

Hnutí za Existenci Lidských Práv - H.E.L.P. (Awen Amenca, z.s.)

Případová studie zachycující dobrou
praxi ve výzvě č. 44 OPZ+

Hana Kociánová

Johana Haldová

Cuong Manh Vu

Jana Rejšková

Daniel Jirát-Ziółkowski_____dan@govlab.cz



Financováno
Evropskou unií



Obsah

Profil realizátora	3
Záměr projektu	4
Problém, který projekt řeší.....	4
Hlavní cíle	4
Představení aktivit projektu	5
Průběžné výsledky projektu se zaměřením na přínosy pro cílovou skupinu	7
Zkušenosti z realizace.....	11

Zpráva vychází z rozhovorů s dvěma zakladateli organizace/vedoucími realizačního týmu v lokalitách Ostrava-Přívoz a Praha 14, komunitní pracovníci, dvěma účastnicemi programu, které se zároveň dostávají na úroveň lídrů komunity nebo peer dobrovolnic a zástupcem spolupracující Ostravské univerzity.

Profil realizátora

Organizace Awen Amenca z.s. se zaměřuje na **desegregaci škol a podporu romských dětí při průchodu systémem vzdělávání**. Jejich primárním cílem jsou zápisy romských dětí do kvalitních a nesegregovaných základních škol a školek a **budování kapacit leadershipu z řad romských komunit**. Stejně tak poskytují informace, jak získat stipendium pro romské středoškoláky a vysokoškoláky. Na svém webu¹ organizace uvádí, že se díky nim zapsalo již přes tisíc romských dětí do kvalitních nesegregovaných škol.

Iniciativa vychází od dvou zakladatelů, nynějších vedoucích týmu v Ostravě-Přívoz a na Praze 14. Vedoucí ostravského týmu měl předchozí zkušenosti z Velké Británie. Tam měl zkušenost s úspěšným zařazováním českých a slovenských romských dětí do britských škol, jakou z České republiky neznal. Vedoucí pražského týmu pracovala pro Open Society Fund, kde mimo jiné usilovala o naplnění rozsudku D.H. a ostatní proti České republice. Česká republika byla ve sporu odsouzena evropským soudem pro lidská práva za nadměrné diagnostikování lehkého mentálního postižení romských žáků a skrz ně porušování práva na rovný přístup ke vzdělávání.

Zakladatelé organizace Awen Amenca se setkali v roce 2013 jako stipendisté programu Roma Initiative, díky kterému začali pracovat s metodikou organizování komunit.

„S touto metodikou jsme začínali v Ostravě v rámci kampaní zápisu (romských dětí) do kvalitních a nesegregovaných základních škol. Od té doby tedy prohlubujeme svou zkušenost s užíváním metodiky k povzbuzování a aktivizaci komunity tak, aby byla skupina schopná podílet se na řešení problémů, kterým čelí.“ (vedoucí pražského týmu)

Vedoucí pražského týmu se dále v rámci stipendia věnovala úpravě metodiky „Leadership, organizování a akce: vedení změny“ z Harvardské Kennedy School.

Samotná organizace Awen Amenca vznikla v roce 2017 a pokračuje v rozvoji organizace komunit ve více lokalitách v ČR. Vedoucí pražského týmu popisuje, že je metodika využitelná kdykoli, kdy se problém týká širší komunity. Podle ní organizování komunit vede k tomu, že se lidé cítí schopní využít své vlastní zdroje a začít pracovat na řešení. Záběr Awen Amenca je tak podle ní přirozeně širší, než byl původní záměr. Vychází se totiž z autentických potřeb komunity, které jsou širší než jen vzdělání.

Projekt H.E.L.P. (Hnutí za Existenci Lidských Práv) registračním číslem CZ.03.02.03/00/22_044/0002192 navazuje na dlouhodobou činnost organizování komunit, které se věnuje organizace Awen Amenca. Projekt je realizovaný od začátku ledna 2024 do konce prosince 2025.

¹ <https://www.awenamenca.cz/>

Záměr projektu

Problém, který projekt řeší

Projekt H.E.L.P. probíhá jako **aplikace metodiky organizování komunit**. Potenciálně tak **může řešit víceméně jakýkoli problém, kterému se komunita rozhodne věnovat**. Může jít například o zápis dětí do škol, školní úspěšnost dětí, řešení problémů spojených s nekvalitním nájemním bydlením nebo vysokou zadlužeností.

