w ramach danego ZI prowadzone są tego rodzaju zajęcia i dla niektórych grup zawodowych, jest to jedyna okazja do skorzystania z tej formy podnoszenia kompetencji.

*Tak, uczestniczyłam w [superwizji] organizowanej przez przewodniczącego naszego zespołu interdyscyplinarnego. To była grupowa superwizja.*

[IDI, oświata]

W przypadku osób deklarujących znikomy udział w superwizjach, pojawiły się wypowiedzi, które pozwalają na częściowe wyjaśnienie tej sytuacji.

- [moderatorka] *No to jestem zaskoczona. Z ostatnich moich rozmów wynika, że superwizji nie ma i policjanci nie są objęci nią. Ale to posterunek Pani zorganizował?*
- [respondentka] *Nie, gmina to zorganizowała i właśnie powiem Pani, że jak brałam udział w superwizji, to pani prowadząca powiedziała, że jest zaskoczona obecnością Policji, bo nigdy nie ma policjantów na takich szkoleniach. A zarówno ja, jak i kolega, który był dzielnicowym, braliśmy udział w tych szkoleniach i mogę powiedzieć, że to chyba najlepsze szkolenie w jakim brałam udział.*

[IDI, Policja]

<sup>14</sup> Łącznie w tekście udało się przywołać wszystkie wypowiedzi uczestników badania IDI, przy czym wśród terminów wskazanych jako nieodległe 7 dotyczyło 2020 roku, 4 pierwszej połowy 2021 roku, a 15 drugiej połowy 2021 roku.

*Jest też novum, z którym się spotkałam, bo nawet byłam zaskoczona, że coś takiego funkcjonuje. W jednym z zespołów jest superwizja i dwukrotnie uczestniczyłam w takiej superwizji. I jako zespół byliśmy. Nie indywidualnie tylko, jako zespół.*

[IDI, Policja]

*Sąd okręg warszawski widzi potrzebę [superwizji] dla swoich kuratorów. Nasz okręg nie widzi takiej potrzeby. [...] Jest bardzo dużo kwestii takich, że wymagałoby superwizji, czego nam brakuje. I czego nie ma. A są sprawy coraz trudniejsze, bardzo obciążające psychicznie. I to też by służyło dobru tych ludzi, z którymi pracujemy.*

[IDI, sądownictwo]

**Dla przedstawicieli instytucji takich jak sądownictwo, czy Policja jedyną szansą na uczestnictwo w superwizji jest włączenie się w zajęcia grupowe prowadzone przez zespół interdyscyplinarny.** Edukacja organizowana pod egidą ZI jest wysoko oceniana, w trakcie zajęć uczestnicy zdobywają cenną wiedzę, która posiadanie daje możliwość konfrontacji stosowanych przez siebie rozwiązań z działaniami podejmowanymi przez osoby o dużo większej wiedzy i doświadczeniu. W miejscu tym warto podkreślić, że ministerialne wytyczne dotyczące prowadzenia szkoleń w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie jednoznacznie wskazują, że szkolenia organizowane przez Marszałków Województw skierowane są do przedstawicieli instytucji, którzy zajmują się przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie, w tym w szczególności do:

- a. jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz specjalistycznych ośrodków wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie;
- b. organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości (Policji, żandarmerii wojskowej, straży miejskiej, prokuratorów, sędziów, kuratorów sądowych, służby więziennej itd.);
- c. ochrony zdrowia (lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych itd.);
- d. oświaty (nauczycieli, nauczycieli przedszkolnych, pedagogów szkolnych, psychologów, pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych itd.);
- e. gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych;
- f. instytucji, kościołów i związków wyznaniowych oraz organizacji pozarządowych działających na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz na rzecz jej ochrony<sup>15</sup>.

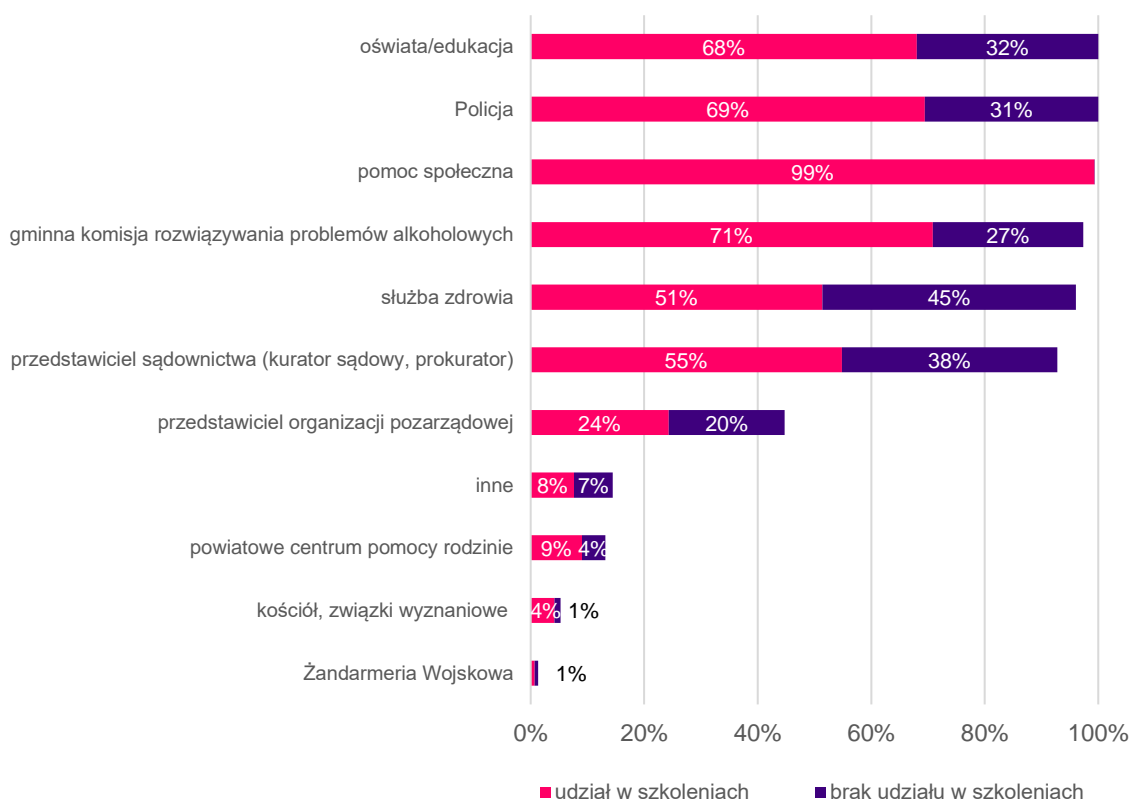
W badaniu internetowym (CAWI) poproszono przewodniczących ZI o wskazanie, która kategoria pracowników w okresie ostatnich dwóch lat skorzystała ze szkoleń. Prezentacja wyników uwzględnia rzeczywisty udział przedstawicieli instytucji poddanych badaniu w ZI/GR. Na Wykresie 28 poziome słupki oznaczają reprezentantów poszczególnych instytucji – członków ZI/GR, a kolorystyczne rozróżnienie wskazuje, jaka część, w ostatnich dwóch latach brała, a jaka nie brała udziału w szkoleniach<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Wytyczne ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, z dnia 20 kwietnia 2020 roku do prowadzenia szkoleń w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie na lata 2020–2021 na podstawie art. 8 pkt 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2020 r. poz. 218).

<sup>16</sup> Prezentacja taka ma znaczenie dla poprawnego odczytania wyników. Przykładowo w 100% zespołów zasiadali przedstawiciele środowisk związanych z edukacją, przy czym 68% z nich uczestniczyło w ostatnich dwóch latach w szkoleniach, a 32% nie. Z kolei w 13% zespołów zasiadali przedstawiciele PCPR, z czego w 9% zespołów uczestniczyli w szkoleniach, a w 4% nie uczestniczyli. W 87% zespołów w ogóle nie było przedstawicieli tej instytucji. Gdy ogół przedstawicieli PCPR uczestniczących w pracach zespołów (13%) ocenić z punktu widzenia uczestnictwa w szkoleniach okaże się, że 69% przedstawicieli PCPR pracujących w ZI szkolili się, a 31% nie (9%/13%=69%). Widać jednak wyraźnie, że ta sama proporcja uczestników szkoleń (68% edukacja, 69% PCPR) przekłada się na zupełnie inną liczbę uczestników szkoleń.

Z prezentowanego zestawienia jasno wynika, że w okresie ostatnich dwóch lat najczęściej uczestnikami szkoleń byli przedstawiciele OPS. W badaniu ujmowani są w dwóch grupach: pomoc społeczna (pracownicy pojawiają się we wszystkich ZI/GR, a 99% uczestniczyła w szkoleniach) oraz GKRPA (występują w 98% ZI/GR, a w 71% ZI/GR członkowie GKRPA uczestniczyli w szkoleniach). W następni w kolejności byli przedstawiciele Policji (w 69% ZI/GR policjanci uczestniczyli w szkoleniach), edukacji (68%), sądownictwa (55%) oraz służby zdrowia (51%). Instytucje najczęściej delegujące swoich pracowników do pracy w ZI/GR w największej mierze korzystały ze wsparcia szkoleniowego. Udział w szkoleniach przedstawicieli ZI/GR prezentuje poniższy wykres.

