

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

KOMUNITNÍ PRÁCE A JEJÍ SPECIFIKA PŘI PRÁCI S ROMSKOU  
MENŠINOU

Vedoucí práce: Mgr. David Urban, Ph.D.

Autor: Tomáš Bílý

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Kombinovaná

Ročník: III.

2012

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedenými ustanoveními zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Táboře, dne 22. března 2012

.....  
Tomáš Bílý

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Davidu Urbanovi, Ph.D. za cenné rady,  
připomínky a metodické vedení práce.

# OBSAH

ÚVOD.....	6
<b>1 KOMUNITNÍ PRÁCE A JEJÍ SPECIFIKA PŘI PRÁCI S ROMSKOU MENŠINOU</b>	<b>8</b>
1.1 ZÁKLADNÍ PŘEDPOKLADY PRO PRÁCI S ROMY – HODNOTY KOMUNITNÍ PRÁCE .....	9
1.2 PRINCIP BOTTOM UP – ZE ZDOLA NAHORU.....	11
1.3 PROCES KOMUNITNÍ PRÁCE.....	13
1.3.1 Co je na začátku .....	15
1.3.2 Fáze rozvoje komunity – třífázový model podle L. Schuringy.....	17
1.3.3 Formování hnutí a mobilizovaná skupina .....	23
1.3.4 Úkol a úloha komunitního pracovníka - důležité vlastnosti a dovednosti.....	24
pro práci s romskou komunitou.....	24
<b>2 KOMUNITNÍ PRÁCE S ROMSKOU MENŠINOU NA PŘÍKLADU OBEČNĚ</b>	<b>28</b>
<b>PROSPĚŠNÉ SPOLEČNOSTI CHEIRON T V TÁBOŘE .....</b>	<b>28</b>
2.1 POSLÁNÍ A CÍLE SPOLEČNOSTI .....	28
2.1.1 Poslání společnosti .....	28
2.1.2 Všeobecné a dlouhodobé cíle společnosti .....	28
2.2 ČINNOST SPOLEČNOSTI .....	29
<b>3 VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>30</b>
3.1 PROCES KOMUNITNÍ PRÁCE V CHEIRON T O.P.S. ....	30
3.2 NÁMĚT PRO VLASTNÍ VÝZKUM.....	32
3.3 CÍL VÝZKUMU .....	32
3.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	33
3.5 PŘÍSTUP A TECHNIKA SBĚRU DAT.....	33
3.6 PREZENTACE A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	34
<b>DISKUZE.....</b>	<b>45</b>
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>57</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>62</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>63</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>64</b>

**ABSTRAKT..... 70**

**ABSTRACT..... 71**

## ÚVOD

*„Lidskou dobrotu lze najít u všech lidí, najdeme ji tedy i u té skupiny, kterou máme pokušení paušálně zavrhnout. Hranice se prolínají. Nesmíme si to zjednodušovat prohlášením, že jedni jsou andělé a druzí d'áblové.“*

*Viktor E. Frankl*

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolil téma, které souvisí s mou prací sociálního pracovníka v komunitní centru pro děti a mládež Cheiron T. Již několik let jsou našimi nejčastějšími klienty romské děti a mládež, kteří pocházejí z místní romské komunity. Před třemi lety jsme se rozhodli, že svou činnost budeme směřovat i k jejím rodičům a dalším členům místní romské komunity, abychom jim pomohli najít cestu ke změně, k jejich vlastním zdrojům a potenciálu a změnili jejich situaci i pohled druhých v místní komunitě lidí – v Táboře. Metodou sociální práce, se kterou při tomto procesu zplnomocňování místních Romů pracujeme, je metoda komunitní práce.

Cílem mé práce je popsat specifika komunitní práce s romskou menšinou a zhodnotit význam této metody na konkrétním příkladu v Táboře.