Klíčovým prvkem, který může podle realizačního týmu tyto problémy řešit, je **podpora a uschopňování** romských skupin v řešení jednotlivých témat. Tedy podpora užívání a prosazování svých práv a účasti na veřejném dění. Projekt tak obecně řeší především **oslabenou schopnost problémy řešit**. A to nejen na úrovni jednotlivce, ale jako celá skupina v rámci sousedství. Projekt se věnuje emancipaci skupiny v rámci sousedství a budování leadershipu.

Hlavní cíle

Cílem projektu H.E.L.P. je projít s dvěma romskými skupinami procesem metody organizování komunit. V projektu H.E.L.P. se tým věnuje dvěma oblastem, **Ostravě-Přívoz a Praze 14**. V obou sousedstvích probíhá proces organizování komunit **souběžně**. V každé lokalitě je jeden vedoucí realizačního týmu.

Metoda organizování komunit má své ustálené fáze. Těmi jsou:

- mapování potřeb komunity,
- práce na potřebách komunity,
- kampaň.

Cílem je v obou lokalitách **v průběhu projektu (leden 2024 až prosinec 2025) vytvořit tři kampaně**. To znamená, že jde o to třikrát zopakovat postup metodiky v mapování potřeb komunity, práci na potřebách komunity a vytvoření kampaně. Vytvořením kampaně je myšlena komunitní iniciativa k řešení problému. Například zorganizování setkání s pronajímateli bytů a diskuze s nimi nebo podpora zápisu dětí do nesegregovaných škol či pořádání demonstrací a práce s lokální politickou reprezentací. Podle vedoucí pražského týmu by se připravované kampaně měly zaměřit právě na problémy s bydlením, řešení zápisů do nesegregovaných škol a šikany a třetí se zaměří na vyjednávání na lokální úrovni. Zároveň však realizátoři reaguji na potřeby konkrétní komunity, a tak se náplň kampaní může trochu lišit.

Ideálním stavem na konci projektu H.E.L.P. v prosinci 2025 by podle vedoucí pražského týmu bylo, kdyby byl v sousedství sestavený tým lídrů v sousedství, který by byl schopen převzít organizaci třetí kampaně:

„Chceme je vybavit znalostně, dovednostně, aby fungovali bez nás. Doufáme, že budou motivovaní a budou vědět, co dělat a na koho se případně obracet.“

Tým Awen Amenca se také neustále věnuje vývoji metodiky organizování komunit prostřednictvím poskytování zkušeností z praxe.

Představení aktivit projektu

Mapování potřeb a zdrojů komunity (KA 1)

Práce s komunitou v daném sousedství začíná klíčovou aktivitou 1. A to mapováním potřeb a zdrojů komunity (zde tedy romských obyvatel Prahy 14 a Ostravy-Přívoz). To probíhá především jako **série úvodních setkání**. Vedoucí ostravského týmu popisuje, že během setkání sledují, zda jsou zapojeny rodiny napříč sousedstvím. V Ostravě-Přívoz například tým funguje v oblasti, kterou označuje za vyloučenou lokalitu. Zároveň zde ale žije i romská střední třída. Na úvodním setkání se tak ideálně setkají zástupci různých rodin ze sousedství. Setkání se pořádá několik, aby mělo šanci se zúčastnit více lidí. Na komunitní setkání přichází přibližně 50 lidí ze sousedství.

Na setkáních se pracovníci Awen Amenca nebo lídři komunity² doptávají na problémy, se kterými se účastníci potýkají. Forma připomíná brainstorming. **Z těchto témat se vyberou ta nejpalčivější, která se dají řešit a naplánuje se nějaký realistický krok, který se dá podniknout v rámci času a celkových možností.**

Vedoucí pražského týmu dodává: „*Musí tam být někdo, kdo komunitu zná velmi dobře, kdo tam má nějaké vztahy a kdo opravdu sám chce změnu. Někdo, kdo to opravdu dělá se zápletem a od srdce.*“ V metodě organizování komunit je podle ní nutné, aby se opravdu vycházelo z potřeb komunity. Proto se o problémech debatuje, sbírají se podněty. Prvotní mapování na Praze 14 trvalo přibližně 3 měsíce.

Komunitní pracovnice dodává, že klíčové je také **mapování zdrojů komunity**. Podle toho se plánují realistické návazné kroky. Za zdroj se považuje to, kdo co umí, kdo by se co mohl naučit nebo například kdo koho zná.

