SEŠIT SOCIÁLNÍ PRÁCE

2/2015



Role sociálního pracovníka v komunitní práci

BUĎME PROFI!

esf evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
MPSV
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce

Toto vydání Sešitů sociální práce vyšlo v rámci projektu Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce (r. č. CZ.1.04/3.1.00/04.00015) financovaného z prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky.

Projekt byl realizován od února 2014 do prosince 2015 s cílem prohlubovat dovednosti a kompetence sociálních pracovníků, zvyšovat jejich odbornost a zajistit jim odpovídající podporu. V průběhu jednotlivých aktivit projektu docházelo ke sběru podkladů k definicím rolí sociálních pracovníků pro budoucí standardizaci výkonu sociální práce (odbornosti/typologie a specializace), materiálů ke standardizaci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, včetně materiálů pro novelizace legislativních předpisů (zejm. zákon o sociálních službách) a připravovaný zákon o sociálních pracovnících.

Projekt byl zaměřen také na zlepšení mediálního obrazu sociální práce (např. oslavou Světového dne sociální práce) a vytvoření prostoru pro vzájemnou výměnu zkušeností, sdílení dobrých a špatných příkladů z praxe či posílení sebeidentifikace mezi sociálními pracovníky. Výstupy z jednotlivých aktivit budou sloužit jako podklady pro další koncepční práci Ministerstva práce a sociálních věcí, oddělení koncepce sociální práce a vzdělávání.

Kromě vydání série čtyř čísel Sešitů sociální práce zahrnoval projekt i následující aktivity:

- pořádání akcí (konference, semináře, workshopy, školy) s tématikou sociální práce
- podpora vydání 14 článků o sociální práci v odborných periodikách
- zřízení on-line platformy pro sdílení informací ze sociální práce (Facebook, Twitter a stránka www.budmeprofi.cz)
- zřízení mobilní knihovny sociální práce
- vytvoření 10 plakátů o historii sociální práce
- tvorba letáků s příklady dobré praxe sociální práce napříč rezorty

Do projektu bylo zapojeno více než 400 sociálních pracovníků a 70 odborníků.



OBSAH

Představení garanta Sešitu 7
Úvod 8
Vývoj komunitního přístupu v ČR 9

KAPITOLA 1 – JAK SE RODIL KOMUNITNÍ PŘÍSTUP V KRIZOVÉ SITUACI POVODNÍ 12
Úvod 13
Zrození komunitního pracovníka. 13
Sžívání s komunitou a mapování potřeb. 13
Volba tématu 14
Vznik jádrové skupiny 14
Překážky a jejich překonávání 15
Přijímaná podpora 16
Výsledky 16
Co vnímáme jako neúspěch. 16
Síla a nadání členů komunity 16
Závěr. 17

KAPITOLA 2 – NÍZKOPRAHOVÉ A/NEBO KOMUNITNÍ CENTRUM? 18
Úvod 19
Zrození komunitního pracovníka. 19
Mapování komunity 19
Volba tématu a spolupracovníků 20
Překážky a jejich zvládání. 21

Přijímaná podpora 21
Výsledky 21
Co vnímám jako neúspěch 22
Vzdělávání lidí z komunity 22
Síla a nadání členů komunity 22
Závěr 22

KAPITOLA 3 – KOMUNITNÍ PRÁCE „JEN TAK MIMOCHODEM“ 23
Úvod 24
Zrození komunitního pracovníka 24
Mapování komunity 25
Volba tématu a spolupracovníků 25
Překážky a jejich zvládání 26
Přijímaná podpora 26
Výsledky 27
Co vnímám jako neúspěch 27
Vzdělávání lidí z komunity 27
Síla a nadání členů komunity 27
Závěr 27

KAPITOLA 4 – KOMUNITNÍ PRÁCE (NEJEN) S PODPOROU KRAJE 28
Úvod 29
Zrození komunitního pracovníka 29
Mapování komunity 29
Volba tématu a spolupracovníků 30
Překážky a jejich zvládání 31
Přijímaná podpora 31
Výsledky 32
Co vnímáme jako neúspěch 32

Vzdělávání lidí z komunity 32
Síla a nadání lidí z komunity 33
Závěr 33

KAPITOLA 5 – POHLED NA KOMUNITNÍ PRÁCI Z VÍCELETÉ PERSPEKTIVY 34
Úvod 35
Zrození komunitního pracovníka 35
Mapování komunity 36
Volba tématu a spolupracovníků 36
Překážky a jejich zvládání 37
Přijímaná podpora 38
Výsledky 38
Co vnímám jako neúspěch 39
Vzdělání lidí z komunity 39
Síla a nadání členů komunity 41
Závěr 41
Shrnutí a doporučení 42
Bibliografie 50

GARANT SEŠITU



Doc. PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.

Od roku 1990 patřila k zakládajícím členům oboru sociální práce na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy, kde vyučovala metody sociální práce včetně komunitní práce. Do roku 1999 působila též v Asociaci vzdělavatelů v sociální práci. Publikovala odborné texty týkající se vzdělávání, praktických kompetencí a supervize v sociální práci. Myšlenky komunitní práce rozvíjela již před rokem 1989 v rámci prevence kriminality mládeže. Na začátku devadesátých let se seznámila s řadou programů komunitní práce v evropských zemích a v USA. Pracovala v mezinárodní organizaci International Federation of Settlements and Neighborhood Centers (IFS), která sdružuje komunitní centra. Dále iniciovala v ČR kurzy komunitní práce s Leidou Schuringou a založila občanské sdružení KOPRA, o. s., které podporovalo nové projekty komunitní práce a vydávalo až do roku 1998 časopis pro komunitní práci.

V roce 1995 založila první české komunitní centrum Cheiron T, o. p. s., v Táboře a řadu let zde působila jako členka správní rady a konzultantka ředitelky. Podílela se na vytvoření sítě romských poradců a vzdělávacího programu pro romské asistenty a poradce na VOŠ sociální v Praze 4.
Supervidovala praxi romských poradců a později byla několik let supervizorkou Českého západu, o. s. Kromě jiného je spolu s Janou Kosovou a oběma bývalými ředitelkami Cheironu T, o. p. s. (J. Svobodovou a A. Vomlelovou) autorkou publikace Mít život ve svých rukou [1] a akreditovaného kurzu komunitní práce. Od roku 2000 působí na katedře Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích FHS UK, kterou založila. V roce 2015 iniciovala vznik pracovní skupiny pro komunitní práci při vědecké radě MPSV.

1 (Havrdová, Kosová, Svobodová, Vomlelová, 2013)

ÚVOD

Zuzana Havrdová

Komunitní práce patří jednak mezi metody sociální práce, jednak je v řadě demokratických zemí považována za metodu rozvoje místních společenství. Principy komunitní práce jsou používány na podporu participace a emancipace lidí v kontextu občanské společnosti, k podpoře lidské pospolitosti, při obnově života po přírodních katastrofách, a jinde. **My se v tomto textu zaměříme na komunitní práci v kontextu sociální práce, tedy jako na jednu z metod sociální práce.**

Motivem zpracování sešitu o komunitní práci je inspirovat sociální pracovníky, aby se o tuto metodu začali více zajímat, aby ji více ve své praxi využívali. Ačkoli je komunitní práce zahrnuta do minimálních standardů vzdělávání sociálních pracovníků, u nás je zatím v praxi využívána velmi málo. Výuka není na většině sociálních škol buď žádná, nebo jen teoretická a neotevírá studentům možnosti proniknout do praktického využití této metody.

Hlavní obsah sešitu tvoří pět příběhů sociálních pracovníků a jejich spolupracovníků, které strukturovaně přibližují vlastní praktickou zkušenost s komunitní prací v českých zemích. Vybrali jsme je tak, aby zde byla zahrnuta různě rozvinutá práce v rozmanitých lokalitách, a to od východu republiky (Ostravsko) až na její západ (Mariánskolázeňsko) [1]. To může vypadat působivě, ale faktem je, že ačkoliv v současné době zájem o komunitní práci roste, podobných příběhů je dosud málo. Ve výběru autorů kapitol bylo sice zpočátku víc projektů komunitní práce, o nichž jsme se dozvěděli metodou „sněhové koule“, ale při bližším zkoumání se ukázalo, že buď nejde o komunitní práci, jak ji zde rozumíme, nebo jejich nositelé nejsou sociálními pracovníky. Jedna již vybraná autorka se při našem osobním setkání spojeném s natáčením jejího příběhu rozhodla, že raději nechce psát.

Autorům následujících kapitol jsme na začátku nabídli strukturu, která jim měla pomoci vybavit si detaily různých aspektů jejich zkušenosti a také podle ní posléze zpracovat text kapitoly. Každou část struktury textu jsme dále rozpracovali pomocí otázek a krátkých komentářů a dali vše autorům k dispozici. Potom jsem se jako hlavní autorka/garantka sešitu s každým sešla a nechala jej vyprávět. Vyprávění jsem

1 Výběr autorů jsem konzultovala s řadou odborníků, kteří mají přehled o komunitní práci v ČR. Za tuto pomoc, ale také za připomínky k obsahu textu a položeným otázkám děkuji zejména Leidě Schuringa, Alici Gojové a Janě Kosové.

podporovala svými otázkami a celé jej natočila na diktafon. Natočené příběhy měli autoři k dispozici a mohli se jej při psaní držet.

První příběh připomíná intuitivní počátky komunitního přístupu v 90. letech na Ostravsku. Poukazuje na zkušenost s charismatickým lídrem s velkým srdcem, kdy se díky citlivému osobnímu nasazení a důvěryhodné lidské autoritě dějí změny v životech mnoha lidí.

Druhý příběh ukazuje obtížnou cestu pracovníků ke komunitní práci již po začátku 21. století, někde na pomezí mezi nízkoprahovým zařízením pro děti a mládež a zplnomocňujícím vstupem do komunity, z níž děti pocházejí.

Třetí, již aktuální příběh, náleží sociální pracovnici, jejímž úkolem je poradenství lidem ohroženým sociálním vyloučením. Intuitivně začala, jak píše, „laškovat“ s komunitní prací, aniž věděla, že taková metoda existuje. Teprve kurz komunitní práce ji potvrdil a podpořil v tušeném přístupu, takže si troufla dělat komunitní práci „jen tak mimochodem“.

Čtvrtý příběh ukazuje, jak překvapivě rychle se někdy otevírají lidem v komunitě nové možnosti. Tady se to v současné době daří dvěma sociálním pracovnicím, které vědí, oč jde, znají metodu, mají zájem i lidsky otevřený přístup, jejich čas je určen pro komunitní práci a mají odbornou i politickou podporu.

Pátý příběh je ohlédnutím za změnami, které díky dlouhodobému, lidsky i profesionálně zralému působení sociální pracovnice nastaly s lidmi v jedné vyloučené lokalitě. Autorka je příkladem profesionálky, která se učila kontaktem s lidmi, s nimiž pracovala, stále se vzdělávala a svoje tvořivé hledání podpořila supervizí a rozšiřováním znalostí v andragogice, managementu a psychoterapii. Její příběh ukazuje, že nikdy není vyhráno a že zápas o změnu je vždy vystavován vlivům, které jej mohou zastavit.

Jako rámec pro hlavní obsah sešitu připomenu nyní z pozice pamětnice hlavní body cesty k zavádění a poznávání komunitní práce v ČR. V závěru této publikace shrnu zkušenosti z pěti příběhů a praktická doporučení pro školy sociální práce, donátory a sociální pracovníky. Uvedu také aktuálně vytvořenou definici komunitní práce a principy dobré praxe, která vznikla na objednávku MPSV v rámci pracovní skupiny při vědecké radě MPSV a byla konzultována i s komunitními pracovníky z praxe.

Vývoj komunitního přístupu v ČR

V České republice bylo od roku 1990 obnoveno vysokoškolské pojetí vzdělávání v sociální práci a komunitní práce byla brzy zařazena do minimálních standardů vzdělávání jako jedna z metod sociální práce. Čeští odborníci se učili komunitní práci především stážemi v komunitních projektech v zemích, kde se komunitní práce vyvíjí již více než 100 let, jako jsou USA, Velká Británie, Holandsko a jiné.

Holandská škola „de Horst“ od 90. let díky Jefu Helmerovi podporovala českou sociální práci mnoha různými způsoby. Jedním z nich byly i společné projekty a vzdělávací programy, na jejichž financování získával Helmer v Holandsku peníze. Díky tomu jsem mohla v roce 1993 pozvat do RIAPSu na Praze 3, kde jsem tehdy působila na pozici zástupkyně ředitele [2], paní Leidu Schuringu, kterou jsem dříve poznala v holandské škole „de Horst“, aby v Praze zahájila cyklus kurzů komunitní práce. Z iniciativy účastníků těchto kurzů vzniklo sdružení pro komunitní práci KOPRA.

V roce 1995 jsme s Martinem Hajným a Janem Šiklem, díky projektu PHARE získaným sdružením Socium Carolinum při katedře sociální práce FF UK, založili první komunitní centrum Cheiron T, o. p. s., v Táboře, se zaměřením na rizikovou mládež. Principy komunitní práce a komunitních projektů začaly být také vyučovány na katedře sociální práce FF UK a později i jinde. Pojem „komunitní“ byl nejznámější ve spojení s terapeutickými a výcvikovými komunitami a bylo třeba rozdíly vyjasnit. Ujal se toho Pavel Hartl ve své knize Komunita občanská a komunita terapeutická, kterou vydal v roce 1997. V témže roce Kumar Vishwanathan „skočil“ doprostřed událostí kolem povodní na Ostravsku a zahájil tak svou obtížnou, ale účinnou činnost aktivisty a komunitního pracovníka, která trvá dodnes (viz kap. 1).

Komunitní práce se v ČR jen obtížně ujímala. Se skupinkou studentek (zejména s Barborou Machovou a Alicí Müllerovou) jsme zpracovaly kapitolu o komunitní práci do sborníku Obce, města, regiony [3]. Přeložili jsme inspirující holandskou zprávu o projektu v bulharském Stolpinovu s názvem Překročit zdi [4]. Role komunitního pracovníka, spojená vždy s existenční nejistotou, neboť financování komunitní práce nebylo nijak zajištěno, byla obtížná. Také kvůli zdůrazňovanému přístupu k řešení problémů lidí „zdola nahoru“ se v té době dokázalo nadchnout jen málo odborníků, nemluvě o úřednících státní správy. Z pražských studentů se urodila jen jedna komunitní pracovnice (viz kap. 5), a to až o řadu let později.

Koncem 90. let se přes mou snahu cílenou z pozice oficiálního konzultanta MPSV a placeného oponenta reformních návrhů nepodařilo prosadit do typologie sociálních služeb komunitní centrum. Cheiron T, o. p. s., se přidal do pracovní skupiny tzv. nízkoprahových center a jiný příklad komunitního centra zde v praxi neexistoval. Důvod? Mohu zde jen citovat z mých polních poznámek záznam myšlenek z diskuse pracovní skupiny pro komunitní práci při vědecké radě MPSV: „Problém je asi i ve společenském vědomí, které je náchylné vládnout, a nikoliv naslouchat, respektovat, a tak dále. To pak nakonec preferuje i většina těch, kdo vystudují sociální práci.“

2 Současně jsem působila na katedře sociální práce FF UK, kde jsem učila metody sociální práce, a v RIAPSu tak mohly probíhat i praxe a stáže studentů sociální práce.

