



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**METODIKA
KOMUNITNÍ PRÁCE
PROJEKTU
HLAVU VZHŮRU
ORGANIZACE
IQ ROMA SERVIS**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Autoři

Petra Borovičková, Martin Nawrath, Veronika Kandelová, Ivona Shafaq

Textová a typografická korektura

Zuzana Siváková

Grafika

Veronika Štiglerová

Tato publikace vznikla jako výstup projektu **Hlavu vzhůru**, financovaného Evropskou unií prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.

Registrační číslo: CZ.03.2.60/0.0/0.0/16_052/00007767

Realizátor: IQ Roma servis, z.s.

Realizace projektu: 01.02. 2018 - 31. 03. 2021



ÚVOD.....	4
ODBORNÁ VÝCHODISKA A HISTORIE KOMUNITNÍ PRÁCE	
V ORGANIZACE.....	5
Komunitní práce ve světě a v ČR.....	5
Různé přístupy komunitní práce.....	7
Příklady organizací, které realizují komunitní práci s Romy v ČR.....	9
Komunitní práce v IQ Roma servisu.....	11
Romové v ČR (stručná historie, aktuální stav.....	12
Romové ve městě Brně a jejich postavení.....	13
Problémy spojené se životem v sociálně vyloučených lokalitách a systémové bariéry.....	14
PROJEKT HLAVU VZHŮRU.....	16
Cíle projektu.....	16
Aktivita projektu Hlavu vzhůru.....	17
1. Rozvoj a podpora komunitních lídrů.....	17
2. Facilitace aktivit občanských a zájmových skupin a podpora jejich síťování.....	17
3. Vznik a rozvoj komunitního centra a jeho aktivit na svépomocném a vzdělávacím principu.....	19
4. Evaluace zavedené metody a odborný rozvoj v metodách komunitní práce a komunitního organizování.....	19
Realizační tým.....	19
Proces evaluace.....	21
Bariéry projektu a jejich řešení v průběhu realizace.....	21
POPIS REALIZACE KOMUNITNÍ PRÁCE.....	23
Vymezení komunitní a sociální práce.....	23
Způsob oslovování a síťování cílové skupiny.....	23
Motivace cílových skupin (vnitřní i ze strany komunitních pracovníků)..	24
Princip zplnomocňování členů komunity.....	25
Lídr - Hybatel komunity, kompetence, a dovednosti.....	25
Vedení komunitních aktivit.....	26
ZHODNOCENÍ VÝSTUPŮ.....	27
Důležité milníky, které proměnily projekt v průběhu realizace.....	27
Hybatelé komunit a klíčové faktory úspěchu (jejich superschopnosti)....	29
Důležité komunitní počiny.....	30
Co jsme se naučili - doporučení k praxi komunitní práce.....	31
ZÁVĚR.....	33
POUŽITÁ LITERATURA, STRATEGICKÉ DOKUMENTY A ANALÝZY.....	35
SEZNAM ZKRATEK.....	36



IQ Roma servis se věnuje práci s romskou komunitou už více než 20 let. Od roku 2001 využívá vedle metod sociální práce také metody práce komunitní. Společným charakterem obou metod je profesionální a lidský aspekt přístupu k jednotlivcům a rodinám, kterým hrozí sociální vyloučení. Důležitým východiskem je rovněž vědomí a zkušenost toho, že v rámci oblasti sociální práce cílové skupině chybí větší pobídka, motivace a prostor k samostatnosti, angažovanosti a participaci na řešení vlastních témat a realizaci aktivit s vlastními pravidly a dostatkem času na rozvoj. Komunitní projekty, aktivity jednotlivých týmů a programů IQ Roma servisu, různorodé komunitní pracovní skupiny i budování samostatných volnočasových a kulturních komunitních center dalo konečně základ pro vznik unikátního, uceleného a provázaného komunitního projektu Hlavu vzhůru.

Tato metodika komunitní práce projektu Hlavu vzhůru vzniká jako materiál prezentující zkušenosti s komunitní prací ve městě Brně. Metodika si především klade za cíl formou konkrétních příkladů z praxe zasazených do ucelené struktury inspirovat a obohatit odbornou veřejnost. Primárně je určena pro sociální a komunitní pracovníky, sociální pedagogy, pracovníky v sociálních službách, jejich metodické vedoucí a oddělení v celé ČR, které těmito nástroji mohou zefektivnit výkon, efektivitu a dopad svých služeb.

V této metodice naleznete v první části odborná východiska komunitní práce, popis cílové skupiny (dále jen CS) a popis aktuální situace CS v ČR a konkrétně v Brně. Metodika stručně popisuje situaci v sociálně vyloučených lokalitách (dále jen SVL) a přehled dosavadních zkušeností s komunitní prací v IQ Roma servisu.

V další části metodiky je popsán samotný projekt Hlavu vzhůru obsahující informace o cílech a aktivitách projektu, fungování realizačního týmu a jeho jednotlivých členů a procesu vyhodnocování samotného projektu a jeho dílčích aktivit. Navazující část metodiky popisuje reálné aktivity a metody komunitní práce realizované v rámci projektu. Jedná se zejména o metody oslovování komunity, síťování, motivaci, zplnomocnění, vedení komunitních aktivit, způsoby občanské angažovanosti a další. Logicky metodiku uzavírá kapitola, jejímž obsahem je vyhodnocování výstupů a popis metod tzv. dobré praxe.

Metodika komunitní práce projektu Hlavu vzhůru organizace IQ Roma servis je logicky provázána také s dalšími výstupy projektu (Sborník příběhů projektu a Evaluační zpráva), které tento dokument vhodně doplňují.



KOMUNITNÍ PRÁCE VE SVĚTĚ A V ČR

V zahraničí (zejména západní Evropě a USA) se obvykle považuje za období vzniku komunitní práce již druhá polovina 19. století. Souvisí s rozpadem tradičních komunit v důsledku industrializace a urbanizace. V Evropě mají organizace pracující formou komunitní práce na rozdíl od ČR dlouholetou tradici. Pro realizaci komunitní práce mají organizace obvykle k dispozici nesrovnatelně více finančních prostředků a širokou síť podporovatelů a dobrovolníků. Nedílnou součástí a podmínkou pro úspěšnou komunitní práci je rovnocenná a úzká spolupráce neziskových organizací s místní správou. V zahraničí je rovněž obvyklé, že sama místní samospráva více či méně využívá principy komunitní práce a považuje je za přirozenou součást svých služeb.

V Evropě je komunitní práce v pojetí nám blízkém nejvíce rozšířená v Nizozemsku a Velké Británii. V komunitní práci pak můžeme pozorovat různé trendy. Podobný a do určité míry přenosný k nám je trend humanizace a deinstitucionalizace (např. velkých zdravotnických nebo sociálních ústavů v Nizozemsku). Dalším trendem je poměrně nová forma práce - zvláštní forma streetworku, která není zaměřena na specifickou klientelu, ale na všechny obyvatele dané komunity, a snaží se zejména o prevenci vzniku nebo zhoršování nežádoucích sociálních jevů.

Ve Velké Británii dochází k vyváženosti služeb - na jedné straně najdeme velké množství organizací, které sdružují majetek (komunitní nadace), na druhé straně řadu organizací, které se zabývají komunitním plánováním, rozvojem a organizováním. V průmyslových aglomeracích jsou využívány prvky komunitní práce zejména při transformaci velkých průmyslových objektů (např. na kulturně - sociální centra). V Brně se tímto přístupem alespoň částečně inspirovalo například brněnské centrum Vaňkovka (zázemí pro činnost spolků, chráněná kavárna, galerie).

V USA je vzhledem k odlišné historii situace poněkud jiná než v Evropě. „Generátorem“ nových myšlenek a trendů v komunitním rozvoji jsou finančně nejsilnější subjekty - „komunitní nadace“. Díky svému majetku a rozdělování finančních prostředků formou grantování mají v rámci komunity poměrně velký vliv, prestiž a moc. Jsou vysoce profesionalizovány a částečně nahrazují nebo doplňují funkce, které v evropském prostředí patří k činnosti veřejné správy (výzkum, vzdělávání, osvěta, metodická podpora apod.). Rozšířeno je také komunitní plánování a organizování zaměřené především na dialog občanů s místní

správou a s podnikateli, který by měl předcházet významným investicím v průmyslu, dopravě nebo realizaci důležitých veřejných politik a koncepcí. Rozšířeno je také komunitní plánování a organizování zaměřené především na dialog občanů s místní správou a s podnikateli, který by měl předcházet významným investicím v průmyslu, dopravě nebo realizaci důležitých veřejných politik a koncepcí.¹

Pro komunitní práci v České republice přinesl zásadní změny rok 1989. Prvky komunitní práce a komunitního rozvoje začaly být aplikovány i v Česku, často za finanční a personální podpory zahraničních fondů a vládních programů financovaných nadacemi ze Spojených států, Kanady, mezivládními projekty British Know-How Fund atd. Mnoho pracovníků neziskového sektoru a veřejné správy se v zahraničí seznámilo s principy komunitně orientovaných projektů a iniciativ. V této době se realizovaly první pokusy o komunitní plánování sociálních služeb. Po vzoru USA a Velké Británie se objevovaly první pokusy založit komunitní nadace a komunitní koalice neziskových organizací, vznikala nízko-prahová komunitní centra pro děti a mládež, komunitní programy na podporu prevence proti užívání drog apod. Komunitní práce se stala součástí studia sociální práce. Zahraniční podpora vedla především k posílení prvků participační demokracie na místní úrovni jako jedné ze záruk plnohodnotného občanství a kvality života.

V současnosti je segment komunitní práce v České republice systémově (finančně, metodicky) podhodnocen. Neziskové organizace, jež byly motorem projektů, zápolí s nedostatkem financí i z toho důvodu, že financování z fondů EU tyto projekty nezařadilo do svých priorit. Na úrovni státních financí je situace bohužel podobná. O to důležitější jsou příklady a akce, kdy zásluhou jednotlivců, neformálních skupin i spolků ožívají města i venkov. Impulz k oživení sídel přichází od místních iniciativ, které ožívují své komunity drobnou prací „zdola” – obnovují parky, dětská hřiště, upravují návsi, pořádají výstavy fotografií, přednášky, koncerty, obnovují místní tradice a svátky. Postupně oslovují další místní lidi a navazují systémovou spolupráci s radnicí. Je prokazatelné, že je současná komunitní práce ovlivňována systémovými faktory. Pro oblast sociální práce a pro postavení sociálních pracovníků tak roste další úkol, a tím je schopnost rozeznávat ve své konkrétní sociální práci v lokalitách i systémové prvky, které ovlivňují práci s jednotlivými klienty, skupinami osob a práci v sociálně zaměřených organizacích. Jasný je tento prvek v případě procesu deinstitucionalizace sociálních služeb (Národní centrum podpory transformace sociálních služeb, 2013). Je zvýrazněna úloha tzv. makrosociální práce, popř. reformní (kritické) sociální práce, která zahrnuje odbornou reflexi a analýzu těchto systémových otázek a adekvátní reakci.²

¹ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2, str. 255 – 261.