V teoretické části se snažím tohoto cíle dosáhnout představením komunitní práce jako jedné z metod sociální práce s romskou menšinou. V následujících kapitolách přiblížím především principy, procesy, hodnotová východiska a specifika komunitní práce s Romy, ale také význam a úlohu samotného komunitního pracovníka. Stručně řečeno to nejdůležitější, čemu je podle mě důležité při práci s Romy věnovat pozornost a co je nutné si uvědomit. Na začátku představuji výčet určitých hodnot, které, jak se ukazuje z praxe, jsou důležitým předpokladem k tomu, aby vůbec mohlo dojít k započetí komunitní práce s touto skupinou. V další podkapitole popisují princip komunitní práce, který je možné považovat za obecný princip komunitních práce pro jakoukoliv vědomou snahu aktivizovat lidi. V následujících třech podkapitolách se zabývám již procesem rozvoje komunity a jeho jednotlivými fázemi. Hlavním zdrojem pro popis jednotlivých fází rozvoje komunity mi slouží třífázový model podle Leidy Schuringy, který je velmi propracovaný a odpovídá tomu, s čím se setkávám v rámci mé práce v Komunitním centru Cheiron T. Dalším důvodem proč v této kapitole využívám převážně tuto knihu je i fakt, že materiály, které by takto podrobně hovořily o procesu práce s romskou komunitou, téměř neexistují. Alespoň ne v Čechách. V případě, že se literatura na toto téma vyskytuje, většinou se jedná spíše o obecnější popis komunitní

práce. Pokud je to ovšem možné, doplňuji tuto kapitolu i o příspěvky od jiných autorů. V následující podkapitole se snažím ukázat, jak je v celém procesu komunitní práce důležitá osoba pracovníka - jaké vlastnosti by takový člověk měl mít, aby metoda komunitní práce mohla být úspěšnou. Ve druhé kapitole stručně představím činnost obecně prospěšné společnosti Cheiron T, která se zabývá komunitní prací v Táboře.

V praktické části se snažím popsat a zhodnotit význam komunitní práce na jejím konkrétním případu v Táboře, kde provedu vlastní výzkumné šetření. Cílem výzkumu je zjistit, jak romská komunita v Táboře vnímá činnost obecně prospěšné společnosti Cheiron T ve vztahu k sobě a v jakých úrovních ji dokáže reflektovat. Dalšími dílčími cíli je zjistit, jak se liší vnímání činnosti Cheiron T o.p.s. u zástupců romské komunity, kteří tvoří iniciační skupinu a u ostatních (neaktivních) zástupců romské komunity v Táboře a co sama komunita vnímá, že by se dalo udělat pro změnu situace. Hlavním výzkumným vzorkem mé práce jsou dospělí zástupci romské komunity žijící převážně v sociálně vyloučené romské lokalitě zvané „Fišlovka“ v Táboře. Výsledky výzkumu budou sloužit pro potřeby Cheiron T, o.p.s. a budou zúročeny komunitními pracovníky pro uchopení další práce s romskou komunitou v Táboře.

# 1 KOMUNITNÍ PRÁCE A JEJÍ SPECIFIKA PŘI PRÁCI S ROMSKOU MENŠINOU

*„Kvalita lidské společnosti se vždy nejlépe pozná podle toho, jak zachází se svými menšinami. Totiž menšiny svou existencí nejen ovlivňují, ale přímo určují důstojnost každého společenství.“*

*Jürg Serke*

Pokud pohlédneme na současnou situaci v soužití Čechů a Romů situace zdá se být, čím dál vyhrcořenější a složitější. Hledá se způsob, jak tuto problematiku vyřešit. Bohužel se to zatím příliš nedaří. Zabrousíme-li do historie, zjistíme, že i tam nacházíme jistou souvislost s dnešní problematikou. Romové v podstatě vždy byli vyloučenou skupinou obyvatelstva a to se projevuje na jejich vztahu ke společnosti a jejímu obrazu. Postoj Romů je často odmítavý právě díky jejich historické zkušenosti s nepřijetím. Vztah ke společnosti, která Romy vlastně nikdy úplně nepřijímala je tedy veskrze záporný nebo nedůvěřivý. Na druhé straně postoj majority k menšinám je také často postojem nedůvěřivým a záporným.<sup>1</sup>