3 (Průša, 1997)

4 (Kolektiv autorů, 1998)

„I v individuální sociální práci má být přece naslouchání a zplnomocňování, neměl by tu být rozdíl! Ale je!“ „Řetězí se tu asi nedostatek finanční podpory, neukotvenost komunitní práce v typologii služeb a relativně nízký rozvoj občanské společnosti.“

Dál nám pomáhali Holanďani. V letech 1999–2001 realizovalo občanské sdružení SPOLU-CZ inspirativní projekt komunitního bydlení v Brně ve dvou domech - na Bratislavské ulici a na Cejlu. V roce 2004 vyvinuli Jef Helmer, tehdy již z organizace SPOLU, a Leida Schuringa z organizace Ledraad, ve spolupráci s Ostravskou univerzitou (Katedrou sociální práce), desetidenní výcvik v komunitní práci pro sociální pracovníky, studenty a vysokoškolské učitele. Kurz se stal základem pro inovaci výuky komunitní práce na Ostravské univerzitě. Leida Schuringa ze studijních materiálů sestavila knihu Komunitní práce a inkluze Romů [5], kterou Alice Gojová se spolupracovníky přeložila.

K oživení zájmu o komunitní práci přispěly posléze též nepokoje kolem soužití Romů a majority v severočeských městech. V roce 2013 jsme s Janou Kosovou, Jiřinou Svobodovou a Anetou Vomlelovou vydaly knihu Mít život ve svých rukou, kde jsme uspořádaly a přiblížily zkušenosti z Cheironu T, o. p. s., v Táboře (kap. 2) a Českého západu, o. p. s. v Dobré Vodě (kap. 5). Publikace završila kurz komunitní práce, který jsme zorganizovaly a nechaly akreditovat.

V roce 2012 kurz absolvovalo 16 pracovníků z různých vyloučených lokalit. Ti někdy intuitivně sahají ke komunitnímu přístupu, aniž by o tom věděli (kap. 3). Až do letošního roku financoval malé komunitní projekty jedině Úřad vlády ČR (sekce pro lidská práva) ve spolupráci s Radou vlády ČR pro záležitosti romské menšiny, takže komunitní práce se musela dělat stále mimochodem. V roce 2014 financoval Moravskoslezský kraj pilotní projekt komunitní práce v několika lokalitách (kap. 4). Ke komunitní práci se přihlásila též Agentura pro sociální začleňování, v roce 2014 zorganizovala několik seminářů a iniciovala setkání tzv. platformy pro komunitní práci. Účastníci platformy pomohli svými připomínkami doladit návrh definice a principů dobré praxe komunitní práce, který na jaře roku 2015 zpracovala pracovní skupina při vědecké radě MPSV a jehož část uvádíme v závěru tohoto sešitu. **Přichází snad čas komunitní práce? A jsou na ni sociální pracovníci připraveni?**

5 (Schuringa, 2007)

/ KAPITOLA 1 /

JAK SE RODIL KOMUNITNÍ PŘÍSTUP V KRIZOVÉ SITUACI POVODNÍ



Mgr. et Bc. Hana Žurovcová
Vystudovala bakalářský obor Funkční a laboratorní vyšetřování ve zdravotnictví a následně magisterský obor Sociální práce se zdravotnickým profilem na Zdravotně sociální fakultě Ostravské univerzity. Od roku 1998 až dosud je členkou neziskové organizace Vzájemné soužití, ve které získala své první zkušenosti s prací s romskou menšinou a začala používat participativní postupy práce. Jako externí vyučující spolupracuje s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity.



Mgr. Sri Kumar Vishwanathan
Narodil se ve státě Kerala v jižní Indii. Studoval fyziku a matematiku na Přírodovědecké fakultě Univerzity Patrica Lumumby v Moskvě, kde získal magisterský titul. Byl zakládajícím členem týmu Česko Britské bilingvní školy při Gymnáziu Olomouc-Hejčín, kde učil fyziku. Od roku 1997 působí v Ostravě jako streetworker, komunitní pracovník a ředitel neziskové organizace Vzájemné soužití, o. p. s., kterou v lednu 1998 založil. Zaměřuje se na podporu romské komunity v České republice a budování mostů mezi Romy a majoritou. Na Fakultě sociálních studií Ostravské univerzity učí externě komunitní práci, je konzultantem Rady Evropy a Evropské komise.

Úvod

Následující text vypráví o našich prvních zkušenostech s komunitním přístupem ve vyhrocené atmosféře po katastrofálních povodních, které postihly město Ostravu v roce 1997 [1]. Obdobím, o kterém budeme hovořit, jsou roky 1997 až 2000. V té době rostlo napětí mezi lidmi z majority a Romy postiženými záplavami. Systém odborné pomoci obětem živelných pohrom byl v plenkách, intenzivní podpora lidem zasaženým povodněmi mnohdy chyběla. Mezi nejhůře zničené oblasti tehdy patřila městská část Hrušov, v jehož dolní čtvrti žilo velké množství chudých romských rodin. Komunitní práce začala pomocí 28 rodinám, které byly přestěhovány do unimobuněk na Liščině. Unimobuňky byly umístěny na místě patřícím všem a nikomu, na rozmezí katastrů dvou městských částí. Současně s jejich vybudováním sem byl přistaven velký policejní „anton“, který měl hlídat údajně agresivní a nepřizpůsobivé Romy. Sama lokalita na Liščině byla v té době v podstatě rozdělena na dvě části. V první z nich žily romské a chudé majoritní rodiny v bytech patřících společnosti OKD a ve druhé žili bohatší obyvatelé majority v havířských domcích. Když se starousedlíci dozvěděli, že se do jejich lokality mají přistěhovat Romové z Hrušova, dostali strach a téměř 700 z nich podepsalo petici proti jejich přistěhování. Připojili se i místní Romové, kteří do té doby udržovali poměrně slušné soužití s majoritou a měli obavy, že médii negativně prezentovaní „Hrušovští“ toto soužití pokazí. V této situaci se do unimobuněk rozhodl nastěhovat Kumar. Já jsem se k němu připojila v roce 1998.

Zrození komunitního pracovníka

V době, o níž píšeme, nebyl ještě ani jeden z nás vystudovaný sociální pracovník a s metodou komunitní sociální práce jsme neměli žádné praktické zkušenosti. Kumar měl přírodovědecké vzdělání a pedagogickou praxi. Já jsem byla studentkou sociální práce Zdravotně sociální fakulty Ostravské univerzity. Svou podporu zaplaveným rodinám jsme jako komunitní práci neoznačovali. To, že jsme používali postupy komunitní sociální práce, jsme reflektovali až mnohem později. Oba jsme především sdíleli touhu podpořit lidi v jejich obtížné životní situaci, vnímali jsme je jako partnery a cítili jsme, že řešení nemůžeme hledat bez nich. Tak jsme, aniž bychom to pojmenovali, naplňovali **principy participace a zplnomocnění**. Snažili jsme se vždy pevně stát na straně obyvatel komunity, nebáli se jít do diskuze a někdy i do přímé konfrontace s úřady a institucemi. Pracovali jsme intuitivně, učili se za pochodu z úspěchů a chyb. Pracovali jsme ve dvojici, což se ukázalo pro práci s komunitou jako velmi funkční.

Sžívání s komunitou a mapování potřeb

Do komunity jsme byli vtaženi vyhrocenou situací, kterou prožívali stálí usedlíci Liščiny, když se k nim v důsledku záplav nastěhovala do unimobuněk velká skupina Romů, které neznali. Kumar se rozhodl s obětmi záplav v unimobuňkách bydlet, což byl

1 Popisujeme zkušenost, kterou jsme oba (HŽ a SKV) prožívali společně, pouze tam, kde je použito jednotné číslo, promlouvá první autorka (HŽ).

unikátní postup, který mu umožnil pracovat velmi intenzivně a rychle si získal důvěru obyvatel. Po svém příchodu se postupně seznámil se všemi rodinami v unimobuňkách, sepisoval jejich potřeby a obavy, vedl individuální rozhovory. Současně začal obcházet širší okolí, představil se lidem v lokalitě, nabídl spolupráci a mírnil napětí. Obyvatelé se začali scházet večer na schodech unimobuněk a společně řešili problémy. Od individuální práce Kumar postupně přecházel k podpoře vzájemné spolupráce. Tím se otevřela stavidla nápadů, návrhů na praktické zlepšení života i snů do budoucnosti. Podařilo se vytvořit takovou důvěru, že o dva roky později si lidé, s nimiž jsme pracovali, vyžádali naši pomoc i v další lokalitě zničené záplavami.

Volba tématu

Prvotní nutností bylo v krizové situaci vnést do zmatku a beznaděje mezi lidmi určitý řád pro soužití. Tato intervence vycházela z Kumarovy pedagogické praxe i z jeho životní zkušenosti a intuice. Byl přesvědčen o tom, že vytvoření řádu se stane základem společného bezkonfliktního soužití obyvatel unimobuněk k sobě navzájem i s jejich okolím. A v situaci mimořádné životní nejistoty bude prvním záchytným bodem zaplavených rodin. Řád nemohl vzniknout bez společné dohody, bez svobodného rozhodnutí obyvatel. Hodnotná nebyla kvalita vytvořeného řádu, ale maximální možnost zapojení lidí do jeho tvorby. Proto jej lidé akceptovali a byli ochotni dělat i kompromisy. Rodiny, které tehdy v unimobuňkách bydlely, nebyly zvyklé na těsné soužití s jinými, na společné záchody, umývárny, kuchyň. Dokud zde neexistoval řád, propukaly hádky, vládla tu špína, hrozily nemoci.

Prvním impulsem k vytvoření řádu byly katastrofické hygienické podmínky na záchodech. Všichni obyvatelé o tomto problému individuálně hovořili, ale nikomu se nechtělo začít uklízet, s argumentem „my jsme ten nepořádek nezpůsobili“. Kumar se rozhodl, že sám s úklidem začne s nadějí, že se ostatní přidají. Nejprve se k němu připojily děti a ostatní jen pozorovali. Když bylo najednou vše krásně čisté, v obyvatelích se něco zlomilo a podávali vlastní návrhy, jak úklid udělat příště lépe. Domluvili se, co k úklidu potřebují a začali uklízet společné prostory i okolí unimobuněk. Jedno z dětí, dvanáctiletý chlapec, začal sám vytvářet pravidelný rozpis úklidů, který všichni respektovali.

Společně také promýšleli, jak rozdělit získané předměty humanitární pomoci. Z počátku to dělal sám Kumar s pomocí několika aktivních dětí. Někdy však vznikaly hádky a nespokojenost, proto později vznikl model rozdělování humanitární pomoci, jehož se ujaly ženy z komunity.

Vznik jádrové skupiny[2]

V roce 1999 jsme s Kumarem začali pracovat v oblasti dolního Hrušova, kam se postupně vracely rodiny postižené povodní. Tam jsme získali významnou pomoc ve dvou místních obyvatelkách. Společně

2 Více podrobností k pojmu jádrová skupina naleznete v závěrečné kapitole tohoto sešitu.

s nimi jsme obcházeli všechny rodiny, zjišťovali jejich potřeby a zvali je na společné setkání. Obyvatelstvo dolního Hrušova se v té době dalo rozdělit na dvě skupiny. Jednu tvořili obyvatelé obecních bytů, což byly chudé romské rodiny i rodiny z majority. Druhou skupinou byli vlastníci rodinných domků. Zoufalství a beznaděj byla společná oběma těmto skupinám. V době, kdy jsme do této lokality vstoupili, zde žilo téměř 400 lidí.

Uskutečnili jsme několik společných setkání obyvatel. První z nich probíhalo u jediného místního obchodu, účastnilo se ho asi padesát obyvatel a na velký papír obyvatelé psali „Co nás trápí." Za pomoci různobarevných nálepek pro muže, ženy i děti obyvatelé identifikovali zásadní problémy a přání. Hlavní touhou všech bylo dostat se pryč.

Klíčové setkání pro rozvoj komunity v oblasti dolního Hrušova se odehrálo v bývalé hospodě. Během něho jsme nabídli obyvatelům částku 30 tisíc korun a požádali je, aby rozhodli, na co se tyto peníze použijí. Padaly různé návrhy, nakonec vznikly tři tábory. První skupina, kterou tvořily ženy, požadovala zakoupení kočárků, dětských plen a repelentů. Druhá skupina, kterou tvořili muži, toužila po uskutečnění výletů. A třetí skupina – děti – chtěla houpačky a pískoviště. Obyvatelé se nemohli shodnout, až vystoupila osmiletá dívenka a navrhla částku rozdělit na tři stejné díly. Toto řešení všichni akceptovali. **Děti často přicházejí s netradičními a výbornými řešeními.**

Na dalším setkání volili obyvatelé tři lidi, kterým důvěřovali a kteří je zastupovali při jednáních na úřadech. Proběhlo otevřené hlasování. Nejvíce hlasů získala žena z majority, jež v lokalitě žila desítky let, všichni ji znali a důvěřovali jí. Vytvoření místní rady se ukázalo jako nutnost, protože lokalita Hrušova byla rozlehlá a žilo v ní mnoho rodin. Bylo potřeba vytvořit vnitřní organizaci komunity.

Pro zlepšení životní situace obyvatel unimobuněk i lokality zdevastované záplavou bylo nezbytné komunikovat s úřady a dalšími institucemi, protože sami obyvatelé neměli šanci všechny své problémy vyřešit vlastními silami. Velmi pomohlo i získání zapálených dobrovolníků z řad studentů sociální práce a obyvatel komunity, což umožnilo následně rozvoj mnoha dalších aktivit a vznik formální organizace – občanského sdružení Vzájemné soužití.

Překážky a jejich překonávání

Lidé v unimobuňkách i v zaplavené lokalitě věřili, že současný stav je pouze chvilkové provizorium a oni se brzy dostanou pryč. Toto přesvědčení jim bránilo pustit se do věcí, které by mohly zlepšit jejich současný život. Touha odejít jinam a nechuť zlepšovat aktuální stav v komunitě „tady a teď" situaci ještě zhoršovala.

Ze strany úřadů a institucí jsme se často setkávali s nedůvěrou, byli jsme považováni za samozvané aktivisty až radikály. Rozvoji spolupráce bránil také poměrně negativní pohled úředníků na Romy a jejich schopnosti.

Přijímaná podpora

Největší oporou pro nás byli samotní obyvatelé lokalit, kteří se každodenně prali s neutěšenou realitou, a mnoho z nich bylo ochotno přiložit ruku ke společnému dílu. Výborně jsme se také doplňovali a podporovali vzájemně ve dvojici, jako nositelé mužské a ženské role, jako lidé různého vzdělání i životní zkušenosti. Práce ve dvojici je dle mého názoru pro realizaci komunitní práce optimální. V zaplavené oblasti Hrušov s námi velmi intenzivně a efektivně spolupracoval Úřad veřejného ochránce práv ČR, jehož pracovníci nám pomáhali hledat cesty, jak využít práv a zákonů při vyvíjení tlaku na obec v zájmu rychlého přestěhování obyvatel z nevyhovujících bytů. Humanitární pomoc rodinám postiženým záplavami poskytlo několik organizací, jako příklad můžeme uvést ostravskou pobočku Charity. Podporovali nás také mnozí další lidé – úředníci, studenti, novináři, pracovníci neziskových organizací.

Výsledky

Kromě humanitární pomoci bylo dlouhodobým cílem také přestěhování do odpovídajících bytů. To se podařilo, i když poslední rodina se mohla z unimobuněk odstěhovat až po téměř čtyřech letech. Ze snů vysloužených obyvateli unimobuněk při setkání na schodech vznikla Vesnička soužití, v níž se romské rodiny i rodiny z majority významně podílely na výstavbě 33 domků.

Kromě jednání s mnoha subjekty státní správy a samosprávy a zajišťování humanitární pomoci jsme také pracovali s dětmi. Ve spolupráci s rodiči jsme pro děti zorganizovali plavání, jízdy na koních, doučování, tábory. Z iniciativy manželského páru z unimobuněk se zrodil dětský pěvecký soubor. V obou lokalitách vznikla komunitní centra, ve kterých získali zaměstnání místní aktivní obyvatelé.