² ŠŤASTNÁ, Jaroslava. *Když se řekne komunitní práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3356-5, str. 26, 27.

Teorie sociálních systémů

Komunita sama o sobě tvoří určitý systém a zároveň je subsystémem jiných, širších systémů. Interakce mohou probíhat na horizontální (uvnitř komunity) i vertikální (mezi různými komunitami) úrovni. Za kompetentní je považována taková komunita, kde její subsystémy fungují ve prospěch všech jejích členů. (Gojová, 2006.)

Ekologický přístup

Ekologický přístup využívá principy i pojmový aparát klasické ekologie a přenáší je do prostředí lidských společenství. Člověk je v neustálé interakci s prostředím, nějak na něj působí a toto prostředí opět zpětně nějak působí na člověka. Ekologický přístup řeší, jak a proč je při těchto interakcích dosahováno rovnováhy, která umožňuje lidem uspokojovat jejich potřeby. Ekologický přístup rovněž využívá pojmy z klasické ekologie jako habitat (místo výskytu). Přírozeným habitem člověka je komunita – a nika, která vyjadřuje status a role jednotlivců a skupin. Ekologický přístup se v sociální a komunitní práci využívá při mapování komunity. Zabývá se fyzickým mapováním prostoru, lokací rizikových oblastí, plánováním a rozvojem sociálních služeb. Sociální pracovník není pouhý pozorovatel, ale aktivní součást transakcí. (Gojová, 2006.)

Behaviorální teorie

Behaviorální teorie se častěji využívá v individuální sociální práci, nicméně má své uplatnění i v práci komunitní. Usiluje o snížení nežádoucích jevů v komunitě. Pracuje s pozitivními příklady, neboť předpokládá, že lidé jsou schopni měnit své chování pro to, aby získali souhlasné reakce druhých lidí. (Gojová, 2006.)

Na klienta orientovaný přístup

Tento přístup je také častěji využíván v individuální práci. V komunitní práci se zaměřuje na naslouchání potřebám a zájmům jednotlivců a skupin v komunitách, podporu vnímavosti komunity k sobě samé, rozpoznání a povzbuzení schopností facilitovat komunikaci mezi různými skupinami a identifikaci komunitních cílů. (Gojová, 2006.)

Existenciální sociální práce

Existenciální přístup v komunitní práci se zabývá solidaritou s druhými lidmi, věnuje pozornost významu sociálních skupin – využívání svobody v rámci jednání těchto skupin. (Gojová, 2006.)

Antiopresivní přístupy

Mezi antiopresivní přístupy se zařazuje větší množství různých směrů v sociální práci, pro něž je společné, že se snaží bránit opresi – tedy útlaku – určitých skupin, které jsou ve společnosti ve znevýhodněném postavení.

Gojová (2006) mezi antiopresivní přístupy řadí:

- Asimilační přístup
- Liberální pluralismus
- Kulturní pluralismus
- Strukturalismus
- Perspektivy minoritních skupin.

Výčet není ani jediný možný ani konečný. Mohl by sem být řazen také často diskutovaný multikulturalismus, který někteří autoři (např. Sartori, 2005) staví do opozice vůči pluralismu.

Participace

Participace znamená podporu účasti cílové skupiny na rozhodování a řízení (projektu, realizace koncepce, politiky apod.). Vychází z myšlenky partnerství a jeho cílem je efektivnější uspokojování potřeb klientů. White (Gojová, 2006) rozlišuje čtyři možné typy participace:

- **Nominální participace**, která je pouhým formálním nástrojem legitimizace programů, v jejichž rámci je realizována;
- **Instrumentální participace** sloužící jako doplňková součást realizovaného programu, kdy by program bez jejího užití byl vzhledem k nedostatku zdrojů sám o sobě nerealizovatelný. Participace je nutným nástrojem;
- **Representativní participace** dává účastníkům programu reálnou možnost ovlivnit jeho podobu. Participace zde není vynucena okolnostmi a jejím cílem je skutečné zjištění postojů účastníků programu;
- **Transformační participace**, kdy se participace stává cílem sama o sobě. Program se zaměřuje na posílení participace, případně došlo k vývoji od jiného typu participace v průběhu vývoje.

Zplnomocnění

Koncept zplnomocnění vychází z radikálního pojetí sociální práce. Reaguje na přímé i nepřímé překážky přístupu k moci. Zplnomocnění je chápáno jako plná participace ve společnosti, zaměřuje se na aktivitu jedinců směřujících ke zlepšení své situace, staví na silných stránkách klientů. Zplnomocnění může být chápáno jako proces nebo jako cíl. (Gojová, 2006.)

Thomas (1998) rozlišuje tři možné perspektivy zplnomocnění:

- **Personální zplnomocnění** pomáhá jedincům získat větší kontrolu nad vlastními životy.
- **Kulturní zplnomocnění** se zaměřuje na prolomení opresivní kultury pomocí předávání informací (cílové osoby se zpravidla nachází vně komunity).
- **Strukturální zplnomocnění** směřuje k sociální změně ve společenské struktuře. Sociální práce se zaměřuje spíše na personální a kulturní zplnomocnění, strukturální ovlivňuje spíše nepřímo. Protikladem zplnomocnění je uschopnění, které se zaměřuje na zvládnutí kompetencí a dovedností k přizpůsobení se stávajícím poměrům. Zplnomocnění, oproti uschopnění, pracuje s motivováním, učením a zvyšováním sebevědomí. (Gojová, 2006).³

PŘÍKLADY ORGANIZACÍ, KTERÉ REALIZUJÍ KOMUNITNÍ PRÁCI S ROMY V ČR

V této kapitole představujeme stručně organizace, které realizují komunitní práci s Romy (a to buď přímou formou, nebo pomocí nějakého prostředku komunitní práce, jako například komunitní aktivity, komunitní akce nebo různé programy a projekty s prvky komunitní práce):

Hlavní město Praha

Slovo 21, z. s.

Slovo21 je „organizací, která chce přispět k budování multikulturní společnosti, a především k lepšímu soužití kultur nejen v Česku, ale i v Evropě. Slovo 21 neposkytuje sociální služby jako takové. Jejich filozofií je aktivizovat Romy i cizince a naučit je, jak vybojovat a prosadit svá lidská práva.“ Pod hlavičkou organizace vznikla také „**Ženská romská komunitní skupina Manushe**“. Z její iniciativy vznikají projekty jako politický program pro romské ženy nebo projekty informující rodiče o důležitosti vzdělání jejich dětí. Organizují také valná shromáždění a kongresy žen.

Občanské sdružení Buči

Občanské sdružení Buči si klade za cíl **zmírnit nepříznivou situaci v oblasti zaměstnání sociokulturně znevýhodněných osob, a to především příslušníků romských komunit v Praze 3**. Snaží se tyto osoby trvale zaměstnat a tím tak přispět ke zlepšení jejich životní situace.

³ VAŠAT, Jan. *Metody komunitní sociální práce*. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2019, str. 17 – 20.

R – Mosty, z.s.

Posláním spolku R-Mosty je profesionální odborná pomoc osobám, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Jejich činnost je založena na práci zejména s vyloučenou romskou komunitou, s rodinami s dětmi, s osobami v krizi, mládeží a osobami bez přístřeší. Realizují také akreditované vzdělávací programy pro odborníky z pomáhajících sfér, různé kulturní projekty (např. i romský bašavel) a řadu výběrových aktivit v oblasti zaměstnání a bydlení.

Organizace R-mosty je také provozovatelem projektu „**Komunitní centrum Husitská**“, které nabízí širokou nabídku společenských kulturních, osvětových, vzdělávacích a svépomocných aktivit.

Romodrom, o.p.s.

Další významnou organizací zabývající se zejména Romy je obecně prospěšná společnost Romodrom. Ta poskytuje své sociální služby lidem, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením, anebo se ocitli v nežádoucí životní situaci. Jejím cílem je pomoci lidem hledat východisko v jejich nepříznivých situacích a posilovat jejich kompetence při utváření svých osudů. Organizace působí v sedmi krajích České republiky.

V rámci činnosti organizace bylo zrealizováno mnoho projektů, programů a akcí včetně např. akce „Uklidme Česko“ v Karviné, jejímž úkolem bylo kromě úklidu okolí, v němž obyvatelé lokality žijí, také zpevnit vzájemné vazby, nebo včetně projektu „Komunitní práce Karviná“, jehož cílem bylo zvýšit kvalitu života obyvatel sociálně vyloučené lokality v Karviné – Nové Město.

Jihomoravský kraj

Společenství Romů na Moravě – Romano Jekhetaniben pre Morava

Společenství Romů na Moravě je občanským sdružením, které se věnuje integraci Romů a omezování jejich sociálního vyloučení. Mezi své realizované aktivity řadí kromě jiného také terénní sociální práci ve vyloučených lokalitách a **komunitní práci s dětmi**. Snaží se podporovat romskou emancipaci a dialog na všech úrovních společnosti. Organizace se snaží pomáhat při rasové diskriminaci, zvyšuje informovanost o možnostech vzdělání, pomáhá v omezování sociálního vyloučení (týká se zejména Romů na území Moravy).

DROM, romské středisko

Posláním organizace je pomoc a podpora „k plné integraci sociálně vyloučených obyvatel do společnosti, mapování problémů sociálně vyloučených lokalit a propojování subjektů veřejné správy a neziskového sektoru na místní úrovni tak aby spolupracovaly při sociálním začleňování.“ Předmětem činnosti organizace je kromě poskytování služeb sociální prevence a odborného sociálního poradenství také

předškolní příprava dětí, komplexní práce s rodinou, analýza a monitoring sociálně vyloučených lokalit, pořádání vzdělávacích, osvětových a jinak zaměřených akcí, provoz adiktologické poradny apod. DROM se rovněž věnuje **komunitní práci a donedávna provozoval komunitní centrum**.⁴

KOMUNITNÍ PRÁCE V IQ ROMA SERVISU

IQ Roma servis (dále jen IQRS) má zkušenosti s realizací komunitní práce již od roku 2001 (zejména v rámci vnitrobloků v Brně a aktivit v Břeclavi a Vyškově).