Naše současná sociální politika (po roce 1989) se problematikou menšin a sociálně vyloučených dlouhodobě zabývá, v posledních letech tento trend ještě roste právě z důvodu narůstajících a kumulujících se problémů. V mnoha ohledech se za posledních dvacet let podařilo mnohé změnit (viz rozvoj neziskového sektoru a nových sociálních služeb), ale také se ukazuje, že ne všechny věci jsou růžové. Mezi ty, které se nedaří dlouhodobě řešit, patří právě otázka integrace Romů do společnosti. Čím to je, že se nepodařilo tuto situaci do dnešní doby nějak pozitivně vyřešit? Těžko říct. Já osobně však považuji za hlavní klíčový problém v této otázce trend dnešní doby, kdy měřítkem kvality a úspěchu není dlouhodobá udržitelnost, ale snaha najít řešení, které přinese výsledek (a ocenění) ve velmi krátkém časovém horizontu (nejlépe jednoho funkčního volebního období). Z hlediska současného vývoje společnosti je to celkem pochopitelné, neboť dlouhodobé snažení nepřináší tak viditelný úspěch jako to, které bude hned, ale které často z dlouhodobého hlediska nemá skutečnou hodnotu a účinek.

---

<sup>1</sup> Srov. ŠIŠKOVÁ, T., (ed.) *Výchova k toleranci a proti rasismu: sborník*. Praha: Portál, 2008, s. 9.



Pokusíme-li se na to pohlédnout s odstupem, vše jakoby se tvořilo ne skutečně pro druhého člověka a zlepšení jeho situace, ale buď pro svůj vlastní užitek, nebo pro splnění požadované formy, která zajišťuje úspěch. Vše se často plánuje jaksi „od shora od stolu“ směrem dolů k lidem nepochybně s úmyslem zlepšit jejich situaci a fungování společnosti. Často zde ale chybí vědomí určitých zákonitostí ve vývoji člověka, které je dobré nepřehlédnout – tedy především, že člověk kromě příležitostí a záruk od jiných se potřebuje sám rozvíjet a najít své vlastní zdroje, kterého ho odvedou od pouhé závislosti na druhých a stane se tak sám důležitým článkem společnosti. To je princip, který se dotýká všech lidí bez rozdílu.

Pokud se tedy máme snažit o integraci romské minority, nestačí pouze nastolit „něco ze shora“ (ve formě legislativy, zajištění lidských práv a morálních postojů a gest např. členů vlády nebo části společnosti), ale je třeba zajistit takové formy sociální práce, jejichž základem bude přímá, každodenní, trpělivá a pravděpodobně velmi dlouhodobá práce, která bude vládou uznávána a podporována. V současné době mi takovým způsobem, který má šanci něco přinést a změnit v situaci integrace Romů do společnosti, připadá pouze komunitní práce.

## **1.1 Základní předpoklady pro práci s Romy – hodnoty komunitní práce**

### **Vztah a důvěra**

Základním předpokladem pro práci s Romy je vytvoření vztahu důvěry. Samotný komunitní pracovník ovšem musí ukázat, že má o tuto problematiku zájem a chce být součástí tohoto procesu nejenom profesně, ale i z vnitřního přesvědčení. To jsou první předpoklady pro to, aby komunitní práce mohla být úspěšná. Romové Vás musí přijmout za „svého“ a musí Vám důvěřovat. Musí pocítit, že Váš zájem je opravdový s čistými úmysly bez jakékoli snahy nesvobodně někoho k něčemu vést a nutit. Bez vybudování vztahu důvěry nemá žádná metoda sociální práce s Romy šanci. To proč je tak náročné toho dosáhnout, je v první řadě způsobeno obrovskou propastí mezi Romy a neromy v podobě vzájemné a hluboce zakořeněné nedůvěře, která zabraňuje možnosti spolupráce.<sup>2</sup> Jak je důležitý vztah pro práci s lidmi a pro jejich schopnost změny dokládá např. Karel Kopřiva, který vztah považuje za velmi podstatný prvek

---

<sup>2</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*. Ostrava: Spolu International Foundation, 2007., s. 22.

v pomáhajících profesích.<sup>3</sup> Důležitost vztahu objasňuje na příkladu, který uvádí ve své knize *Lidský vztah jako součást profese*.<sup>4</sup> Zuzana Havrdová uvádí, že pro možnost vyvolání nějaké změny v komunitě je předpokladem dlouhodobý vztah a zároveň znalost prostředí.<sup>5</sup> To v komunitní práci s Romy platí dvojnásob.