Setkávání mají často **neformální a příjemnou formu**, například společného grilování.

Práce na potřebách komunity (KA 2) a kampaně (KA 3)

Dalším krokem v metodě organizování komunit je práce na potřebách komunity (klíčová aktivita 2) a realizace kampaně (klíčová aktivita 3).

První část práce s komunitou je podle vedoucí pražského týmu o zvyšování sebevědomí a motivace ve skupině. Dál popisuje:

„*(Probíhají) neformální semináře, kde se (skupině) zvyšuje povědomí o tom, co se všechno dá dělat v té oblasti. Takže jsme si mohli pozvat někoho, kdo udělal seminář o tom, jak fungují samosprávy, co je antidiskriminační zákon, jak rozeznat diskriminaci, co se děje v oblasti bydlení, co je sociální bydlení.*“

Dále probíhají workshopy k **vytvoření akčního plánu**. Komunita se pak postupně připravuje na realizaci kampaně.

Spolupráce s dalšími aktéry, organizacemi, obcí (KA 4)

V rámci práce na potřebách komunity a realizaci kampaně se pracovníci a lídři komunity soustředí na spolupráci s dalšími organizacemi a aktéry. Například pomocí organizace kulatých stolů, oslovování městského úřadu, kontaktování pronajímatelů bytů nebo zapojení lídrů do multidisciplinárních týmů v rámci obce.

² Lídři komunity jsou v metodice organizování komunit nejaktivnější členové cílové skupiny, kteří postupně přebírají více iniciativy v organizování komunity.

Evaluace (KA 5)

Tým si spolu s lídry komunity každou akci vyhodnocuje. Vyhodnocení mají různorodou formu.

„Máme třeba zapisovatele a pozorovatele. Ten během celé akce zapisuje reakce, komentáře, nebo používáme formulář na zpětnou vazbu.“ (vedoucí pražského týmu)

Vedoucí pražského týmu zmiňuje, že se baví o tom, jakých cílů dosáhli, co je třeba zlepšit, jestli ocenili potenciální lídry a řeší následující kroky.

Vzdělávání týmu a potenciálních lídrů (KA 6)

Na komunitních setkávání se postupně projevuje, kdo jsou potenciální lídři komunity (nejangažovanější účastníci). S těmi se pak pracovníci setkávají ještě zvláště na seminářích a workshopech. Cílem workshopů je učit potenciální lídry například to, jak sepsat reklamaci kvůli nedoplatkům za energie, jak psát složitější e-maily či jak komunikovat na úřadech.

Lídři také mají postupně přebírat zodpovědnost za kampaně a organizování komunity, proto je tým postupně zapojuje. Nejprve se například učí, jak funguje magistrát nebo radnice městské části, zmapování hlavních aktérů v dané problematice nebo facilitovat část komunitního setkání.

Komunitní pracovníce popisuje, jak takové workshopy prakticky vypadají v Ostravě-Přívoze:

„Je to buď u někoho doma, nebo se setkáváme tady (v bytě vedoucího týmu), nebo máme salonek, který nám levně pronajímají. Máme k dispozici dataprojektor, notebooky, takže pak máme skupinku rodičů, kterou si školíme. Občas hrajeme scénky, kdy si hrajeme na dítě a rodiče nebo na pronajímatele bytu a ukazujeme si různé situace, do kterých se mohou dostat.“

Vzdělávání tak probíhá velmi prakticky například s využitím nácviku modelových situací.

Terénní práce jako přirozená součást organizování komunit

Pracovníci Awen Amenca shodně popisují, že velká část jejich práce je i to, co by se dalo nazvat terénní sociální prací. Komunitní pracovníce popisuje:

„Nejdůležitější na té naší práci je udržovat kontakt s rodinami, navázat s nimi kontakt, je tam důležitá důvěra. Buď oslovují oni mě nebo já je, připravujeme spolu různé akce, plánujeme. Stane se, že jsme spolu (v kontaktu) na telefonu, na Messengeru. S každým komunikujeme nějakým způsobem.“

Pracovníci v Ostravě-Přívoze sami bydlí přímo ve stejném sousedství. Lidé ze sousedství se na ně tak často obracují s prosbou o pomoc. Konzultace a školení často probíhají doma u vedoucího ostravského týmu. Komunitní pracovníce zase poskytuje podporu jako doprovod na schůzky a jednání. Této průběžné podpůrné práce tak vykonávají pracovníci spoustu. Dochází díky tomu také k rozšiřování základny komunity. Komunitní pracovníce to vysvětluje:

