

Únor 2025

Budování kapacit a profesionalizace organizace Společenství Romů na Moravě

Případová studie zachycující dobrou
praxi ve výzvě č. 42 OPZ+

Hana Kociánová

Johana Haldová

Cuong Manh Vu

Jana Rejšková

Daniel Jirátko-Ziółkowski_____dan@govlab.cz



Financováno
Evropskou unií



Obsah

Profil realizátora	3
Přínosy projektu.....	5
Lidské zdroje.....	5
Marketing a PR	7
Finanční řízení – advokační činnost.....	7
Síťování.....	8
Dlouhodobý přínos pro organizaci	8
Zkušenosti z realizace.....	9

Případová studie vychází z rozhovoru s ředitelkou organizace, advokačním pracovníkem a fundraiserkou.

Profil realizátora

Organizace Společenství Romů na Moravě Romano jekhetaniben pre Morava (dále je využívána zkratka SRNM) byla založena 31. 10. 1991 jako občanské sdružení.

V současnosti funguje SRNM na čtyřech pobočkách – v Brně, Olomouci, Hodoníně a Šternberku. V Brně se také nachází „ústředí“ SRNM (název ze stanov organizace), kde pracuje výkonná ředitelka, ekonomka a nyní také fundraiserka a advokační pracovník.

Zakladatelem organizace je Karel Holomek, který dlouhodobě podporoval rozvoj (nejen) romské občanské společnosti, byl politicky aktivní a spolupracoval v rámci tématu Romů i na mezinárodní úrovni. Od roku 2017 již nemůže zakladatel v organizaci pokračovat kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu, její činnost však pokračuje dál. Vzhledem k více než třicetileté historii je pro tým aktuálním tématem předávání zkušeností a podpora zapojování nových členů namísto těch, kteří organizaci postupně opouštějí kvůli vyššímu věku.

Na pobočkách SRNM nabízí služby podle tamní poptávky. Některé aktivity jsou registrované jako sociální služby, jde především o volnočasové, vzdělávací nebo jednorázové aktivity pro děti. V Hodoníně probíhá například také terénní podpůrný program pro dospělé ohrožené sociálním vyloučením. Všechny pobočky fungují jako komunitní centra.

Organizace SRNM také vydává čtrnáctideník Romano hangos, který vychází dvojjazyčně (česky a romsky). Čtrnáctideník se věnuje politickým i kulturním tématům spojeným s romskou populací (například reakce na programy zaměřené na sociální začleňování, přehled o Ceně zmocněnkyně vlády pro lidská práva, rozhovor s romskou rodinou, která emigrovala do Austrálie apod.).

Projekt SRNM – nová generace s registračním číslem CZ.03.02.03/00/22_042/0001476 (doba realizace od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2025) je zaměřený na budování kapacity, rozvoj a profesionalizaci spolku Společenství Romů na Moravě Romano jekhetaniben pre Morava. Cílem projektu je navýšení kapacity týmu především pro činnost jako je fundraising, síťování, advokační práce, vzdělávání a rozvoj webových stránek. Projekt SRNM – nová generace chce také podpořit zapojení potenciálních budoucích zástupců vedoucích poboček, aby s například ze současných dobrovolníků mohli postupně stát vedoucí pracovníci.

Projekt se tak zaměřuje na:

- Doplnění týmu (vznik pracovních pozic a možnost navázání pracovního vztahu s některými stávajícími dobrovolníky)
- Vzdělávání členů týmu i pracovníků v pobočkách
- Advokační práce spojená mimo jiné se získáváním financí
- PR, marketing a vznik webových stránek čtrnáctideníku
- Síťování

Klíčové aktivity projektu jsou:

- KA 1 - Zkvalitnění a doplnění týmu SRNM
- KA 2 - Kooperace a zviditelnění aktivit SRNM a dalších

Ředitelka organizace komentuje cíl rozšířit tým v ústředí SRNM:

„Projekt jsem podávala já na to, abych posílila svůj tým, který v té době nebyl v podstatě žádný. A tím projektem se rozrostl tady o ty dva nové členy, které mám vedle sebe.“

Přínosy projektu

Ředitelka organizace popisuje, že je hrdá na to, že Společenství Romů na Moravě je takto dlouho fungující organizací:

„(...) je to strašně obtížné udržet tak dlouhou dobu. Ono je lehké založit nějakou organizaci, získat projekt, ten projekt zrealizovat a pak se přesunout někam dál, ale to, že jsme dokázali tu kontinuální činnost, tak na to já jsem určitě nejvíc pyšná.“

Projekt SRNM – nová generace zároveň vnímá jako možnost posunout toto fungování dál v jeho profesionalizaci a udržitelnosti.