**Wykres 28.** Poziom uczestnictwa w szkoleniach przedstawicieli poszczególnych grup roboczych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

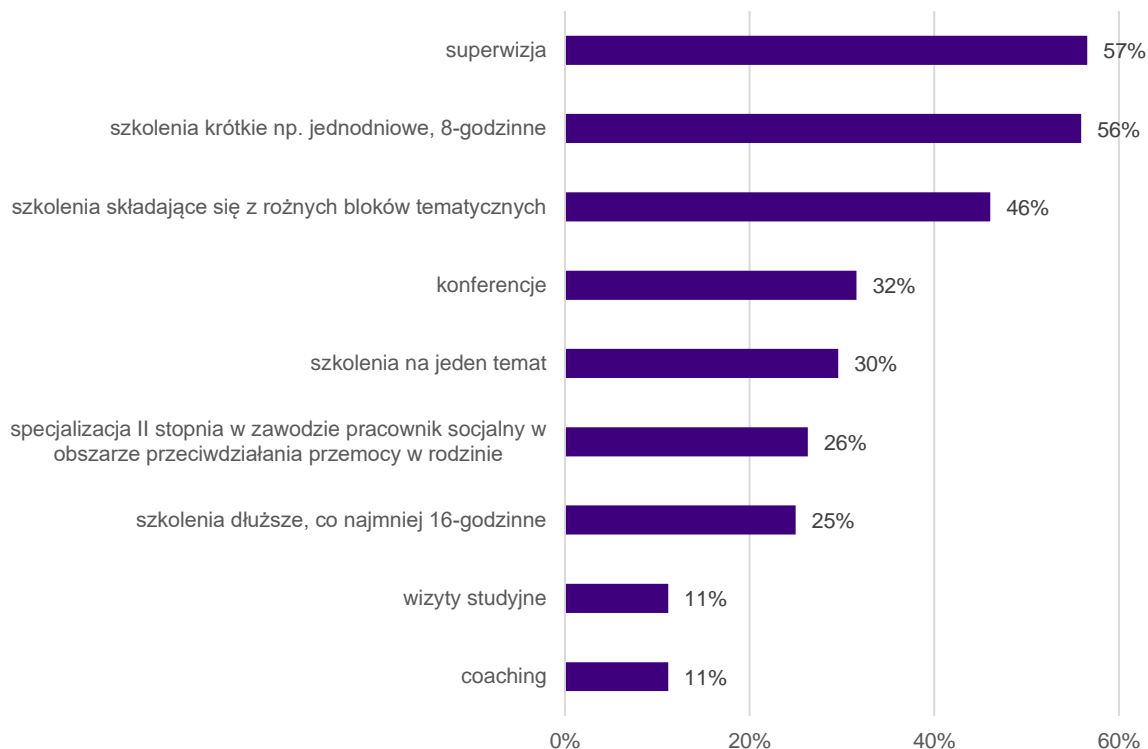
Warto podkreślić, że bez względu na udział członków poszczególnych instytucji w ZI/GR **większość pracowników w okresie ostatnich dwóch lat uczestniczyła w szkoleniach**. Prawdopodobnie zaprezentowane na wykresie zestawienie nie oddaje pełnego obrazu stanu uczestnictwa przedstawicieli instytucji w szkoleniach, daje jednak przybliżone wyobrażenie na temat częstotliwości korzystania ze szkoleń organizowanych przez ZI lub takich, w których promocję i rekrutację włączyło się ZI. Respondenci badani metodą IDI deklarowali, że na szkolenia dotyczące przeciwdziałania przemocy kierowani są również przez macierzyste instytucje członków ZI/GR lub organizują je sobie przez siebie samych (w ramach indywidualnych programów szkolenia pracowników).

**Podsumowując:**

- w ostatnich trzech latach niemal każdy respondent IDI uczestniczył przynajmniej w jednym szkoleniu
- w okresie ostatnich dwóch lat najczęściej w szkoleniach uczestniczyli przedstawiciele OPS, Policji, środowisk edukacji i sądownictwa

## Formy podnoszenia kompetencji przez członków ZI oraz GR

Wytyczne dotyczące szkoleń dla członków ZI i GR zaproponowane przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego określają ich minimalny standard programowy zarówno w obszarze tematyki, jak i trybu realizacji. **Przewodniczący ZI wskazali, że spośród zaproponowanych form podnoszenia kompetencji w pierwszej kolejności powinny być wdrażane superwizje (57%) oraz krótkie szkolenia – jednodniowe, 8-godzinne (56%).** Co do zasady spośród wszystkich dostępnych form podnoszenia kompetencji szkolenia cieszyły się największą popularnością. W ankiecie zdecydowano się na wprowadzenie podziału szkoleń ze względu na czas trwania (krótkie oraz dłuższe) oraz złożoność poruszanej tematyki (pojedyncze zagadnienie, różne bloki tematyczne). Pełną listę ocenianych pozycji zawiera poniższe zestawienie.

**Wykres 29.** Preferowana forma podnoszenia kompetencji członków zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Kolejno pod względem wskazań popularne okazały się szkolenia składające się z różnych bloków tematycznych (46%), konferencje (32%) oraz szkolenia poruszające jeden temat. Najniższe wskazania (11%) uzyskały wizyty studyjne i coaching. Taka sama lista zawierająca wytypowane formy aktywności edukacyjnej została przedstawiona do oceny respondentom IDI. Ich zestawienie wraz z ocenami przyznanymi przez członków poszczególnych instytucji prezentuje Tabela 2. Celem uporządkowania prezentowanych wyników, zliczone zostały odpowiedzi twierdzące reprezentantów poszczególnych instytucji (maksymalnie 5). Porównanie ocen poszczególnych członków ZI/GR z ocenami przewodniczących ZI ujawnia bardzo duże rozbieżności w zakresie oceny przydatności poszczególnych form kształcenia w stosunku do wykonywanej pracy (analizowana jest kolejność wskazań, nie zaś udziały poszczególnych wskazań). Jedyne wyjątek stanowi superwizja. W dalszej części raportu zostanie zaprezentowana łączna informacja o poszczególnych formach podnoszenia kompetencji, w pierwszej kolejności przywołana zostanie ocena przewodniczących ZI, a w drugiej ocena członków ZI oraz GR.

Tabela 2. Preferowana forma podnoszenia kompetencji członków grup roboczych w ujęciu instytucji

FORMA / INSTYTUCJA	GKRPA	NGO	OPS	OŚWIATA	POLICJA	SĄDY	SŁUŻBA ZDROWIA	OGÓŁEM	OGÓŁEM W %
superwizja	5	2	5	5	5	4	1	27	77
konferencje	5	4	3	5	3	3	1	24	69
wizyty studyjne	3	4	3	4	4	3	2	23	66
szkolenia krótkie np. jednodniowe, 8-godzinne	3	3	2	4	2	3	4	21	60
szkolenia na jeden temat	0	4	2	2	2	4	2	16	46
coaching	2	0	2	3	4	3	1	15	43
szkolenia składające się z różnych bloków tematycznych	5	1	1	1	2	1	3	14	40
szkolenia dłuższe, co najmniej 16-godzinne	2	2	2	1	1	2	0	10	29
specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie	2	1	2	1	0	0	1	7	20

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IDI

## Superwizja

Zarówno przewodniczący ZI, jak i przedstawiciele instytucji wchodzących w skład ZI/GR wskazali, że **najbardziej pożądaną formą podnoszenia kompetencji jest superwizja**. Jeśli przyjrzeć się szczegółowo deklaracjom przewodniczących ZI (średnio 57% odpowiedzi twierdzących) można zauważyć, że dużo większe zainteresowanie taką formą występuje w gminach miejskich (70%) oraz miejsko-wiejskich (64%), a niższe w gminach wiejskich (52%). Z kolei, jeśli spojrzeć na zainteresowanie superwizjami z punktu widzenia wskaźnika względnego poziomu przemocy okazuje się, że potrzeba korzystania z tej metody podnoszenia kompetencji rośnie wraz ze wzrostem wskaźnika.

Superwizja była opisywana szerzej w poprzednim podrozdziale, między innymi w kontekście ograniczonego dostępu do niej dla Policji oraz przedstawicieli instytucji sądownictwa. Indywidualna ocena większości instytucji jednogłośnie (5/5) wskazuje na konieczność realizacji tego typu zajęć (z wyjątkiem przedstawicieli służby zdrowia (1/5) oraz NGO (2/5) – tutaj niski udział wskazań może wynikać z faktu popularności wykorzystywania superwizji w tym środowisku – w uczestnictwo w niej może wydawać się oczywiste). Poniżej prezentowane są typowe uzasadnienia respondentów dla uczestnictwa w superwizji.