### **Respekt a úcta**

Každému člověku je již ze strany státu zaručena určitá ochrana, respekt a úcta (např. právními předpisy – zákony, ústavou, úmluvami o lidských právech atd.) Ovšem ve smyslu komunitní práce je nutné tyto hodnoty vzít více za své nejenom, jako určité normy a zákonné záruky, ale jako nástroj pro přímou práci s kýmkoliv, romskou minoritu nevyjímaje. Nejlepším vysvětlením podstaty způsobu, jak vnímat tyto hodnoty je citát Johanna Wolfganga Goetheho: *„Bereme-li lidi takové, jací jsou, pak je děláme horšími. Když je však bereme tak, jací mají být, pak je děláme takovými, jací být mohou“*. Viktor Frankl tento výrok považuje za nejvyšší podstatu jakékoliv psychoterapie. Troufám si tvrdit, že tento výrok je možné vztáhnout i na základní podstatu výše zmíněných hodnot v komunitní práci s Romy.<sup>6</sup>

### **Srdce a víra v každého člověka**

Pro Romy je velmi důležité poznávat člověka skrze „srdce“. Jak tomu porozumět? Pakliže Romové někomu důvěřují, jsou schopni se za něj postavit. Často i proti svým lidem z komunity. Dokáží člověka mít opravdu hluboko v srdci, ale nesmí je zklamat. To má spoustu úskalí často hraničící se svobodou zase naopak toho druhého. Na druhé straně tím dávají najevo, že si Vás váží. Je to spíše více projev velké sympatie (lásky) než, že by to bylo racionální rozhodnutí. Pokud někomu otevřou své srdce, většinou toho konkrétního člověka respektují a zároveň jsou ochotni mu naslouchat, ochraňovat ho a učit se od něj – jednoduše řečeno ho přijímají. O podobné věci mluví Jaroslav Balvín v souvislosti s výukou romských dětí, totiž že výchova romských dětí není ani

---

<sup>3</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2006, s. 14.

<sup>4</sup> K. Kopřiva v kapitole *Vztah mezi pracovníkem a klientem* hovoří o zkušenosti s účastníky kurzu supervizorů sociální práce, kteří měli za úkol popsat dobrou sociální pracovníci. Z jejich odpovědí vyplynulo, že nejdůležitějšími vlastnostmi dobré sociální pracovnice je spíše její vztah ke klientovi než její odbornost. Srov. předchozí odkaz, s. 14 – 15.

<sup>5</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z.: *Historie komunitní práce. Éthum – bulletin pro sociální prevence a sociální pedagogiku*, 1997, č. 17, s. 11.

<sup>6</sup> Srov. FRANKL, V. *Lékařská péče o duši*. Brno: Cesta, 2006, s. 97.

tak o správných metodách jako o přijetí žáka a otevření srdce.<sup>7</sup> Z druhé strany je velká výzva pro komunitního pracovníka, aby na lidi (romskou minoritu) dokázal hledět a vnímat je např. právě prizmatem Goethova výroku a zároveň měl určitou víru v to, že jakýkoliv člověk je ve své podstatě dobrý (a jenom životní okolnosti mu zabraňují tento ideál lidství naplnit) a jeho podstata je důvěryhodná a konstruktivní, tvořivá a sociální a zaměřená na růst a jeho schopna neustálého vývoje.<sup>8</sup> Zároveň ze své zkušenosti vím, že tímto vědomím a vírou, člověk daleko lépe odolává skepsi z neúspěchu a zároveň se tak lépe chrání syndromu vyhoření.