Mezi významné komunitní počiny IQ Roma servisu patří:

- **Participativní realizace Týdne romské kultury** Každoročně se jako organizace IQRS výraznou měrou zasazuje o unikátní a důstojné oslavy Mezinárodního dne Romů. Tyto oslavy participativně plánuje a realizuje pravidelně již několik let ve spolupráci s komunitou Romů v Brně a Břeclavi.
- **Vytvoření komunitní posilovny Roma Gym** Unikátní projekt k podpoře aktivizace a angažovanosti komunity a prevence patologických sociálních jevů pomocí komunitní posilovny.
- **Budování a realizace komunitního nahrávacího studia Amaro Records** Komunitní nahrávací studio je jedinečný a exkluzivní hudební projekt zaměřený na aktivizaci romské komunity umělců a její propojení s dalšími uměleckými komunitami v Brně.
- **Pravidelné zušlechťování veřejného prostranství** IQRS iniciuje zapojení do akcí typu Uklidme Česko, vytváření herních a odpočinkových prvků v parcích a dvorech. IQRS zvelebují zanedbaná veřejná prostranství v SVL a doplňuje je o kulturní, komunitně vzniklá díla – například ve formě kultivace plácků a záhonů na ulici Bratislavská.
- **Působení občanských skupin** IQRS iniciuje vznik různých občanských skupin, které působí v komunitě dlouhodobě nebo do splnění určitého cíle. Takto například vznikla skupina Dža andre lači škola, která měla za cíl bojovat za inkluzi, nesegregované školství a rovný přístup ke vzdělání. Dále například vznikla skupina Ara diskriminacija, která sdružovala členy komunity věnující se boji proti diskriminaci, a skupina Aven Amenca – komunita přátel Romů i neromů, kteří chtěli malými kroky i nastavením dlouhodobých cílů, měnit svoje okolí, ale i náladu ve společnosti.

⁴ ZELINOVÁ, Barbora. *Analýza současného stavu komunitní sociální práce s Romy v České republice*. Olomouc, 2018. Absolventská práce. CARITAS - Vyšší odborná škola sociální Olomouc. Vedoucí práce Doc. PaedDr. Tatiana Matulayová, PhD.

- **Pravidelné komunitní aktivity v týmech IQRS** V rámci Vzdělávacího programu Gendalos (podpůrný program pro středoškolské romské studenty) IQRS pořádá pravidelná vrstevnická setkání zapojených studentů. Ti jezdí na výlety, objevují nová místa a společně se zástupci IQRS organizují vánoční benefici. V týmu pro rodiny s dětmi buduje IQRS komunitu maminek, která se věnuje vaření romských pokrmů a dalším tématům, které aktuálně hýbají romskou komunitou ve vztahu k potřebám rodičů a dětí.
- **Projekt Hlavu vzhůru a vybudování komunitního centra Savore džene.** Tento projekt je vyvrcholením komunitních aktivit IQRS a snahou komplexně rozvinout komunitní práci poskytovanou speciálně zaměřeným týmem.

ROMOVÉ V ČR (STRUČNÁ HISTORIE, AKTUÁLNÍ STAV)

Romové představují v České republice významnou etnickou menšinu. V ČR není možno sbírat etnická data, proto se vždy jedná o kvalifikované odhady. Ty se pohybují kolem 240 000 Romů žijících na území České republiky.⁵ Ve sčítání lidu se však objevují výrazně menší čísla (v roce 2011 se pouze 5 135 osob přihlásilo k romské národnosti).⁶ Tato velká disproporce může vycházet z problematičtějšího postavení menšiny ve společnosti. Nerovné postavení a stereotypizace ze strany majority může být příčinou malé ochoty příslušníků menšiny hlásit se ke své národnosti.

V současné době se romská komunita potýká s mnoha problémy v oblasti zaměstnanosti, zadluženosti, kriminality a nízkého vzdělání (pravidelné zprávy o stavu romské menšiny vydávané Radou vlády pro záležitosti romské menšiny). Převážná část uvedených faktorů je spojena především s životem v sociálně vyloučených lokalitách. V publikaci Mechanismy sociálního vyčleňování označují autoři etnicitu jako jeden z výrazných rizikových faktorů práce ve vztahu k sociálnímu vyloučení. (Šimíková & Vašečka, 2004). Život v sociálním vyloučení (dále jen SV) je mnohdy reprodukován mezi generacemi. Špatné sociální zázemí a nezaměstnanost generují dluhy, nízkou motivaci ke vzdělání a znamenají prakticky nulové šance k získání důstojného bydlení. Takto zacyklené životní podmínky jsou někdy nazývány jako „začarovaný kruh sociálního vyloučení“ (Šimíková, 2004, s. 17).

Šimíková se zabývá vztahem sociálního vyloučení a etnicity. Zpochybňuje mimo jiné některé konstrukty a předpoklady o Romech a jejich kultuře. V některých faktorech označovaných jako „romské“ vnímá spíše faktory sociální exkluze a poukazuje také na složité postavení romské komunity a odmítavý postoj majority k Romům (Šimíková & Vašečka, 2004).

⁵ Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2018. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny.pdf>

⁶ Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2018. (str. 4) Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny.pdf>

V porevoluční historii (od 90. let) sledujeme trend snižující se ochoty romské komunity hlásit se ke své národnosti při oficiálním sčítání lidu. (Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2012)

V roce 2006 byla vydána Analýza sociálně vyloučených romských lokalit, která vznikla na zakázku státu (Ministerstvo práce a sociálních věcí). Popisuje lokality, které nazývá sociálně vyloučené, uvádí důvody, proč jsou takto lokality vnímány. Jako součást studie vznikla i mapa sociálně vyloučených lokalit. Analýza zkoumá jevy spojené se sociálním vyloučením (nezaměstnanost, kriminalita, zadluženost, míra vzdělání apod.). Zabývá se i aktéry působícími v těchto oblastech.⁷

Přestože není v České republice možné sbírat a uchovávat data na základě etnické příslušnosti, z výše zmíněné analýzy i její aktualizace v roce 2015⁸ (nazvána již Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR) vyplývá, že Romové stále tvoří velké procento obyvatel sociálně vyloučených lokalit. Tvorba této analýzy, uváděné údaje o etnicitě a projekty nastavené pro řešení situace romské komunity v sociálně vyloučených lokalitách vyvolávají otázku, zda by sčítání etnických dat nebylo jedním z řešení pro efektivní nastavení pomoci a současně pro evaluaci realizovaných opatření zaměřených na sociální začleňování.

ROMOVÉ VE MĚSTĚ BRNĚ A JEJICH POSTAVENÍ

Romové v Brně tvoří komunitu o počtu 17–20 tisíc osob, z toho přibližně 50 % (cca 9 tis. osob) žije v podmínkách sociálního vyloučení. Etnický aspekt nejspíše působí jako další znevýhodňující faktor přispívající k sociálnímu vyloučení. Sociální situace těchto domácností je kritická, provází je závislost na sociálních dávkách, život v sociálně vyloučených lokalitách, bydlení na ubytovnách, u příbuzných a v jiných formách bytové nouze. K eliminaci problémů přispívají sociální služby, které se ale vyznačují určitou náročností. U této cílové skupiny nicméně pomáhají zajistit důstojné základní životní podmínky. Problém Romů spočívá v zablokovanosti rozvojových šancí, možností zásadněji změnit podmínky svého života. Problémové oblasti jejich života jsou tak silně propojené, že je nelze řešit odděleně.⁹

Cílová skupina (Romové v Brně) je tak velmi málo občansky aktivní: Na řešení vlastních obtíží participuje minimálně. Její uvědomění si vlastní moci je nízké. Mnohdy je CS závislá na externí pomoci, službách a obtížně pojmenovává své potřeby.

⁷ V roce 2006 se analýza nazývala *Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*. Pro Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovala společnost *Gabal Analysis & Consulting*. Analýza dostupná z: http://www.gac.cz/userfiles/File/nase_prace_vystupy/GAC_MAPA_analyza_SVL_aAK_CJ.pdf

⁸ Čada, K. a kol. (2015). *Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR*. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/9089/>

⁹ Pracovní skupina *Romové a cizinci ohrožení sociálním vyloučením*. In: <https://socialnipec.bno.cz/> [online]. Brno: Statutární město Brno, 2019 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://socialnipec.bno.cz/odborna-verejnost/planovani-socialnich-sluzeb/pracovni-skupina-romove-a-cizinci-ohrozeni-socialnim-vyloucenim/>

Brno má rozvinutou síť sociálních služeb (dále SSL) a aktivit pro Romy, kromě neziskových organizací zde rovněž působí církevní subjekty aj. Jde o profesionální nabídku vztahu expert – klient, sledující výkonnostní kritéria s danými metodickými a organizačními pravidly. Tato nabídka může paradoxně vytvářet zhýčkanost a návyk obracet se se vším na tzv. kompetentního, přenášet odpovědnost mimo sebe (naučená bezmoc). Lidé řeší jen své bezprostřední problémy a potřeby. Smysl pro komunitu zaniká. Chybí větší pobídky a prostor k samostatnosti a participaci CS na řešení a realizaci vlastních aktivit s vlastními pravidly a dostatkem času na rozvoj. Tyto zkušenosti potvrzují, že sociální práce je klíčová, pouhá síť SSL ale nestačí. Sociální práce může paradoxně přispívat ke zpasivnění uživatelů a závislosti na ní. Je nutné vhodně doplnit tyto služby nabídkami podpory těm, kteří projeví zájem participovat a své problémy aktivně sami řešit. Bez aktivního, občanského zapojení do řešení postrádá CS zkušenost a zážitky vlastního vlivu (moci), schopností, znalostí a dovedností. Podpora v této oblasti pomůže nahradit mezi CS rozšířený obraz sebepojetí jako oběti, obrazem člověka, jež si uvědomuje míru své spoluodpovědnosti a moci měnit své okolí.