Tři romské děti z unimobuněk byly jako první v České republice v roce 1998 přeřazeny ze zvláštní školy určené pro děti s nižší inteligencí do běžné základní školy a tu zdárně dokončily. Tento příklad zahájil změnu **v přístupu České republiky ke vzdělávání romských dětí**.

Co vnímáme jako neúspěch

Za neúspěch jsme považovali to, že většina romských rodin z unimobuněk i ze zaplavené lokality získala nové bydlení opět v některé sociálně vyloučené lokalitě města. Nepodařilo se nám přesvědčit obec, aby těmto rodinám přidělila bydlení mezi majoritou. Již v té době existovala, a v podstatě do dnešních dnů přetrvává, nechuť majoritních obyvatel žít v blízkosti romských rodin a z toho vyplývá obava místních politiků učinit takový nepopulární krok tváří v tvář voličům. Mnohem pohodlnější je pro ně dle mého názoru ubytovat Romy na jednom místě, pokud možno daleko od centra obce, aby byli co nejméně vidět a slyšet.

Síla a nadání členů komunity

Asi po třech měsících společné práce nastala situace, kdy byly na unimobuňky přivezeny velmi hodnotné předměty humanitární pomoci. Kumar na místě nebyl

a dary zůstaly uloženy na chodbě před jeho pokojem. Ani jedna z věcí se neztratila. Při následném rozdělování uslyšel Kumar z úst jedné z obyvatelek větu: „Dejte tuto věc jiné rodině, potřebuje ji víc než já, protože má více dětí.“ Vycítil, že to je ten zlomový okamžik vzniku společenství. Obyvatelé již nebyli atomizovanými rodinami snažícími se získat co nejvíce pro sebe. Stali se skupinou, ve které panuje určitý řád, důvěra a jistota. To jim umožnilo začít se chovat velkoryse a přenechat nabízenou pomoc potřebnějším.

Závěr

V krizové situaci se komunitní přístup rodil zcela přirozeně i proto, že ji nebylo možné zvládnout jinak než zapojením všech lidí v komunitě. Osvědčil se natolik, že se stal nedílnou součástí naší práce i práce našich kolegů ze Vzájemného soužití v dalších lokalitách Ostravy. Podle našich zkušeností mu nelze dát jednotný mustr, protože vždy nakonec probíhal jedinečným způsobem. Snažili jsme se ke své práci přistupovat s pokorou a bez domýšlivosti. Komunitní práci považujeme za efektivní a krásnou metodu sociální práce.

/ KAPITOLA 2 /

NÍZKOPRAHOVÉ A/NEBO KOMUNITNÍ CENTRUM?



Bc. Tomáš Bílý
Vystudoval VOŠ sociální v Praze a Teologickou fakultu na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, obor sociální a charitativní práce. Již předtím byl od roku 1999 zaměstnán v Cheironu T, o. p. s. v Táboře. Zde nejprve pracoval v komunitním centru s dětmi a mladými lidmi. Působil jako vedoucí sociální pracovník, od roku 2007 se pak také věnoval spolu s Pavlou Kohelovou komunitní práci s místní romskou komunitou, především v sociálně vyloučené lokalitě v Táboře - Čelkovicích zvané „Fišlovka“. Od roku 2012 navíc pomáhal do organizace zavádět fundraising a posléze jako fundraiser pracoval. Podílel se jako lektor komunitní práce svými zkušenostmi na akreditovaném kurzu komunitní práce, který vedla Jana Kosová, a kde Cheiron T, o. p. s. byl jedním z výukových pracovišť.

Úvod

„Fišlovka“ je velký čtyřpatrový dům, který je určen pro „neplatiče“ nájemného. V tomto domě žije okolo 120 osob, což je přibližně 40 rodin, v 51 bytech rozdílné velikosti. Jedná se především o romské rodiny původem z východního Slovenska a Maďarska. Vlastníkem domu je město Tábor. Hlavními problémy zde jsou vysoká míra nezaměstnanosti, popř. práce na černo, zadluženost, problémy s drogami a gamblerství. Většina rodin je závislá na sociálních dávkách. Před tím, než jsme lokalitu začali navštěvovat, byl za domem, ve sklepech a v nepoužívaných bytech obrovský nepořádek. Chodby byly otlučené, nesvítilo zde světlo. Byl zde jakýsi závan zmaru, frustrace a beznaděje.

Zrození komunitního pracovníka

V Cheironu T, o. p. s. (dále jen Cheiron) jsem začal pracovat v roce 1997 v rámci civilní služby, později jako zaměstnanec. S komunitní prací jsem se seznámil díky ředitelce centra Jiřině Svobodové a naší zakladatelce Zuzaně Havrdové, která coby komunitní pracovník provázela skupinu místních lidí až do vzniku této organizace a komunitního centra pro mladé lidi. Protože zde byl komunitní přístup nastaven už od zakladatelů, znamenal pro mne něco samozřejmého. Neuvědomoval jsem si, že by šlo o nějakou zvláštní „metodu“. Klíčový byl pro mne v tomto směru až příchod romských dětí do centra někdy na přelomu let 1999 a 2000. Zprvu jsme na to nebyli připraveni a museli jsme hledat způsob, jak s těmito dětmi a mladými lidmi začít smysluplně pracovat.

I díky této nové situaci jsem v roce 2005 začal studovat sociální práci. Na přelomu let 2005 a 2006 přišla do organizace nová ředitelka Aneta Vomlelová, která v myšlence komunitní práce chtěla pokračovat. Za rok na to nastoupila moje kolegyně Pavla Kohelová a komunitní práce dostala novou dimenzi právě v přístupu k romské minoritě.

V roce 2007 registroval Cheiron službu NZDM s jasně ohraničenou cílovou skupinou, což jsou děti a mladí lidé od 6 do 26 let. Chtěli jsme udržet komunitní přístup. Hledali jsme cesty, které by vedly ke komplexnějšímu a trvalejšímu řešení dané situace v celé komunitě. Uvědomovali jsme si, že děti odněkud přicházejí a pokud s nimi chceme pracovat a někam je posouvat, je nutné také hledat cestu k rodičům a poznat místo, kde žijí a kam patří. Bez toho by děti mohly dostávat něco jiného od nás a něco jiného doma a neměly by pak možnost posunout se dál. Také jsem si uvědomoval, že některé sociální problémy je lépe řešit „zespodu“, přímo se samotnými aktéry problémové situace za podpory a partnerského vedení komunitního pracovníka. Když si toto člověk uvědomí, hranice mezi ním jako sociálním pracovníkem a jako komunitním pracovníkem se mažou.

Mapování komunity

Díky práci s romskými dětmi probíhalo mapování komunity postupně a dlouhodobě. Pořádali jsme první komunitní akce, na které jsme zvali rodiče a sbírali první střípky důvěry. Důležitou akcí se ukázal „Den

dětí“, který jsme se rozhodli v roce 2007 uskutečnit na dětském hřišti nedaleko „Fišlovky“. Tehdy se poprvé zapojily některé matky z „Fišlovky“. Kontaktem s dětmi se překonal strach rodičů vůči nám a posílil se vztah důvěry. I díky této komunitní akci pak začala kolegyně Pavla chodit doučovat děti do rodin a při tom získávala spousty cenného „materiálu“, na kterém jsme mohli později práci s komunitou vystavět. Komunita v té době neměla žádný konkrétní zájem či zakázku na zlepšení její životní situace. Situace, ve které se lidé nacházeli, byla z celkového hlediska tak složitá, že z ní neviděli cestu ven. Navíc za svou situaci vinili vždy někoho dalšího. Viděli jsme, že je těžké v tomto stavu očekávat nějakou změnu v jejich životě. V tomto období nám šlo především o navazování hlubších kontaktů v rodinách.

Volba tématu a spolupracovníků

Klíčové období pro komunitní práci v Cheironu byla léta 2008 – 2009. Začali se objevovat první lidé z „Fišlovky“, kteří chtěli změnu nejen pro sebe, ale i pro komunitu. Několik klientů NZDM se rozhodlo, že by chtěli založit kapelu a zkoušet v cheironské hudebně. Jejich iniciativa zaujala pana K., otce tří z nich, a rozhodl se, že je bude učit. Pan K. se do Cheironu již neostýchal přijít, neboť i do jeho rodiny docházela Pavla. V době jeho návštěv jsme vedli nespočet rozhovorů, které se velmi často dotýkaly právě situace na „Fišlovce“, ale také jsme hovořili o naší práci s dětmi v centru. Postupně se u pana K. začala objevovat chuť něco na „Fišlovce“ změnit. Klíčová byla změna postoje, která se u pana K. začínala projevovat. Už neházel všechnu vinu za situaci ve „Fišlovce“ na někoho jiného, ale připustil, že v některých věcech si za situaci ve „Fišlovce“ mohou samotní obyvatelé. Jeho prvním nápadem bylo vyklidit obrovský nepořádek na dvoře „Fišlovky“ a ukázat lidem, že je možné něco změnit. Do úklidu zapojil svou rodinu a nakonec se začali přidávat i další lidé. My jsme zprostředkovali kontakt s firmou, která přistavila před „Fišlovku“ kontejnery. Během jednoho víkendu se podařilo všechen nepořádek ze dvora uklidit. Tento úspěch pak otevíral další nápady.

Nezávisle na akci ve „Fišlovce“ chtěly dvě ženy, které zde měly příbuzenské vazby, založit soubor z malých dětí a nevěděly, jak začít. Někdo jim poradil, že se mají obrátit na Cheiron. Tak se zhruba ve stejnou dobu začal tvořit jakýsi „kvas“ pro potenciální založení jádrové skupiny.

Spolu s kolegyní jsme se s těmito lidmi pravidelně scházeli a podporovali je. Vážným tématem byla problematika bydlení a dluhů na nájmu. Uspořádali jsme společnou schůzi se zástupci komunity a s odborem sociálních věcí. Po náročné debatě jsme dospěli k dohodě, že bude zřízena funkce domovníka, který bude dohlížet na úklid na chodbách „Fišlovky“. Několik rodin začalo splácet dluhy, které vznikly z neplacení nájmů. Na konci roku 2010 jsme pak pomáhali prvním z nejaktivnějších s jejich záměrem založit sdružení. Do tohoto sdružení byli ostatními zástupci komunity

na společné schůzi zvoleni další členové tajným hlasováním. Tak vznikla v roce 2011 pod hlavičkou „Jekhetane Tábor o. s." sedmičlenná jádrová skupina, se kterou jsme dále spolupracovali a která postupně začala realizovat své první společné nápady.

My jako komunitní pracovníci jsme přesto cítili, že tento cíl v podobě zakládání sdružení přichází poměrně brzy a stáli jsme před rozhodnutím, zda tyto myšlenky více „krotit" a nechat je na ten správný čas, nebo jít cestou podpory v tomto jejich cíli. Rozhodli jsme se, že pokud bychom příliš zasahovali do jejich entuziasmu, mohlo by to být kontraproduktivní a tak jsme se rozhodli je v tomto záměru doprovázet a dávat jim podporu.

Překážky a jejich zvládání

Naráželi jsme především na chybějící nebo nedostatečnou dotační podporu komunitní práce. Proto jsme ji mohli dělat jen „mimochodem".

V komunitě jsme často naráželi na rozporuplnost ve vztazích mezi lidmi či jednotlivými rodinami. Na jednu stranu spolu obyvatelé drželi a na druhou stranu se vůči sobě často vymezovali. Roli zde hrála i „klanovost". Bylo těžké se v těchto vztazích orientovat, natož vytvářet spolupracující skupinu. Dávali jsme si pozor, abychom se nějaké rodině nevěnovali více než jiné - byli jsme bedlivě střeženi. Hlavní překážkou v prvopočátku naší práce byla již zmiňovaná nedůvěra, pasivita a pouhé nadávání a hledání viny za svou situaci někde jinde.

Přijímaná podpora

V rámci organizace jsme měli cca jednou za dva měsíce týmovou supervizi, kde jsme mohli téma komunitní práce konzultovat. V rámci porad byl věnován pravidelně čas informování týmu o novinkách a získávání zpětné vazby. Tehdejší ředitelka byla v ohledu komunitní práce velmi podporující, protože v ní viděla smysl. I současný ředitel si postupně uvědomuje její důležitost a nenahraditelnost. Někdy jsme se radili s kolegy z jiných organizací, kteří tento přístup také realizují, především s Janou Kosovou a organizací Český západ. Mně osobně byla velkou oporou kniha Leidy Schuringy *Komunitní práce a inkluze Romů* [1].

Jako nejdůležitější oporu vnímám možnost sdílet situaci s kolegyní a mít možnost pracovat ve dvou lidech – ideálně muž a žena i ve vztahu k ženské a mužské části romské komunity.

Výsledky

Ceníme si navázání spolupráce a vztahu důvěry s panem K. a s matkami dětí při doučování, uklizení odpadu za domem, ve sklepích a v prázdných bytech a následné opravy vstupní chodby ve „Fišlovce". Dále bych vyzdvihl samostatnost sdružení v pořádání kulturních a sportovních akcí pro komunitu, úpravu klubovny sdružení jejich vlastními silami a také návštěvu organizace Český západ, o. s., jejímž výsledkem bylo iniciování voleb a založení sdružení. Mám radost ze společných nohejbalových turnajů, které vytvářely prostor pro setkání lidí

1 (2007)

z majority a minority, i z dalších společných akcí, např. mikulášské besídky. Potěšilo mne zapojení lidí z komunity, jejich sousedů a sdružení do společného úklidu břehů řeky Lužnice. Komunitní práce ovlivnila pohled některých zastupitelů města a určité části veřejnosti na romské skupiny v Táboře i na činnost Cheironu. V neposlední řadě se náš zájem o komunitu pozitivně odrážel i při práci s dětmi a mládeží.

Co vnímám jako neúspěch

S odstupem času vnímám jako chybu příliš brzké a uspěchané volby do sdružení a jeho následné založení ve chvíli, kdy ještě nebyli ostatní členové komunity více vtaženi do „hry". V důsledku tato akce vedla k tomu, že jádrová skupina se vyčlenila a ostatní členové komunity ztratili víceméně zájem aktivně se zapojovat do činnosti sdružení. Za neúspěch též považuji, že se nám nepodařilo jádrové skupině a také městu lépe vysvětlit kroky vedoucí ke zplnomocnění komunity. Sdružení se dostalo do situace, kdy obrazně řečeno chtělo „řídit auto", ale ještě nemělo dostatek zkušeností, aby ho samo dokázalo bez problému udržet na silnici. Město zase v dobrém úmyslu zařídilo opravu společných prostor „Fišlovky" firmou. Nevyužila se tak šance, že se komunita při společné akci semkne a vlastními silami, byť s vnější podporou, zorganizuje a provede úpravu prostor podle svých představ.

Vzdělávání lidí z komunity

Při předávání znalostí a zkušeností se nám osvědčilo udržování pravidelného kontaktu (i „jen tak"), jak s komunitou, tak s jádrovou skupinou. K vysvětlování situací a řešení problémů jsme používali také příklady z vlastního života a názorná vysvětlení. Nezbytný byl vždy rovný, partnerský přístup a osobní otevřenost. Romové reagují citlivě na „opravdovost" ze strany pracovníka. Tím, že komunitní pracovník své hodnoty nese vnitřně, podvědomě působí na ostatní.

Síla a nadání členů komunity

Fascinovalo mě, s jakým zápalem se členové jádrové skupiny pustili do budování své vlastní klubovny a jakou snahu vyvíjeli ve vlastních programech pro děti a mládež. Překvapilo mě, když jsem přišel do klubovny a v kanceláři u počítače seděli dva romští „chlapi" a vymýšleli nějaký projekt. Najednou jsem cítil a viděl úplně jiný obraz člověka, toho, který chce tvořit a ne už jenom nadávat a hledat vinu jinde. Také mě oslovilo, jak se začínají lidé měnit i z hlediska myšlení a vyjadřování. Těšilo mě, když jsem viděl, jak jejich snaha mění vnímání řady lidí z města a jeho institucí k nim samotným.