Hodnoty, o kterých zde píši, jsou jakýmsi základem a předpokladem pro účinnou komunitní práci. Sama metoda není totiž vždy účinná, pokud v první řadě nesměřuje k člověku, ale pouze k naplnění metody. Vždy je třeba vnímat, že kromě použité metody jsou zde lidé (jedinečné individuality), ke kterým metoda směřuje a zároveň jedinečnost komunitního pracovníka, který vstupuje do procesu a iniciuje změnu.<sup>9</sup>

## 1.2 Princip Bottom up – ze zdola nahoru

Podíváme-li se na současnou situaci v otázce například humanitární pomoci, začíná se objevovat příklon spíše k podpoře rozvoje, neboť se ukazuje, že často je pomoc (kromě akutních problémů jako je válka či přírodní katastrofa) spíše negativním jevem než pozitivním, neboť nevede k aktivizaci a zplnomocňování, ale spíše k závislosti na cizí pomoci.<sup>10</sup> Leida Schuringa hovoří v případě Romů o změně přístupu, od kultury marginalizovaných, která je charakterizována pasivitou, lhostejností, paternalismem, apatií a individualismem ke kultuře rozvoje, která přiměje lidi zapojit se.<sup>11</sup> Cílem každého úspěšného rozvoje, který usiluje o zlepšení kvality života, by měla být stabilita. Stabilitu nemůžeme dosáhnout, aniž by se zapojili lidi.<sup>12</sup>

Způsob komunitní práce je postaven na docela jednoduchém přístupu, která ovšem v dnešní konzumní, rychlé a pasivní společnosti nemá až takovou šanci se uplatňovat.

---

<sup>7</sup> BALVÍN, J. *Filozofie výchovy a metody výuky romského žáka*. Praha: Radix, 2008., s. 86.

<sup>8</sup> NYKL L., *Pozvání do Rogersovské psychologie*. Brno: Barrister&Principal, 2004., s. 32.

<sup>9</sup> Carl Rogers hovoří o základním postoji – lidském přístupu ve vztahu, který nahrazuje metody a techniky. Srov. NYKL L. *Pozvání do Rogersovské psychologie*, s. 34. O podobné věci hovoří i Viktor Frankl v Knize *Lékařská péče o duši*, kdy říká, že při stanovování metody je nutné znát dvě proměnné – jedinečnost pacienta a také jedinečnost terapeuta. Srov. FRANKL, V. *Lékařská péče o duši*, s. 12.

<sup>10</sup> L. Schuringa vidí jednu z příčin této závislosti v politice charitativních organizací. Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 114.

<sup>11</sup> Srov. tamtéž, s. 20.

<sup>12</sup> Tamtéž, s. 20.

Přesto je z hlediska jakékoliv aktivizace a zplnomocňování skupin (etnických nevyjímaje) zásadní. Jedná se o princip „**bottom up**“ – tedy „ze zdola nahoru“. Jak uvádí Havrdová, jedná se o princip podpory lidí „dole“ a prosazení jejich zájmů vůči těm nahoře.<sup>13</sup> Leida Schuringa popisuje něco podobného ve vztahu k vymezení komunitní práce (rozvoje) oproti jiným přístupům, které ovšem vycházejí spíše z principu „ze shora dolů“ (from up down).<sup>14</sup> Existují různé státní a nestátní subjekty, které se tímto principem „from up down“ zabývají, ať již se jedná o lidská práva, vzdělání, ekonomickou emancipaci, podporu kultury a identity atd. Tento princip má své místo ve společnosti, ale na rozdíl od komunitní práce, která se zaměřuje na lidi, jako na subjekt a jeho zplnomocnění, se tento přístup zaměřuje na lidi jako na objekt. Rozdíl je v tom, že díky principu „ze zdola nahoru“, který využívá komunitní práce, dochází k aktivizaci a zplnomocňování lidí popř. celé komunity. Tento přístup, který nazvěme **uschopňujícím**, můžeme dát do shody se slovem **rozvoj**. Druhý přístup „ze shora dolů“ se projevuje např. jako nabídka služeb a poskytování pomoci. Tento přístup můžeme nazvat **poskytujícím** a odpovídá slovu **pomoc**.<sup>15</sup> Stručně řečeno v poskytujícímu principu je aktivita na straně těch, kteří rozhodují ve prospěch lidí. Aktivita lidí v tomto principu je minimální. V uschopňujícím principu je aktivita od začátku na straně lidí, kteří se učí myslet, analyzovat, plánovat, realizovat a kteří jsou tímto způsobem motivováni.“<sup>16</sup> Pro Havrdovou je princip „bottom up“ zásadní a považuje ho za „skutečný „klíč“ k participaci a přeměně pasivního příjemce pomoci a represe v odpovědného člověka a to cestou posilování a zplnomocňování.<sup>17</sup>