[...] *chciałabym skorzystać, ale z profesjonalnej superwizji [...] wartościowe i ważne.*

[IDI, OPS]

[...] *chciałabym skorzystać, ale jako kuratorzy nie mamy superwizji [...] jestem otwarty, ale staramy się sobie radzić bez.*

[IDI, sądownictwo]

[...] *tak, jeśli to superwizor zewnętrzny.*

[IDI, NGO]

[...] *zdecydowanie jest potrzebna.*

[IDI, Policja]

[...] *chciałbym skorzystać [...] nie brałam nigdy udziału, nikt nigdy nie oceniał mojej pracy*

[IDI, GKRPA]

[...] *to najcenniejszy sposób weryfikacji mojej pracy [...] pozwala na weryfikację trafności moich myśli i działań.*

[IDI, oświata]

*Ostatnio zaczęli superwizję. Uważam, że to jest nieocenioną pomocą dla zespołu interdyscyplinarnego. Bo czasami, ktoś z zewnątrz, jakby świeżym okiem, i troszkę z dystansem może nam podpowiedzieć, co należy zrobić? Albo jeszcze, co tutaj zmienić? Poprawić? Czy idziemy w dobrym kierunku? Czy może jednak powinniśmy zmienić ten kierunek działań? Myślę, że praca superwizora byłaby bardzo pomocna. U nas się tak udało, że są na to pieniądze. I może nie mamy tak często, jak byśmy sobie tego życzyli, ale, no jest taka pomoc.*

[IDI, oświata]

## Szkolenia

Kolejna popularna forma podnoszenia kwalifikacji wskazywana przez przewodniczących ZI to szkolenia. Najwyższe zapotrzebowanie zgłaszano w stosunku do organizacji szkoleń krótkotrwałych – 57%, kolejne wskazania dotyczyły potrzeby przygotowywania szkoleń o szerokim zakresie poruszanej tematyki – 56%. Najniżej oceniono przydatność szkoleń na jeden temat – 30% oraz dłuższych niż 2 dni – 25%. Oceny przydatności szkoleń dokonane przez przewodniczących ZI różnią się w zależności od reprezentowanego typu gminy. Szkolenia (bez względu na czas trwania oraz złożoność tematyki) dużo częściej wskazywane były przez przewodniczących z gmin miejskich. Oceny były wyższe od wartości średniej o: 25 p.p. dla szkoleń dłuższych, 14 p.p. dla szkoleń krótszych, 10 p.p. dla szkoleń na jeden temat oraz 4 p.p. dla szkoleń z różnych bloków tematycznych. Wskaźnik względnego poziomu przemocy nie różnicował w sposób jednoznaczny ocen przewodniczących ZI.

Opinie wyrażane przez przedstawicieli poszczególnych instytucji zasiadających w ZI/GR były odmienne od tych prezentowanych przez przewodniczących ZI. Po pierwsze, pod względem przydatności wyżej od szkoleń sklasyfikowano takie formy podnoszenia kompetencji jak konferencje oraz wizyty studyjne (na drugim i trzecim



miejscu). Po drugie, respondenci wskazali, że oczekują raczej szkoleń krótkotrwałych skoncentrowanych na jednym temacie. Krótkotrwałe, monograficzne szkolenia częściej wskazywane były przez przedstawicieli NGO, sądownictwa, oświaty i służby zdrowia. Preferencja wynika stąd, że *szkolenia krótsze, jednodniowe, łatwo można pogodzić z obowiązkami zawodowymi* [IDI, sądownictwo], a także dlatego, że są mniej męczące (nurzące). Ponadto, szkolenia na jeden temat zazwyczaj dotyczą konkretnych zagadnień i wyczerpują temat. Wśród zwolenników szkoleń dłuższych, składających się z różnych bloków tematycznych byli przede wszystkim przedstawiciele GKRPA.

*Preferuję dłuższe szkolenia, ze względu na ich zawartość. Trudno jest w krótkim czasie zgłębić temat. Nie jestem zainteresowana podstawowym poziomem, tylko pogłębieniem tematu [...] Preferuję szkolenia dłuższe, metodą warsztatową, żeby można to było przepracować.*

[IDI, GKRPA]

Ponadto wskazywano, że dłuższe szkolenia mają charakter wyjazdowy, co pozwala na *oderwanie od rzeczywistości codziennej, skupienie się bardziej na przekazywanych treściach* [IDI, sądownictwo] oraz *stworzenie możliwości do wymiany poglądów* [IDI, OPS]. Niebagatelne znaczenie ma również aspekt integracji pomiędzy członkami ZI/GR oraz możliwość poznania nowych osób.

## Konferencje

Konferencje to popularna forma podnoszenia kompetencji, wskazana przez 32% respondentów. Najchętniej korzystają z niej przedstawiciele ZI z gmin miejskich (40%).

Z kolei przedstawiciele poszczególnych instytucji dużo częściej wskazywali na konferencje, stąd forma ta jest druga na liście. Przeszło połowa przedstawicieli wszystkich instytucji (z wyjątkiem służby zdrowia) wskazywała na zasadność korzystania z tego sposobu podnoszenia kompetencji (najwięcej zwolenników odnotowano wśród przedstawicieli oświaty, GKRPA oraz NGO). Wśród argumentów przemawiających za zasadnością uczestnictwa w konferencjach wskazywano możliwość zdobycia nowej wiedzy, poznania ciekawych osób oraz wymiany doświadczeń, a także zapoznania się z dobrymi praktykami innych instytucji. Negatywne wskazania odnosiły się do niskiej wartości merytorycznej konferencji i znikomych w stosunku do szkoleń walorów edukacyjnych.

*[...] brałam udział w wielu konferencjach, to wszystko zależy od prowadzących, czasami zdarza się górnolotne opowiadanie, a nie jest dopasowane do tego czym się zajmujemy.*

[IDI, OPS]

## Specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie

Specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie to również jedna z bardziej pożądaných form podnoszenia kompetencji, często wskazywana przez przewodniczących ZI (26%). Rozwiązanie to jest w szczególności dedykowane pracownikom pomocy społecznej. Tą formą edukacji najbardziej zainteresowani byli przewodniczący zespołów z gmin miejskich (40%) i miejsko-wiejskich (31%). Analizując sytuację z punktu widzenia wskaźnika względnego poziomu przemocy, można zauważyć, że wraz z jego spadkiem systematycznie rośnie zapotrzebowanie na podnoszenia kompetencji właśnie w takim schemacie.

Ocena tego sposobu podnoszenia kompetencji dokonana przez przedstawicieli poszczególnych instytucji zasiadający w ZI wyraźnie wskazuje na bardzo wąskie zastosowanie kursów w procesie pogłębiania wiedzy na temat przeciwdziałania przemocy. Jedynie przedstawiciele pomocy społecznej wskazali ją więcej niż raz (OPS oraz GKRPA 2/5), pozostali przedstawiciele jednokrotnie lub wcale. Pracownicy ośrodków pomocy społecznej, którzy byli zainteresowani specjalizacją, wskazywali, że:

*[...] bardzo mnie to interesuje, kiedyś chciałam się dostać, ale się nie dostałam na takie bezpłatne [...] Finanse mnie wystraszyły, ale gdybym miała możliwość to czemu nie [...] Na razie nie, bardziej by mnie interesowała specjalizacja robiona przez PARPA [...] Nie, na razie nie myślałam o tym, może w przyszłości.*

[IDI, OPS]

*Mogłabym skorzystać [...] Najpierw I stopień chciałam zrobić, ostatnio szukałam.*

[IDI, GKRPA]

## Wizyty studyjne

Wizyty studyjne to forma doceniana przez co dziesiątego przewodniczącego ZI (11%). Najczęściej wskazywali na tą metodę uzupełnienia kompetencji przewodniczący ZI w gmin miejsko-wiejskich (17%) oraz tych, dla których względny wskaźnik poziomu przemocy był wysoki (15%) lub bardzo wysoki (16%). W pozostałych przekrojach zainteresowanie wizytami studyjnymi plasowało się poniżej średniej.

W przypadku przedstawicieli instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR entuzjazm dla tej formy doszkalania się były dużo wyższy, niż w przypadku przewodniczących (udział pozytywnych wskazań wyniósł 66%, plasując tę formę na trzecim miejscu wśród wszystkich ocenianych). Najwyższe noty wizyty studyjne uzyskały wśród pracowników NGO, oświaty oraz Policji (4/5). Respondenci twierdzili, że wizyta studyjna może być ciekawą formą uczenia się od innych, a w szczególności takich, którzy dysponują pozytywnymi rozwiązaniami i doświadczeniami w danym obszarze.

*Lepiej uczyć się od specjalistów, jeżeli coś gdzieś dobrze działa to lepiej uczyć się od takich, a nie od <gorszych> .*

[IDI, OPS]

*Tak, bardzo fajna rzecz, byłam na takich wizytach, planujemy kolejne, podglądamy jak inni pracują, z drugiej strony mamy możliwość zobaczenia pewnych rzeczy od podszewki, pracownicy mają możliwość dotknięcia tego bezpośrednio i poznać czasem ciemną stronę.*

[IDI, GKRPA]

## Coaching

Ostatnia forma podnoszenia kompetencji, oceniona przez przewodniczących ZI na tym samym poziomie co wizyty studyjne to coaching (11%). Najwyższe wskazania na coaching występowały wśród gmin miejskich (20%), podczas gdy w pozostałych typach gmin plasowały się w okolicach wartości średniej.

Dużo wyższe uznanie dla metody i tym samym oczekiwania co do jej przydatności mają przedstawiciele instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR, w szczególności Policja (4/5) oraz oświata i sądownictwo (3/5). W przypadku pozostałych reprezentantów pozytywne oceny był stosunkowo rzadkie.