„V Přívoze je skvělé, že tady známe hodně lidí. Stane se, že mi někdo zavolá, že potřebuje s něčím pomoci, číslo dostane od známého, a pak jsme právě v kontaktu s novými lidmi.“

Průběžné výsledky projektu se zaměřením na přínosy pro cílovou skupinu

V rámci metody organizování komunit prochází skupina jasně definovanými fázemi. Přímocarářmi výsledky projektu jsou tak například obě z dosud realizovaných kampaní. Přínos pro cílovou skupinu však projekt přinesl ve více formách.

Setkání s pronajímateli bytů

Kampaň z prvního cyklu komunitního organizování v Ostravě-Přívoze se týkala podmínek nájemního bydlení. Sousedství, ve kterém organizace Awen Amenca v Ostravě působí, popsali členové týmu jako vyloučenou lokalitu. Pronajímané byty mají často staré rozvody elektřiny nebo systém topení. Členky komunit tak popisují problémy, které musí jako nájemníci řešit:

„Platíme 31 tisíc nájem s elektřinou. Nemáme šanci se odsud dostat, takže to platit musíme. Většina bytů má vysoké stropy a staré topení. Přišel mi tak například roční nedoplatek za elektřinu 81 tisíc.“

Dobrovolnice (jak se označuje lídryně komunity) kontext dál popisuje tak, že pokud by se někdo zpozdil se zaplacením nájmu například o dva dny, pronajímatel by mu už vyvrtal zámky ve dveřích. Problémy v rámci nájemního bydlení řešila velká část komunity, proto se jim věnovala první kampaň v rámci projektu. Vedoucí ostravského týmu doplňuje:

„Jde o majitele, jejichž jednání není v pořádku. Ze dne na den někoho vyhodí, nebo někde tlačí nájemníky, kam by neměli.“

Pracovníkům Awen Amenca a dobrovolníkům/lídrům z komunity se podařilo uspořádat setkání s majiteli bytů v oblasti. Účastnice komunity/lídryně vnímá vůbec účast pronajímatelů jako jednoznačný úspěch:

„Neznám nikoho, komu by se povedlo dostat 9 pronajímatelů do takovéto oblasti a kde by se všechno řešilo.“

Podle komunitní pracovnice se podařilo to, že *„když už majitelé mají opravdu nějaký problém s nájemníkem, tak už si dovolí zavolat. A i když ten Rom udělá nějakou chybu, oni už si ho zavolají, že tohle a tohle udělal špatně. Už je tam ta spolupráce.“*

Vedoucí ostravského týmu vidí přínos také v tom, že v některých bytech došlo k opravě topení a skrze to ke snížení nedoplatků za elektřinu.

Setkání se zástupci městské části

První kampaň pražského týmu se také týkala bydlení, ale ve vztahu k místní samosprávě a bytovému fondu. Zástupci komunity oslovili Úřad městské části Praha 14 a Magistrát hlavního města Prahy, konkrétně například ředitele odboru bytového fondu.

Výsledkem kampaně bylo uspořádání velkého setkání právě se zástupci úřadů. Na setkání mohli lidé **debatovat o tom, co by pomohlo tomu, aby se dostupnost bydlení na Praze 14 zlepšila**. Podle vedoucí pražského týmu bylo největším úspěchem to, že „*dokázali propojit těch 5 Romů s magistrátem a úřadem městské části*“. I přesto, že kampaň neměla rovnou nějaké přímo hmatatelné výsledky, účast v celém procesu organizování kampaně měla přínos určitě:

„Například u toho bydlení probíhala kampaň a komunita věděla, že byt nedostanou hned... Ale jen to, že se mohli potkat se zástupci relevantních institucí a mohli jim předat, s čím se potýkají, tak teď už vědí, kam se s něčím obracet. I když věděli, že možná cíle nedosáhnou, tak byli rádi, že něčeho menšího dokázali.“ (vedoucí pražského týmu)

Budování dovedností nových lídrů a dalších členů komunity

Realizační tým plánuje projít v projektu tři cykly kampaní. Během nich se postupně formuje skupina lídrů komunity. Ti mají **v každé etapě přebírat víc a víc zodpovědnosti za výslednou kampaň**. Rozvoj dovedností probíhá nejen u potenciálních budoucích lídrů, ale i u dalších členů komunity.