Pokud chceme tento princip uplatnit je důležitá ještě jedna věc a to potřeba určité změny v postoji a myšlení lidí v souvislosti s jejich životní situací a potřeba přijetí spoluzodpovědnosti za tuto situaci, ve které se lidé popř. komunita nachází. Alan Twelvetrees hovoří ve své knize právě o tom, jak je důležité a zároveň obtížné dokázat lidem přivést k zamyšlení, zda by i oni svými silami mohli svou situaci nějakým způsobem řešit nebo změnit.<sup>18</sup> Jestliže tento přerod dáme do souvztáhnosti s cykly podle S. R. Coveye, dochází u klienta ke zvětšování jeho vlivu a k přesnějšímu pochopení své

---

<sup>13</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z.: *Historie komunitní práce*, s. 11.

<sup>14</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 25-27.

<sup>15</sup> Srov. tamtéž, s. 25-27.

<sup>16</sup> Srov. tamtéž, s. 25-27.

<sup>17</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z.: *Historie komunitní práce*, s. 11.

<sup>18</sup> TWELVETREES, A. *Community work*. 4th edition. New York: Palgrave MacMillan, 2008.. s. 45 - 46.

situace a tím pádem ke změně postoje.<sup>19</sup> Člověk začíná lépe chápat svojí situaci a svoje možnosti, tím se stává mocnější. Zároveň se soustřeďuje spíše na to, co může ovlivnit a přestává pouze pasivně kritizovat poměry a svou situaci v nich.

### 1.3 Proces komunitní práce

V publikacích, které se věnují komunitní práci, se můžeme setkat s různými pojetími procesu komunitní práce a jeho jednotlivých fází. Ve smyslu komunitní práce se nejedná o úplně odlišná pojetí, neboť se často doplňují a překrývají. Rozdíl je spíše v šíři jejich záběru. Mezi tyto pojetí, které je možné v odborné literatuře dohledat, patří pojetí fáze komunitní práce podle Matouška, Navrátila, Hartla nebo tzv. třífázový model L. Schuringy. Pro lepší představu uvádím příklady těchto pojetí každého z nich.

#### Fáze podle Kinkora:<sup>20</sup>

1. Zjišťování a analýza potřeb
2. Plánování
3. Realizace (implementace)
4. Vyhodnocení (evaluace)

#### Fáze podle Navrátila:<sup>21</sup>

1. Monitoring
2. Výzkum a analýza
3. Projektování
4. Implementace
5. Hodnocení (hodnotící výzkum)

#### Fáze (kroky) podle Hartla:<sup>22</sup>

Poznání lokality a jejich potřeb; Určení své lokality; Tvorba koalic; Určení aktivit; Zapojení lidí; Vytváření partnerství; Řešení prioritního problému; Status (organizace);

---

<sup>19</sup> Leida Schuringa uvádí dva cykly podle S.R. Coveye k pochopení změny postoje: cyklus zájmu a cyklus vlivu. Je možné si tyto cykly představit jako dva kruhy, kdy cyklus zájmu je vnější a cyklus vlivu je vnitřní. Cyklus zájmu je vždy větší než cyklus vlivu, ale i ten je možné zvětšovat. Mezi těmito dvěma kruhy je prostor. Stručně řečeno, pokud se člověk soustředí jenom na prostor mezi dvěma kruhy, soustředí se na něco, co může těžko ovlivnit a jeho cyklus vlivu se zmenšuje. Pokud se však soustředí na cyklus vlivu a co může on sám udělat a změnit, má šanci, že se jeho cyklus vlivu bude zvětšovat alepší se i kvalita jeho života. Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 20-21.