*Coaching to dobra okazja do sprawdzenia, czy to co się robi jest <trafne i zgodne>. Zwiększa poczucie bezpieczeństwa i własnych kompetencji – powoduje <dowartościowanie się>.*

[IDI, oświata]

### **Podsumowując:**

- **przewodniczący ZI wskazali, że spośród zaproponowanych form szkoleniowych dedykowanych podnoszeniu kompetencji wśród członków zespołów, w pierwszej kolejności powinny być wdrażane superwizje oraz krótkie szkolenia (jednodniowe, 8-godzinne), kolejno szkolenia składające się z różnych bloków tematycznych oraz konferencje**
- **członkowie ZI i GR również wskazali na superwizję jako najbardziej pożądaną formę szkolenia**

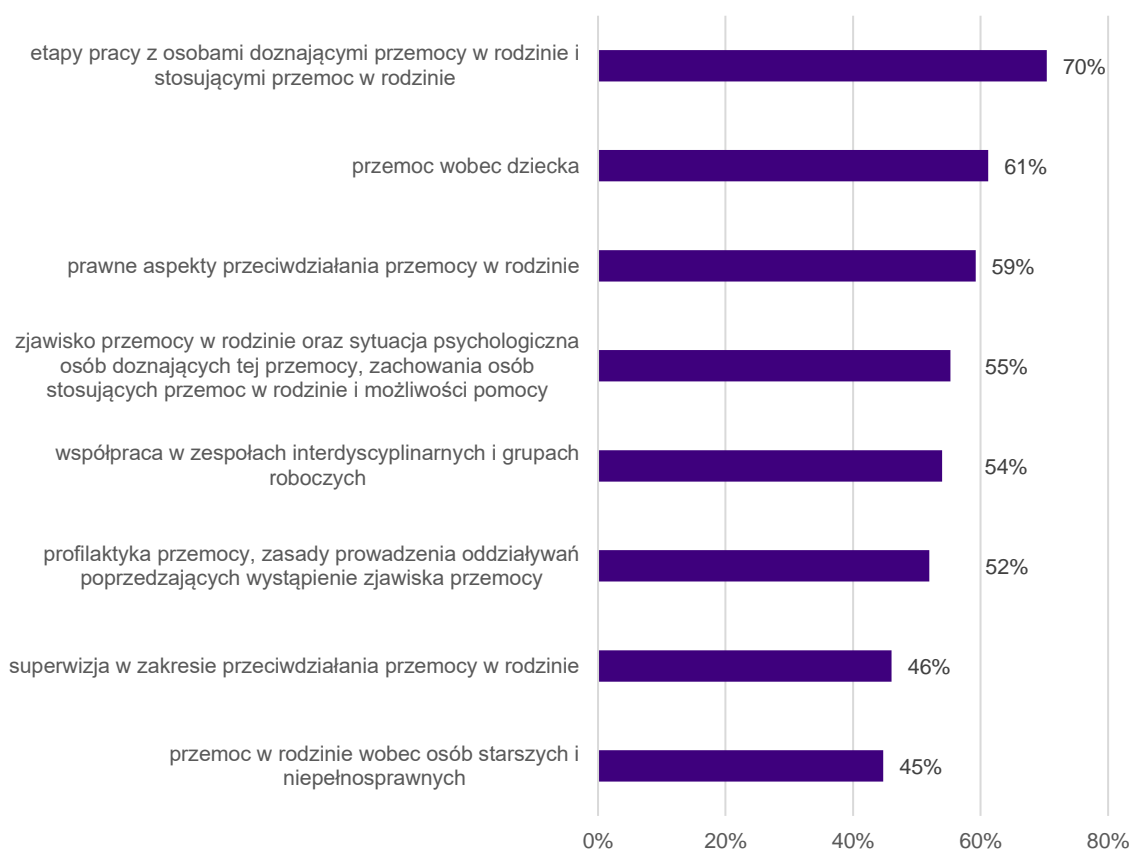
## Zapotrzebowanie na podnoszenie kompetencji przez członków ZI oraz GR

Obok zagadnienia związanego z oceną przydatności form prowadzenia zajęć w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie, w ramach badania analizie poddane zostały kwestie przemocy ujęte w bloki tematyczne. Łącznie zaproponowano do oceny 8 grup zagadnień. Podobnie jak w przypadku form podnoszenia kompetencji, na ich temat wypowiedzieli się zarówno przewodniczący ZI, jak i poszczególni członkowie ZI/GR. Schemat zestawień oraz analiza są analogiczne w stosunku do części badania dotyczącej form podnoszenia kompetencji. Podobnie jak w przypadku sposobów podnoszenia kompetencji, pomiędzy poszczególnymi grupami wytypowanymi do wyrażenia opinii występuje duża rozbieżność ocen.

Najwyżej oceniane przez przewodniczących ZI zagadnienia szkoleniowe dotyczą etapów pracy z osobami doznającymi przemocy w rodzinie i stosującymi przemoc w rodzinie (70%), przemocy wobec dziecka (61%) oraz prawnych aspektów przeciwdziałania przemocy w rodzinie (59%).

Pełną listę ocenianych tematów zawiera poniższe zestawienie.

**Wykres 30.** Tematyka jakiej powinny dotyczyć szkolenia prowadzone w zakresie podnoszenia kompetencji członków zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

Z kolei reprezentanci instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR najwyżej oceniają bloki zagadnień szkoleniowych, wśród których znajdują się takie jak przemoc wobec dziecka, superwizja w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz profilaktyka przemocy – zasady prowadzenia oddziaływań poprzedzających wystąpienie zjawiska przemocy. Potencjalny udział w szkoleniach dotyczących tych zakresów wskazali niemal wszyscy biorący udział w wywiadach indywidualnych (IDI). Zestawienie z ocenami członków poszczególnych instytucji zawiera Tabela 3.

Prezentacja zagadnień szkoleniowych dokonana będzie w porządku ocen przewodniczących ZI.

**Tabela 3.** Tematyka w jakiej powinno być prowadzone podnoszenie kompetencji członków zespołów interdyscyplinarnych / grup roboczych w ujęciu instytucji

FORMA / INSTYTUCJA	GKRPA	NGO	OPS	OŚWIATA	POLICJA	SĄDY	SŁUŻBA ZDROWIA	OGÓŁEM	OGÓŁEM W %
przemoc wobec dziecka	4	5	4	5	5	5	5	33	94
superwizja w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie	5	4	5	5	5	5	3	32	91
profilaktyka przemocy, zasady prowadzenia oddziaływań poprzedzających wystąpienie zjawiska przemocy	4	3	5	5	4	5	5	31	89
prawne aspekty przeciwdziałania przemocy	5	5	5	4	5	3	4	31	89
zjawisko przemocy w rodzinie oraz sytuacja psychologiczna osób doznających tej przemocy, zachowania osób stosujących przemoc w rodzinie i możliwości pomocy	3	1	5	4	5	3	4	25	71
przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych	4	4	5	2	2	4	4	25	71
etapy pracy z osobami doznającymi przemocy w rodzinie i stosującymi przemoc w rodzinie	4	1	3	4	3	4	1	20	57
współpraca w zespołach interdyscyplinarnych i grupach roboczych	3	1	2	2	2	3	3	16	46

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IDI

## Etapy pracy z osobami doznającymi przemocy w rodzinie i stosującymi przemoc w rodzinie

W zakresie faktycznej przydatności szkoleń w pracy zespołów, na pierwszym miejscu przewodniczący ZI wskazali szkolenie pn. *Etapy pracy z osobami doznającymi przemocy w rodzinie i stosującymi przemoc w rodzinie* (71%). Oceny przewodniczących ZI różnią się w poszczególnych typach gmin – najwyższe zapotrzebowanie na to szkolenie zgłaszali przedstawiciele gmin miejskich (90%), a najniższe przedstawiciele gmin miejsko-wiejskich (62%).

Przedstawiciele instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR ocenili wartość tego samego szkolenia względnie nisko. Przeszło połowa przedstawicieli wszystkich instytucji wskazała na to szkolenie z wyjątkiem NGO oraz służby zdrowia (1/5). Ci, którzy nie wyrażali nim zainteresowania, wskazywali, że uczestniczyli w tego rodzaju szkoleniu oraz bardzo dobrze znają zagadnienia z nim związane. Z kolei te osoby, które wyraziły chęć uczestnictwa w szkoleniu, twierdziły, że pomogłoby im usystematyzować wiedzę oraz może być pomocne ze względu na zakres wykonywanych zadań.

### Przemoc wobec dziecka

Drugie szkolenie cieszące się dobrą opinią wśród przewodniczących ZI dotyczy zagadnień związanych z przemocą wobec dziecka (62%). Tym razem wysoka ocena była zbieżna ze wskazaniami dokonanymi przez reprezentantów pozostałych instytucji pracujących w ZI/GR – szkolenie znalazło się na pierwszym miejscu listy. Gminy szczególnie zainteresowane tą tematyką, to gminy miejskie (70%), najmniej zainteresowane okazały się gminy miejsko-wiejskie (52%).

Reprezentanci poszczególnych instytucji również zgodnie wskazywali na konieczność realizacji szkoleń odnoszących się do tego zagadnienia.

*[...] jest to bardzo trudny temat [...], a w dzisiejszych czasach jest to coraz bardziej potrzebne.*

[IDI, OPS]

Zainteresowanie zagadnieniem wynikać może również stąd, że praca z dzieckiem znacząco różni się od pracy z osobą dorosłą, z którą respondenci mają większe doświadczenie, a którego nie można wprost przekładać na dzieci.

*Pracuję z osobami dorosłymi, a z dziećmi rzadziej, ale każdy pracownik powinien mieć wiedzę na ten temat.*

[IDI, NGO]

*Wskazane [uczestniczenie w szkoleniu], nie pracujemy z dziećmi, ale przydałoby się w naszej pracy.*

[IDI, Policja]

Dla niektórych informacje zdobyte w trakcie szkolenia mogą stanowić podstawę weryfikacji słuszności (poprawności) dotychczasowego postępowania.

*Chciałbym uzyskać wiedzę, pozwalającą na weryfikację, czy zjawiska, które interpretuję jako znamiona przemocy, istotnie mogą być wskaźnikami przemocy domowej. Chciałaby uzyskać potwierdzenie, że podążam dobrym tropem w swojej pracy.*

[IDI, oświata]

Wśród zagadnień dotyczących przemocy wobec dzieci zdarzyło się dwukrotnie, że respondenci doprecyzowali zakres tematyki zgłaszając potrzebę realizacji szkoleń z zakresu przemocy seksualnej wobec dzieci.