PROBLÉMY SPOJENÉ SE ŽIVOTEM V SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH LOKALITÁCH A SYSTÉMOVÉ BARIÉRY

Mezi příčiny problémů, které projekt Hlavu vzhůru řešil, patří sociální vyloučení (dále jen SV) a s ním spojená pasivita, nízká ekonomická a sociální aktivita a nedostatek či nepodnětnost příležitostí a zdrojů vtahujících Romy ohrožené sociálním vyloučením (SV) v Brně do rozvoje a řešení situací, jež je trápí. Romové v Brně ve větší míře žijí v SVL a jsou tak v zásadní míře ohroženi SV a jeho mezigeneračním přenosem. Ze SPSZ Brna 2016-2019 plyne, že nezaměstnanost u Romů v SVL je až 90 % (cca 10.503 osob na území Brna ve věku 20-49 let) s dostatkem volného času.

V běžném životě CS je přítomná nutnost čelit problémům bezpečného soužití, dealerství drog, lichvě, kuplířství, projevům extremismu, nepořádku ve veřejném prostranství, nedostatku prostoru pro trávení volného času rodin, dětí i dospělých, nedostupnosti kvalitních školních zařízení, segregace ve školství. Podle Strategie romské integrace 2020 (SRI; s. 25) navíc většina Romů v ČR trpí předsudky, stigmatizací, diskriminací, segregací ve školství, nárůstem anticiganismu, a to bez ohledu na jejich sociální situaci či SV. Kanály komunikace a spolupráce se sousedy, vzdělávacími institucemi, NNO, úředníky, místní samosprávou, policií a dalšími aktéry jsou často provázeny nedůvěrou, konflikty či vysokým prahem dostupnosti.

Přes kritiku, podněty i projevený zájem části CS podílet se na rozvoji a řešení není ve stávající nabídce v současné chvíli dostatek času a kapacit směřovaných k rozvoji neformálních romských lídrů a občanského zmocňování Romů. Pozornost je víc věnována sociální situaci a problémům chudoby, jejichž řešení je dlouhodobé. To nahrává argumentům početné skeptické a pasivní většiny (všech stran) a blokuje proaktivní iniciativu a motivaci chtít mít vliv, nabídnout své nápady a možnosti (včetně učení se z chyb) a připojit se k občanskému řešení, převzetí odpovědnosti za stav záležitostí a věcí tzv. zdola.





IQ Roma servis se věnuje komunitní práci od roku 2001, kdy začal prvky komunitní práce zahrnovat do své činnosti. Tyto snahy pak zatím vyvrcholily prostřednictvím projektu Hlavu vzhůru, který realizuje samostatný komunitní tým. Program a činnost týmu se zaměřuje výhradně na komunitní práci a je realizována také na speciálním místě - v komunitním centru Savore džene (*pozn. překlad z romštiny - Všichni lidé*) mimo dosavadní centrum IQRS, které mají potenciální klienti spojení s poskytováním sociálních služeb.

Dlouhodobou vizí IQRS je zplnomocnění a aktivizace Romů. Na základě zážitků úspěchu, realizace vlastních aktivit a schopnosti podílet se na řešení různorodých životních situací a situací ve svém okolí a zároveň při dosahování viditelných a v krátké době dosažitelných výsledků vlastních aktivit jsme očekávali posílení sebe-důvěry Romů a následně vznik lokálních občanských skupin, které budou ohnisky aktivit místní komunity a udrží ji živou v dlouhodobém horizontu.

Zmocněním v participaci na každodenním dění v lokalitě a v praktickém přijetí odpovědnosti za řešení situací, které ji trápí, projekt přispívá k rozvinutí aktivní občanské společnosti Romů v Brně. **Komunitní práci považujeme za zásadní vyvážení rizika zpasivnění v důsledku dlouhodobého využívání sociálních služeb.**



CÍLE PROJEKTU:

- **Aktivizovat občanskou společnost** mezi Romy prostřednictvím proškolení komunitních lídrů a ustanovení místních občanských a zájmových skupin, jež se budou pravidelně scházet a zorganizují proaktivní občanské iniciativy či drobné projekty k rozvoji a řešení potřeb a situací, které sami definovali jako nevyhovující.
- **Posílit občanské a sociální dovednosti**, aktivní začleňování a uplatnitelnost CS ve společnosti u osob z CS prostřednictvím průběžné podpory ze strany realizačního týmu (RT) a zkušeností při přípravě a realizaci vlastních iniciativ či projektů.
- **Vytvořit prostor pro setkávání**, sebevzdělávání a realizaci skupinových aktivit dle vlastních pravidel CS prostřednictvím otevření a participativního provozu

komunitního centra v SVL s pravidelnou programovou nabídkou a celodenním provozem opírajícím se o potřeby a zájmy CS podporující rozvoj a udržení romské kultury.

- **Zvýšit účast Romů ve veřejném životě** (a jejich provázanost s činností žadatele iniciací kulatých stolů na úrovni MČ Brno - střed a Brno - sever a konzultační platformy aktivních Romů v podobě čestných členů při NNO IQRS).
- **Odborně zmapovat a popsat metody komunitní práce** a organizování mezi Romy jako etnické a národnostní menšiny s vyšším rizikem sociálního vyloučení a přispět k odbornému zpestření a zlepšení nástrojů práce vedoucích k zmocňování CS prostřednictvím vydaného sborníku a metodiky.



AKTIVITY PROJEKTU HLAVU VZHŮRU:

1. Rozvoj a podpora komunitních lídrů.

Cílem aktivity byl nábor, trénink a průběžná podpora komunitních lídrů z CS. Aktivita probíhala po celou dobu projektu. Síť lídrů vznikala na základě přímého oslovení zájemců komunitními pracovníky v terénu. To bylo rovněž podpořeno kampaní na sociálních sítích, letácích a plakátech v lokalitě.

Komunitními lidry se stávali dobrovolníci z řad CS, kteří projevili největší zájem a míru odpovědnosti realizovat občanské iniciativy, zájmovou činnost či jiné projekty pro další členy místní komunity. Byli spojkami a tahouny v komunitní práci. Byli vybíráni sociálními pracovníky a komunitními pracovníky na základě vyhodnocení jejich zájmu, předešlých zkušeností a míry zapojení a angažovanosti.

Na pravidelných setkáních i v terénu byla lídrům poskytována podpora komunitními pracovníky. Záměrem bylo proškolit lídry v základech komunitní práce a komunitního organizování, ve facilitaci skupiny, vedení vyjednávání, prezentaci a komunikaci, v práci s emocemi a s uplatňováním principu zpětné vazby, v práci se sociálními sítěmi a médií, ve strategickém plánování, osvojování si dovedností lídra, seznamování se s kompetencemi veřejné správy ad. Podporovali jsme také jejich potřebu pracovat se sebevnímáním a návazně také tím, jak jsou Romové vnímáni okolím.

2. Facilitace aktivit občanských a zájmových skupin a podpora jejich síťování

Cílem aktivity bylo formování, ustanovení a činnost samostatných občanských skupin. Tato aktivita probíhala průběžně po celou dobu projektu. Výstupem bylo fungování místních občanských skupin.

Formování občanských skupin probíhalo v těchto fázích:

- **Oslovování** zástupců cílové skupiny a síťování, navazování vztahů
- **Sdílení a definování** společných potřeb a cílů skupin
- **Etablování členů**, pravidel spolupráce, způsobů komunikace, rolí v týmu a realizaci aktivit, formulování a sdílení hodnot komunitní práce
- **Strategické plánování kroků** v čase dle možností lídrů i aktérů, členů občanských skupin
- **Realizace plánů** občanských iniciativ a projektů jimi zvolených
- **Průběžné vyhodnocování** a sběr připomínek, jejich uplatňování v další realizaci dílčích aktivit i celého projektu

Z popisu aktuálně nevyhovujícího stavu věci si každá skupina definovala cíle, kterých chtěla v krátké době dosáhnout, a vytvořila plán řešení. Využita byla mj. metoda MiniActive, jež podněcuje zážitky úspěchu při dosahování viditelných a v krátké době realizovatelných cílů. Popisy před a po aktivitách, včetně fotodokumentace, zhodnocení dopadu akce na řešenou situaci dle definice potřeb členů posloužily jako doklady dopadu aktivit.

*Zapojení členů komunity bylo plánováno primárně na dobrovolnické bázi. Pro jejich dlouhodobé udržení však bylo počítáno s využitím úkolově adresných krátkodobých dohod o provedení práce. Placená spolupráce členů členů komunity spočívala zejména ve vedení občanských iniciativ/projektů a svépomocných aktivit v komunitě a organizování programů komunitního centra. Akce se týkaly utváření veřejného prostoru (ulice, parky, vnitrobloky), **svépomocných oprav a zvelebování okolí, zvýšení bezpečí kolem obývaných domů, zapojení se do dialogu se samosprávou a školami, organizování kulturních, sportovních a volnočasových akcí, voleb nanečisto ad.** Součástí aktivity byl rozvoj, síťování se sousedy, SSL, vzdělávacími institucemi, NNO, církvemi, samosprávou, policií aj. **Realizační tým v úvodu zjišťoval možnosti a témata spolupráce s přirozenými aktéry v lokalitě a povzbuzoval jejich zájem o názory a setkávání s CS.** Podporována byla vzájemná informovanost o plánech a realizovaných aktivitách/projektech.*

Plánován byl rovněž vznik konzultační platformy z řad aktivních Romů, jimž bude nabídnuto čestné členství v IQRS. Skupiny měly působit zejména na území MČ Brno-střed a sever. V závěru bylo plánováno zorganizování většího veřejného komunitního setkání CS, včetně kulturního programu, kde dojde k představení všech výstupů dosažených zapojenými aktéry, prezentaci sborníku příběhů komunitních lídrů a vzniklé metodiky komunitní práce, kterou právě čtete. Záměrem bylo také slavnostní ocenění lídrů a dalších členů CS v rámci závěrečného online setkání.

3. Vznik a rozvoj komunitního centra a jeho aktivit na svépomocném a vzdělávacím principu

V rámci další aktivity jsme společně s CS otevřeli a zprovoznili prostor pro realizaci svépomocí řízených komunitních aktivit. Komunitní centrum (dále jen KC) je otevřeným prostorem pro kulturní a klubovou činnost, setkávání a sdílení, rozvoj romských tradic, osvětu, neformální vzdělávání a rozvoj dovedností usnadňujících zapojení se CS do širší společnosti. KC je primárně určeno pro členy CS, ale i jejich přátele a sousedy.