<sup>20</sup> Srov. KINKOR, M.: Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 262.

<sup>21</sup> Srov. NAVRÁTIL, P. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. 1. vyd. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2000, s. 57.

<sup>22</sup> Srov. HARTL, P. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: Slon, 1997, s. 73 – 77.

Plánování; Mobilizace lidských zdrojů; Domácí úkoly; Získávání financí; Publicita; Volba ofenzivy.

Hartl ve své knize hovoří spíše než o fázích o krocích organizace komunitní práce. Záměrně zde neuvádím čísla fází, neboť jak píše Hartl, tyto kroky vždy nemusí následovat v pořadí, v jakém jsou uvedeny a ani nemusí být vždy všechny splněny. Jedná se tedy spíše než o postup o výčet toho, co by mělo být součástí procesu komunitní práce. Z tohoto důvodu se jím nebudu dále zabývat, neboť je poměrně složité ho k ostatním přiřadit. Na druhou stranu z knihy P. Hartla a zde uvedených kroků, je patrné, že se nejedná o odlišné pojetí a s ostatními se prolíná, neboť některé kroky, které uvádí, jsou již částmi jednotlivých fází u dalších autorů.

### **Třífázový model Schuringy:<sup>23</sup>**

1. Fáze zapojení se
2. Fáze rozrůstání organizace
3. Fáze získávání nezávislosti

Pokud tyto modely vztáhneme ke specifické komunitní práci s romskou menšinou, jeví se jako nejvhodnější modelem model podle L. Schuringy z důvodu toho, že na rozdíl od prvních dvou modelů, které jsou spíše jednotlivými fázemi konkrétních komunitních projektů v rámci procesu komunitní práce, model L. Schuringy je modelem rozvoje komunity, který zachycuje celý dlouhodobý proces s romskou komunitou od počátku práce až po dobu, kdy je komunita v podstatě schopna fungovat samostatně. Tento proces vychází ze specifík a problémů, které souvisí s jejich vývojem a postavením na okraji společnosti.<sup>24</sup> Samozřejmě musíme připustit to co uvádí Pavel Bajer v časopise Sociální práce, že totiž každá romská komunita je do určité míry jiná, přesto hlavní styčné body jsou vesměs stejné.<sup>25</sup> Stručně řečeno, v tomto pojetí nejde o jednotlivý komunitní projekt (tak jak vyplývá z dělení Kinkora a Navrátila) vedoucí ke změně, ale o komplexní (dlouhodobý) proces aktivizace a změny celé jedné sociální skupiny obyvatel, který zahrnuje právě různé množství menších komunitních projektů. V tom vidím zřejmě největší rozdíl a výhody tohoto modelu. L. Schuringa ovšem tyto

---

<sup>23</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 43 – 46.

<sup>24</sup> Viz. např. Analýza sociálně vyloučených romských lokalit. Srov. Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti. [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analyza\\_romskych\\_lokalit.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analyza_romskych_lokalit.pdf) [cit. 12. 13. 2011], s. 26 - 54.

<sup>25</sup> Srov. BAJER, P. Romové chtějí z matiční pryč. *Sociální práce* [online]. 2002, č. 2. [cit. 01. 05. 2012]. Dostupné na WWW: <<http://socialniprace.cz/soubory/2002-2-090221131926.pdf>>, s. 5.

fáze doplňuje ještě o to, co je pro možnost započítí první fáze tohoto modelu nutné udělat. Jedná se o sběr informací, kontaktování a motivování lidí, což odpovídá první fázi podle Kinkora analýze a zjišťování potřeb. V tomto bodě se do jisté míry tyto přístupy prolínají stejně jako v procesu plánování, který je u L. Schuringy zahrnut ve fázi 1 – zapojení se. I poslední fázi rozvoje komunity (získávání nezávislosti) dává Schuringa do souvislosti s dalším krokem, ve který by poslední fáze měla vyústit – tj. formování hnutí a mobilita komunit.<sup>26</sup>