Rozvíjí se **široká paleta dovedností** potřebná ke schopnosti řešit hlubší systémové problémy komunity. Komunitní pracovnice to popisuje:

„Náš plán je zapojit ty lidi, ty komunity do veřejného života města. Aby to mohlo fungovat, tak potřebují vědět, jaké jsou tady instituce, jaká je tady infrastruktura, kam se obrátit v případě problému. Když měli doma plíseň, věděli, na koho se mají obrátit.“

Účastníci se také učí tím, že připravují dílčí kroky kampaně. Dohledávají informace, spoluorganizují setkání s širší komunitou.

Součástí činnosti Awen Amenca je také pořádání seminářů. Tam se například rodiče dozvídají „*co by mělo dítě umět k zápisu, kdy (je) může škola odmítnout, jestli si školu (mohou) vybrat.*“ (komunitní pracovnice)

Také se například pracuje na tom, aby dokázal každý používat e-mail.

„Před deseti lety neexistovalo, aby si Rom udělal emailovou adresu. Dneska už je tomu jinak a mají tu pomoc od druhých.“ (komunitní pracovnice)

Na některé situace se účastníci komunity připravují pomocí nácviku skrz modelové situace. Lídři a dobrovolníci v komunitě tak předávají své zkušenosti a pomáhají organizovat schůzky (zajistí občerstvení, hlídání dětí).

„Jsou to spoluorganizátoři, nejen účastníci.“ (komunitní pracovnice)

Konkrétní příklad toho, co se podařilo skrze osvětu a vzdělávání změnit, popisuje účastnice komunity/lídryně:

„Vše nám ukázali, a to opravdu pomohlo. Dnes už dítě nemusí mít v žákovské razítko od doktora, když chybí kvůli krátké nemoci, ale škola to po nás požadovala. Ted' vím, že na to nemají právo. Stačí zavolat doktorce a ona řekne, co s dítětem.“

Skrze osvětu během seminářů se tak daří **vymezovat se vůči diskriminačním praktikám**, se kterými se například romští rodiče stále setkávají.

Okamžitá pomoc v krizi – povodně září 2024

Díky kontinuální práci v terénu a úzkým vazbám jak na instituce, tak na jednotlivé rodiny v sousedství v Ostravě-Přívoz, byl místní tým schopný **rychle reagovat na nečekanou situaci** – povodně v září 2024. Vedoucí ostravského týmu například popisuje, jak s účastníky komunity zajišťovali, aby nepřišli o své bydlení:

„Když přišly záplavy, tak chtěli (majitelé bytů) po těch, co měli vytopené byty, ať podepíší zrušení nájemní smlouvy. Lidé si byt chtěli nechat, ať ho město opraví a oni tam zůstanou. Tam docházelo k problému, jestli podepsat nebo nepodepsat, to jsme řešili v tom září a potom ještě vyřízení odškodnění.“

Zapojení do multidisciplinárních týmů

Jednou ze snah Awen Amenca je zapojování romských obyvatel do multidisciplinárních týmů³ v rámci obce. Komunitní pracovnice hodnotí zapojení v rámci Ostravy-Poruby: *„Zapojili se a fungovalo to krásně. Ti Romové jsou tam přínosem té skupině.“*

Podpora desegregace vzdělávání

U další kampaně je v plánu věnovat se oblasti školství. Tím, že se ale Awen Amenca věnuje desegregaci vzdělávání dlouhodobě, objevují se výsledky práce i průběžně mimo období kampaně. Komunitní pracovnice zmiňuje spolupráci s městskou částí v Ostravě-Porubě, kde se skrz společnou snahu podařilo zrušit segregovanou školu.

Tým Awen Amenca také spolupracuje na aktuálním projektu vzniku univerzitní školy pod Ostravskou univerzitou. Tamější tým spolupracuje s rodiči z komunity v Ostravě-Přívoz tak, aby byl budoucí škola byla navržena inkluzivně. Komunitní pracovnice to popisuje:

„Na Ostravské univerzitě mají velký plán výstavby první univerzitní školy v republice. Měla by tam být mateřská škola, základní škola, střední škola i vysoká škola. My na tom plánu pracujeme také, ale pracují na tom i naši rodiče a my se jich ptáme, jak by ta škola měla vypadat, jaké teď mají problémy ve škole. Výsledky toho výzkumu budou zpracovány do tvorby té univerzitní školy.“

Rodiče jsou již z projektů organizování komunity na takovou spolupráci zvyklí a mohou tak svými osobními zkušenostmi podpořit další projekty.