Lidské zdroje

Nábor nových členů týmu

Tým ředitelky v Brně se navýšil o dva nové členy – fundraiserku a advokačního pracovníka, který má zároveň část úvazku jako koordinátor vzdělávání a jako člen platformy. Na dalších pobočkách SRNM došlo také k vytvoření alespoň několika malých úvazků (úvazek 0,1) pro pozice členů platformy. Rolí člena platformy je navazování spoluprací s dalšími organizacemi v oblasti, reprezentování služby a pobočky, účast na komunitním plánování, udržování vztahu s municipalitou. V brněnském týmu tak nastoupili v rámci projektu **dva úplně noví zaměstnanci na plný úvazek**. Na dalších pobočkách jde především o symbolické posílení pozic několika dlouhodobě aktivních dobrovolníků. Nábor těchto dobrovolníků na pozice členů platformy vysvětluje ředitelka:

„V Hodoníně a ve Šternberku se přijali noví pracovníci. Lidé, se kterými se dosud spolupracovalo, a nyní se spolupráce formalizovala. Stali se členy platformy na malý úvazek. Cílem je, aby vedoucí nemuseli dělat všechno a aby se do práce zapojili i mladší zástupci a něco se naučili.“

Největší navýšení pracovní kapacity proběhlo v týmu v Brně. To hodnotí ředitelka velmi pozitivně:

„Pro mě je změna v tom, že já můžu delegovat některé ty věci na (advokačního pracovníka) nebo na (fundraiserku), což jsem předtím nemohla. Zároveň je to o tom, že člověka baví víc chodit do práce, když má příjemné kolegy, se kterými se tady potká. To je určitě něco jiného, než když tady drtíte od rána do večera počítače a jediný, s kým se bavíte, jsou lidi, kteří vám nemohou pomoci a třeba po telefonu s těmi pobočkami. Já tady mám paní ekonomku, ale kromě ní ten tým toho vedení neexistoval. Jsem hrozně ráda, že ten projekt byl, (...) pro mě to byla hlavně psychická záchrana.“

Díky novým pozicím fundraiserky a advokačního pracovníka vznikla v brněnském týmu kapacita více se věnovat **aktivitě na sociálních sítích, rozvoji nového webu pro čtrnáctideník Romano hangos, cílené advokační činnosti pro financování Mezinárodního dne Romů a společné koordinaci vzdělávání pracovníků a dobrovolníků na pobočkách**.

Při náboru nových pracovníků bylo pro ředitelku také klíčové to, aby byli romského původu. Je to totiž jeden z principů SRNM:

„Velká většina našich zaměstnanců jsou Romové, na tom lpím, aby když to aspoň trochu jde, tak aby to tak bylo. Že Společenství Romů jsou Romové.“

Zároveň bylo podle ředitelky téměř nemožné sehnat na pozice zároveň někoho s manažerskou, advokační nebo fundraisingovou zkušeností. Noví pracovníci tak v projektu využili také možnosti vzdělávání pro prohloubení dovedností a znalostí.

Vzdělávání

Díky projektu se pracovníci brněnského týmu ústředí i pracovníci na dalších pobočkách mohou účastnit různých forem vzdělávání. Dosud (k únoru 2025) se vzdělávání zúčastnilo přibližně 20 pracovníků. Vzdělávání pracovníků koordinuje pracovník, kterého v této zprávě označujeme jako advokačního pracovníka (což je jeho primární pozice), zastává ale také roli asistenta. Pracovníci mají ve volbě vzdělávacích kurzů určitou volnost, podmínkou ale je, aby jejich vzdělávání mělo jasný přínos pro organizaci. Příkladem kurzu, který organizace nepodpořila, je kurz sebeobrany, vzhledem k tomu, že cílem bylo vzdělávat se primárně v manažerských dovednostech. Více pracovníků se tak naopak účastnilo akreditovaného kurzu k time managementu, který vnímali jako praktický a přínosný. Advokační pracovník uvádí, že akreditované kurzy také doplňují interním školením a školeními od najatých externistů.