Závěr

Na závěr bych chtěl říct, že komunitní práce nemůže být úspěšná, pokud se bude jenom mechanicky aplikovat. Je to skvělá metoda i z toho důvodu, že vychází z dobrého pochopení podstaty člověka. Potřebuje ale být v rukou komunitního pracovníka, který jí musí stále oživovat, aby nezkameněla v mantinelech předem daného mustru.

/ KAPITOLA 3 /

KOMUNITNÍ PRÁCE „JEN TAK MIMOCHODEM“



Michaela Benešová, DiS.
Vystudovala v roce 2008 obor Sociální práce na VOŠ v České Třebové. Poté pracovala na pozici kontaktního pracovníka v Nízkoprahovém klubu pro děti a mládež. Od roku 2011 pracuje na pozici terénního sociálního pracovníka při práci v rodinách v Pardubickém kraji. Působí v sociálně vyloučených lokalitách, kde bydlí převážně Romové a kde začala v posledních třech letech „ochutnávat“ komunitní práci. V roce 2012 absolvovala akreditovaný kurz Komunitní práce: „Jak efektivně pracovat v sociálně vyloučených lokalitách“, který byl pořádaný organizací Český Západ, o. s., FHS UK a organizací Cheiron T, o. p. s.

Úvod

Ve svém textu představím sociální práci v lokalitě, která se nachází na okraji menšího města v průmyslové zóně. Jedná se o dům (ubytovnu), který má dvě patra a celkem 16 bytových jednotek. Většina obyvatel ubytovny jsou Romové. Žije zde cca 50 lidí včetně dětí. Okolí ubytovny tvoří stavební firma, lihovar a další soukromé firmy. V blízkosti je obchod s oblečením a potravinami. Místa pro volnočasové aktivity pro děti (např. dětské hřiště) tu chybí. Městská hromadná doprava jezdí každou hodinu až dvě. Některé rodiny žijí na ubytovně již 9 let, tzn. skupina lidí je relativně stálá, za poslední půl rok se však skupina obyvatel obměnila.

Zrození komunitního pracovníka

Pracuji jako terénní sociální pracovník v neziskové organizaci a na ubytovnu chodím od roku 2012. Díky zájmu o komunitu, např. jak se lidem žije na ubytovně, jaké to bylo dříve, jaké to je teď, co je baví, co umí, reakcím na podněty a potřeby lidí něco změnit, jsem získala jejich důvěru. Lidé mi začali vyprávět, že v minulosti to bylo na ubytovně lepší. Ženy vařily ve společné kuchyni, na ubytovně bylo čistěji, vztahy mezi lidmi byly lepší,…. A nyní nejsou spokojeni s tím, jak to tam funguje, je tam neustálý nepořádek, hádky kvůli úklidům, narušené vztahy, chybí hřiště pro děti, nemohou využívat zahradu, atd. Začala jsem sbírat „stížnosti“ lidí z ubytovny a ptala jsem se jich, zda jim to takto vyhovuje a zda to tak chtějí nechat, anebo jestli s tím chtějí něco dělat, případně co.

Ač jsem neměla zkušenosti ani žádné znalosti ze školy, prvky komunitní práce jsem vlastně používala, aniž bych je znala. Celý proces mi přišel zcela přirozený. Hovořit s lidmi o tom, co je štve, a reagovat na jejich podněty, požadavky a potřeby něco měnit mě moc bavilo. Pochybovala jsem však, zda pracuji tak, jak mám, jak se od role sociálního pracovníka očekává.

Hlavní náplní mojí práce je vyhledávat potenciální klienty, nabízet jim poradenství, řešit s nimi jejich zakázky týkající se zadluženosti, hledat nové bydlení, řešit výchovné problémy dětí a podobně. Časem jsem si uvědomila, že dělám něco navíc. Až později, díky kurzu od organizace Český Západ, jsem pochopila, že vlastně „laškuji“ s komunitní prací. Zjistila jsem také, že jako podstatnější a smysluplnější v této lokalitě vnímám právě *komunitní intervence*. Ztotožnila jsem se s tím, že potřebná je podpora komunity v samostatnosti a síle, kterou má. Jsem vděčná za to, že díky sociální práci jsem se dostala dovnitř komunity, poznala jsem jednotlivé lidi z komunity, jejich přednosti, dovednosti, schopnosti a získala jsem jejich důvěru. Díky této sociální práci jsem dostala šanci ochutnat práci komunitního pracovníka. Usuzuji ale ze své zkušenosti, že komunitní a sociální práce se nedají skloubit a dělat v jedné osobě [1]. Moje zkušenost je, že chci-li dělat komunitní resp. sociální práci kvalitně a mít na ni dostatek času, musím mít svou roli jasně vymezenou.

1 Otázku slučitelnosti sociální a komunitní práce komentuje a do teoretického rámce ji zasazuje Z. Havrdová v závěrečné kapitole tohoto Sešitu (pozn. vydavatele).

Mapování komunity

Lidé z ubytovny jsou kvůli určitým aspektům vyloučeni ze sociálního okolí. Majoritou jsou často vnímáni jako lidé, kteří nechtějí pracovat, pouze pobírají sociální dávky, mají mnoho dětí, nic neumí, jsou nepotřební a nic společnosti nepřináší. Tito lidé a jejich potřeby se stali prvním cílem mého *mapování*. Je pro mě zajímavé a důležité sledovat, jak se lidem na ubytovně daří, jaké jsou mezi nimi vztahy, koho vnímají jako autoritu, kdo je na co šikovný, kdo co umí, kdo by co mohl opravit, jaké jsou jejich hodnoty, schopnosti, dovednosti, atd. Snažila jsem se objevovat jejich silné stránky, jejich hodnoty, sbírat názory a podněty. Doufala jsem, že mezi nimi najdu lídra, který bude motivovat lidi a povede je.

Jako důležitá se ukázala ale i práce s lidmi, kteří nestáli o změnu, stáli stranou, a se kterými jsem se dostala do konfliktu. Hledala jsem, čím mohou přispět, jaké jsou jejich silné stránky pro komunitu. Mapovala jsem i zdroje ze sociálního okolí – na koho se například obrátit při vybudování dětského hřiště, jak získat finance na barvy na vymalování chodeb, které osoby jsou důležité nebo které mají pravomoc rozhodovat.

Podařilo se nám navázat vztah a spolupráci s významným zástupcem městského úřadu. Pravidelně dochází na ubytovnu, mluví s lidmi o jejich životě, neodmítá náš pohled na ně samotné a je otevřen diskusím.

Materiální zdroje (např. nářadí, finance, vhodný prostor) v komunitě chybí. Naráží-me na to, že když lidé chtějí něco opravit, město na to nemá dostatek financí. Schází i prostor, který by se dal využít pro volnočasové aktivity rodičů a dětí nebo pro pořádání domovních schůzek.

Opakovaně jsem zkoumala i vlastní zdroje – zda chci dělat komunitní práci, jaké mám postavení v komunitě, co si můžu/nemůžu dovolit a kde vzít čas. Hledání zdrojů je neustálý proces. Tento způsob práce vyžaduje stálý osobní kontakt s lidmi z komunity. Jedině prostřednictvím naslouchání, pozorování a získávání jejich důvěry se dařilo zesílit a posilovat jejich motivaci a zájem.

Volba tématu a spolupracovníků

V rámci kontaktní práce jsem se dotazovala lidí, jak se jim na ubytovně žije, zda jim zde něco chybí, co by potřebovali, apod. Nezávisle na sobě lidé nejčastěji zmiňovali nespokojenost se situací na ubytovně (nepořádek na chodbách, hluk, rozbité záchody, nefunkční sprcha nebo pračka, zamčená zahrada, aj.) a vyjadřovali přání, aby to bylo jinak. Na základě těchto podnětů a souhlasu obyvatel jsme uspořádali domovní schůzku, kam jsme přizvali další důležité osoby zvenčí (např. zástupce obce) a kde jsme společně projednávali jednotlivé záležitosti (např. opravy, otevření zahrady, úklidy).

Ze začátku se lidé báli otevřeně říct svůj názor, mluvit o věcech, které by chtěli změnit, a iniciativa vycházela hodně z mé strany. Časem mi došlo, že to mohlo souviset s křehkostí vztahů v komunitě.

Na základě několika domovních schůzek a dotazování jsme společně s obyvateli řešili funkci domovníka. Ze strany obyvatel byl o tuto funkci zájem a vnímali ji jako potřebnou. Identifikovala jsem dva lidi, kteří byli komunikativní, aktivní, zařizovali spoustu věcí a oslovila je s touto nabídkou. Souhlasili, ale pod podmínkou, že si je obyvatelé ubytovny zvolí. Na základě hlasování byli zvoleni dva domovníci (hlasování jsem možná ovlivnila i já tím, že jsem domovníky navrhla a že mi lidé důvěřovali). Následovaly úklidy společných i venkovních prostor, které probíhaly dle potřeby. Lidé z komunity se aktivně zapojili a časem se začali při úklidu sami organizovat (dělení úkolů, domlouvání). Na základě běžných rozhovorů, zjišťování zájmů a pozorování lidí v komunitě jsem mohla vybrat a podporovat „tahouny" komunity.

Překážky a jejich zvládání

Zásadní překážkou pro mou práci v komunitě je stále chybějící podpora (např. metodické vedení, supervize), neustálý boj sama se sebou, a nejistota, jak reagovat na určité situace, když v nějakém ohledu nemám zkušenosti (např. konfliktní situace s lidmi, kteří nestáli o změnu). I to, že dělám komunitní práci ze své iniciativy, nemám na ni vyčleněný čas ani pracovní náplň, znamená značnou obtíž. Potýkám se s překonáváním a obměkčováním negativních postojů majoritní společnosti vůči Romům, s odmítáním a neporozuměním romské komunity ze strany města, dalších subjektů a jednotlivců. Vnímám, že pro mnohé je KP nežádoucí, nevidí v ní smysl, mají pocit zbytečnosti, neboť výsledky nejsou vidět „teď hned", což je pochopitelné. Snažím se objasňovat plány a cíle a rozptylovat obavy na obou stranách. Zřejmá obtíž je, že nelze urychlit proces a práci s komunitou, neboť lidé jsou zvyklí žít určitým způsobem a vše má svůj čas. Podstatnou překážku vidím v nastavení pravidel projektů, prolínání rolí sociálního a komunitního pracovníka a nedostatku času, jelikož KP má svůj rytmus, styl, časovou náročnost a cíle. Díky sdílení s lidmi, kteří chápou smysl komunitní práce, jsou překážky lépe zvládnutelné.

Přijímaná podpora

Kurz od Českého západu, o. s., kterým jsem procházela v době, kdy jsem začala „ochutnávat" komunitní přístup, byl pro mě velkou oporou, motivací a „hnacím motorem" a to včetně jeho účastníků. Cítila jsem pospolitost mezi lidmi z kurzu. Často jsem svá dilemata řešila také s kolegyní, která neměla s tímto způsobem práce zkušenosti. Když jsem byla v „úzkých", obracela jsem se na Janu Kosovou (Český západ), která mi vždy dodala sílu, podporu a inspiraci, jak pokračovat. Kontaktovala jsem ji zhruba pětkrát za dva roky. Nenapadlo mě však využít nástroje jako je supervize či metodické setkání. Možnost supervize (ideálně jednou za šest až osm týdnů), metodických setkání nebo pracovních skupin, kde by pracovníci mohli sdílet svou praxi, vzájemně se motivovat, podporovat a obohacovat, bych pro sebe považovala za důležitou podporu.

Výsledky

Tím, že jsem dělala komunitní práci „mimochodem“ vedle sociálního poradenství, neměla jsem na začátku žádný cíl, vše vycházelo od lidí. Největší úspěch pro mě osobně je však to, že mě lidé pustili k sobě samým, že mi o sobě něco řekli a dali mi možnost je poznat. Čeho si velmi cením a myslím si, že je to výsledek KP, je aktivita obyvatel ubytovny a přání měnit věci sami pro sebe a své děti (i když se jedná o malou skupinku). Chodí s nápady, zapojují se do příprav akcí, při úklidech se sami zorganizují, svolávají, jsou aktivní na domovních schůzkách (mají témata).

Co vnímám jako neúspěch

Selháním je pro mě nedotažení plánovaných schůzek na městském úřadě (proběhla jen jedna). Schůzky měly vést k navázání kontaktů s důležitými osobami z městského úřadu, možnosti ukázat pozitivní pohled na místní komunitu, jejich nadšení, aktivitu a chuť něco měnit, navázat spolupráci a získat podporu ze strany města. Avšak po první schůzce jsem měla pocit beznaděje, bezvýznamnosti a vzájemného nepochopení. Měli jsme málo času a prostoru na to poznat, co obě strany potřebují a co jsou ochotné „dát“. Jako neúspěšná se bohužel ukázala i volba mnou podporovaných domovníků. Spoléhala jsem na svůj úsudek a neměla jsem dostatečně zmapované přirozené autority v komunitě, takže jsem nepodpořila optimálního člověka. Nyní vím, že neformálním dotazováním lidí mohu podobným neúspěchům předejít. Nepodařilo se mi vytvořit jádrovou skupinu, jelikož jsem doufala, že skupina vznikne na základě funkcí domovníků.

Vzdělávání lidí z komunity

Zatím se „urodilo“ pár lidí, kteří se nechali inspirovat myšlenkou společných akcí pro děti, např. při mikulášské besídce. Část aktivit začali organizovat sami, za mé podpory. Myslím, že hlavní učení tu ale spočívalo v příkladu, že to jde, pak už si svůj způsob našli sami.

Síla a nadání členů komunity

Emocionálně silné momenty jsem pocítila při úklidu - skupinka žen stála v hloučku, povídaly si a společně se smály i přesto, že často hovoří o tom, jak spolu nemluví a vzájemně se pomlouvají. Při mikulášské besídce se patnáctiletí kluci, kteří jsou označováni jako „sígři“, sami nabídli, že půjdou za čerty. Při posledním domovním setkání, kde byla zatím největší účast, lidé přišli s dotazy a otevřeně říkali své názory.

Závěr

Myslím si, že KP je jedna z nejúčinnějších metod, která může lidem ohroženým vyloučením pomoci žít v souladu s majoritou, aniž by byli označováni jako neschopní lidé, kteří nic neumí a nedokáží. Pomáhá ukázat, že tito lidé spoustu věcí dokáží a mají své silné stránky, a že konflikty s majoritou jsou často pouze o nedorozumění mezi oběma stranami. Cílem KP je, aby komunita dokázala být samostatná, pomáhala si svépomocí a aby její členové věděli, na koho se mohou obrátit, když s něčím potřebují pomoci.

/ KAPITOLA 4 /

KOMUNITNÍ PRÁCE (NEJEN) S PODPOROU KRAJE



Mgr. et Bc. Hana Žurovcová
Vystudovala bakalářský obor Funkční a laboratorní vyšetřování ve zdravotnictví a následně magisterský obor Sociální práce se zdravotnickým profilem na Zdravotně sociální fakultě Ostravské univerzity. Od roku 1998 až dosud je členkou neziskové organizace Vzájemné soužití, ve které získala své první zkušenosti s prací s romskou menšinou a začala používat participativní postupy práce. Jako externí vyučující spolupracuje s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity.