Přinášení zahraniční praxe

Zástupce Ostravské univerzity, který s pracovníky Awen Amenca dlouhodobě spolupracuje, u tohoto týmu vyzdvihuje jejich **kontinuální provazování na dobrou praxi ze zahraničí**:

„Oni (realizační tým Awen Amenca/H.E.L.P.) mají dobrou znalost evropských vzdělávacích systémů, pohybují se na té mezinárodní úrovni díky znalosti angličtiny a přinášejí sem dobrou praxi.“

³ Týmy složené ze zástupců místních obyvatel, neziskových organizací, policie, sociálních pracovníků, zástupců samosprávy, pedagogů a dalších se scházejí například k řešení problémů spojených se sociálním vyloučením a koordinaci své činnosti spojené s řešením.

Příběh dvou účastnic organizování komunity

Jitka a Dana se zapojily do setkání k organizování komunity v jedné z projektových lokalit. Obě znají pracovníky Awen Amenca už delší dobu. Pracovníci Awen Amenca jsou podle jejich vyprávění ve čtvrti známí jako **někdo, na koho se můžete obrátit s čímkoli**. Jitka se na pracovníky Awen Amenca obrátila, když se jí nedařilo získat místo ve školce pro dítě, které má v pěstounské péči. Jitka popisuje, že se nakonec podařilo dítě do školky přihlásit a také najít „*různá zdravotní zařízení – logopeda, psychologa, neurologa a obvodního doktora*“ díky pomoci komunity. Popisuje, jak zjistila, jaká má při zápisu dítěte do školky práva:

„Já když jsem předtím někam volala a nevěděla jsem, co a jak, tak jsem se nechala odmítnout. Vždycky. Sklopila jsem hlavu, že nemají termíny a místo.“

V tom pro ni byla inspirující podpora komunitní pracovnice, která s ní začala na schůzky chodit:

„Najednou jsme se dostali úplně všude, protože bylo vidět, že s nimi mluví někdo, kdo tomu rozumí.“

Dále pak Jitka řešila, že škola chtěla, aby její dítě přestoupilo na speciální školu. Na základě konzultace s pracovníky Awen Amenca si ale vyžádala diagnostiku ve Speciálním pedagogickém centru, kde navrhli možnost pokračovat na původní základní škole s asistentem. Jitka konstatuje, že by jinak o možnosti diagnostiky v SPC nevěděla.

Dana popisuje podobný začátek spolupráce s Awen Amenca. Pomohli jí umístit její děti a později i vnoučata do škol. Dosáhnout zapsání dětí na školu bylo náročné, protože se hlásily na „ne-romskou“ školu (tedy na **nesegregovanou školu**) a setkali se s odporem na straně školy.

Dana popisuje setkávání komunity, které probíhá dvakrát za měsíc v počtu přibližně 50 lidí:

„Zvu tam známé i přátele. Ukazují nám, na co máme právo. Všechno to vysvětlí.“

Jitka i Dana jsou více než 4 roky také dobrovolnice pod Awen Amenca.

„Oni vás to všechno naučí, a tak se snažíme pomáhat jiným.“

Dobrovolnice/lídři komunity nyní dokážou **řešit reklamace vyúčtování elektřiny, zařízení splátkového kalendáře**. Jitka a Dana jsou dvě z přibližně 8 dobrovolníků/lídrů v oblasti. Lidé za nimi chodí řešit různé situace se školami a nájemním bydlením.

Jitka říká, že se díky spolupráci s Awen Amenca stala ráznější. Komunitní pracovnice to potvrzuje. Jitka podle ní řešila problémy až na poslední chvíli. Ale na základě získání informací a zkušeností **je sebevědomější a má připravené argumentace na jednání**. Dana se podle komunitní pracovnice **dřív nestýkala s lidmi**, nyní ji zapojením do aktivit Awen Amenca zná v sousedství každý.

Dobrovolnice/lídři shodně popisují, co je v jejich práci v organizování komunit motivuje:

„Byla jsem na tom psychicky špatně, byla jsem na dně, mluvila jsem sama se sebou a mnoho nocí nespala. I když jsem měla více prací, měla jsem exekuce a nevěděla jsem, jak cokoli z toho řešit. Neříkám, že teď nemám problémy. Mám. Ale vím, jak je řešit a nebojím se otevřít pusu.“

Podobnou změnu a podporu přejí i dalším lidem v sousedství.