Ve svých nových pracovních náplních se vzdělává také fundraiserka a advokační pracovník. Fundraiserka se například zúčastnila vzdělávání k sepisování tiskových zpráv, propagaci činnosti a vazbám na média, online seminářů k podávání projektových žádostí. To komentuje ředitelka:

„Mně to nic už nedá, já si přečtu výzvu a vím všechno. Ale právě chci, aby si to ona (fundraiserka) odseděla, aby si to všechno poslechla ze všech stran.“

Tým ústředí se také věnuje méně formálnímu rozvoji dovedností pracovníků jednotlivých poboček. Tím je například myšlená schopnost vytvořit letáček pro propagaci akcí, nebo práce s e-mailem a Excelem. Tyto drobné kroky mají podpořit schopnost poboček propagovat se i samy a také mají ubrat zátěž z vedoucích pracovníků na pobočkách. Učení se těmto věcem sice krátkodobě vytěžuje více kapacity, ale dlouhodobě může pobočky posílit.

„Oni byli zvyklí, že v rámci toho, aby to bylo dobře a rychle, řekli ať to udělám já. A já jsem to dobře a rychle udělala. Ted' je třeba učíme, aby si to dělali sami, protože je to věc, kterou mohou zvládnout sami. Například udělat letáček tak, aby obsahoval všechno, co obsahovat má, protože jsou placení z nějakého projektu, tak jsou tam nějaké náležitosti. A tohle, co pro mě byla otázka půl hodiny, se řeší strašně dlouho, protože je to pro ně věc, kterou nejsou zvyklí dělat. Trochu se tomu brání, ale zároveň to nemůže všechno být na jednom člověku a fungovat takhle a je to pro ně i lepší, že se to naučí, že to mohou využít na cokoliv a kdykoliv.“ (ředitelka)

Ředitelka také zmiňuje, že přímí pracovníci na pobočkách jsou schopní pracovat stovky hodin s dětmi, ale nechtějí se například věnovat vyplňování výkazu práce v Excelu, i když je to krátký úkon. Dosud za všechny pracovníky vyplňoval výkazy vedoucí, nyní to tým ústředí v rámci projektu mění:

„To je ta věc, kterou se snažíme, aby to každý dělal za sebe, protože to není nic složitějšího. Aby každý měl svůj e-mail, což zní jako, že to není ani možné, ale je to možné. Oni ty technologie nepoužívají vůbec a nechtějí a brání se tomu a my je tady do toho fakt musíme nutit, třeba aby každý z těch všech pracovníků používal svůj e-mail.“ (ředitelka)

Tyto drobné formy rozvoje dovedností hodnotí advokační pracovník paradoxně jako nejdůležitější:

„(...) to je fakt základ, my se potřebujeme sjednotit v tom základu. Tohle hodnotím jako vyšší prioritu než školení, i když to pro někoho, kdo se na to bude dívat z venku, třeba tak důležité není. Ale pro mě je to extrémně důležité.“

Nově by také pracovníci SRNM chtěli začít používat program k docházkové evidenci Levitio, který pak mohou využívat i jejich klienti. Využívají tak prostor proškolení se ve zmiňovaném programu.

Marketing a PR

Jedním z jasně viditelných výstupů projektu SRNM – nová generace má být **webová stránka pro noviny Romano hangos**. Web má být ale zaměřen na romskou kulturu i z větší šířky, bude dvojjazyčný s českým a romským jazykem, budou na něm informace o akcích spojených s romskou kulturou (například Mezinárodní den Romů) a také propojení na romské tvůrce. Původním záměrem bylo také pro web vytvořit improvizovaný překladač do romštiny. Toto ale nyní vyvíjí už i Google překladač, proto tým myšlenku pustil.