Bc. Zuzana Maiwaelderová
Absolvovala bakalářský obor sociální práce na Fakultě sociálních studií Ostravské univerzity a v současné době pokračuje studiem magisterského oboru Sociální práce na téže fakultě. Jeden rok pracovala se skupinou klientů Diagnostického ústavu pro mládež v Ostravě. Zkušenost s komunitní prací získala při ročním působení v projektu „Podpora sociálně vyloučených lokalit Moravskoslezského kraje III“. Při výkonu komunitní práce ji podstatně ovlivnilo absolvování vzdělávacích kurzů s holandskou sociální pracovnicí Leidou Schuringou.

Úvod

Ve svém textu představíme komunitní práci ve Frýdku-Místku, v lokalitě označované jako sociálně vyloučená, kde se od března 2014 snažíme pracovat podle modelu komunitního rozvoje holandských sociálních pracovníků Leidy Schuringy a Jeffa Helmera. Pro Úřad Moravskoslezského kraje máme v rámci projektu ověřit, zda může být komunitní práce při zlepšování kvality života obyvatel stejně účinná nebo dokonce účinnější než poskytování sociálních služeb a jaké jsou její výhody a omezení. Na území Moravskoslezského kraje byly projektovým týmem vybrány tři lokality ve městech Bruntál, Ostrava-Kunčičky a Frýdek-Místek, ve kterých pracuje vždy dvojice komunitních pracovníků. Důležitým kritériem pro výběr lokality byla spolupráce s místními samosprávami a jejich ochota vyzkoušet nové postupy. Tento projekt je v České republice jedinečný tím, že komunitní práci provádíme pod hlavičkou instituce – tedy krajského úřadu.

Sledovaná lokalita, ve které působíme, se nachází v okrajové části Frýdku-Místku, v nepříliš velké vzdálenosti od centra. Zahrnuje čtyři dvoupodlažní domy, ubytovnu ve vlastnictví obce a domy soukromých majitelů. V centru lokality je betonové fotbalové hřiště s brankami. V obecních domech a na ubytovně žijí převážně romské rodiny a soukromé domy patří majitelům z majority, kteří v nich byty pronajímají. V lokalitě bydlí přibližně 350 obyvatel, ale jako „problémová“ je obcí vnímána pouze část, ve které žijí převážně romské rodiny.

Zrození komunitního pracovníka

Před zahájením projektu jsme již obě měly zkušenost se spoluprací s Romy. Obě jsme studovaly sociální práci na Ostravské univerzitě a během studia jsme získaly základní znalosti o komunitní sociální práci. Znaly jsme knihu Leidy Schuringy „Komunitní práce a inkluze Romů“. Jedna z nás (HŽ) též získala zkušenosti s aktivizací lidí při práci v občanském sdružení Vzájemné soužití.

Porovnáváme-li komunitní práci a individuální práci s klienty a rodinami, kterou jsme dělaly v sociálních službách, nalézáme podstatné rozdíly. Tlak na to, abychom jako profesionálky správně a efektivně klientům radily a nabízely cesty k řešení jejich problémů, byl při individuální práci daleko větší. Přebírání zodpovědnosti za úspěšnost intervence s sebou přinášelo velkou míru pracovního stresu. V komunitní práci tento tlak tak silně necítíme, vnímáme ji jako velmi svobodnou. Obyvatelé lokality pro nás nejsou klienty, nýbrž partnery. Často vnášíme „pouze“ náš pohled nebo chybějící informace, propojujeme jejich potřeby s okolními zdroji. Nejsme, jako v současném nastavení sociálních služeb, vázány počty intervencí a kontaktů.

Mapování komunity

Několik prvních návštěv jsme věnovaly tomu, že jsme lokalitu celou procházely, dívaly se, vnímaly, hovořily s těmi, kteří byli ochotni si s námi povídat. Zjistily jsme, že lokalita v žádném případě není jednolitým

celkem, ale dala by se v podstatě rozdělit na část romskou a majoritní.

Mapování lokality jsme pojaly jako proces vzájemného oboustranného poznávání. My jsme se snažily zorientovat, seznámit se s místními obyvateli a oni se seznamovali s námi. První kontakt s obyvateli komunity se uskutečnil prostřednictvím pracovníků magistrátu města a ti nám představili domovníky - preventisty. Byli to tři místní Romové zaměstnaní městem na udržování pořádku v okolí obecních domů. Další kontakty pak následovaly. Vše probíhalo převážně venku, na ulici, na místech, kde se lidé přirozeně scházejí. Velkým oříškem pro nás bylo, jak obyvatelům vysvětlit svou roli. Pojem komunitní pracovník byl pro ně zcela neznámý, nic si pod ním nedokázali představit. Svou pozici jsme se snažily vymezit jednak tím, že nejsme úřednice, nepracujeme pro město a neděláme sociální poradenství. Na druhou stranu jsme hovořily o tom, v čem bychom mohly být pro obyvatele užitečné. Ptaly jsme se, co obyvatele zajímá, trápí, jak se jim v lokalitě žije, co by se dalo zlepšit a jak.

Zpočátku jsme hovořily s obyvateli individuálně a snažily se seznámit s co největším počtem místních. Sbíraly jsme nápady a podněty a zapisovaly si je. Dalším krokem v mapování lokality bylo uskutečnění veřejného setkání obyvatel, na které jsme je zvaly osobně i s pomocí letáčků. Účastnilo se ho asi 35 obyvatel. Smysl komunitní práce, že totiž společně dosáhneme víc, jsme na setkání demonstrovali pomocí příkladu jednotlivé špejle a pak svazku špejlí. Ty měl dobrovolník za úkol zlomit.

Na základě prvního setkání obyvatel jsme získaly dojem, že pro ženy je obtížnější veřejně vyjádřit svůj názor. Rozhodly jsme se proto mapovat jejich potřeby a nápady samostatně při posezení „u kávy“. Mládež a děti jsme získávaly při promítání filmů, které bylo spojené se vzájemným seznamováním. Cílem všech těchto aktivit bylo oslovit co nejvíce obyvatel a vytipovat ty, kteří by byli ochotni se aktivně podílet na řešení problémů. Mapováním lokality jsme získaly první obrázek o tom, jací lidé v ní žijí, jaká je jejich věková struktura, jaké jsou vlastnické vztahy k domům, co obyvatele trápí, a kdo z nich chce pro ostatní něco dělat. To bylo pro naši další práci klíčové. K dispozici jsme měly také situační analýzu Agentury pro sociální začleňování a výzkum realizovaný městem, pro konkrétní práci v terénu jsme ale tyto informace nakonec nevyužily.

Volba tématu a spolupracovníků

Volba tématu, na kterém budeme společně pracovat, proběhla při prvním veřejném setkání na hřišti. Lidé dostali možnost vyslovit otevřeně, co je trápí. Všechna témata jsme zachytily na velký papír a tak vznikl první seznam potřeb. Poté proběhlo hlasování o prioritách pomocí barevných lístečků. Ukázalo se, že obyvatele nejvíc pálí neexistující koupelny a záchody v obecních bytech, nedostupnost teplé vody, chybějící lavičky v lokalitě a hluk, který způsobují kovové sítě fotbalových branek. Jedna obyva-

telka z majority prohlásila, že jsme „spadly z Marsu“, když si myslíme, že se v lokalitě podaří něco prosadit, a „hluboce se nám pokloní, pokud něco dokážeme změnit“. Abychom mohly začít systematicky s obyvateli pracovat na uskutečnění jejich přání, potřebovaly jsme dát dohromady skupinu, která by byla ochotna se tomu pravidelně věnovat. Začaly jsme proto připravovat volby do rady obyvatel, která by se stala reprezentací lokality.

Prvním krokem bylo sestavení kandidátky. Oslovily jsme nejen obyvatele, kteří s námi již nějakým způsobem spolupracovali a byli aktivní, ale také ostatní. Vysvětlovaly jsme význam rady obyvatel, která by společně mohla řešit jednotlivá témata, vyjednávat s městem a pořádat různé akce. Zcela jasnou představu o tom, jak rada bude fungovat a jaké problémy bude řešit, jsme však v té době neměly ani my, ani lidé z lokality. Mnozí zřejmě kandidovali proto, že nám již důvěřovali a byli zvědaví. Nakonec své jméno na kandidátku zařadilo 14 obyvatel. Volby proběhly v květnu 2014 v místní prádelně a umývárně. Každý volič měl možnost v soukromí (ve sprše) zaškrtnout tři jména a poté hlasovací lístek vhodit do „volební urny“. Voleb se účastnilo 58 osob a zvoleno bylo 8 členů rady, z nichž se nyní pravidelně přibližně dvakrát měsíčně schází pět. Za velmi podstatné považujeme, že složení rady je pestré, jsou zde ženy, muži, Romové i zástupci majority, lidé různého vzdělání i věku.

Rada si ze seznamu potřeb vytyčila tři hlavní cíle a na jejich splnění již rok soustavně pracuje. Patří k nim zlepšování kvality bydlení v obecních domech, prosazení projektu revitalizace lokality ve smyslu oprav chodníků, dobudování kanalizace, veřejného osvětlení, parkovacích míst, dětského hřiště. Třetím cílem je uskutečňování volnočasových a vzdělávacích aktivit pro obyvatele. Po roce fungování můžeme říct, že v realizaci každého cíle již rada s naší podporou udělala mnoho kroků a dosáhla dílčích úspěchů.

Překážky a jejich zvládání

Klíčové bylo překonat počáteční nedůvěru obyvatel v možnost změny a určité stereotypy v myšlení některých pracovníků magistrátu. Zejména šlo o sklon chápat obyvatele lokality spíše jako objekty své činnosti než jako aktivní subjekty. Velkou neznámou byl pro pracovníky magistrátu zejména vznik rady obyvatel. Domníváme se, že někteří z nich jen obtížně přijímají vstup obyvatel - neprofesionálů do aktivit, které dosud zajišťovali pouze oni sami. Naším úkolem tedy stále zůstává získat jejich podporu pro činnost rady. Obtíže též způsobuje, že rada dosud nemá právní subjektivitu, takže nemůže přijmout žádný sponzorský dar, podávat projekty a sama získat prostředky pro svou činnost.

Přijímaná podpora

S konkrétní podporou jsme se setkaly jak u mnohých pracovníků magistrátu, tak zejména ze strany primátora, který přijal radu obyvatel jako legitimního partnera při jednáních týkajících se lokality. Spolupracujeme také s místními neziskovými organizacemi

– Charitou Frýdek-Místek a Dobrovolnickým centrem ADRA. My samy bychom se neobešly bez pravidelné a systematické metodické podpory pracovnic Fakulty sociálních studií Ostravské univerzity. S nimi i s ostatními kolegy se v rámci projektu setkáváme jednou až dvakrát měsíčně na metodických poradách, při kterých společně řešíme strategii naší práce, sdělujeme si postupy a navzájem se inspirujeme. Klíčová je pro nás také role odborného garanta projektu, což je pracovník Úřadu Moravskoslezského kraje, a jeho důvěra v naše schopnosti. A nejdůležitější je pro nás (samozřejmě) podpora členů rady obyvatel.

Výsledky

Pokud bychom se zaměřily na praktické výstupy, pak se nám v průběhu jednoho roku práce podařilo dosáhnout výměny kovových sítí ve fotbalových brankách za textilní, které nehlučí, instalace laviček a odpadkových košů v okolí hřiště, vymalování tří vchodů v lokalitě za železniční tratí, instalace informační tabule u hřiště. Vznikla stabilní a aktivní rada obyvatel, která se pravidelně schází a čtvrtletně vydává „občasník rady“. Její členové vedou romský taneční soubor „Amare Čercheňa“. Mladí chlapci z lokality založili fotbalový tým, který pravidelně trénuje a účastní se „Don Bosco Ligy“. Členka rady zahájila v lokalitě aktivitu „Česko čte dětem“. Radě se podařilo uskutečnit několik jednání s nejvyšším vedením města. Dále se podařilo dosáhnout instalace sklepních okének v obecních domech a závazného příslibu vybudování sklepních kójí. Úspěchem je také vyjednání finančních prostředků z rozpočtu města na dětské hřiště, které by mělo být otevřeno v příštím roce. Rada uskutečnila několik komunitních akcí – taneční zábavu, fotbalové turnaje, úklid sklepů. Na symbolické úrovni vznikl komunikační most mezi vedením města a obyvateli lokality. Členové rady také osobnostně rostou, jsou sebevědomější, více přemýšlí o celé komunitě, o její budoucnosti. Za úspěch lze považovat i navázání spolupráce členů majority a Romů nejen v radě, ale také v lokalitě.

Co vnímáme jako neúspěch

Stále pracujeme na tom, abychom získaly větší podporu některých pracovníků města pro fungování a nezávislost rady, tak aby jimi nebyla vnímána jako konkurence a zdroj problémů, ale jako rovnocenný partner. Dosud se nepodařilo získat podporu všech rodin žijících v lokalitě pro činnost rady, malý zájem o spolupráci mají zejména obyvatelé z majority. Za nejdůležitější považujeme dát prostor těm, kdo jsou aktivní, a postupně pracovat na získávání dalších příznivců. V úspěchu či neúspěchu komunitní práce hrají dle našich zkušeností významnou roli osobní a rodinné vazby v lokalitě, vzájemné vztahy, konflikty, minulé zkušenosti.

Vzdělávání lidí z komunity

Samozřejmou součástí komunitní práce je, že se místní obyvatelé „za pochodu“ učí, jak zkvalitnit svůj život a jak lépe vzájemně komunikovat. Členové rady získávají nové vědomosti a dovednosti, informace o tom,

jak úřad funguje, schopnost vést jednání na úřadě, napsat zápis z jednání či napsat (podat) žádost o finanční podporu. Učí se společně plánovat, kooperovat, jednat s ostatními obyvateli. S mladými fotbalisty jsme společně tvořili rozpočet projektu, plánovali fotbalový turnaj, přizvali je k různým jednáním. **Učení je přirozenou součástí každé aktivity.**

Síla a nadání lidí z komunity

Mnohokrát jsme se přesvědčily o vnitřní síle a schopnostech obyvatel, kterým dala komunitní práce nový prostor pro realizaci. K nejčerstvějším příkladům patří obrovské nasazení, se kterým členové rady motivovali obyvatele obecních domů k vyklízení sklepů. Chodili dům od domu, byt od bytu a přesvědčovali nájemníky, že pokud se podaří sklepy vyklidit, město vybuduje nové sklepní kóje pro každou rodinu. Sami se do úklidu osobně zapojili. Nakonec již zbýval pouze jeden vchod, ve kterém nájemníci nechtěli uklízet s tvrzením, že nepořádek udělali bývalí obyvatelé domu. Když nepomohla slova, rozhodli se dva členové rady společně s dalším aktivním obyvatelem, že sami začnou sklepy vyklízet a svým příkladem strhnou ostatní. Pracovali celý víkend, nakonec se k nim připojili i obyvatelé daného vchodu a podařilo se jim vše vyčistit. Vzali tento úkol za svůj, protože osobně s městem vybudování sklepních kójí dojednávali a cítili odpovědnost za to, aby je získali všichni obyvatelé.

Závěr

Jsme přesvědčeny o tom, že má smysl vytvářet podmínky pro rozvíjení aktivity těch, kteří o spolupráci stojí a chtějí pracovat na zlepšení kvality života všech obyvatel lokality. Přestože naše práce zde skončí v září 2015, věříme, že rada obyvatel bude samostatně pokračovat ve své činnosti a naplňování svých cílů. Úřad Moravskoslezského kraje připravuje pokračování projektu v roce 2016, takže snad budeme mít možnost dokončit mobilizační cyklus v lokalitě a možná i podpořit vznik vlastní organizace obyvatel. Vždyť hlavním cílem komunitních pracovníků by dle našeho názoru mělo být umožnit rozvoj kompetencí a nezávislosti obyvatel, měli by ale také umět včas odejít.