Zkušenosti z realizace

Skrze opakovanou zkušenost s organizováním komunit prohlubuje realizační tým své zkušenosti s tím, co je k aplikaci metodiky do místního kontextu potřeba. Zmiňují také reflexi vůči vypisovaným projektovým výzvám a pojetí sociálních služeb.

Důvěra jako klíčový aspekt

Vedoucí pražského týmu, vedoucí ostravského týmu i komunitní pracovníce se shodují na tom, že pro úspěšné navázání spolupráce s členy komunity je potřeba, aby k nim členové komunity cítili důvěru. Je třeba, aby pracovník komunitu velmi dobře znal, měl zde **vybudované vztahy** a měl **autentický zápal pro změnu**, kterou společná práce může přinést. Komunitní pracovníce dodává, že podle ní také pomáhá to, že sama je Romka, a tak má podobnou každodenní zkušenost jako účastníci komunity.

Uvědomění, že je to problém

Vedoucí pražského týmu reflektuje, že tím, že je snaha pracovat na často hlubokých **systémových problémech**, může být důležité nejdřív vůbec zvědomezení v rámci komunity, že takový problém opravdu existuje.

„Někde v komunitách to je tak, že komunita ví, co má za problém a jen potřebuje toho vedoucího, který je seskupí a společně plánují a organizují kampaně. V oblasti vzdělávání, je přidaná hodnota ta, že my s tou komunitou musíme ještě pracovat na tom, aby si uvědomili to, že je to problém. Historicky je dané, že většina Romů prošla speciálním vzděláváním nebo zvláštními školami. Nemají povědomí o tom, že nějaký problém (s nerovnými vzdělávacími příležitostmi) existuje, nebo že máme dva paralelní vzdělávací systémy, dokonce i do dneška. Prvních pár měsíců je to hodně o setkávání se v komunitě, o debatování, o pozdvižení sebevědomí a motivace, že je možné udělat nějakou změnu v tom systému.“ (vedoucí pražského týmu)

Potřeba zažít úspěch

Pracovníci také popisují, že je důležité, aby komunita zažila úspěch po tom, co vloží úsilí do organizace kampaně.

„Ta komunita musí zažít úspěch. Že mohou říct, že se zúčastnili, něčeho dosáhli a někam to vede. Například u toho bydlení probíhala kampaň a komunita věděla, že byt nedostanou hned. Ale jen to, že se mohli potkat se zástupci relevantních institucí a mohli jim předat, s čím se potýkají, tak teď už vědí, kam se s něčím obracet. I když věděli, že možná cíle nedosáhnou, tak byli rádi, že něčeho menšího dokázali. Další kampaň bude zaměřena na vzdělání a oni se těší na to, že se mohou sami zúčastnit kampaně.“ (vedoucí pražského týmu)

Rozdíly mezi sousedstvími Prahy 14 a Ostravou-Přívozem

Tím, že je projekt realizovaný ve dvou sousedstvích zároveň, mohou pracovníci tyto dvě zkušenosti porovnávat. A vidí zde několik rozdílů. V Ostrav-Přívoze Awen Amenca působí delší dobu. I tak si ale vedoucí pražského týmu myslí, že jsou tamější účastníci obecně **aktivnější**:

„V Ostravě jsou Romové takoví akční, naopak tady v Praze jsou spíše pasivnější. Ty semináře máme zaměřené podle potřeby. Na motivaci jsem měla více seminářů tady než v Ostravě, a tak to vnímám.“

Na Praze 14 je podle vedoucí pražského týmu naopak **jednodušší navázat spolupráci s úřady**. Vliv podle ní má i to, že zde na úřadě pracoval i romský úředník, a vazby a důvěra k instituci jsou tak přirozenější.