„Chceme tam udělat sekci odkazů na romské slovníky, které jsou dostupné, o kterých málokdo ví. Chceme tam udělat i nějaké odkazy na romské prodejce různých věcí, na jejich e-shopy. Takovou trošku propagací a sjednocení toho, co existuje, co my známe. Každý známe někoho, (advokační pracovník) třeba zná někoho, kdo prodává super trička s romskou tematikou. Já znám holku, která dělá romské taštičky a tam je chceme poskládat vedle sebe, aby to bylo zajímavé pro někoho, kdo přijde třeba skrz článek. Aby tam našel víc než ty noviny právě.“ (ředitelka)

Finanční řízení – advokační činnost

Advokační pracovník se nyní věnuje tématu, které je zároveň spojené s financováním. Jeho cílem je vytvořit **udržitelné financování Mezinárodního dne Romů v Brně (MDR)**. Dosud bylo financování nestabilní a závislé na financování z grantů, které se často schvalovaly až těsně před realizací MDR. Proto advokační pracovník usiluje o stabilnější financování akce například skrz začlenění akce do rozpočtu města. To se zatím nepodařilo. Část financí se ale už nyní podařilo získat, bohužel ale bez jistoty financování v dalších letech.

SRNM mohlo díky projektu přijmout několik původně dobrovolnických volnočasových lektorů na pozici členů platformy (s úvazkem 0,1). Tyto členy platformy nyní organizace vtahuje do fungování financování SRNM, advokační práce, zapojení v komunitním plánování. To popisuje ředitelka:

„(...) oni (volnočasoví lektori/členové platformy) doted' neznali, jak to funguje. Celý ten princip toho, že každoročně musíme žádat o peníze, že se musí udržovat vztahy s městem. Toho konkrétního člověka vedoucí seznámil s různými místy, kde je důležité udržovat vztahy v jednotlivých lokalitách. Navazuje na to a rozšiřuje to ten člověk. Například v Hodoníně jsme začali docházet do dalších dvou skupin komunitního plánování, protože naše cílová skupina se rozprostírá přes tři skupiny. Doted' nebylo možné docházet na všechny tři a teďka už se účastníme na všech třech, protože tam je potenciál nějaké spolupráce (...).“

Pobočky se dlouhodobě setkávají s přístupem ze strany měst, který vnímají jako diskriminující, rasisticky motivovaný. Takto vnímají situace, kdy jsou jim přidělovány pouze symbolické částky na roční provoz. Ředitelka to uvádí konkrétně:

„Dneska nám došla podpora z města Hodonín na celoroční provoz 10 000 korun. Ve Šternberku jsme to vytáhli za 3 roky fungování z 10 tisíc na 50 tisíc.“

Ředitelka organizace považuje advokační práci za jeden ze způsobů, jak čelit vnímanému nespravedlivému přístupu k tématům věnujícím se romské populaci. SRNM se proto snaží co nejvíce **zapojovat pracovníky romského původu například do skupin komunitního plánování**:

„Proto se snažíme, aby co nejvíc třeba v těch skupinách byly ti samotní Romové, protože my, když tam pošleme paní, která je Romka, tak to město si nedovolí na tom jednání nastavit to tak blbě třeba ty věci.“

Cílem je nejenom to, aby romští pracovníci byli na jednáních se zástupci města nebo na komunitních plánováních přítomní, ale také aby tam *„uměli otevřít tu pusu“* (ředitelka). Advokační pracovník v tomto kontextu vnímá velkou důležitost přicházet na schůzky velmi dobře argumentačně připravený.

Sítování

Ředitelka popisuje, že SRNM bylo silně prosítované díky aktivitě zakladatele Holomky. Po jeho odchodu v této práci nikdo přímo nepokračoval, až současný projekt cílené provazování znovu obnovil. Advokační pracovník zmiňuje organizaci Ara Art, se kterou spolupracuje na advokační práci, organizace jim také poskytla vzdělávání. Dále SRNM spolupracuje s platformou RomanoNet¹, Muzeem romské kultury, s romským střediskem DROM a s dalšími. Některá partnerství advokační pracovník popisuje jako taková latentní, organizace o sobě navzájem ví a mohou se na sebe obrátit. S některými spolupracují aktivně jako s advokačními *„allies“* (spojenci).

Dlouhodobý přínos pro organizaci

Projekt organizaci zajistil více kapacity na to soustředit se na vnitřní rozvoj. Několik dobrovolníků se mohlo zapojit alespoň na částečnou pozici pracovníka. Rozšířil se také tým ústředí. Díky tomu může organizace rozvíjet nejen přímou práci s klienty, ale také se **účastnit komunitních plánování a advokační práce**. To může z dlouhodobějšího hlediska posunout finanční stabilitu poboček. Toto rozšíření týmu pracovníků může do budoucna pomoci vybudovat kompetentní nástupce současných vedoucích poboček.