*Byłam na wielu szkoleniach w tym temacie, jednak interesuje mnie temat przemocy seksualnej wobec dzieci, aby zwiększyć wyczucie na krzywdę dziecka [...] Ten temat szczególnie mnie interesuje, przemoc seksualna – trudny temat do diagnozowania, to temat który w ostatnim czasie się coraz częściej pojawia.*

[IDI, sądownictwo]

## Prawne aspekty przeciwdziałania przemocy

Trzecie w kolejności zagadnienie w szczególności interesujące dla przewodniczących ZI dotyczy prawnych aspektów przeciwdziałania przemocy (59%). Podobnie jak w przypadku pozostałych szkoleń dużo wyższy poziom zainteresowania przejawiali przedstawiciele ZI z gmin miejskich (80%) oraz miejsko-wiejskich (67%), a niższy z gmin wiejskich (54%).

Ocena pozostałych członków ZI/GR była zbliżona – szkolenie cieszyło się wysokim zainteresowaniem. Najniższy udział głosów wskazujących, że warto wziąć w nim udział, pochodził ze środowiska sędziowskiego (3/5). Wśród powodów uzasadniających uczestnictwo w tego rodzaju szkoleniu najczęściej pojawiały się takie argumenty jak częste zmiany przepisów oraz trudności w interpretacji prawa.

*Prawo cały czas się zmienia, warto być cały czas na bieżąco.*

[IDI, NGO]

*Mieliśmy takie szkolenia, ale prawo szybko się zmienia, takich rzeczy nigdy za mało.*

[IDI, OPS]

*Przepisy nie są tak napisane, żeby każdy wiedział jak co ma być. Co prawnik to inna interpretacja.*

[IDI, OPS]

Pojedynczy respondenci negatywnie nastawieni do tego rodzaju szkoleń zwracali uwagę na trudności w stosowaniu istniejących rozwiązań prawnych.

*Prawo a praktyka to dwie różne rzeczy.*

[IDI, sądownictwo]

## Zjawisko przemocy w rodzinie oraz sytuacja psychologiczna osób doznających tej przemocy, zachowania osób stosujących przemoc w rodzinie i możliwości pomocy

Czwarty pod względem popularności temat szkoleń preferowany przez przewodniczących ZI dotyczy zjawiska przemocy w rodzinie oraz sytuacji psychologicznej osób doznających tej przemocy, zachowania osób stosujących przemoc w rodzinie i możliwości pomocy (55% pozytywnych wskazań). W odróżnieniu od pozostałych szkoleń najwięcej zwolenników tematyka ta zyskiwała wśród przedstawicieli ZI z gmin o charakterze wiejskim (58%), podczas gdy w pozostałych gminach (miejskich i miejsko-wiejskich) wskazania wynosiły 50%.

Przedstawiciele instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR przydatność szkolenia w wykonywanej pracy ocenili na poziomie przeciętnym (71% pozytywnych opinii). Niemal we wszystkich grupach wskazania dotyczące konieczności realizowania szkoleń w tym zakresie przekroczyły połowę (z wyjątkiem NGO – 1/5). Aż 100% przedstawicieli Policji oraz OPS wskazało na zasadność podejmowania tego typu szkoleń. Respondenci zwracali uwagę, że brakuje im wskazówek, jak z psychologicznego punktu widzenia rozumieć zarówno sprawców, jak i ofiary przemocy, a także jak pracować z osobami uwikłanymi w przemoc. Ponadto wskazywano, że psychologiczny aspekt wydaje się istotny w rozumieniu indywidualnych przypadków, z których każdy jest inny i wymaga innego działania. Pojawiły się też opinie sugerujące, że szkolenie takie powinno być obowiązkowe dla wszystkich i realizowane regularnie.

*To cyklicznie nawet doświadczony pracownik socjalny powinien sobie odświeżać.*

[IDI, GKRPA]

## Współpraca w zespołach interdyscyplinarnych i grupach roboczych

Zainteresowanie szkoleniem o nazwie *Współpraca w zespołach interdyscyplinarnych i grupach roboczych* wykazało 54% przewodniczących ZI. Wysokie zainteresowanie tematyka ta budzi wśród przedstawicieli ZI z gmin miejskich (80%).

Z kolei reprezentanci pozostałych instytucji przydatność szkolenia oceniali nisko, przyznając mu ostatnie miejsce na liście (46%) –. Najsurowsze oceny prezentowali przedstawiciele NGO (1/5) oraz OPS, Policji i oświaty (2/5). Negatywne opinie wiązały się z tym, że:

*[...] mieliśmy już takie szkolenia, niewiele wniosły w nasze życie.*

[IDI, OPS]

*[...] nie mamy takiej potrzeby, mamy to wypracowane.*

[IDI, OPS]

*[...] u nas współpraca dobrze funkcjonuje.*

[IDI, OPS, Policja]



Osoby dostrzegające sens organizacji szkolenia w tym obszarze wskazywały, że:

*[...] u nas współpraca dobrze funkcjonuje, ale to nie znaczy, że nie może być lepiej.*

[IDI, Policja]

Ciągły proces polepszania współpracy między członkami zespołów to najczęstszy argument przemawiający za realizacją szkolenia.

## Profilaktyka przemocy, zasady prowadzenia oddziaływań poprzedzających wystąpienie zjawiska przemocy

Kolejny temat szkoleń wskazywany przez przewodniczących ZI dotyczy profilaktyki przemocy, zasad prowadzenia oddziaływań poprzedzających wystąpienie zjawiska przemocy (59%). W tym przypadku rodzaj gminy, jaką reprezentował przewodniczący, nie różnicował zainteresowania tym szkoleniem, przez wszystkich ocenionym jako mało interesujące (szkolenie uplasowało się na trzecim miejscu od końca listy). I w tym przypadku wyraźnie dostrzega się, że opinie przewodniczących i pozostałych członków ZI i GR co do oceny przydatności szkoleń diametralnie się różnią. Wśród członków ZI i GR szkolenia cieszyło się wysokim zainteresowaniem (najmniejszym wśród reprezentantów NGO 3/5). Opowiadając się za koniecznością realizacji tej tematyki szkolenia, wskazywano, że profilaktyka jest najważniejsza i w obszarze przemocy jest całkowicie pomijana.

*Zawsze profilaktyka jest lepsza niż potem leczenie, do im większej liczby osób byśmy dotarli to może mniej by tej przemocy było.*

[IDI, OPS]

Respondenci podkreślali, że w pracy z rodziną ważne jest uwrażliwianie, na co należy zwrócić uwagę by możliwie wcześnie uchwycić zjawisko przemocy.

## Superwizja w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie

Przedostatni wskazywany przez przewodniczących ZI temat szkoleń dotyczy Superwizji w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie (46%). Dużo wyższe zainteresowanie tematyka ta budzi wśród przedstawicieli ZI z gmin miejskich (60%) i miejsko-wiejskich (50%), najniższe wśród przedstawicieli gmin wiejskich (43%). Wraz ze spadkiem poziomu przemocy w gminie mierzonym wskaźnikiem względnego poziomu przemocy zainteresowanie tą tematyką maleje.

Ocena przedstawicieli instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR i tym razem była diametralnie różna – temat ten wskazany był jako jeden z najważniejszych (pozycja druga od góry). Wątek superwizji wzmiankowany był już

w rozdziale dotyczącym potrzeb szkoleniowych dwukrotnie. Przy okazji dyskusji o superwizji w kontekście potrzeb szkoleniowych pojawiły się zastrzeżenia dotyczące sposobu jej prowadzenia.

*Tak, mamy superwizję, ale raz w roku i nie jest prowadzona profesjonalnie.*

[IDI, OPS]

*Superwizja jak najbardziej, ale zależy od prowadzącego.*

[IDI, OPS]

*To zależy, jak szeroko byłoby rozwinięte to szkolenie, jak ta superwizja ma być prowadzona, kto prowadzi, czy jest to szkolenie dla superwizorów, czy osób, które chciałyby uczestniczyć w superwizji.*

[IDI, NGO]

Zebrany materiał wskazuje, że w środowisku ZI i GR istnieje silna potrzeba realizacji tego rodzaju szkoleń. Osoby, które miały doświadczenie superwizji są jej wielkimi entuzjastami i chciałyby uczestniczyć w tego typu zajęciach regularnie.

## Przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych

Tematyka szkoleń podnoszących kwalifikacje, oceniona przez przewodniczących ZI jako najmniej przydatna przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych (45%). Spośród wszystkich przewodniczących, ci reprezentujący gminy miejskie wskazywali na tę formę najczęściej (70%), podczas gdy przedstawiciele gmin miejsko-wiejskich najrzadziej (33%). Wraz ze spadkiem poziomu przemocy w gminie mierzonym wskaźnikiem względnego poziomu przemocy zainteresowanie tą tematyką maleje.

Ocena przedstawicieli instytucji oddelegowanych do pracy w ZI/GR była zbliżona do oceny przewodniczących ZI – zagadnienie to uplasowało się na trzecim od końca miejscu, na czym w największej mierze zaważyły niskie oceny przedstawicieli oświaty oraz Policji (2/5). Policjanci wskazywali, że zazwyczaj nie mają takich przypadków, stąd nie ma potrzeby szkolenia się w tym obszarze. Z kolei przedstawiciele oświaty twierdzili, że ten obszar pracy pomocowej ich nie dotyczy. Podkreślali, że w zespołach, w których pracują, takie przypadki się nie zdarzały i swoją energię wolą skoncentrować na poszerzaniu wiedzy w zakresie pomocy dzieciom. Osoby, które wskazały na chęć uczestnictwa w tego rodzaju szkoleniach, mówiły, że obszar ten jest im całkowicie niezny, a problemy z doświadczaniem przemocy przez osoby starsze, czy niepełnosprawne będzie coraz częstszy i chcieliby być przygotowani na taką ewentualność.