Bariéra ve spolupráci se samosprávou

Awen Amenca má zkušenost se úspěšnou spoluprací s městskou částí Ostrava-Poruba. Tu vyzdvihuje také zástupce Ostravské univerzity, bývalý zastupitel v této městské části. Vedoucí ostravského týmu popisuje tuto čtvrt, kde se spolupráce daří:

„Spolupracujeme naplno, bez nějakých bariér, město vyhledává, kontaktuje ty lídryně, když něco potřebují. My se na ně kdykoliv můžeme obrátit.“

Zároveň ale ostravský tým naráží na **nespolupracující městské části**: *„V jedné městské části mají vybranou nějakou organizaci a věnují se naplno jen jí. V povodních jsme odhalovali nerovné jednání, přístup k té humanitární pomoci, že jim nedali tolik. Náš cíl je najít v průběhu projektu nějakou cestu spolupráce.“* (vedoucí týmu)

Tyto snahy ale narážejí na vyloženě **diskriminující postoje některých politických představitelů**. Příkladem je zmíněné nerovnoměrné šíření humanitární pomoci během povodní. Dál to popisuje komunitní pracovnice: *„Je tady takový trend nepracovat s Romy a nechat je být. Taky záleží, jaká politická strana vládne.“*

To zmiňuje také zástupce Ostravské univerzity, bývalý zastupitel za Českou pirátskou stranu. Spolupráci s městskou částí podle něj ovlivňuje to, jaká politická strana je u moci. Některé mají i vyloženě rasistickou rétoriku a jednání. *„Jsou strany, které zametají problémy pod koberec, nechť je vidět Pak jsou strany, které jsou nevstřícné. (...) My máme takovou lokální stranu, která měla kampaň, která byla vysloveně rasistická.“* (zástupce Ostravské univerzity, bývalý zastupitel)

Komunitní organizování jako forma terénní práce orientovaná na uschopňování

Vedoucí ostravského týmu popisuje, že vnímá práci na organizování komunit jako formu terénní práce. Zároveň vyzdvihuje aspekt, ve které komunitní organizování může vést k řešení problémů a uschopňování členů komunity. Vnímá trend, ve kterém se k sociální práci začíná více a více přistupovat podobným způsobem – tedy od poskytování materiální pomoci a služeb k práci na uschopňování. Všimá si toho i u vypisovaných projektových výzev:

„My máme pocit, že to komunitní organizování je převlečená terénní práce. My jsme dlouho nechťeli čerpat (finance na projekty) z ministerstev, protože jsme s tím nebyli úplně v souladu a výzvy neodpovídaly tomu, co děláme. Většinou to bylo to poskytování služeb. Kvůli tomu jsme se nemohli tolik do aktivit zapojovat. V posledních letech se tam už dá najít to, co děláme. Takže v budoucnu dojde k tomu, aby člověk byl podporovaný k uschopňování.“ (vedoucí ostravského týmu)

Romský kontext

Celé fungování spolku Awen Amenca a projektu H.E.L.P. v sobě má aspekt podobný peer programu. Všichni členové týmu jsou romského původu, a zažili tak minimálně část toho, co zažívají účastníci komunit. Například diskriminaci na různých úrovních každodenního života.

Komunitní pracovnice to vnímá jako aspekt, který jí v práci přidává v očích účastníků legitimitu: *„Vědí, že zažívám předsudky jako oni. Vím, jaké máme kulturní rozdíly, jak se chovat (například při návštěvě domácnosti), jak se oblíkat obecně.“*

Práce v projektu H.E.L.P. se má za cíl účastníky komunit uschopňovat ke společné akci, která vede k postupným změnám v různých oblastech. Už jen v této zprávě je zmíněných dost oblastí, kde je problémem právě **diskriminace romských obyvatel** – segregované vzdělávání, speciální požadavky na omlouvání absence, které jsou vyžadované na některých školách po rodičích romského původu, absence spolupráce některých politických stran ve vedení městských částí. **Praxe diskriminace je zároveň podle pracovníků týmu natolik dlouhodobá, že je pro některé účastníky komunit složité diskriminaci vůbec vidět.** Protože v ní celý život žijí.

Zároveň pracovníci zmiňují, že přesto, že je jejich náplní práce především uschopňovat členy komunity k akci ne poskytování materiální podpory a podobné pomoci, někdy je třeba tímto začít. V Ostravě-Přívoz byl specifická situace s jednou ubytovnou, kam se stěhovaly romské rodiny z různých měst, a byly tak na rozdíl od zbytku sousedství silně vykořeněné.

„Tam bylo i smetí. Odpadky tam vyhazovali, děti nechodily do školy. Když jsme s nimi chtěli něco řešit, tak to nešlo. S nimi musíme pracovat jinak. Nejdříve jsme jim poskytli základy a pak jsme s nimi mohli začali (komunitně) fungovat.“ (komunitní pracovnice)