SRNM také plánuje osobní setkání všech poboček, tzv. velký sněm. To může dál podpořit spolupráci a rozvoj poboček. Obecně ředitelka shrnuje změnu skrz projekt:

„Ty věci, které se dělaly nějak automaticky se formalizují, a to je super.“

Ředitelka také zmiňuje, že díky tomu, že mají i další organizace více projektů, se vytváří více příležitostí ke spolupráci. Vnímá tak toto období jako ideální možnost, kdy navázat dlouhodobější spolupráce:

„(...) když jsme všichni čekali na projekty a neměl nikdo nic a všichni dělali jenom nějaké záchranné akce, aby úplně nezanikli. (...) teď je na to fajn doba, že je hodně aktivních organizací, jsou i nové organizace tady v Brně. Je hodně příležitostí.“ (ředitelka)

¹ RomanoNet je střešní romská nezisková organizace.

Zkušenosti z realizace

Spolupráce s vedením poboček

Činnost SRNM je rozdělena na čtyři pobočky. Pro kvalitní činnost je tak **potřeba více silných lídrů**. Zároveň se projekt zaměřuje na určitou míru sjednocení vnitřních postupů. Podle ředitelky v tomto týmu z ústředí narazil na mírnou nevoli:

„(...) tím, že dlouho fungovaly ty pobočky samostatně, tak se jim samozřejmě do ničeho nechtělo. (...) My tady s kolegy jezdíme do těch poboček a snažíme se je zahrnout víc do toho rozhodování o tom, co se tam děje a stmelit ty týmy.“

V rámci projektu je také snaha o **podporu delegování** na pobočkách. Podle ředitelky jsou na pobočkách vedoucí často zvyklí dělat všechno sami. Předávání části úkolů vnímá ředitelka jako náročné krátkodobě, ale pak užitečné z dlouhodobého hlediska. Vnímá zde také možnost podpořit budoucí předávání vedení poboček:

„Je potřeba nějakým způsobem vychovat podobné srdcaře jako jsou ti, kteří tam jsou teď a už jsou tam spoustu let tak, aby si vychovali ty další, co to budou dělat s nimi, když jim budou docházet síly a co to budou dělat po nich.“ (ředitelka)

Požadavky na pozice v projektu

Ředitelka vnímala projektové pozice fundraisera a manažerských pozic jako by byly popsány v představě, že bude na pozici „**vybírat z 10 nějakých supermanů**“. Zdálo se jí, že byly požadavky nastavené vysoko. Chtěla také dát příležitost lidem romského původu, kteří se k těmto pracovním zkušenostem často nedostanou, protože jim podobné pozice běžně nebývají nabízeny:

„Nesehnala jsem na ulici manažerku, sehnala jsem (fundraiserku). S (fundraiserkou) jsme se snažily celý ten rok, aby tou manažerkou byla. Já jsem ráda, že jsem ji našla.“ (ředitelka)

Nenaplnění vize s jedním dobrovolníkem

Tým využívá možnost poskytovat v rámci projektu vzdělávání i pro dobrovolníky na pobočkách. Díky tomu mohou podpořit jak kvalitu služby na pobočce, tak rozvoj dobrovolníka. Advokační pracovník ale také uvádí příklad, kdy se bohužel nepodařilo naplnit konkrétní plán například u dobrovolníka ve Šternberku:

„Ta spolupráce (s dobrovolníkem) byla natolik dobrá, že jsme hrozně přemýšleli, jak toho člověka zaměstnat. Měli jsme na něho nějaké volné peníze. A on tam chtěl prostě rozjet tělocvičnu, takový malý gym pro kluky, teenagery a tak dále. A chtěl si udělat kurz fitness trenéra. Akreditovaný kurz, úplně přesně by nám to dávalo smysl. Akorát jsme se netrefili do termínu kurzu, takže jsme to museli odložit o několik měsíců a teď to vypadá, že se bude stěhovat.“

Ředitelka to komentuje slovy:

„Je to vždycky nejlepší, když se něco udělá a rychle se to odehraje. Než nějaké dlouhodobé plány, které pak nemusí vyjít. Určitě líp vychází ty plány, které plánujeme na kratší období.“

Obsazená doména

Práci na vytvoření webu také zpomalilo bylo zablokování domény Romanohangos.cz, podle ředitelky byla nakoupena v rámci spekulace někým jiným. Web tak bude mít adresu s využitím pomlčky.