*To ciekawy temat i takie szkolenie mogłoby być potrzebne, bo do tego typu zjawiska dochodzi coraz częściej.*

[IDI, OPS]

*To jest temat, który ostatnio zaczął się pojawiać, wcześniej był pomijany, zaczęliśmy się tym tematem zajmować oficjalnie.*

[IDI, sądownictwo]

*Jeszcze nigdy nie mieliśmy takiego szkolenia, a takie sytuacje występują coraz częściej.*

[IDI, NGO]

Tytułem uzupełnienia podrozdziału warto dodać, że wśród wskazań reprezentantów poszczególnych instytucji znalazły się zagadnienia szkoleniowe niewymienione w zaproponowanych narzędziach badawczych. Wśród tematów wskazywanych spontanicznie przez uczestników badania znalazły się takie jak:

- ➔ **cyberprzemoc** – analizowana przede wszystkim w kontekście zmiany sposobu organizacji pracy i nauki w wyniku pandemii COVID-19 oraz pojawiających się coraz częściej informacji, że dotyka dzieci na niespotykaną dotychczas skalę;
- ➔ **przemoc psychiczna** – wskazywana przede wszystkim ze względu na trudność w identyfikacji oraz dokumentacji, podczas gdy staje się ona coraz powszechniejszym problemem;
- ➔ **agresywny sprawca** – wskazanie na realizację tego typu szkolenia wynika przede wszystkim z bezradności, jakiej doświadczają niosący pomoc wobec postawy sprawcy przemocy;
- ➔ **zaburzenia psychiczne** – propozycja jest związana z koniecznością nabycia wiedzy dotyczącej właściwego postępowania wobec takiej osoby.

— [respondent] [...] *Rzecz, która wyłynęła na przykład w ostatnim czasie, też spotykamy się z problemem, nie wiem czy nie wkraczam już w jakąś inny obszar, ale związaną na przykład z osobami, które do nas trafiają, a które są chore psychicznie. I to jest bardzo poważny problem, który czasami nie wiadomo, jak ugryźć. I tutaj być może jakieś szkolenia z tego. [...] mieliśmy superwizję i też pani superwizor też podpowiedziała takie rozwiązanie, żeby zaprosić po prostu lekarza, który prowadzi tą osobę na zespół. Psychiatrę na przykład.*

— [respondent] *Szczerze mówiąc pan doktor zrobił nam świetne szkolenie, powiedziałabym tak. Opowiadając po prostu o tym konkretnym przykładzie. I to było po prostu rewelacyjne. Kompletnie inaczej spojrzeliśmy też na tą rodzinę, na ten problem. I to naprawdę był strzał w dziesiątkę.*

[IDI, sądownictwo]

#### **Podsumowując:**

- **najwyżej oceniane przez przewodniczących ZI zagadnienia szkoleniowe to: etapy pracy z osobami doznającymi przemocy w rodzinie i stosującymi przemoc w rodzinie, przemoc wobec dziecka, prawne aspekty przeciwdziałania przemocy w rodzinie**
- **członkowie ZR i GR najwyżej ocenili zagadnienia szkoleniowe związane z tematyką: przemoc wobec dziecka, superwizja w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie, profilaktyka przemocy, zasady prowadzenia oddziaływań poprzedzających wystąpienie zjawiska przemocy**

## V. WPŁYW PANDEMII COVID-19 NA ZJAWISKO PRZEMOCY W RODZINIE

Pandemia COVID-19 i związane z nią tzw. lockdowny, nauka zdalna dzieci i praca zdalna rodziców okazały się stanowić nowe wyzwanie dla całego społeczeństwa. Również instytucje publiczne zmieniły swój sposób funkcjonowania, co spowodowało, że obywatele mieli ograniczony dostęp do niektórych usług publicznych. Dlatego, w badaniu poruszony został wątek pandemii i jej wpływ na zjawisko przemocy w rodzinie.

W badaniu jakościowym większość respondentów stwierdziła, że pandemia miała wpływ na zjawisko przemocy domowej. Aż 27 na 35 respondentów stwierdziło, że w tym okresie, a także po lockdownach to negatywne zjawisko się nasiliło. Niektórzy respondenci zwrócili uwagę na większą ilość zakładanych Niebieskich Kart.

*Oczywiście, wpłynęła i to znacznie. Ja jako kurator mam takie przypadki, gdzie byłem na wywiadach zleconych przez sąd i ta przemoc zaczęła występować bądź nasiliła się właśnie w okresie pandemii. I to było stricte w okresie wzmoczonego reżimu, gdzie osoby nie mogły wychodzić, za wyjątkiem kilku sytuacji, do lekarza, do sklepu i tak dalej, dzieci miały nauczanie zdalne, rodzice też zdalnie pracowali. To rodziło konflikty. Ludzie byli nieprzygotowani do tego, żeby spędzać ze sobą 24 godziny na dobę. Uważam, że nasiliło zjawiska konfliktu i przemocy psychicznej i fizycznej.*

[IDI, sądownictwo]

*Myślę, że tak. Też to troszkę widziałyśmy w momencie nie samego czasu trwania pandemii, ale właśnie takich dwóch, trzech miesięcy po złuzowaniu tych obostrzeń.*

[IDI, NGO]

**Wśród przyczyn, jakie wpłynęły na nasilenie zjawiska przemocy i zwiększonej ilości wszczynanych procedur Niebieskich Kart, respondenci wskazali: izolację, frustrację, zamknięcie, wspólne przebywanie 24 godziny na dobę członków rodziny, trudne warunki mieszkaniowe i kumulację członków rodziny w małym mieszkaniu, utratę pracy, napiętą atmosferę.**

Podczas rozmów indywidualnych poruszono kwestię dotyczącą wzrostu przemocy wobec dzieci w czasie pandemii. Rozmówcy kilkakrotnie wskazali na pogorszenie się sytuacji małoletnich w tym okresie. Zwracano uwagę na wzrost przemocy wobec nich, ale także na trudności z poradzeniem sobie z izolacją i nauką zdalną. Zauważono wzmożony ruch w szkolnych gabinetach psychologicznych i pedagogicznych. Jedna z rozmówczyń poinformowała, iż dzieci skarżą się szkolnej pielęgniarce, że rodzice się kłócą, są krzyki. Odnotowano również wzrost przemocy wirtualnej dzieci w stosunku do innych dzieci.

*W bieżącym roku szkolnym i w ubiegłym nie założyliśmy Niebieskich Kart, ale możemy się tylko domyślać po zachowaniu dzieci, że [pandemia] wpłynęła [na poziom przemocy]. Bardzo wpłynęła. My badamy teraz, co wpłynęło bardziej, czy izolacja, czy faktycznie to, że w domu się dzieje tak źle? Ponieważ dzieci nam się sypią. Tak jak mówię, gabinet jest cały czas po prostu w ruchu. I psychologiczny, i pedagogiczny. Coraz więcej dzieci odsyłamy, żeby rodzice szukali pomocy na zewnątrz. Wtedy, kiedy jeszcze rodzic jest z nami i szuka pomocy dla dziecka to jesteśmy spokojni. Ale wówczas, kiedy mam taką sytuację, jak opowiadałam wcześniej, że rodzic zabrania mi kontaktu z dzieckiem, ponieważ ma obawy, że coś wyjdzie na światło dzienne, to wtedy już jestem bardzo niespokojna.*

[IDI, Oświata]

*Niestety statystyki mówią, że jednak pandemia wpłynęła na przemoc w rodzinie. Więcej zgłoszeń przemocy jest niestety wobec dzieci. Pewnie spowodowane to było tym, że dzieci uczyły się zdalnie w domu. Jakby, no cóż, były pod ręką. Pewnie nie każdy był w stanie wytrzymać pewne napięcia domowe. No ale też przyczynami jest na pewno kryzys osób, które utraciły pracę w czasie pandemii. Wymorzyły się też uzależnienia, picie alkoholu, czyli może nuda, może właśnie brak zajęcia, możliwości wyjścia na zewnątrz. No to wszystko wpłynęło pewnie na pogorszenie się tego stanu w Polsce.*

[IDI, Oświata]

Warto zauważyć, że spośród wszystkich respondentów, jedynie 5 przedstawicieli pomocy społecznej oraz 1 przedstawiciel policji, nie zauważyli zmian we wzroście zjawiska przemocy w kontekście pandemii. Nie zauważyli, aby w okresie tym nastąpiły jakieś zmiany. Wyjaśnieniem tej sytuacji może być sygnalizowane już zjawisko ograniczonego dostępu do publicznych służb w okresie pandemii i zmiany funkcjonowania tych instytucji. Ze względu na fakt, że wzmiankowane służby (OPS, Policja) zajmują się zjawiskiem przemocy, gdy zostanie ona zgłoszona, co zazwyczaj wiąże się z założeniem Niebieskiej Karty, brak uruchomienia procedury może być odczytywany jako zmniejszenie występowania zjawiska. **Zebraane w badaniu opinie sugerują, że w okresie pandemii nastąpiło wzmocnienie zjawiska, ale też większe zamknięcie go w czterech ścianach domów.**

*Ja tego nie zauważam, ja nie zauważam wzrostu ilości osób, z którymi mam kontakt, ilości osób doznających przemocy, czy też osób stosujących przemoc. Jedno zauważam, że klientów jest więcej, niekoniecznie z przemocy, ale ogólnie jest więcej klientów. I to też omawialiśmy nawet na zespole którymś, że właśnie ludzie zauważają, że jest duże zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną.*

[IDI, OPS]

*W naszym przypadku okazuje się, że ta pandemia jakoś, wpłynęła pozytywnie w tym sensie, że tych kart mamy mniej. [...] myśleliśmy, że w momencie, kiedy wszystko będzie zamknięte, znowu będzie tego więcej, a się okazało że w naszym przypadku tego nie widać.*

[IDI, OPS]

W trakcie realizacji badania zapytano również respondentów o wpływ pandemii na wykrywalność zjawiska przemocy w rodzinie. Tutaj odpowiedzi były bardzo podzielone. Praktycznie tyle samo padło stwierdzeń w zakresie: wykrywalność zjawiska spadła, pandemia nie miała znaczenia, trudno określić wpływ pandemii. W dwóch przypadkach respondenci twierdzili, że wykrywalność wzrosła.