Cílem aktivity bylo vybudovat přívětivé, útulné a dostupné zázemí pro CS. Součástí je společenský sál a kuchyňka. Impuls ke vzniku přišel od členů komunity a ti se také do realizace centra zapojili. Cílem bylo vytvořit místo, kam bude CS chodit ráda, na které bude hrdá a které bude utužovat vztahy uvnitř komunity.

4. Evaluace zaváděné metody a odborný rozvoj v metodách komunitní práce a komunitního organizování

Cílem aktivity bylo průběžné **vyhodnocování plnění cílů a dílčích aktivit projektu**, které bylo založeno na konceptu **participativní evaluace**. Skrze společnou formulaci evaluačních otázek, výběr metod sběru dat i technik jejich analýzy bylo zajištěno zohlednění potřeb všech zúčastněných (komunity, realizátorů projektu i samosprávy). Evaluace se zaměřovala na hodnocení kvantitativních i kvalitativních výstupů a dopadů projektu. Cílem evaluace bylo především získat důkazy o reálných dopadech projektu (dle cílů popsaných výše, především v oblasti posílení občanských a sociálních dovedností zapojených aktérů) a o vlivu aplikované metody na zvýšení účasti Romů na veřejném životě. Sledováno bylo zejména ověření předpokladu, že aktivním zapojením se do dění ve svém okolí (komunitě) se před klientem sociální služby otevře potenciál rozvoje vlastních schopností a možnosti nových přirozených vazeb a zdrojů využitelných i v řešení jeho nepříznivé sociální situace. Jako základní pilíře evaluace byly nastaveny skupinové rozhovory, komunitní setkání, sběr příběhů změny, dotazníky aj.

REALIZAČNÍ TÝM

Sociální pracovník (celý úvazek)

Sociální pracovník byl nadřazený projektového týmu (přímý nadřazený 2 komunitních pracovníků a 1 koordinátora komunitního centra). Fungoval jako odborný garant projektu, dohlížel na všechny klíčové aktivity projektu. Odpovídal za kvalitu realizované komunitní práce, dodržování etických aspektů komunitní práce a metodicky vedl komunitní lídry, pracovníky komunitního týmu, komunitní centrum a procesy síťování. Zprostředkovával klíčové informace a systémové napojování na další relevantní partnery a odborné síť a služby.

Zpracovával a šířil metodiky a příběhy realizace komunitních aktivit a stanoviska na základě evaluace a poznatků získaných z praxe. Podílel se na šíření výstupů projektu.

Komunitní pracovníci (2x celý úvazek)

Komunitní pracovníci se zasazovali zejména o navazování vztahů a trpělivou podporu procesu komunitní práce. Klíčovým předpokladem pro komunitní pracovníky byly dobré komunikační a organizační schopnosti. Komunitní pracovníci přímo spolupracovali s komunitními lídry, odpovídali za oslovování a nábor členů CS, plánování, facilitaci a organizaci akcí a setkání s aktivními členy komunity, mediaci a facilitaci činností v rámci občanských skupin reagujících na různé potřeby definované jejich členy. Rozvíjeli a podporovali aktivizování a angažování CS a síťování a propojování mezi aktéry a partnery (NNO, místní samospráva, školy, technické služby, policie, organizace pracující s veřejným prostorem). Napojovali CS na relevantní služby. Organizačně podporovali občanské iniciativy/drobné projekty CS a jejich propagaci. Podporovali medializaci těchto akcí.

Koordinátor aktivit komunitního centra (celý úvazek)

Koordinátorem byl zástupce cílové skupiny se znalostí romštiny. Vedl a zodpovídal za provoz komunitního centra a jeho program. Participativně připravoval plán, zdroje a podílel se na vyhledávání prostorového zázemí a vzniku komunitního centra. Rozděloval role v týmu a dobrovolnické role a podporoval svépomocné zřízení, provoz, nastavení pravidel spolupráce, bezpečnosti a udržitelnosti centra. Spolu se zástupci CS a komunitními lídry koordinoval programovou nabídku a využívání komunitního centra a jeho propagaci.

Garant evaluace (externí spolupráce na DPP)

Externí garant odpovídal za metodickou správnost nastavení i realizaci evaluace, tak, aby byla zajištěna participace všech zapojených (realizačního týmu, cílové skupiny – komunity i spolupracujících členů samosprávy). Jako externista přinášel prvek objektivity do nastavovaného systému, facilitoval participativní setkání a posiloval důvěru jeho účastníků v proces a výstupy evaluace. Po celou dobu projektu úzce spolupracoval se sociálním pracovníkem, který odpovídal za realizaci nastaveného evaluačního cyklu a zapojení všech relevantních aktérů. Garantoval využitelnost výstupů evaluace pro zhodnocení aplikovatelnosti užitých metod do praxe. Se sociálním pracovníkem spolupracoval na tvorbě metodických materiálů. Odpovídal za zpracování závěrečné evaluační zprávy.

PROCES EVALUACE

Vzhledem ke komunitnímu charakteru projektu byl nastaven participativní přístup k evaluaci projektu, který byl iniciován ze strany IQRS a nastaven a realizován ve společné koordinaci s garantem evaluace. Předpokladem bylo, že průběžné setkávání evaluátora projektu s CS a dalšími účastníky projektu posílí přirozený prvek hodnocení úspěšnosti projektu v průběhu jeho realizace. Cílenou snahou mělo být rozvíjení schopnosti všech zainteresovaných stran využívat příležitosti poznat a uvědomit si dosažený pokrok a bariéry při realizaci projektu.

Strukturované rozhovory evaluátora s komunitními lidry se uskutečnily ve dvou fázích projektu, tedy v přímé návaznosti na výměnu komunitních lídrů. Díky této výměně lídrů bohužel vypadl prvek evaluace, v němž mohlo dojít ke srovnání původních cílů s dosaženými cíli jednotlivých lídrů. V mezidobí se rovněž uskutečnily **rozhovory s významnými aktéry komunity. Strukturované rozhovory evaluátora se zástupci komunitních skupin a pozorování skupin „v akci“** se uskutečnily v omezené míře. Poměrně intenzivně probíhalo **průběžné hodnocení projektu evaluátora s členy projektového týmu a zástupci IQRS**. Z dalších metod evaluace byly využívány zejména **návštěvy komunitního centra, studium monitorovacích zpráv, podílení se na přípravě příběhů komunitních lídrů, sledování informací na webu, sociálních sítích, včetně regionálních či celo-státních článků publikovaných v období realizace projektu**. Součástí evaluačního plánu byly **evaluační otázky** formulované zpracovatelem evaluace ve spolupráci s realizátory projektu na jeho počátku.

BARIÉRY PROJEKTU A JEJICH ŘEŠENÍ V PRŮBĚHU REALIZACE

BARIÉRY	PLÁNOVANÁ A REALIZOVANÁ ŘEŠENÍ
Abstraktnost vize pro CS a nedůvěra CS ve změnu a s tím spojená nízká motivace a nezáměr CS participovat	• vtažení komunitních lídrů s jejich osobními vazbami na CS a působením v komunitě • dostatečná kapacita realizačního týmu k navazování vztahů a identifikaci témat • část realizačního týmu je součástí CS • aktivity č. 2 a 3 jsou záměrně otevřené a flexibilně nastaveny, aby mohly reagovat na aktuální potřeby a zájmy CS

Abstraktnost vize pro CS a nedůvěra CS ve změnu a s tím spojená nízká motivace a nezájem CS participovat	• adresné pozvánky a osobní příklady již zapojených aktérů jak v osobních kontaktech, tak na sociálních sítích mezi brněnskými Romy • zázemí, zařízení a aktivity KC vycházejí z potřeb a požadavků CS
Nezájem subjektů o spolupráci, problematická spolupráce se samosprávou	• žadatel má za dobu působení navázanou spolupráci s řadou institucí (školy, MČ). • řešíme včasným jednáním a připravováním kontaktů • zástupci MČ - střed a sever již sami začali navštěvovat komunitní setkání v IQRS, reagují na ně pozitivně a vyjadřují zájem o spolupráci v projektu, jehož cíle považují za žádoucí • podpora sociálního pracovníka při síťování a navázání na již existující platformy
Nevhodně zvolení komunitní lídři	• nábor na základě předchozích zkušeností, míry odpovědnosti, praktických ukázek vlivu a akcí • komplexní proškolení • podpora komunitních lídrů komunitními pracovníky a sociálním pracovníkem
Nenalezení vhodných prostor pro KC a náročnost spojených oprav	• dostatečné zdroje na pronájem a spolupráci s MČ Brno-střed při hledání vhodných prostor a podílem MČ na stavebních úpravách • alternativně je v lokalitě dostatek volných komerčních prostor a dílčí možnost kofinancování investic z vlastních zdrojů IQRS
Bagatelizování smyslu a výsledků práce zapojených lidí majoritou	• řešíme propagací, medializací, síťováním • spolupráce s městem - budou případně připraveni postavit se za výsledky aktivit CS



VYMEZENÍ KOMUNITNÍ A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Město Brno má pro romskou komunitu širokou nabídku sociálních služeb poskytovanou několika institucemi (Magistrát města Brna, městské části, příspěvkové, neziskové organizace a další.). Přesto, že jsou v sociálních službách vidět snahy navazovat ve vztahu s klientem (uživatel) služby rovnocenný a partnerský vztah, v rámci něhož dochází ke zkompetentnění klienta, stále převažuje povaha vztahu expert – klient, která u klientů podporuje závislostní tendence. V rámci sociálních služeb klienti řeší ty nejpálčivější potřeby a problémy, se kterými se aktuálně potýkají. Sociální práce je tedy klíčová pro podporu cílové skupiny, ale v dlouhodobém horizontu nestačí. Je více než vhodné ji doplnit o komunitní práci, která na rozdíl od sociálních služeb dává prostor pro vlastní iniciativu cílové skupiny, angažovanost, participaci a zapojení se do společenských procesů. Členové cílové skupiny pak mohou zažívat úspěch, zážitek důležitosti vlastního nasazení, práce, postoje i názoru v různých tématech. Zároveň se v otázkách komunitního organizování mohou účastnit Romové z Brna, kteří nutně nejsou uživateli sociálních služeb a nejsou ohroženi sociálním vyloučením. Vzhledem k tomu, že IQ Roma servis poskytuje zejména sociální služby, chtěli jsme pro komunitní práci samostatnou budovu, která nebude vázaná a místně spjatá s budovou IQRS. Vnímáme potřebu potenciálních návštěvníků, komunitního centra, aby nebyli předem odrazováni potenciální stigmatizací, jako uživatele sociálních služeb.