/ KAPITOLA 5 /

POHLED NA KOMUNITNÍ PRÁCI Z VÍCELETÉ PERSPEKTIVY



Mgr. Jana Kosová
Vystudovala obor Sociální práce na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Několik let pracovala v azylovém domě pro matky s dětmi, který pomáhala vybudovat. O komunitním přístupu se dozvěděla poprvé při studiu. Od roku 2002 jej více než deset let rozvíjela a, jak sama říká, učila se s lidmi z komunity v Dobré Vodě na Karlovarsku. Spolu s kolegy z občanského sdružení Český západ, Cheiron-T o.p.s, Fakulty humanitních studií UK a s lidmi z komunit svou zkušenost vložila do metodické příručky o komunitní práci, jejíž tvorbu iniciovala. Poté spolu s uvedenými kolegy připravila a realizovala kurz pro budoucí komunitní pracovníky. V současnosti je na mateřské dovolené a se svou rodinou si jako místo k životu vybrala právě Dobrou Vodu. Je členkou pracovní skupiny pro komunitní práci při vědecké radě MPSV.

Úvod

Osmdesátičlenná romská komunita, ve které jsem mohla více než deset let pracovat, žije v malé obci Dobrá Voda na Karlovarsku. V roce 2003, kdy jsem se s ní poprvé seznámila, tvořila většinu obyvatelstva obce. Dále v ní trvale bydlelo asi pět dalších obyvatel. Ve výčtu žijících zde nemohu zapomenout na malou komunitu bratří trapistů, kteří nedaleko Dobré Vody zakládali svůj klášter. Ti začali hledat spolupracovníky, jež by lidi z komunity mohli podporovat. Všichni Romové bydleli v jednom panelovém domě se čtrnácti byty. V obci je dalších asi dvacet domků, v té době buď opuštěných, nebo patřících chalupářům. Místo je označováno jako sociálně vyloučené. Autobusové spojení v době školního vyučování jedenkrát denně, není zde žádný obchod, restaurace a dokonce i schránka na dopisy je prý zbytečností. V komunitě byla téměř 100% nezaměstnanost, všechny děti na druhém stupni navštěvovaly zvláštní školu, výčet všech problémů by byl dlouhý: zadluženost obyvatel, nevyhovující bydlení, opovržení od okolního světa a to nejbolavější – téměř žádná víra lidí z komunity, že se v jejich životech může něco změnit k lepšímu, natož že by aktéry té změny mohli být oni sami.

Zrození komunitního pracovníka

Počátkem roku 2003 jsem přijala pozvání mnišského řádu trapistů s jejich výzvou: „Pojďte do Dobré Vody pracovat se ženami“. Objednávka jistým způsobem souvisela s mojí předchozí prací s těhotnými ženami v tísni, ale také s tím, že jsem byla absolventkou oboru Sociální práce na FF UK. Měli již bohatou zkušenost s pozvanými pracovníky bez vzdělání v sociální práci, kteří s velkým nasazením a zájmem podporovali osmdesátičlennou romskou komunitu, avšak naráželi na tolik nestandardních projevů lidí v důsledku sociálního vyloučení, že dříve či později odcházeli.

Zadání od bratří mi sice bylo jasné, to, co se očekává od sociálního pracovníka (víceméně) také, ale při navazování prvních kontaktů a doptávání se na život, radosti a starosti místních lidí jsem začala chápat, že nemohu pracovat jen s jednotlivci, natož pak jen se ženami. Ženy totiž při svém vyprávění jedním dechem mluvily o potřebách svých dětí, mužů a celé komunity dohromady. Chvíli jsem si kladla otázku: „Co s tím?“ Brzy jsem se však rozvzpomněla na zkušenosti ze semestrálního tréninku v komunitní práci. Našla jsem čtyři „papíry“ (navždy vzácné), které mi vedle zkušenosti ze semináře zůstaly, a požádala moji první učitelku v komunitním přístupu Zuzanu Havrdovou o konzultaci. V hledání odpovědí na potřeby lidí z komunity se ve mně rodil *komunitní pracovník*.

V kontextu dnešní situace sociálních pracovníků však musím zdůraznit několik momentů, které byly pro takové zrození důležité, a dnes by byly mnohem obtížnější. První byla moje naprostá **svoboda hledat potřeby lidí** z komunity a odpovídat na ně. „V zádech“ jsem měla bratry trapisty (a jejich přátele) a mojí „rodnou neziskovku“, která mě do tohoto místa vyslala. A od nich naprostou **důvěru v mé počínání** v komunitě

a také placení **mzdy**. Dále jsem pak měla **odbornou podporu v oblasti komunitní práce a mé přátele, kteří mi fandili**. Výhodou pro aktivaci lidí z komunity byla skutečnost, že jsem neměla v rukávu **žádné peníze, které bych mohla poskytnout jako dar**. Měli jsme jen své společné zdroje – svoji sílu, nápady a pár kontaktů. Tedy abych shrnula proces zrození komunitního pracovníka: měla jsem svobodu pracovat „pro" lidi z komunity dle jejich potřeb, důvěru od toho, kdo mi dával mzdu, velmi omezené prostředky na komunitní akce, vlastní zdroje lidí z komunity včetně mých a odbornou podporu v komunitní práci.

Mapování komunity

První, na koho jsem v Dobré Vodě narazila, byly všudypřítomné děti. Od rodičů zpětně vím, že přicházely domů a říkaly: *„Tam bydlí jedna hodná paní, hrály jsme si s ní a dala nám šťávu"*. Moje první kontakty tedy byly s dětmi. Netrvalo dlouho a ve hře s nimi jsem se stále častěji ocitala před panelovým domem, kde všichni bydleli. Můj primární zájem však měly ženy. Jedna z nich s dlouhými copy a zelenýma očima mě jednoho dne vzala za ruku a říká: *„Tak která vy jste? Co tu hledáte?"* A uvedla mě do jednoho ze čtrnácti bytů. Během návštěvy si mě přítomní pěkně proklepli, a protože se zpráva o mé návštěvě roznesla velmi rychle, přišla se na mě podívat nejméně polovina obyvatel panelového domu. Ženy, k mé radosti, v daleko hojnějším počtu než muži.

Můj zájem byl opravdový. Bylo nesmírně dobrodružné putovat vyprávěnými příběhy jejich rodu, svatbami a úmrtími, rozením dětí, příchodem do Dobré Vody, spojením s dalšími rody, prací v zemědělství a porevoluční ztrátou zaměstnání téměř všech místních Romů. Naslouchala jsem starostem, nedůvěře i obavám. Zkoumala jsem, kde lidé berou sílu na tak těžký život v chudobě. A přitom všem hledala, kde se objeví záblesk naděje a víry, na kterých bychom spolu mohli začít budovat důvěru, nejen vzájemnou, ale hlavně tu bytostnou, že věci mohu ovlivnit, měnit k lepšímu, a to vlastním přičiněním. V tom byla velmi důležitá moje důvěra v možnosti, krásu, zdroje a sílu každého člověka v komunitě, protože lidé, se kterými jsem se setkávala, ji v sobě už moc neměli. Apatie a pasivita vládla nad jejich životy.

A pohledy zvenčí? Moje mapování v této oblasti bylo dost rychle u konce: „dobrovodská komunita" byla „špatná adresa" nejen pro lidi z blízkého okolí (školy, úřady, obyvatelé nejbližších městeček), ale především pro nejbližší sousedy z téže obce. A není divu, ti byli často nejvíce poškozováni odcizováním jejich majetku, nadměrným hlukem, ale také nepořádkem v obci.

Volba tématu a spolupracovníků

Při každodenním kontaktu s lidmi z komunity jsem naslouchala mnoha nářkům. Věděla jsem, že potřebuji najít ty, kteří v sobě živí alespoň malinkou **naději**. Ve vyprávěních jsem hledala, na co lidé rádi vzpomínají, co společně rádi dělají, a také co by si přáli. První, kteří začali odpovídat na moje otázky po změně, byly ženy. Často jsem slýchala:

„Hlavně, aby naše děti měly lepší život než my“, ale někdy jsem také zaslechla: *„Abychom MY měli lepší život“.* A pak už stačil jen kousek k tomu se ptát: *„A jak by to vypadlo, kdybyste ten život měli o kousek lepší?“*

První společné téma znělo: *“Chtěli bychom bezpečné místo, kde by si děti mohly hrát”.* Bylo to velmi konkrétní, společné téměř všem z komunity, pozitivní a zároveň dost emočně nabité téma. A hlavně první krok jsme mohli udělat poměrně snadno a v krátké době zažít úspěch. Celý „komunitní projekt” trval týden – od plánování až po společné oslavování dokončeného díla. Hlavní roli v něm mělo několik aktivních matek. Začalo se hledáním místních zdrojů (staré houpačky, beton, barvy, další lidé). Při realizaci měli důležitou roli tátové (kopání děr, sběr kamene, betonování), ale také děti (broušení starých dřevěných houpaček, natírání, radování). Tety a strýcové zase hlídali, aby na zabetonované houpačky nikdo zatím nelezl.

Po takové akci roste chuť si něco nového vyzkoušet. Lidé začali přicházet s dalšími nápady. Moje odpovědi byly vždy podobné: *„Koho to ještě zajímá? Co v tom kdo může udělat? Co ještě potřebujeme? Kdo by nás mohl odradit?“* Lidé si na takové „hecování“ postupně zvykali a přicházeli se stále promyšlenějšími plány. Významně začaly vystupovat některé postavy, které měly více nápadů, byly ochotny přijmout více odpovědnosti a měly autoritu u ostatních. Ty obvykle tvořily neformální jádrovou skupinu kolem daného tématu. Příležitost ustanovit *oficiální jádrovou skupinu* přišla až v průběhu třetího roku po mém příchodu. Tentokrát se jednalo o prodej panelového domu, tedy o existenční téma pro všechny nájemníky. Lidé tajnými volbami zvolili *domovní výbor,* který byl na dlouhá léta hybnou silou celého komunitního rozvoje v Dobré Vodě.

Překážky a jejich zvládání

Špatná image romské komunity, vzájemná nedůvěra, málo zdrojů v samotných lidech z komunity i velmi málo nosných vztahů mimo komunitu tvořily hlavní z překážek. Kromě mé a postupně naší snahy o vytváření “mostů” s lidmi z okolí musela nejprve komunita jako celek projít *vnitřní změnou.* Po letech začala být tato změna viditelná i navenek a pomalinku přesvědčovala lidi z okolí, že mohou začít obnovovat svoji důvěru.

Pro aktivisty z komunity bylo v pasivní atmosféře zpočátku velmi těžké „ustát“ novou aktivní roli, aniž by je lidé z komunity nevyloučili. Příkladem může být první placená pozice (0,4 úvazku) v komunitních aktivitách pro Annu (ženu z dobrovodské komunity), kterou jsme po vzájemné dohodě téměř rok nezveřejňovaly. Tuto zkušenost bych nezmiňovala, kdyby se v nové lokalitě, s jinými komunitními pracovníky, znovu neopakovala.

Velmi malé finanční zdroje poskytované přímo na komunitní práci byly příčinou, že se naše organizace založená na komunitních principech musela „vejít“ do někte-

rých sociálních služeb a pomalinku přejít od „uschopňujících principů práce“ k principům spíše „poskytujícím“. Domnívám se, že zástupci těchto dvou přístupů se v praxi velmi liší v pohledu na lidi z komunity, na jejich starosti, zdroje a možnosti, a proto také uplatňují jiné způsoby práce. To pak v organizaci způsobuje rozdělení a vzájemné neporozumění, v komunitě zmatek, a troufám si říci, že v lepším případě zpomalený růst lidí z komunity, v horším pak rezignaci na něj.

Pozitivní výsledky komunitního přístupu jsou viditelné až po delším čase. Odchod komunitního pracovníka a stejně smýšlejících kolegů z organizace může (proto) znamenat velké riziko pro rozvoj komunity. Pro zachování kontinuity v přístupu organizace hraje nejvýznamnější roli výběr jejího ředitele, který ovlivňuje vizi, hodnoty i principy práce.

Přijímaná podpora

Jako významná podpora se ukázala příprava – tedy znalost a zkušenost komunitních principů ze školy. Praxe však přinášela mnoho nejasností nepasujících do teorie. Proto bylo důležité, že jsem měla supervizi a také metodické vedení. Stále jsem si doplňovala vzdělání např. v oblasti řízení, učení dospělých a facilitace. Potřebný byl i kruh lidí, kteří mi fandili. To vše a mnoho dalšího pak bylo třeba učit „své lidi“ – kolegy a lidi z komunity, jako běžný způsob starání se o sebe.

Výsledky

Od chvíle, kdy jsem přerámovala zadání od bratří trapistů ze „sociální práce s ženami“ na „komunitní práci”, byla mým cílem *autonomie lidí z komunity*. A dalšími cíli bylo skrze angažovanost, zapojení a spolupráci stále růst a své záležitosti si spravovat vlastními silami (bez pomoci profesionálů zvenčí). Lidé z komunity sami často odpovídali na otázku návštěvníků, co je cílem naší organizace: *„aby tady za nějaký čas nemusela být“*.

Co jsem viděla za výsledky? Ohlížím se po více než dvanácti letech (ze své mateřské dovolené, nyní z pozice sousedky).

I když se lidé z komunity stále potýkají s různými potížemi (hraní automatů, dluhy, ale nově také drogy), vím, že některé změny již zůstanou, jako například:

- Postupně lidem začalo vadit, že jejich vesnice je „špatná adresa“, začali si uvědomovat, jak se na ně okolí dívá.
- Nastaly pozitivní změny v mnoha osobních životech lidí.
- Vznikly přirozené autority (čtyři z nich se stali profesionály v sociální práci a pracují pro komunitu), které zůstávají v komunitě a zvýšily své dovednosti pro podporu dalších, stávají se také samostatnými mluvčími za komunitu u dalších institucí.
- Aktivita se všeobecně cení, pasivita a „reptání“ je komentováno: *„můžeš se zapojit do rozhodování, a pokud se toho zřekneš, tak nereptej. Přijď to říct, když se kvůli tomu scházíme“*,
- Lidé začali proměňovat vzhled samotné vesnice (nejen úklid, ale budování mno-

ha příjemných a účelných míst k lepšímu životu ve vesnici, a to většinou vlastníma rukama).

- Postupně přicházely pozitivní změny ve vztazích v samotné komunitě, se sousedy a zástupci různých institucí a úřadů (okolí). O proměněné věci je však nutné stále pečovat. Vždy je snadnější zbourat či zanedbat, co už fungovalo. Je tu již dřívější špatná zkušenost.

  Lidé změnili své postoje ke vzdělání. Rodiče již převážně automaticky zapisují děti do mateřské školy, snaží se je podporovat (nebo zařídit podporu), aby zvládly nároky základní školy a nepřecházely do praktické školy. Pokud dochází k přeřazení, pak daleko později, než dříve. Děti nastupují do středních učilišť či škol a někteří vzdělání dokončí. Také dospělí lidé si doplňují vzdělání.
- Lidé z komunity změnili své postoje k práci a jsou schopni si práci najít a mnozí také udržet.
- Někteří lidé jsou schopni „být vděční" za to, co „dostali" (podporu v osobnostním a profesním růstu).
- Vztah mezi mnou - komunitním pracovníkem a lidmi z komunity je často o vzájemné úctě bez zřetele na to, v jaké oficiální roli si stojíme.
- Komunita navázala nové kontakty v okolí a je schopna z nich těžit.
- Lidé z komunity získali dovednosti, jak se postarat o své záležitosti vlastními silami nebo skrze zástupce z komunity.
- Lidé opětovně zažívají pozitivní zkušenost se svými nápady a silou komunity jako celku.
- a mnoho a mnoho dalšího.