*Wykrywalność mogła się zmieć bo, nie było dostępu do innych instytucji, gdzie normalnie dzieci czy osoby szły do pracy, miały naturalny kontakt z innymi osobami. A jak ktoś siedział rok czasu w domu na zdalnej pracy, to nie miał tego kontaktu, więc wykrywalność się mogła zmienić.*

[IDI, OPS]

*Ciężko mi powiedzieć, my się jednak opieramy na zasadach zgłaszania pewnych rzeczy, jak ktoś zasygnalizuje problem i jest interwencja czy MOPS-u, czy policji, czy też szkoły – no to tak.*

[IDI, GKRA]

**Podsumowując:**

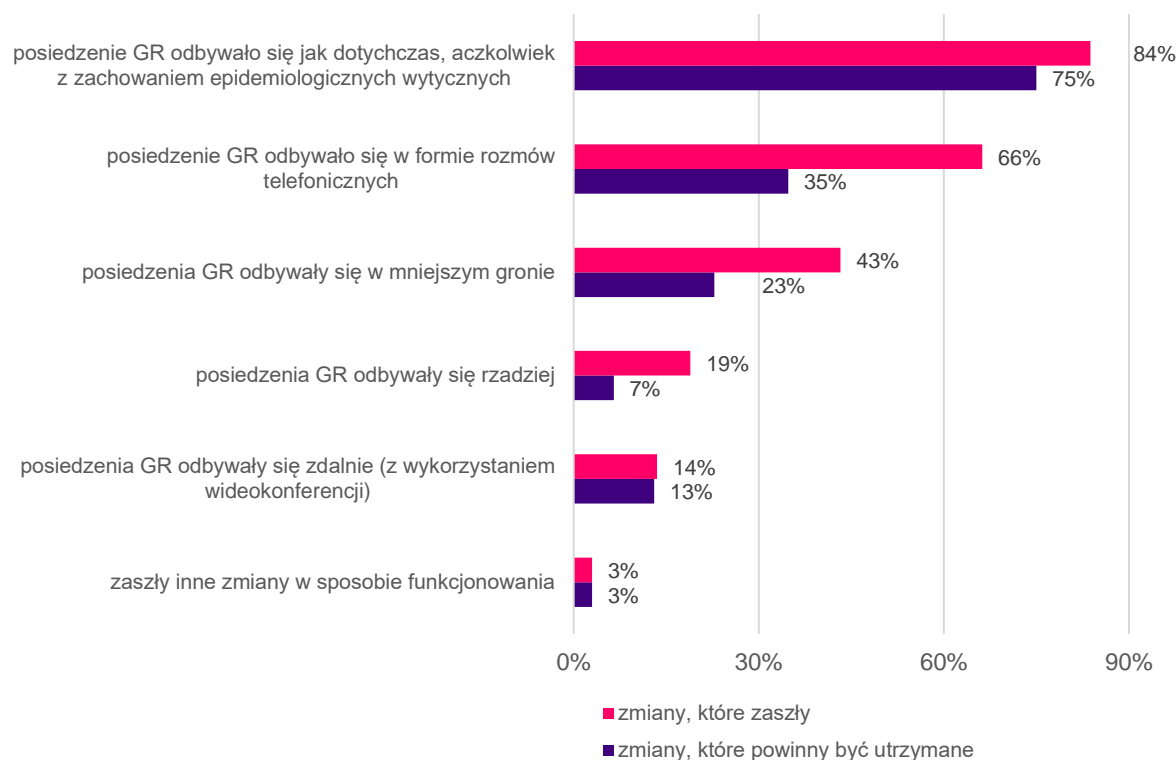
- **w okresie pandemii nastąpiło wzmożenie zjawiska przemocy w rodzinie**
- **wśród przyczyn, jakie do tego doprowadziły, wskazano: izolację, frustrację, zamknięcie, trudne warunki mieszkaniowe i przebywanie wszystkich członków rodziny w małym mieszkaniu, utratę pracy, napiętą atmosferę**

## **Sposób funkcjonowania Zespołów Interdyscyplinarnych i Grup Roboczych w trakcie pandemii**

Jak wynika z przeprowadzonej ankiety CAWI, pandemia COVID–19 wpłynęła na sposób funkcjonowania zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych. Aż 84% respondentów wskazało, iż posiedzenia grup roboczych odbywały się jak dotychczas, aczkolwiek z zachowaniem epidemiologicznych wytycznych. Kolejnym najczęstszym wskazaniem (66%) była odpowiedź, że posiedzenia GR odbywały się w ramach rozmów telefonicznych, a trzecie pod względem liczby wskazań (43%) mówiło, że posiedzenia odbywały się w mniejszym gronie.

W rzeczonym okresie spośród wszystkich typów gmin pracę grup roboczych realizowaną w mniejszym gronie najrzadziej wybierały gminy wiejskie (37%). Najczęściej rozwiązanie takie stosowały gminy miejsko-wiejskie (56%). Posiedzenia GR toczące się ramach rozmów telefonicznych najczęściej odbywały się w gminach miejsko-wiejskich 76%, a najrzadziej w gminach wiejskich 60%.

Ponadto posiedzenia GR w formie zdalnej najczęściej odbywały się tam, gdzie występuje niski poziom wskaźnika względnego poziomu przemocy (24%), natomiast najrzadziej tam, gdzie jest on bardzo wysoki (3%). Respondenci wskazywali również, że forma spotkań była modyfikowana w zależności od aktualnej sytuacji epidemiologicznej.

**Wykres 31.** Zmiany sposobu funkcjonowania grup roboczych podczas pandemii COVID-19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiety CAWI

W trakcie realizacji badania respondentów poproszono o wyrażenie opinii na temat tego, czy któreś z rozwiązań wprowadzonych w wyniku pandemii powinno na stałe zostać wdrożone do sposobu funkcjonowania grup roboczych. Ankietowani nie wyrazili znaczącego poparcia dla zastosowanych tymczasowych rozwiązań. Jedynie tam, gdzie wprowadzono spotkania w formie wideokonferencji, wskazano, że zmiany te powinny zostać utrzymane.

Ponadto, 75% respondentów odpowiedziało, że posiedzenia powinny odbywać się z zachowaniem epidemiologicznych wytycznych, pamiętać jednak należy, że w trakcie realizacji badania pandemia cały czas trwała, a wraz z nią zalecenia sanitarne i obostrzenia.

**Podczas wywiadów grupowych FGI z przedstawicielami OPS pojawiły się głosy informujące, że w czasie pandemii częściowo komunikacja zespołów i grup odbywała się przy pomocy łączny telefonicznych.** Taka forma pracy mogłaby tylko w pewnej części funkcjonować na stałe po pandemii, ale nie mogłaby zastępować formy kontaktu bezpośredniego. Podkreślono wagę kontaktu osobistego oraz większą efektywność spotkań na żywo. Wykluczono natomiast możliwość pracy za pomocą telekonferencji. Główny powód stanowią ograniczenia techniczne, zarówno osób objętych procedurą Niebieskich Kart, jak i brak możliwości podłączenia do wideokonferencji przedstawicieli niektórych instytucji, np. służby zdrowia czy Policji. Zwrócono również uwagę na zmniejszony komfort stron (ofiary i sprawcy) podczas rozmowy osób współpracujących z zespołem interdyscyplinarnym czy grupą roboczą.

Rozmówcy podczas wywiadów indywidualnych zwracali uwagę, że w trakcie pandemii zdarzały się pojedyncze sytuacje odwoływania spotkań GR. Pozostałe spotkania przebiegały zgodnie z wymogami epidemiologicznymi,

przez telefon lub za pomocą wideokonferencji. Część respondentów wskazała, że mimo powrotu do tradycyjnych form pracy, postanowiono nie wycofywać się z kontaktu telefonicznego jako jednej z przyjętych metod pracy. Najczęściej służy ona do szybkiej wymiany informacji między członkami grupy roboczej. Warto również zaznaczyć, że w trakcie lockdownów pracownicy socjalni nie jeździli w teren, jednak policjanci pracowali w normalnym trybie również terenie.