Komunitní práce tedy není sociální práce. Sociální pracovník ví, jak mají věci být a je veden poměrně striktními pravidly standardů sociálních služeb, což má svou logiku v systému financování těchto služeb. Komunitní pracovník ale hledá řešení v komunitě, nemůže být předem příliš omezen pevnými mantinely.¹⁰

ZPŮSOB OSLOVOVÁNÍ A SÍŤOVÁNÍ CÍLOVÉ SKUPINY

Pro úspěšné komunitní organizování je důležité umět v komunitě navazovat a rozvíjet vztahy. V praxi se osvědčilo oslovit komunitu v první fázi po linii osobních kontaktů pracovníků realizačního týmu a také komunitních lídrů. Osobní vazby mohou být motivací k zapojení a zjišťování zájmu o možné aktivity, mohou nás odkázat na další kontakty, ze kterých následně může vzejít aktivní spolupráce. Co se týče komunitních lídrů, vzhledem k tomu, že se nepodařilo ve všech případech zajistit kontinuitu jejich zapojení, fungovalo oslovování a síťování cílové skupiny pouze částečně a nárazově.

¹⁰ ZÁKLADY A PRINCIPY KOMUNITNÍ PRÁCE. Aktivizace a zmocňování romských aktérů prostřednictvím Národní romské platformy. Tomáš Tožička & Saša Uhlová. EDUCON z.s. Praha, 2018.

Komunitní lídři s sebou vždy přivedli novou skupinu potenciálních uživatelů komunitního centra. Pokud však spolupráce na přípravě aktivity nebo po její realizaci skončila, tyto vazby se ne vždy podařilo udržet a Romové z cílové skupiny pak opouštěli aktivity stejně jako jejich lídři. S nástupem nových lídrů pak přišli zase další zástupci cílové skupiny. Osvědčilo se nám, když si komunitní pracovník udělal předběžný rozbor lokality a cílové skupiny (mapování komunity), kterou chce oslovit, tedy jednoduše, když oslovování a síťování cílové skupiny bylo řízené a plánované. Před oslovováním cílové skupiny je také dobré si uvědomit, že při komunitním organizování si členové komunity přicházejí sami s tím, co potřebují a také si to sami rádi realizují. Pracovníci realizačního týmu jsou tedy pouze jakýmsi aktivátorem a katalyzátorem aktivit komunity, jsou k dispozici komunitě zejména jako podpora emocionální, psychická a provozně organizační.



MOTIVACE CÍLOVÝCH SKUPIN (VNITŘNÍ I ZE STRANY KOMUNITNÍCH PRACOVNÍKŮ)

Tým pro komunitní organizování byl sestaven na základě vazeb v komunitě a s přirozeným respektem k jejímu fungování. Díky tomu se nám podařilo získat a zaktivizovat prvotní **komunitní lídry a účastníky komunitního organizování. Nicméně komunitní pracovník musí stále aktivně motivovat nejenom již zapojené organizátory a lídry, ale i účastníky aktivit**, ze kterých se mohou stát organizátoři a lídři a tito všichni mohou přinášet další a další kontakty. Občas se stává, že dojde k postupnému vyčerpání jak kontaktů, tak energie komunitního pracovníka. To se stalo i v našem případě, takže se musel tým komunitních pracovníků obměnit.

Nicméně se nám podařilo získat do týmu opět komunitní pracovníky se vztahy v komunitě, díky nimž se zase podařilo oslovit další skupiny a členy komunity (roli může hrát věk, gender, předchozí působení v komunitě apod.).

Sestava týmu na sebe také váže často podobnou cílovou podskupinu, do které by případně pracovník patřil (byl její součástí). Tedy, pokud jsou cílovou skupinou např. maminky s dětmi, je snadnější, když tuto cílovou podskupinu osloví a motivuje k zapojení osoba, která může sdílet vlastní zkušenosti (například s péčí o děti). To jsme si ověřili při realizaci aktivit i v praxi. Mladé aktivní lidi více zaujala komunitní pracovnice, která je v komunitě známá jako influencerka, ale naopak dospělé s dětmi zaujali komunitní pracovníci a lídři, kteří měli děti. Zajímavé je, že se komunitnímu lídrovi (muž) podařilo oslovit a zapojit do aktivit i maminky (ženy). To vyjadřuje dobrou pozici a vztahy lídra v komunitě a důvěru vůči lídrovi.

Lze tedy mluvit o tom, že **na jednu stranu zafunguje k motivaci CS jistá podobnost a sdílení podobných potřeb mezi pracovníkem, lídrem a skupinou, ale občas také komunitu motivuje k zapojení se do společných aktivit konkrétní osobnost lídra a pracovníka.** Většinou je zapotřebí lídrů, kteří mají přirozený respekt, jsou sympatičtí, výrazní, vnímaví k potřebám ostatních a zároveň mají jakýsi vnitřní „drive“ a energii ve smyslu akceschopnosti. Dalším aspektem, který motivuje komunitu k následování lídrů je schopnost lídra nadchnout ostatní pro „svou věc, své téma“.



PRINCIP ZPLNOMOCŇOVÁNÍ ČLENŮ KOMUNITY

Při komunitním organizování je důležité, aby si komunita sama určila potřeby, kroky a cíle, kterých chce dosáhnout. Komunitní pracovník iniciuje pouze jejich vlastní aktivitu, podporuje potenciál, talent a nadšení lídrů, organizátorů i účastníků aktivit a napomáhá k hledání společných způsobů řešení a cest k dosažení daného cíle. Mezi nástroje dosažení cíle může být i získání určité kompetence, k jejímuž získání může komunitní pracovník napomoci.

Komunitní lídři, kteří se zapojili do organizování aktivit komunitního centra Sapore Džene, díky podpoře komunitních pracovníků a jejich vhodnému vedení získali dovednosti v organizování, prezentaci, formulaci myšlenek apod. *To vedlo k jejich přirozenému zplnomocňování, neboť díky získání těchto dovedností si dokázali vše kolem aktivit organizovat sami, motivovat sami cílovou skupinu pro zapojení, nabalovat na sebe další zástupce komunity, ale i lidi mimo komunitu a otevírat komunikaci pro další plány. Lídři tak posilovali své schopnosti, rozvíjeli svůj potenciál, rostlo jejich sebevědomí i pocit úspěchu.*

Je ovšem důležité, aby komunitní pracovník nepřebíral zodpovědnosti, neurčoval příliš směr a dokázal být konzultantem, koučem, dokázal stát stranou, upozadit se. To není úplně samozřejmá role a chce to jistou míru vědomého úsilí k „odnaučování se“ přirozené (a ve své podstatě velmi potřebné) lidské tendence pečovat.



LÍDR - HYBATEL KOMUNITY, KOMPETENCE, A DOVEDNOSTI

V průběhu projektu přicházelo vytipování komunitních lídrů a jejich zapojení poměrně nahodile. Na začátku projektu sice proběhlo koordinované výběrové řízení na lídry, ale vzhledem k tomu, že se často z objektivních důvodů nepodařilo udržet nepřetržitou kontinuitu jejich působení, další lídři tak přicházeli do projektu spíše spontánně, na základě osobních vztahů realizačního týmu v komunitě.

Nicméně původní vize lídrů, jejichž činnost přesahovala rámec zájmové činnosti, byla naplněna spíše ve výjimečných případech – bylo tomu tak u velmi vyzrálých a zkušených osobností s jasným cílem a vysokou mírou akceschopnosti. **Skuteční komunitní lídři se nerodí rychle a snadno. Obvykle za sebou mají jak zkušenosti, tak i postavení v komunitě, vznikající v delším časovém horizontu. Být lídrem není jen výsledkem systematické podpory, ale i osobního zrání, které má velmi individuální charakter.** Bylo by tedy jistě zajímavé se zaměřit více cíleně na konkrétní osoby v komunitě, které mají už jisté základní osobnostní vybavení a jsou vyzrálé a zároveň ochotné k dalšímu rozvoji. Zajímavou variantou by byla podpora určitého mentorství (zkušený lídr vede méně zkušeného přirozeným způsobem zapojení do své aktivity).

VEDENÍ KOMUNITNÍCH AKTIVIT

U vedení a realizace komunitních aktivit jsme vyhodnotili, že je zcela zásadní, aby si **činnost, způsob její realizace i další prvky aktivit vedli lídři či organizátoři sami, dle svého uvážení. Komunitní aktivity skupin byly zaměřené spíše na zájmové činnosti, směřující dovnitř komunity, část aktivit byla zaměřená občansky, směřovala tedy do veřejného prostoru ve fyzickém i politickém slova smyslu.** Zaměření vycházelo z potřeb komunity, ne realizačního týmu. Ať byly aktivity obsahem zaměřeny na cokoli (vaření pro lidi bez domova, zvelebování okolí SVL, tanec, muzikál, ad.) je potřeba zmínit, že tyto aktivity vždy působily kladně na aktivizaci cílové skupiny a zároveň přirozená prevence patologických jevů v komunitě.





DŮLEŽITÉ MILNÍKY, KTERÉ PROMĚNILY PROJEKT V PRŮBĚHU REALIZACE

Výměna realizačního týmu Komunitní pracovník k sobě přirozeně váže určitou věkově a hodnotově blízkou skupinu. První realizační tým našeho projektu měl vazby na obyvatele lokality ve věku přesahujícím 35 let a tedy obyvatele s již založenými rodinami. Obměnou komunitního týmu se poměrně zásadně proměnila i komunita účastníků projektu. Šlo zejména o mladé, ve věku do třiceti let a bez rodinných závazků, s dokončeným vzděláním. Tato skupina se ukázala jako potenciálně velmi aktivní. Jsou to lidé, kteří ještě nemusí věnovat tolik času a pozornosti rodině a práci, a tak jej daleko více a přirozeně mohou věnovat aktivitám v komunitě. U předchozí skupiny to bylo výrazně odlišné a změna práce, bydliště, zvýšená péče o rodinu apod. pak často hrála velkou roli v tom, jak komunitní lídři a další účastníci mohli být aktivní.