Co vnímám jako neúspěch

V každodenním kontaktu s lidmi z komunity jsem samozřejmě zažívala mnoho (někdy zdánlivých) neúspěchů, které však brzy z paměti vymizely. Vnímám jako povinnost zmínit jeden, který s odstupem času naopak nabývá na vážnosti. Po mém odchodu z role ředitelky se mi nepodařilo zajistit takové pokračování, které by zachovalo a dále rozvíjelo komunitu v tom duchu, v jakém se to dařilo utvářet do té doby. Vlivem řady faktorů došlo k tomu, že převážily ohledy na sebezáchovu organizace skrze poskytování služeb na úkor uschopňujícího přístupu, který (téměř) nikdo nefinancoval.

Vzdělávání lidí z komunity

Najít budoucí komunitní pracovníky mezi lidmi z komunity byl vždy můj hlavní záměr. Jedině na nich může stát udržitelnost změn, které lidé sami udělají. Asi po půlroce intenzivní práce v komunitě jsem měla vytipovanou první mladou ženu Annu - přirozenou autoritu, které jsem navrhla užší spolupráci a angažmá v komunitním projektu. Naše „plácnutí si" znamenalo společnou dohodu na mnohá léta o vzdělávání, vedení, spolupráci, radosti, někdy však také nutné kritice, neporozumění a slzách (asi pět let). Postupně se vynořovali další – Klára, Tomáš, Jana. Každý byl ochotný spolupracovat na nějaké specifické potřebě z komunity a všichni dohromady na celo-komunitních tématech. Jako výhodné při vzdělávání a vedení přirozených autorit se mi jevilo vycházet z jejich vzdělávacích potřeb a při jejich naplňování

pozvat další zájemce z komunity. Tím se vzdělání šířilo do větší části komunity, která přirozeně rostla.

Abych více přiblížila, jak se mé vedení dělo, omezím se na příklad s Annou. Jedna rovina učení vycházela z našich povinností jako komunitních pracovnic. Sbírat nápady od lidí, svolávat společná setkání, plánovat, rozdělit si úkoly, předávat kompetence druhým, ale také spolu hodnotit a písemně reflektovat. To je spoustu materiálu k učení. Tak třeba jen písemně zpracovat „reflexi". Obejít lidi a vést s nimi rozhovor, abych se dozvěděla, jak se jim společná akce (ne)líbila, jaké mají další návrhy, atd. Zapsat to – nejprve na papír. Jenže pak bylo na mě, abych s Annou společně seděla, opravila pravopis a přepsala do elektronické podoby. Za čas Anička přišla, že se jí nelíbí, jak má vždycky ten papír „počmáraný" při opravování. Zeptala jsem se, co s tím můžeme udělat a domluvily jsme se na kurzu českého jazyka. Anička zlákala ještě mnohé a po dobu dvou let k nám dojížděla bývalá paní učitelka a učila češtinu. Pak se zase mně nezamlouvalo, že bych měla vždy reflexi přepsat do počítače a Anička přišla s nápadem na kurz PC. A zase v něm bylo mnoho dalších zájemců z řad dospělých. Fotit Aničku bavilo, ale stahovat a upravovat fotky se musela naučit, aby jimi reflexi mohla doplnit. No a je to, takový nenápadný úkol a kolik učení vyžadoval. Druhá rovina spočívala v opravdovém učení se. Třikrát týdne jsme spolu seděly u stolu a četly knihu z oboru sociální práce (Lidský vztah jako součást profese od pana Kopřivy). Autor v textu používal i cizí slova, což Annu dost zlobilo, nerozuměla jim. Přišla s tím, ať jí slovo vždy vysvětlím jednou větou. Ona si to poctivě zapsala do sešitu a já po letech na různých prezentacích vždy s údivem naslouchám Aničce, jak přednáší, mluví přitom (na rozdíl ode mě) spisovně a cizí slova používá ve správném významu. Takto podobně se odehrávalo naše denní učení. Anna byla zvolena do první oficiální jádrové skupiny, domovního výboru, v rámci kterého začalo učení v týmu. První rok naše schůzky (s frekvencí 1x týdně) probíhaly dost bouřlivě. Ač se jednalo o nejpřipravenější lidi z komunity, naslouchání, navazování na myšlenku druhého, umění argumentovat, ale i ustát kritiku či nesouhlas bylo pro ně téměř nemožné.

Naše práce na *„chci se naučit"* trvala léta, ale byla možná prvním impulzem pro nástup dvou členů skupiny na střední školu, získání místa jako asistentka pedagoga, složení maturity, dodělání si základního vzdělání, vždy dle potřeb a možností každého jednotlivce. Nemluvě o tom, že zhruba po roce začali členové domovního výboru s podporou a později samostatně vést celo-komunitní setkání i komunitní akce. Po čtyřech letech jsme společně vedli roční projekt na obnovu vesnice. Plánování, ve kterém měl každý svůj podstatný úkol, zahrnovalo organizování devadesáti lidí, organizování společných brigád pak vyžadovalo často ještě více. V roce následujícím pak členové domovního výboru připravovali a vedli své malé komunitní projekty víceméně samostatně. Postupně také začali

vyjíždět za vzděláním do dalších měst a nakonec někteří i sami vzdělávají další sociální pracovníky.

V současné době podporuji čtyři komunitní pracovnice (pro dvě rozdílné komunity), tři z nich jsou přímo z komunit. Je pro mě povzbuzením slyšet jejich silně zakořeněný cíl: *„Hlavně angažovat další lidi z komunity a předávat jim co nejvíce kompetencí“*.

Síla a nadání členů komunity

Mohla bych popsat mnoho stran zážitky s angažovaností lidí z komunity, které mi braly dech. Například chvílemi, kdy jsem si tajně otevírala dveře své kanceláře, abych naslouchala Aničce, jak s respektem, úctou a přitom vysoce profesionálně vede rozhovor s jiným člověkem. Vyberu však jeden z doby nedávné a to „Den dětí“ v Dobré Vodě. Jako máma na mateřské dovolené jsem o chystané akci nic nevěděla. Chvíli před zahájením přiběhla Klára a zvala nás na Den dětí. S ročním Šimonem jsme vyrazili a zažili odpoledne, kdy jsme navštívili asi deset stanovišť s různými disciplínami. U každého stanoviště stála jedna máma či teta z komunity. Radily a povzbuzovaly, jak kterou aktivitu zvládnout: *„Co nezvládne klučík, může máma“.* Když jsme ke konci pojídali dobroty, které děti dostaly jako dárek ke svému snažení, ptala jsem se: *„Jak se to celé stalo?“* Tentokrát Iveta, máma pěti dětí, kterou trochu naštvalo, že sociální pracovníci letos nepřipravili žádný program, vyzvala své sousedky: *„Pojďte, to zvládneme!“* Shromáždila nejméně deset rodičů a začali plánovat. Někdo vybral od každého malou částku na sladkosti pro děti, jiný chystal průkazky, kam děti sbíraly body za splněné disciplíny, další vymýšlel jednotlivé aktivity a všichni společně sháněli různé pomůcky, které k uskutečnění potřebovali. Když jsem příběh doposlouchala a zároveň ho se svým synem prožila, říkala jsem si, jakou sílu, ale i spoustu dovedností už tihle lidé vlastní.

Závěr

Jako jedinečný smysl komunitní práce vidím posílit lidi z komunity, aby si své záležitosti spravovali samostatně nebo v sousedské spolupráci. Aby k tomu využívali své zdroje a napojení na zdroje společnosti, mohli jít za svými sny, naplňovat své potřeby a touhy a také dávat ze svého druhým.

SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Zuzana Havrdová

V příbězích sociálních pracovníků, kteří pracují komunitně, se objevuje několik témat, která zde shrneme, podrobíme je diskusi a vyvodíme z nich doporučení. Týkají se jednak podmínek, které je vhodné vytvořit pro komunitní práci v prostředí sociální práce, jednak metodických kroků, které se osvědčují, pokud chce sociální pracovník s komunitní prací začít. Přitom vytváření vhodných podmínek pro komunitní práci v prostředí sociální práce se týká jak škol sociální práce, tak donátorů, kteří mohou způsobem financování a zadáváním podmínek projektů podpořit vhodné prostředí pro realizaci dobré praxe v komunitní práci.

I. PODMÍNKY PRO PODPORU DOBRÉ PRAXE KOMUNITNÍ PRÁCE V LOKALITÁCH

1. Vzdělávání v metodách komunitní práce v oboru sociální práce

Hlavními autory všech příběhů jsou sociální pracovníci. Dva z nich se během studia sociální práce vůbec nesetkali s výukou metody komunitní práce. Další tři ocenili, že měli již nějaké základní znalosti a zkušenosti s komunitní prací a také možnost supervize, ale stejně si museli k realizaci komunitní práce v konkrétních podmínkách lokality hledat svou vlastní cestu teprve v praxi.

Diskuse: Zrání komunitního pracovníka předpokládá jak vzdělání a znalosti, tak zkušenost z praxe a další supervizní doprovázení. Vysokoškolské vzdělání má vysoce komplexní povahu. Studující sociální práce se proto obvykle již během studia začnou částečně profilovat podle svých dispozic a zájmů o určité cílové skupiny. Někteří studenti budou inklinovat spíše ke komunitní než k případové práci a mohou se takto začít profilovat. Komunitní práci se však učitelé věnují v průměru daleko méně než jiným metodám práce. Jen málo odborníků je schopno poskytovat další podporu a supervizi v komunitní práci, protože je málo těch, kteří s ní mají přímou zkušenost.

Doporučení pro školy SP:

a) **Vytvořit podmínky pro vzdělávání učitelů sociální práce v komunitní**

práci a umožnit jim, aby do této metody hlouběji pronikli.

b) **Zvážit možnosti zavedení specializace či studijního zaměření sociálních pracovníků na komunitní práci.**

2. „Poskytující" vs. „uschopňující" přístup v sociální práci

Leida Schuringa (2007) rozlišuje „poskytující" a „uschopňující" přístup ke klientům a komunitní práci řadí k „uschopňujícímu přístupu". Jana Kosová ve své kapitole výslovně odkazuje na tento rozdíl, když říká, že jejich zastánci se *„velmi liší v pohledu na lidi z komunity, na jejich starosti, zdroje a možnosti, a proto také uplatňují jiné způsoby práce."* V tom se s ní shodují i autorky Maiwaelderová a Žurovcová v kapitole 4. Rozdíl těchto dvou přístupů v pohledu na klienty vnímaly i u sebe v tom, že u případové práce, kterou řadí k poskytujícímu přístupu, pociťovaly tlak na přebírání odpovědnosti za klienty, na efektivní a rychlé řešení. Obyvatele lokality, v níž pracovaly komunitně, naproti tomu snadněji vnímaly jako samostatné partnery, které „pouze" podporují. Rozdíly v přístupu spojovaly i s podmínkami v existujícím systému sociálních služeb. Podle nich jsou organizace *„vázány počty intervencí a kontaktů"*, používají jen určité předem specifikované metody a zaměřují se na určité vymezené cílové skupiny. Toto striktní vymezování služeb vede ke ztrátě *„svobody hledat potřeby lidí z komunity a odpovídat na ně"* (Jana Kosová), což autorka vnímá spolu s důvěrou zaměstnavatele jako významné podmínky, které ji umožnily pracovat s lidmi z komunity „uschopňujícím přístupem" komunitní práce.

Diskuse: Rozdělení přístupu k příjemcům pomoci na „poskytující" a „uschopňující" je analogické pojmům pomoc a kontrola v systemickém přístupu nebo pojmům aktivace a kompenzace ve videotréninku interakcí. Pojmy „enabling" (umožnění) a „empowerment" (posílení), které charakterizují uschopňující přístup, se staly součástí diskursu sociální práce právě vlivem komunitní práce v 60. letech minulého století [1]. Poskytování a uschopňování lze nahlížet teoreticky jako dva procesy, které se vzájemně doplňují. Např. systemický přístup zdůrazňuje partnerský přístup, autonomii a odpovědnost klienta také v případové práci. Přebírání odpovědnosti za klienta tu je považováno za profesionální chybu. Tomáš Bílý poukazuje na to, jak důležité je si uvědomit, že **některé sociální problémy je lepší řešit „zespodu", přímo samotnými aktéry problému.** *„Když si to člověk uvědomí, hranice mezi ním jako sociálním pracovníkem a jako komunitním pracovníkem se mažou."* (Tomáš Bílý). V praxi nicméně můžeme pozorovat, že některé typy služeb vyvolávají u pracovníků spíše inklinaci k poskytujícímu přístupu (např. služby sociální péče), ačkoli uschopňující, na klienta zaměřený přístup patří k vůdčím hodnotám etického kodexu. Poskytující přístup nevyžaduje od pracovníků tolik osobního nasazení a otevřenosti jako uschopňující přístup, je zdánlivě snadnější a pracovník i organizace ho má víc ve svých rukou. Síla poskytující

1 (Matoušek a kol., 2013)

kultury, a s ní spojených očekávání, však vede právě „ke ztrátě svobody hledat potřeby lidí a odpovídat na ně“ (Jana Kosová).

Tendence jednat stále „shora“ se ale týká i osobnosti některých pracovníků, ať už pracují na obecním úřadě nebo v komunitě. Změnit jejich přístup je často velmi obtížné. Jsou-li ve vedoucí pozici, ovlivní nejen styl práce v organizaci, ale vybírají do pracovních pozic i lidi s obdobným přístupem, jaký mají sami, čímž se postupně jejich přístup stává v organizaci ještě vlivnější. Sledovat dimenzi **poskytování shora** resp. **uschopňování zdola** v chování organizací i jednotlivců proto považujeme i vzhledem ke komunitní práci za velmi významné.

Doporučení pro donátory:

a) **Při výběru vedoucích a sociálních pracovníků ucházejících se o komunitní projekty, stejně jako při definování indikátorů kvality doporučujeme sledovat a podporovat všemi dostupnými metodami dostatečný prostor pro „uschopňující přístup zdola nahoru“.**

b) **Doporučujeme, aby vedoucím, komunitním pracovníkům a projektům, kde se prokáže i v delší časové perspektivě využívání uschopňujícího přístupu (např. již předchozí uschopňující práce s komunitou) a důvěra členů komunity, byl zajištěn čas, důvěra a svoboda hledat a odpovídat na potřeby lidí v komunitě i dlouhodobým financováním.**

c) **Komunitního sociálního pracovníka, který má prokazatelný zájem, nadání a schopnosti k uschopňujícímu přístupu vůči specifické cílové skupině (např. Romům), doporučujeme podporovat dlouhodobě, např. financováním jeho platu tak, aby mohl svobodně, s respektováním etického kodexu sociální práce a v maximální míře odpovídat na potřeby cílové skupiny/komunity.**

d) **Rozvoj komunity nemá komunitní pracovník nikdy „v ruce“ a fakticky jej proto nemůže přesně plánovat. Jinak se dostane do situace, že nutí komunitu dělat to, co je naplánováno, nikoliv to, co je potřeba. Neměl by být proto vystavován tlaku, který by jej nutil k zaujetí více „poskytujícího“ než „uschopňujícího přístupu“. Podle zkušeností z komunitní práce je třeba víceletého působení při práci s komunitou, aby bylo možné očekávat viditelné výsledky aktivizace a uschopňování lidí.**

e) **Proces rozvoje komunity u dlouhodobých projektů, kterým byla dána důvěra a svoboda odpovídat na potřeby lidí v komunitě, musí být ovšem kontrolován. Doporučujeme nechat jej periodicky kontrolovat přímo v komunitě externím odborníkem, který rozumí věci, a může práci podpořit a nasměrovat i vhodnou konzultací.**

3. Samostatné vymezení osoby a role komunitního pracovníka

Názor, že komunitní práce a tzv. sociální práce, jíž Michaela Benešová míní spíš práci s jednotlivými případy ve smyslu poskytování sociální služby, se nedají skloubit a dělat v jedné osobě, zaznívá u autorky, která si obojí vyzkoušela. Argumentuje, že *„každá ta práce má svá specifika, cíl, význam a časovou náročnost.“ „Chci-li dělat komunitní resp. sociální práci kvalitně a mít na ni dostatek času, musím mít svou roli jasně vymezenou.“* (Michaela Benešová). Jana Kosová poukazuje na to, že pro komunitní práci je výhodou být absolventkou oboru sociální práce, protože dle její zkušenosti lidé bez vzdělání, byť pracují s velkým nasazením, mohou narazit na tak mnoho *„nestandardních projevů lidí, či důsledků sociálního vyloučení“*, že situaci nemusí zvládat a práci opouštějí. Pro ni tedy sociální práce není v rozporu s komunitní prací, ale naopak – obecnější znalosti oboru sociální práce znamenají výhodu pro orientaci v mnoha rozmanitých situacích v komunitní práci.