Vnímaná vyšší hostilita vůči romské organizaci

Tým ústředí vnímá jednání některých měst, ve kterých organizace působí, jako méně vstřícné právě kvůli tomu, že se zaměřuje na práci s romskou populací. To dokládá i výše zmíněný příklad poskytnutí velmi nízké částky určené na provoz poboček SRNM. (například rozpočet 10 tisíc na celoroční provoz). Tento nedostatek financí se týká především oblasti komunitní práce a práce s dětmi. Tým si tento postup vysvětluje jako projev nižšího zájmu ze strany některých měst na podpoření cílové skupiny romského původu.

„Je to symbolické, aby (zástupci města) někde mohli říct, že nás podporují, že oni přece podporují tu romskou organizaci. Tak proč je pořád 100 dětí na ulici, když my vás podporujeme? To jsou vyloženě takové částky, jenom aby oni si udělali někde čárku, aby my jsme nemohli říct, že nás nepodporují. Takže takhle zhruba se pohybuje ta podpora v menších městech. Je to z toho jednání cítit. A kdyby to mysleli vážně, tak to vypadá jinak.“ (ředitelka)

Ředitelka, která není romského původu, popisuje, jak sama vnímá rozdíl v přístupu na jednáních vůči ní a vůči jejímu kolegovi, který romského původu je. Popisuje, jak složité je sehnat někoho, kdo by byl ochotný a schopný náročná jednání absolvovat:

„Je velmi složité najít někoho, koho tato práce bude bavit. Musí to být specifická osobnost – nikdo nechce pracovat tam, kde není vítán a cítí se jako nevitáný exot. Musí to být někdo, kdo má velkou energii do té práce a je hodně motivovaný. Musí být chytrý, vnímavý, mít povědomí úplně o všem, takže je hrozně složité někoho takového získat a přesvědčit ho, aby tohle dělal. Je relativně jednoduché získat nějakého Roma na to, aby vedl děti ve fotbalovém kroužku, protože to je příjemná práce. Ale tady toto je otravná práce a měla by být vyvážená zlatem.“ (ředitelka)

Limity projektu – čas a finance

Ředitelka vnímá finanční limity projektu, bylo podle ní těžké vymyslet způsob, jak alespoň trochu podpořit takto rozsáhlou organizaci s více pobočkami. Rozhodla se podpořit alespoň jednoho původního dobrovolníka na každé pobočce malým úvazkem na pozici člena platformy. Ideální by podle ní byla situace, kdy by mohla mít **každá pobočka svého advokačního pracovníka na plný úvazek**. Kvůli velikosti SRNM bylo ale možné poskytnout v rámci projektu pro tyto pozice pouze velikost úvazku 0,1. Ředitelka tak vnímá, že rozpočet projektu více odpovídal menším organizacím, než jakou je SRNM.

Také tým vnímá svou práci v rámci projektu spíš jako součást dlouhodobějšího úsilí:

„Na to, aby to opravdu bylo vidět, je potřeba ten čas delší. I když tady jsme každý den, můžeme se na to soustředit, tak každý den přichází nějaké nečekané věci.“ (ředitelka)

Velká část práce v projektu také závisí na jednání s městy. Zde vnímá tým určitou frustraci, protože i jen pro sjednání schůzky musí věnovat mnoho své pracovní kapacity opakovanému připomínání se a obvolávání. Cítí neochotu ze strany města:

„My, když přicházíme s něčím takovým (požadavek o spolufinancování Mezinárodního dne Romů), tak je to pro ně obtěžování, že vůbec někdo z Romů tam přichází s nějakým požadavkem. Pro ně je to obtěžující a snaží se to oddalovat. My se to snažíme urychlovat, oni se to snaží oddalovat. (...) Jedna schůzka se neuskutečnila, tam ten člověk, se kterým jsme se domlouvali půl roku, nedorazil, poslal tam za sebe náhradníka. (...) V podstatě se člověk nedobere ničeho za rok. Něco se podařilo, ale je to úplně prťavé proti tomu, jak velké to mohlo být.“ (ředitelka)