Otevření komunitního centra

Otevření komunitního centra bylo důležité zejména pro fyzické osamostatnění a oddělení týmu komunitních pracovníků od budovy IQRS jako poskytovatele sociálních služeb. Před vznikem samostatného komunitního centra měla CS tendenci s komunitními pracovníky řešit své problémy se zaměstnáním, bydlením, dluhy atd., tedy více méně pokračovat v modelu pasivního člena komunity/uživatele sociálních služeb. Díky novému prostoru mohli účastníci komunitních aktivit docházet na aktivity „s čistým štítem“ bez stigmatizace uživatelů SSL. Přineslo to všechny pozitivní aspekty nízkoprahovosti - odpadla recepce, pevná pravidla, která jsou potřeba dodržovat v rámci provozu sociálních služeb (úřední hodiny a další). Prostor a tým, který ho obsluhoval, přirozeně reagoval na potřeby návštěvníků. Komunita měla víc pocit, že je prostor jejich „území“ (např. u muzikálu si nechávali v KC kostýmy a další osobní věci, což by v budově IQRS nemohli. Účastníci projektu také oceňovali útulné prostředí a vybavení KC, které občas nazývali „obývací“).

Muzikál

Velkým fenoménem se v komunitní práci centra stala příprava a realizace muzikálu Džas Dureder (z romštiny Jdeme dál). Začalo se setkávat mnohem více mladých lidí, včetně řady neromů, vznikaly vztahy napříč komunitami. Díky tomu, že se aktivita zdárně realizovala, posouvala a lídrovi Františkovi se plnil sen před očima ostatních, mělo to velmi motivační efekt pro další účastníky.

Vybuzovalo to jejich vlastní snění a touhu něco zrealizovat. Po premiéře se obraceli zájemci, kteří se chtěli zapojit do projektu a jeho aktivit. Velmi povzbudivé bylo i to, že o muzikál a jeho využití projeví zájem také školy v lokalitě.

Šicí dílna

Jednou z velmi spontánně vzniklých komunitních aktivit byla šicí dílna. Reagovala na nečekanou vlnu pandemie. V první vlně se Romové z komunity báli zapojit přímo do šití roušek v šicí dílně, zejména kvůli obavám z nákazy Covid-19. Zapojili se ale posléze do distribuce roušek s lidry a pracovníky, překonali díky tomu strach z nemoci, proběhla určitá osvěta o hoaxech a dezinformacích a nakonec se komunita aktivně zapojila do pomoci ostatním.

Výjezd s komunitou

Díky projektu vyjeli někteří členové komunity poprvé mimo své rodinné zázemí. Viděli se tam vzájemně lídři a účastníci různých aktivit. Začali plánovat a vzájemně se inspirovat. Komunitní tým tento typ setkání nechtěl moc řídit, pouze vytvářel prostor pro sdílení a vzájemnou inspiraci. Toto neformální sdílení vytvořilo atmosféru, ve které se daly zrealizovat i vzdělávací aktivity. Ty totiž nebyly lídry z počátku projektu příliš vyhledávány. Z původně plánovaných témat zaměřených zejména na manažerské dovednosti lídrů se vzdělávání přesunulo k tématům, která si definovali jako užitečná sami lídři. Na program se tak dostalo tvoření propagačního videa, rozvoj schopností sebe prezentace i střihání videa.

Vaření pro bezdomovce

Jedna z aktivit, která směřovala výrazně k druhým a potřebným, bylo vaření pro bezdomovce. Tady se osvědčily všechny dosavadní vazby v komunitě. Do aktivity se zapojili jak mladí, tak dospělí s rodinami. Byla to aktivita primárně charitativní, společensky prospěšná zejména pro třetí stranu (veřejnost) - ne přímo pro komunitu. Nicméně to komunitu v důsledku nepřímo spojovalo, posilovalo a silně to s ní rezonovalo. Byla to jedna z aktivit, kdy se členové CS na začátku báli, především fáze distribuce polévek mezi potřebné. Když se ale „vyjedla“ várka beze zbytku nebo přišla emocionální pozitivní zpětná vazba, tak je to extrémně motivovalo a přirozený ostych se začal oslabovat. Kromě polévek se začaly péct koláče, vařit čaje a vymýšlet další podoby pomoci. V této aktivitě hrálo nesmírnou roli energické charisma Julečka, „miláčka národa“, jak si sám na sociálních sítích říká. Jde o lídra s řadou předchozích zkušeností, který svou bezprostředností strhuje ostatní k akci tam, kde váhají.



HYBATELÉ KOMUNIT A KLÍČOVÉ FAKTORY ÚSPĚCHU (JEJICH SUPERSCHOPNOST)

Přesvědčení cílové skupiny, se kterým jsme jako komunitní pracovníci neustále v kontaktu, je to, že „se stejně nikdy nic nezmění, že to nemá smysl, že já jako obyvatel nebo dokonce i jako lídr přeci nikdy nemůžu nic zásadního změnit.“ Nejdůležitějšími momenty naší práce v souvislosti s komunitními lídry tak byly momenty, kdy si lídři uvědomovali a osvědčovali svou jedinečnost, své schopnosti a tím i to, že skutečně jsou a mohou být hybateli, že mají vliv, moc i příležitost život kolem sebe ovlivňovat a měnit.

Sabina



- **komunitní pracovnice**
- **superschopnost: influencerka, má neuvěřitelné vazby v komunitě** (jak v romské, tak neromské)

František (Ferek)



- **komunitní lídr**
- **superschopnost: trpělivost, odhodlání, to, jak si za svou práci stál a věřil v to, co dělá.**

Přenášel tyto kvality na ostatní, nenechal se odradit neúspěchem nebo tím, že to nejde tak lehce a snadno a hned

Denisa



- **komunitní lídryně**
- **superschopnost ambice, vzor úspěšné mladé vizážistky – stala se motivačním faktorem pro řadu dalších, jejímu “vystoupení z řady”/zviditelnění pomohla profesionální prezentace a medializace uskutečněná díky projektu**

Tereza



- **komunitní lídryně**
- **superschopnost: disciplína a pravidla (Chceš vystupovat? Musíš trénovat a to pravidelně!)**
z její skupiny se časem vydělili další lídři, rozvíjející vlastní taneční aktivity

Julius (Juleček)



- **komunitní lídr**
- **superschopnost: těžký životní příběh, síla ducha a životní zkušenost,**

díky tomu začala komunita dělat to, co nepomáhá primárně pouze zpět komunitě (přeneseně skrze Julkův příběh a jeho vzor měla komunita pocit, jako by pomáhaly jemu – on byl pro ně ztotožněná pomoc)

DŮLEŽITÉ KOMUNITNÍ POČINY

Vedle důležitých milníků, které proměňovaly projekt v průběhu jeho realizace, je potřeba zmínit další komunitní počiny, které byly důležité jak pro komunitu, tak pro úspěšnou realizaci projektu.

Pieta Osvětim

Komunita vyjela na pietu do polské Osvětimi do bývalého koncentračního tábora. Výjezd se spojil s návštěvou tábora v Birkenau a tzv. romského tábora. Nápad účastnit se slavnostní piety vyšel z potřeb komunity, sami chtěli vidět, znát část své historie, sami se dokázali zorganizovat. Dříve o tématu slýchávali z médií, ale neměli vlastní prožitek. Když místo viděli na vlastní oči i v muzeu s výkladem, tak je zasáhla celá historie. Cestou tam převládala atmosféra výletu. Na cestě zpět už se hodně diskutovalo o postavení Romů ve společnosti, významu a možnostech obhajoby vlastních práv, o potřebě sledovat a orientovat se v politickém dění a jak toto dění může výrazně ovlivňovat život lidí a určitých skupin. Začali si minulost spojovat s přítomností, historické příběhy s těmi vlastními.

Zvelebení Bratislavské

Jde sice prostorově o nevelké veřejné prostranství při ulici Bratislavská, má ale svůj symbolický význam. Lokalita v okolí této ulice trpí nedostatkem volného a zkuťovaného veřejného prostoru. Proto se tým projektu rozhodl zrealizovat drobné zvelebení formou sprejování, malování a vysázení záhonů. Nešlo původně o potřebu a přání komunity, byla to jedna z mála aktivit, která byla komunitě spíše nabídnuta. Komunita se ale zapojila a fyzicky prostor upravila. Vznikl tak určitý symbol, místo fyzické proměny, na které jsou členové komunity hrdí.

Průvod při příležitosti Týdne romské kultury

V rámci projektu vznikla potřeba komunity zorganizovat se do průvodu romské hrdosti (součást oslav Mezinárodního dne Romů a Týdne romské kultury). V průvodu se nakonec sešli Romové i neromové, zástupci proromských i kulturních organizací z prostředí většinové společnosti. Průvod byl různorodý, etnický i kulturně rozmanitý, došlo k zajímavému propojení. Romové díky účasti neromů měli pocit, že v tom nejsou sami, že mají podporu, byli opravdu překvapení. Průvod jsme organizovali zejména přes lídry a sociální sítě. Nakonec se sešlo asi 350 lidí.

Výroba věnců

Aktivita, která se zdála banální a typicky volnočasová, na sebe navázala velké množství účastníků a její charakter se nakonec proměnil v dobročinnost, která

měla přesah mimo komunitu zejména k české veřejnosti. Věnce byly tvořeny pro dětský domov, domovy pro seniory, na pietní akce ap.

Vaření

S aktivitou „vaření“ máme podobnou zkušenost jako s výrobou věnců. Zpočátku šlo pouze o vaření. Říkali jsme si: „Tak oni si navaří, potkají se u toho, pak to snědí a nic z toho.“ Nakonec ve všech případech (vařily nakonec tři různé skupiny) vždy došlo k dobročinnému a místy i občanskému přesahu těchto aktivit, kdy jednotlivé skupiny začali vařit pro lidi bez domova, na benefiční akce na podporu romských středoškoláků a pro další kulturní události.