Diskuse: Chápání zdánlivě rozdílných přístupů komunitní a sociální práce částečně vyplývá právě z rozdílných inklinací poskytování a uschopňování, jak jsme již uvedli výše. Pokud připustíme, že jak „poskytující“, tak „uschopňující“ přístup patří do sociální práce, a že „případová práce“ neznamená automaticky řešení „shora dolů“, mohl by teoreticky dělat komunitní práci každý sociální pracovník, i ten, který pracuje s jednotlivými „případy“. Nejde to ale současně, protože *„každá ta práce má svá specifika, cíl, význam a časovou náročnost.“* (Michaela Benešová). **Práce s celou komunitou vyžaduje soustředit se na společné potřeby všech, ne se zaměřovat na potřeby každého zvlášť.** Jejím cílem je zlepšení interakcí mezi komunitou a dalšími aktéry (obcí, zaměstnavateli, majoritou). Komunitní práce používá i třeba vzdělávání k jinému účelu, než případová práce – lidé se například učí vést porady, psát projekty, vyjednávat mezi sebou aj. Typické je také očekávání lidí od sociálního pracovníka, který jim nabízí oddlužení či sepsání žádosti o podporu, a od sociálního pracovníka, který „nemá nic“, „neposkytuje nic“, „jen“ je s nimi, ukazuje jim možnosti, dává jim energii, naději a odvahu ke změně. To vše ukazuje, že případovou a komunitní práci není vhodné směšovat, že by ji neměl dělat stejný sociální pracovník. To zřejmě vedlo v některých zemích až k jejich úplnému rozdělení.

Doporučení pro donátory a řešitele projektů:

a) **Důsledně vymezovat alternativní role sociálního pracovníka buď jako terénního či poradenského pracovníka nebo jako komunitního pracovníka, a oddělit je i z hlediska osob, které je vykonávají. Stejná osoba by neměla vykonávat tyto různé role ve stejné komunitě.**

b) Role komunitního pracovníka by měla od počátku zahrnovat čas na kontaktování lidí, jejich navštěvování, nestrukturované „povídání" a poznávání jejich zájmů, potřeb, schopností a postojů, což je základem uschopňujícího přístupu ke komunitě v sociální práci.

II. METODICKÁ DOPORUČENÍ PRO KOMUNITNĚ ORIENTOVANÉ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY

V publikaci Leidy Schuringy [2] a Z. Havrdové et al. [3]jsou podrobně vysvětleny metodické přístupy a etapy komunitní práce, zde jen zdůrazníme, co plyne z uvedených příkladů dobré praxe. Jejich četba napoví, jak rozmanitá je realita, a kolik otevřenosti, kreativity a respektu k lidem komunitní přístup vyžaduje.

1. Osobnost (zrození) komunitního pracovníka

Každý z autorů připouští, že byl do komunitní práce více méně vtažen, aniž by předem přesně věděl, co ho čeká. Má-li o téma dostatečný zájem, osobní odvahu a vytrvalost, zajistí si odbornou a metodickou podporu a přistupuje k nejistotám „s pokorou a bez profesionální domýšlivosti" (Žurovcová, Vishwanathan), rodí se z něj komunitní pracovník.

Doporučení:

a) Ověřte si v praxi komunitní práce, zda máte skutečný zájem o lidi v komunitě, o jejich příběhy, o objevování jejich silných stránek a zda máte dispozice snášet nejistotu s pokorou a ochotu trpělivě přinášet naději tam, kde vládne apatie, pasivita a nedůvěra ve změnu.

b) Zajistěte si zkušeného průvodce, supervizora či konzultanta, anebo alespoň kolegu, s nímž budete své zkušenosti probírat a zpracovávat.

2. Mapování komunity

Komunitní pracovník často na začátku přichází do komunity na základě iniciativy nějaké organizace, která chce vyvolat změnu. Komunita sama nemusí mít na počátku žádný konkrétní zájem či zakázku na zlepšení situace. Mnohé sociálně vyloučené skupiny jsou v situaci, která je složitá a nevidí z ní cestu ven. Navíc za svou situaci viní vždy někoho dalšího (Tomáš Bílý). Jediné, co pak může komunitní pracovník dělat, je vést nespočet hovorů s lidmi o tom, co mají rádi a co je štve, poznávat je a nechat se poznávat od nich, sledovat, jak se lidem daří a kde berou sílu zvládat nároky své situace, poznávat vztahy a rozdělení vlivu v komunitě, poznávat přirozené lídry. Právě k tomu slouží mapování komunity. Nejde tedy jen o sbírání odosobněných dat, ale je současně připojováním komunitního pracovníka k lidem v komunitě, budováním důvěry a naděje a objevováním silných stránek a zdrojů komunity.

2 (2007)

3 (2013)

Doporučení:

a) **Mapujte komunitu osobně, protože nikdo jiný nemůže za Vás navázat vztahy k lidem v komunitě a získat jejich důvěru.**

b) **Zkoumejte zdroje ze sociálního okolí – na koho se obrátit, když je třeba něco řešit, a s kým se spojit, abyste mohli něco prosadit.**

3. Volba tématu a spolupracovníků (vznik jádrové skupiny)

Komunitní pracovníci sbírají „stížnosti" lidí z ubytovny, ptají se jich, zda jim to takhle vyhovuje anebo s tím chtějí něco dělat (Michaela Benešová), a jak by to vypadalo, kdyby život měli o kousek lepší (Jana Kosová). Michaela Benešová usuzuje, že **osobním kontaktem s lidmi, naslouchání, pozorováním a získáním jejich důvěry se dařilo zesílit a posilovat jejich motivaci a zájem**. Tomáš Bílý pozoruje „aktivizaci" některých lidí po nespočetných hovorech. Jana Kosová věděla, že potřebuje najít ty, **kteří v sobě živí alespoň malinkou naději**, kteří budou mít nápady a přijmou více odpovědnosti za určité téma. Téma by mělo znamenat **první krok, který je možné udělat poměrně snadno a v krátké době zažít úspěch.** Jádrová či akční skupina se může tvořit vždy znova kolem každého tématu (Jana Kosová). Obvykle ji ale tvoří nějaké stálé jádro lidí, kteří jsou opakovaně tahounem změn. Lze ji ustavit i jako zastupitelskou skupinu místními volbami (Meiwaelderová, Žurovcová). Tím pak získává vyšší legitimitu i vůči subjektům mimo komunitu.

Doporučení:

a) **Nespěchejte na členy komunity, aby si stanovovali cíle, ale podněcujte jejich zájem a chuť na základě zájmu o jejich problémy a vaší důvěry a naděje, že je možné něco měnit.**

b) **Podporujte organizování lidí kolem takového tématu, které vyvolává zájem více lidí z komunity, může je spojit a umožní jim v krátké době zažít společný úspěch.**

4. Specifický smysl KP a dosažené úspěchy/výsledky

„Vnímám komunitní práci jako jednu z mála možných cest do budoucna, jak skutečně vytvářet zdravou aktivní občanskou společnost a jak posilovat komunity lidí, kteří se ocitají v pasti sociálního vyloučení." (Tomáš Bílý).

Úspěchy vidí autoři textů v prvé řadě ve změně postojů lidí z komunity. Po delší době už lze vidět *„obraz člověka, který chce tvořit a ne už jenom nadávat a hledat vinu někde jinde"* (Tomáš Bílý), takže pak se v komunitě *„aktivita všeobecně cení, pasivita a reptání je komentováno: „můžeš se zapojit do rozhodování, a pokud se toho zřekneš, tak nereptej. Přijď to říci, když se kvůli tomu scházíme"*(Jana Kosová). S tímto přeladěním postojů pak souvisejí i další změny – „postupně přicházely pozitivní změny ve vztazích v samotné komunitě, se sousedy a zástupci různých institucí a úřadů (okolí)" (Jana Kosová), *„vzali tento úkol*

za svůj [...] a cítili odpovědnost za to, aby [kóje] získali všichni obyvatelé", „obyvatelé již nebyli atomizovanými rodinami snažícími se získat co nejvíce pro sebe. Stali se skupinou, ve které panuje určitý řád, důvěra a jistota." (Žurovcová, Vishwanathan) V dlouhodobé perspektivě *„lidé změnili své postoje ke vzdělání [...] změnili své postoje k práci a jsou schopni si práci najít a mnozí také udržet", „někteří lidé jsou schopni, být vděčni' za to, co ‚dostali' [podporu v osobnostním a profesním růstu]"* a konečně *„komunita navázala nové kontakty v okolí a je schopna z nich těžit", „komunitní práce ovlivnila pohled některých zastupitelů města a určité části veřejnosti na romské skupiny"* (Jana Kosová). Takto se naplňuje očekávaný smysl komunitní práce, jímž je sociální začlenění, a to jak díky změně postojů majority, tak díky autonomii lidí z komunity, když skrze zapojení a spolupráci dále rostou a své záležitosti si spravují vlastními silami.

Doporučení:

a) **Zaměřte se při aktivitách především na změny postojů a zkušeností lidí, ne jen na vnější výsledky. Cílem např. není vyklidit sklepy, ale nechat lidi, aby se zorganizovali a dosáhli toho, oč stojí, vlastním úsilím. Může to pak klidně trvat i o dost déle, než je-li cílem vyklizení sklepů.**

b) **Podporujte ty, kdo zaujmou proaktivní postoj a chtějí spolupracovat s druhými, ukazujte jim, jak mohou být efektivní.**

c) **Buďte sami modelem transparentního a férového jednání, respektujícího společné dohody, ve prospěch celé komunity.**

III. DEFINICE KOMUNITNÍ PRÁCE V KONTEXTU SOCIÁLNÍ PRÁCE, KRITÉRIA DOBRÉ PRAXE A HODNOTY KP

Na závěr zde jako součást metodických doporučení uvedeme definici a kritéria dobré praxe komunitní práce, formulované pracovní skupinou pro komunitní práci [4] a schválené Vědeckou radou pro sociální práci (poradní orgán ministryně práce a sociálních věcí) dne 1. 6. 2015.

Komunitní práci v kontextu sociální práce chápeme jako dlouhodobě působící metodu sociální práce:

a) jejímž **subjektem je skupina/komunita lidí, kteří se dlouhodobě potýkají se společnými obtížemi** v interakcích s okolním prostředím (v současné době obvykle hovoříme o sociálním znevýhodnění, sociálním vyloučení či nepříznivé sociální situaci), a

b) jejímž **cílem je posílit schopnost této skupiny/komunity zvládat znevýhodňující a obtížné interakce** tím, že získá větší míru kontroly nad okolnostmi, kterým jsou její příslušníci společně vystaveni, a díky tomu bude společně dosahovat (komunitou) definovaných cílů.

4 Členy pracovní skupiny pro komunitní práci při Vědecké radě pro sociální práci jsou Alice Gojová, Zuzana Havrdová, Miroslav Kappl, Jana Kosová a Kumar Vishwanathan.

Větší míru kontroly nad okolnostmi svého života, kterým jsou společně vystaveni, dosahují příslušníci komunity prostřednictvím práce celého společenství rozvoje lokality či případné iniciace legislativních změn, na kterém se podílejí všichni relevantní aktéři z komunity, příp. jejího okolí i celé společnosti, za podpory (organizační, vzdělávací, strategické a facilitační) komunitního sociálního pracovníka, který k tomuto účelu může využívat širokou škálu metod (od motivování, zvyšování sebedůvěry a podpory samo-organizování členů komunity až po zapojování komunity do komunitního plánování).

Komunitní sociální pracovník garantuje, že komunitní sociální práce je realizována v souladu s principy komunitní práce a s etickým kodexem sociální práce. Na komunitní práci se podílejí i další subjekty, zejména členové komunity.

Komunitní práce se cíleně řídí a dle situace diferencovaně aplikuje zejména následující dva principy dobré praxe:

1. Participace a vlastnění procesu i výsledků (process and impact management)

V celém procesu komunitní práce musí být vytvořeny podmínky pro participaci členů komunity, která je jako celek subjektem komunitní práce. Participace se rozvíjí postupně, a to na základě motivace, aktivizace a nových zkušeností lidí. Také se rozvíjí díky posílení jejich sebedůvěry, prohlubujícímu se vztahu důvěry vůči komunitnímu pracovníkovi a ostatním lidem a zkušenostem z procesu dosahování společných cílů.

2. Etické zacházení s mocí, vlivem a získanými výhodami

Komunitní pracovník získává vysoce specifické postavení tím, že je vpuštěn do osobní sféry členů komunity, jejich domovů a rodin, jejich nadějí a možností. To mu dává velkou moc. Je záležitostí etiky, že s komunitou zachází s respektem a přijetím, na bázi rovnosti, bez diskriminace, s uznáním preferencí a hodnot členů komunity. Jedná důvěryhodně, ve prospěch komunity jako celku a na základě dohody s komunitou, spolehlivě a transparentně.

BIBLIOGRAFIE

Použitá literatura

HARTL, P. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická.* Praha: Slon.

HAVRDOVÁ, Z., KOSOVÁ, J., SVOBODOVÁ, J., VOMLELOVÁ, A. 2013. *Mít život ve svých rukou.* Český západ, o. s. a Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.

KOLEKTIV AUTORŮ. 1998. *Překročit zdi.* Praha: Osmium.

PRŮŠA, L. (ed.) 1997. *Obce, města, regiony a sociální služby.* Praha: Socioklub.

SCHURINGA, Leida. *Komunitní práce a inkluze Romů.* Ostrava: Spolu International Foundation, 2007.

Rozšiřující literatura

KINKOR, M. 2013. *Komunitní práce.* In O. Matoušek a kol. *Metody a řízení sociální práce.* Praha: Portál.

NAVRÁTIL, P. a kol. 2003. *Romové v české společnosti.* Praha: Portál.

Matoušek, O. a kol. 2013. *Encyklopedie sociální práce,* Praha: Portál. Konkrétně hesla: *Práce s komunitou* (Alice Gojová), *Sociální akce* (Libor Musil), *Práce se sítěmi podpory* (Gojová, Musil) a mnohá další.



Sešit sociální práce
2. číslo, 2015
Role sociálního pracovníka v komunitní práci

Odborný garant a editor vydání: Doc. PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.
Autoři odborných příspěvků:
Mgr. et Bc. Hana Žurovcová
Mgr. Sri Kumar Vishwanathan
Bc. Tomáš Bílý
Michaela Benešová, DiS.
Mgr. et Bc. Hana Žurovcová
Bc. Zuzana Maiwaelderová
Mgr. Jana Kosová
Odborní metodici MPSV: Mgr. Pavel Nepustil, Ph.D., Bc. Petr Votruba
Fotografie: archiv autorů/fotobanka

Vydává:
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2
tel.: +420-221921111, fax: +420-224918391
www.mpsv.cz

Grafické zpracování a tisk:
I.N. Global a.s. ©

ISBN: 978-80-7421-087-7
www.budmeprofi.cz



www.budmeprofi.cz