Pozostałe zmiany sposobu pracy, jakie zostały odnotowane przez respondentów w związku z pandemią, to: ograniczenie kontaktów bezpośrednich, praca zdalna zespołów, zdalny monitoring sytuacji rodzin oraz zdalna wymiana informacji pomiędzy członkami, telefoniczny kontakt ze stronami,

*Grupy się odbywały zdalnie, nie wzywaaliśmy ludzi, nie zapraszaaliśmy, były to rozmowy telefoniczne [...] W związku z czym myśmy nie mieli możliwości zaobserwowania tych ludzi, nie wiedzieliśmy, czy w tym czasie nie ma sprawcy, kiedy ofiara rozmawia z nami, czy nie mogliśmy tych ludzi wezwać. Rozmowa była przez telefon, głośnomówiący, rozmawialiśmy przez telefon, z ludźmi, to na pewno znacznie utrudniło pracę, też nie mogliśmy emocji zobaczyć, tego człowieka, jak on się zachowuje, co się dzieje, to na pewno bardzo nam utrudniło pracę.*

[IDI,OPS]

*Jeśli chodzi o funkcjonariuszy, rok temu oni nie mieli czasu na nic, bo kontrolowali, jeździli, byli zakażeni. To jest całokształt, to co dzisiaj nazywamy zespołami, funkcjonowało na poziomie 50%.*

[IDI, oświata]

Niektórzy z rozmówców wyrazili opinię, że w wyniku zastosowanych ograniczeń pandemicznych efektywność pracy zespołu spadała. Jest to konsekwencja braku wyjazdów do rodzin pracowników socjalnych, rozmów ze stronami poprzez telefon, który nie umożliwia przygotowania pełnego obrazu faktycznej sytuacji panującej w rodzinie, a wśród sprawców przemocy budowania poczucia braku kontroli ze strony służb.

W przypadku jednego zespołu trudności sprawiło zorganizowanie odpowiedniej przestrzeni do spotkań ZI i GR. Problem nasilił się podczas pandemii COVID-19, gdzie z powodu obostrzeń sanitarnych wymagane było zachowanie większych odległości między członkami grup podczas pracy.

*W mojej ocenie żaden kontakt telefoniczny, czy tak jak w tej chwili – zdalne spotkanie, nie zastąpi [osobistego]. Między przedstawicielami [instytucji], to już pół biedy..., ale już nie wyobrażam sobie na dłuższą metę prowadzenia grup roboczych ze stronami w ten sposób. Można się skontaktować telefonicznie i zapytać, co u danej strony słychać, ale żeby prowadzić jakąś pogłębioną analizę, diagnozę, oddziaływanie, motywowanie, to nie przez telefon. Wydaje mi się, że to jest niemożliwe.*

[FGI, gminy miejsko-wiejskie]

Pandemia znacząco wpłynęła na szkolenia adresowanych do członków ZI oraz GR. Mimo ograniczeń epidemiologicznych uczestnicy ZI i GR cały czas brali udział w szkoleniach, jednak ich forma została zmieniona na tryb zdalny. Niektórzy respondenci zwrócili uwagę, że w analizowanym okresie liczba dostępnych szkoleń uległa zmniejszeniu.

Uczestnicy badania wyrazili chęć uczestnictwa w szkoleniach z zakresu cyberprzemocy. Głównym powodem jest wzrost wirtualnej przemocy, jakiej doświadczają dzieci podczas nauki zdalnej, a także zwiększonej obecności dzieci w sieci podczas pandemii COVID-19.



**Podsumowując:**

- **pandemia znacząco wpłynęła na sposób funkcjonowania ZI oraz GR**
- **posiedzenia odbywały się z wykorzystaniem telefonu, w formie wideokonferencji lub bezpośredniego spotkania, ale z zachowaniem wymogów sanitarnych**
- **pracownicy ZI i GR preferują bezpośredni kontakt ze stronami**

## SPIS TABEL

<b>Tabela 1.</b> Rozkład wskaźnika względnego poziomu przemocy w ujęciu gmin w całej Małopolsce oraz przebadanej grupie .....	14
<b>Tabela 2.</b> Preferowana forma podnoszenia kompetencji członków grup roboczych w ujęciu instytucji.....	78
<b>Tabela 3.</b> Tematyka w jakiej powinno być prowadzone podnoszenie kompetencji członków zespołów interdyscyplinarnych / grup roboczych w ujęciu instytucji.....	84

## SPIS MAP

<b>Mapa 1.</b> Wskaźnik względnego poziomu przemocy w ujęciu gmin .....	15
<b>Mapa 2.</b> Wskaźnik względnego poziomu przemocy w ujęciu powiatów.....	15

## SPIS WYKRESÓW

<b>Wykres 1.</b>	Liczba osób wchodzących w skład zespołu interdyscyplinarnego .....	16
<b>Wykres 2.</b>	Instytucje wchodzące w skład zespołów interdyscyplinarnych .....	17
<b>Wykres 3.</b>	Instytucje wchodzące w skład zespołów interdyscyplinarnych, z którymi zawarto porozumienie międzyinstytucjonalne .....	18
<b>Wykres 4.</b>	Schemat odpowiedzi udzielonych na pytanie, czy porozumienia zawierają zapisy pozwalające lub ułatwiające egzekwowanie zawartych w nich postanowień .....	19
<b>Wykres 5.</b>	Zmiany personalne w składzie zespołów interdyscyplinarnych w latach 2020–2021 .....	23
<b>Wykres 6.</b>	Przyczyny zmian do jakich dochodzi w składach zespołów interdyscyplinarnych .....	23
<b>Wykres 7.</b>	Odsetek zmian dokonywanych w składach osobowych zespołów interdyscyplinarnych w podziale na instytucje.....	24
<b>Wykres 8.</b>	Odsetek włączanych nowych instytucji do składów zespołów interdyscyplinarnych .....	25
<b>Wykres 9.</b>	Liczba utworzonych grup roboczych w gminie .....	26
<b>Wykres 10.</b>	Schemat funkcjonowania grup roboczych w przekroju na typ gminy .....	27
<b>Wykres 11.</b>	Odsetek przedstawicieli różnych instytucji zasiadających równocześnie w zespołach interdyscyplinarnych i grupach roboczych .....	28
<b>Wykres 12.</b>	Liczba pracowników poszczególnych instytucji zaangażowanych w pracę grup roboczych w 2021 roku .....	29
<b>Wykres 13.</b>	Pracownicy grup roboczych zasiadający w kilku grupach na obszarze większym niż jedna gmina.....	30
<b>Wykres 14.</b>	Rotacja pracowników w składzie grup roboczych z rozróżnieniem na reprezentantów poszczególnych instytucji .....	31
<b>Wykres 15.</b>	Trudności najczęściej pojawiające się podczas prac zespołów integracyjnych oraz grup roboczych .....	41
<b>Wykres 16.</b>	Odsetek gmin, w których zdarzyło się, że członkowie grup roboczych nie pojawiali się na posiedzeniach .....	45
<b>Wykres 17.</b>	Poziom odnotowanej absencji podczas posiedzeń grup roboczych w podziale na względny poziom przemocy .....	46
<b>Wykres 18.</b>	Absencja reprezentantów poszczególnych instytucji w trakcie posiedzeń grup roboczych .....	47
<b>Wykres 19.</b>	Powody absencji odnotowywanej w trakcie posiedzeń grup roboczych .....	48
<b>Wykres 20.</b>	Odpowiedź na pytanie <i>Czy zdarza się, by absencja członków GR spowodowała sytuację, że posiedzenie grupy nie odbyło się?</i> w ujęciu typu gminy .....	49
<b>Wykres 21.</b>	Odpowiedź na pytanie <i>Czy zdarza się, by absencja członków GR spowodowała sytuację, że posiedzenie grupy nie odbyło się?</i> w ujęciu wskaźnika względnego poziomu przemocy wśród gmin.....	50
<b>Wykres 22.</b>	Okres obowiązywania aktualnych gminnych programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie .....	55
<b>Wykres 23.</b>	Poziom zaangażowania pracowników gminy oraz podmiotów zewnętrznych przygotowanie gminnego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie.....	56
<b>Wykres 24.</b>	Działania związane z programem przeciwdziałania przemocy podejmowane przez zespoły interdyscyplinarne w okresie ostatnich dwóch lat .....	57
<b>Wykres 25.</b>	Czynniki wywołujące największą trudność przy opracowaniu programu przeciwdziałania przemocy .....	58
<b>Wykres 26.</b>	Instytucje od których pochodzi oferta szkoleniowa dla zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych .....	66

<b>Wykres 27.</b> Uczestnictwo nowo powołanych członków zespołów integracyjnych w szkoleniach lub innych formach podnoszenia kompetencji.....	70
<b>Wykres 28.</b> Poziom uczestnictwa w szkoleniach przedstawicieli poszczególnych grup roboczych .....	75
<b>Wykres 29.</b> Preferowana forma podnoszenia kompetencji członków zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych .....	77
<b>Wykres 30.</b> Tematyka jakiej powinny dotyczyć szkolenia prowadzone w zakresie podnoszenia kompetencji członków zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych.....	83
<b>Wykres 31.</b> Zmiany sposobu funkcjonowania grup roboczych podczas pandemii COVID-19 .....	94





## BIBLIOGRAFIA:

### Literatura przedmiotu:

*Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2020.

*Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie w województwie małopolskim 2015-2018*, Małopolski Urząd Wojewódzki w Krakowie, Wydział Polityki Społecznej 2019.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lutego 2011 r. w sprawie standardu podstawowych usług świadczonych przez specjalistyczne ośrodki wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie, kwalifikacji osób zatrudnionych w tych ośrodkach, szczegółowych kierunków prowadzenia oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych wobec osób stosujących przemoc w rodzinie oraz kwalifikacji osób prowadzących oddziaływania korekcyjno-edukacyjne (Dz.U. 2011 nr 50 poz. 259).

Wytyczne ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, z dnia 20 kwietnia 2020 do prowadzenia szkoleń w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie na lata 2020-2021 na podstawie art. 8 pkt 5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2020 r. poz. 218).

### Strony www:

<https://www.malopolska.uw.gov.pl>



Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego  
Departament Zrównoważonego Rozwoju  
ul. Wielicka 72B, 30-552 Kraków

ISBN: 978-83-67243-02-5

Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020



Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



[www.obserwatorium.malopolska.pl](http://www.obserwatorium.malopolska.pl)