CO JSME SE NAUČILI - DOPORUČENÍ K PRAXI KOMUNITNÍ PRÁCE

- **Základním principem, bez kterého komunitní práce fungovat nemůže, je jednoznačně potřeba za každou cenu naslouchat hlasům komunity.** Je to důležité i v případech, kdy na první pohled nemáme pocit, že aktivita vede k něčemu občansky, či společensky významnému. Jako příklad lze uvést příběh vizážistky Denisy. Ta sice díky projektu rozjela zdánlivě zcela soukromou aktivitu, ale dala příklad, který povzbudil řadu ostatních k následování.
- **Významným prvkem ocenění komunitní práce je zdánlivě jednoduchý princip „být vidět“.** Moment veřejného ocenění funguje téměř u všech.
- **Komunitní pracovník musí fungovat na principu ochoty a vstřícnosti, i za cenu vlastního omezení. V tomto se částečně podobá práci veřejně činných osobností (politici, hasiči, policie).** Komunitní práce má volnější rozměr pracovní doby. Vyžaduje určitou míru flexibility a akceschopnosti kdykoliv je potřeba (nároky na intenzitu komunikace na sociálních sítích). To současně vyžaduje určitou míru pozornosti vůči vyhoření, ale také vzájemnou toleranci mezi členy komunitního týmu i mezi vedením organizace a členy komunitního týmu (je to jiná organizační kultura).
- **Dalším klíčovým prvkem komunitní práce je ochota naskakovat na vlnu nadšení a odhodlání komunity.** Zejména pro navázání prvotního vztahu a spolupráce, je důležité ukázat, že převažuje postoj „jak to udělat“ nad postojem „proč to nejde“.
- **Komunitní práce je profese, povolání, které vyžaduje určité vzdělání a dovednosti.** Současně je komunitní práce výzvou k otevřenosti,

k navazování osobních vztahů v komunitě, které jsou nezbytnou součástí tohoto typu práce. Jde o typ pomáhající profese vyžadující vysoké nároky na empatii a současně na „nejednat z pozice toho, kdo ví“, z pozice moci či převahy.

- **Ve výše popsaném smyslu lze komunitní práci považovat za určitý životní styl, používáme také výraz komunitní organizování.**
- Jak již bylo naznačeno, naprosto klíčová je potřeba jednoznačně a pro veřejnost srozumitelně oddělit realizaci komunitní práce od sociálních služeb. Sociální služby staví na problémech cílových skupin, komunitní práce naopak na jejich snech, potenciálu a aktivitě! To vše lze rozvíjet, když je zažívána svoboda, když přijde úleva od běžných starostí a řešení každodenních problémů. Teprve za těchto podmínek lze rozvíjet snění, tvořivost a realizaci nápadů. Toto souvisí také s potřebou mít vlastní komunitní prostor mimo IQRS, kde poskytování sociálních služeb každodenně probíhá.
- **Komunitní centrum musí být co nejvíce dostupné, musí být součástí komunity, respektive lokality, kde se komunitní práce odehrává. Musí mít rovněž nízkoprahový charakter. To znamená, že u potenciálního návštěvníka musí vzbuzovat zájem, zvát, působit otevřeně, přátelsky, neformálně (s tím může souviset jak označení budovy, její vzhled, charakter vstupu (dveří), možnost se na místě rozhlédnout, zorientovat, cítit se být zvaným hostem, o kterého je zájem, ne obtěžujícím „narušitelem klidu“). Musí platit zásada, že při vstupu do komunitního centra ještě nemusím mít pevnou představu toho, co tam budu dělat. Věci se mohou začít odehrávat „samy“ skrze návštěvníky, jejich vztahy a podporu komunitních pracovníků.**
- **Zejména v první fázi seznamování se s komunitním centrem a jeho pracovníky je pro romskou komunitu extrémně důležité se cítit v bezpečí. Teprve poté je možné uvažovat o nějaké atmosféře otevřenosti a sebe-realizace. Proto je dobré začínat budovat komunitu v okolí známých a v téměř až rodinném prostředí známé kultury a vztahů.**





Realizace komunitního projektu Hlavu vzhůru s sebou přinesla řadu zajímavých vhladů do kontextu komunitní práce a její realizace v rámci podmínek a prostředí České republiky a zároveň posunula úroveň zkušenosti s komunitní prací a jejími benefity i úskalími v rámci činnosti IQ Roma servisu.

Silně vnímáme rozpor mezi teorií komunitní práce, která pracuje s předpokladem, že v rámci komunitní práce a organizování je klíčové a nutné jako realizátor nevstupovat do procesu řízení, výběru, plánování a vedení jednotlivých aktivit a její praxí v podmínkách českých měst a financování komunitní práce, které je v současnosti vystavěno tak, že případný realizátor komunitní práce musí přijít s více či méně konkrétním harmonogramem aktivit, rozpočtem, typem (často i obsahovým zaměřením) aktivit. Samotný realizační tým pak balancuje na velmi úzké hranici těchto dvou realit, kdy na jedné straně čeká, s čím bude komunita potřebovat pomoc, případně kde ji bude moci podpořit a na straně druhé ví, k čemu se zavázal v rámci jednotlivých projektových závazků a co je tedy nutné splnit, aby bylo financování zachováno. Realizační tým a celá organizace se dostávají do nepříjemného tlaku. Ať už ze strany donátorů a veřejnosti na jedné straně, tak ze strany cílové skupiny, teda aktérů v komunitě na straně druhé. V prvním případě se pak tedy jedná o tlak na viditelné výsledky práce, která je svou povahou však do jisté míry reprezentována především v jemných nuancích vztahů, porozumění, vzájemné spolupráce, zapojení se a angažovanosti a společně sdílených vizí, cílů a hodnot. Tlak přichází i ze strany CS, která při jakémkoli náznaku manipulace a manévrování do nevyžádaných aktivit tzv. vypíná, odchází, ztrácí se, ztrácí důvěru a aktivity ji přestávají zajímat. Vnímáme jako velmi důležité se pokusit zajistit si hned na začátku co nejvýhodnější podmínky (zejména co se týče opravdu reálných a realizovatelných cílů a závazků). Toto je klíčové, i když často ne jednoduché a míra nezbytného kompromisu, ke kterému na začátku realizátor přistupuje, může ovlivnit výsledky celého projektu.

V rámci vyhodnocování projektu jsme identifikovali nejdůležitější faktory, které úspěšný průběh projektu provázely.

- Základním principem, bez kterého komunitní práce fungovat nemůže, je jednoznačně potřeba za každou cenu **naslouchat hlasům komunity**.
- Významným prvkem ocenění komunitní práce je zdánlivě jednoduchý **princip „být vidět“**.
- Zejména v první fázi seznamování se s komunitním centrem a jeho pracovníky je pro **romskou komunitu extrémně důležité se cítit v bezpečí**. Teprve poté je možné uvažovat o nějaké atmosféře otevřenosti a seberealizace.
- **Komunitní pracovník musí fungovat na principu ochoty a vstřícnosti**, i za cenu vlastního omezení. V tomto se částečně podobá práci veřejně činných osobností (politici, hasiči, policie).
- **Komunitní práci lze považovat za určitý životní styl**, používáme také výraz **komunitní organizování**.
- Dalším klíčovým prvkem komunitní práce je **ochota naskakovat na vlnu nadšení a odhodlání komunity**.
- Jak již bylo naznačeno, naprosto klíčová **je potřeba jednoznačně a pro veřejnost srozumitelně oddělit realizaci komunitní práce od sociálních služeb**. Sociální služby staví na problémech CS, komunitní práce naopak na jejich snech, potenciálu a aktivitě!
- **Komunitní centrum musí být co nejvíce dostupné, musí být součástí komunity, respektive lokality, kde se komunitní práce odehrává**. Musí mít rovněž **nízkoprahový charakter**.

Tato metodika komunitní práce projektu Hlavu vzhůru vznikla jako materiál prezentující zkušenosti s komunitní prací ve městě Brně neziskové organizace IQ Roma servis. Společně s dalšími dokumenty (Sborník příběhů projektu a Evaluační zpráva) pak popisuje na příkladech nejen dobré praxe konkrétní podobu realizace komunitní práce. Metodika slouží k obohacení a inspiraci odborné veřejnosti (sociálních a komunitních pracovníků, sociálních pedagogů, jejich metodických vedoucích a oddělení v celé ČR), která těmito nástroji může zefektivnit výkon, efektivitu a dopad svých služeb a zároveň pracovat s riziky a úskalími samotné komunitní práce.



- **GOJOVÁ, Alice. Teorie a modely komunitní práce.**
Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2006. 115 s. ISBN 8073681544.
- **MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce.**
Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- **ŠIMÍKOVÁ, I., VAŠEČKA, I. & kol.. Mechanismy sociálního vyčleňování romských komunit na lokální úrovni a nástroje integrace.**
Brno: Barrister & Principal, 2004.
- **ŠŤASTNÁ, Jaroslava. Když se řekne komunitní práce.**
Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3356-5.
- **TOŽIČKA, Tomáš & UHLOVÁ, Saša. ZÁKLADY A PRINCIPY KOMUNITNÍ PRÁCE.** EDUCON z.s. Praha, 2018 dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Publikacekomunitni_prace.pdf
- **ZELINOVÁ, Barbora. Analýza současného stavu komunitní sociální práce s Romy v České republice.** Olomouc, 2018. Absolventská práce. CARITAS - Vyšší odborná škola sociální Olomouc. Vedoucí práce Doc. PaedDr. Tatiana Matulayová, PhD.
- **Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti, 2006,** pro MPSV zpracovala společnost Gabal Analysis & Consulting. Analýza dostupná z: http://www.gac.cz/userfiles/File/nase_prace_vystupy/GAC_MAPA_analyza_SVL_aAK_CJ.pdf
- **ČADA, K. & kol. (2015). Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR.**
Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/9089/>
- **Pracovní skupina Romové a cizinci ohrožení sociálním vyloučením.**
In: <https://socialnipece.brno.cz/> [online]. Brno: Statutární město Brno, 2019 [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://socialnipece.brno.cz/odborna-verejnost/planovani-socialnich-sluzeb/pracovni-skupina-romove-a-cizinci-ohrozeni-socialnim-vyloucenim/>

- **Strategie romské integrace do roku 2020.**

Praha: Úřad vlády České republiky, Kancelář Rady vlády ČR pro záležitosti romské menšiny, 2015.

ISBN 978-80-7440-142-8.

- **Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2018.**

Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/Zprava-o-stavu-romske-mensiny.pdf>



SEZNAM ZKRATEK

ASVL - Analýza sociálně vyloučených lokalit

CS - cílová skupina

IQRS - IQ Roma servis

KC - komunitní centrum

NNO - nevládní neziskové organizace

RT - realizační tým

SPSZ - Strategický plán sociálního začleňování

SRI - Strategie romské integrace

SSL - sociální služby

SV - sociální vyloučení

SVL - sociálně vyloučené lokality