### 1.3.1 Co je na začátku

#### **Monitoring, sběr informací, analýza potřeb, kontaktování a motivování lidí**

Jak uvádí Milan Kinkor, „každá komunitní práce by měla začít od solidně provedeného zjišťování potřeb v místní komunitě. Tím se snižuje riziko, že aktivisté, kteří se snaží o změnu v místní komunitě, se budou zabývat problémem, který vidí především oni sami bez ohledu na to, jak problémy vnímají ostatní příslušníci komunity.“<sup>27</sup> Navrátil hovoří o monitoringu, výzkumu a analýze jako prvních krocích ke zjištění potřeb komunity a jejich problémů.<sup>28</sup> Jinými slovy jde také o zjišťování a analýzu potřeb<sup>29</sup> nebo také mapování a kontaktování lidí v lokalitě – v místě, kde žijí. Milan Kinkor<sup>30</sup> a Jana Kosová<sup>31</sup> ke kvalitní analýze potřeb dodávají, že se vhodným pomocníkem jeví SWOT analýza. Základním předpokladem pro tuto fázi komunitní práce zde není jenom nějaká jasná metoda. Jde také o to dokázat si získat důvěru lidí v komunitě pro další možnost práce s nimi.<sup>32</sup> Což v případě romské komunity není tak jednoduché. Úspěch záleží na tom, jakým způsobem je pracovník otevřen konfrontaci a poznání a jak velký má zájem na této „zakázce“ pracovat.

---

<sup>26</sup> Dá se tedy říci, že L. Schuringa počítá s tím, že před samotným počátkem třífázového modelu rozvoje komunity je důležité udělat výše popsané kroky k tomu, aby samotný proces rozvoje komunity vůbec mohl začít a na konci, aby poslední fáze rozvoje skupiny otevřela nové možnosti rozvoje komunity (formování hnutí a mobilizování komunity).

<sup>27</sup> Srov. KINKOR, M.: Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*, s. 262.

<sup>28</sup> Srov. NAVRÁTIL, Pavel. *Úvod do teorií a metod sociální práce*, s. 57.

<sup>29</sup> Srov. KINKOR, M.: Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*, s. 262.

<sup>30</sup> Srov. tamtéž, s. 262.

<sup>31</sup> Srov. KOSOVI, J. Řízení komunitního rozvoje. [online]. 2007 [cit. 01. 03. 2012]. Dostupné na WWW:<[http://www.ceskyzapad.cz/files/dokumenty/Rizeni\\_komunitniho\\_rozvoje\\_Kosova\\_2007\\_zavere\\_cna\\_prace.pdf](http://www.ceskyzapad.cz/files/dokumenty/Rizeni_komunitniho_rozvoje_Kosova_2007_zavere_cna_prace.pdf)>, s. 19.

<sup>32</sup> Srov. kapitulu 1.1 Základní předpoklady pro účinnou práci s Romy – hodnoty komunitní práce, s. 8.

Důvěra je nejen prostředkem, ale i hlavním cílem komunitního pracovníka. Díky ní se může o dané lokalitě a lidech v ní něco více dozvědět. Pro svou práci s komunitou potřebuje získat mnoho informací – např.: historie a údaje o lokalitě a komunitě, demografické skutečnosti (věková struktura, počet mužů a žen, jaká je jejich etnicita, informace o zaměstnanosti, vzdělání, náboženství, zdravotní situace atd.), infrastruktura (počet bytů, elektřina, dostupnost teplé vody, zda je zde místo, kam si chodí děti hrát atd.), neformální sociální struktura (struktura rodin, sousedské vztahy, kde se tyto skupiny setkávají), informace o životním stylu (jak lidé přemýšlejí o své situaci, problémech, přáních, potřebách, jaké mají schopnosti a potenciál), informace o institucionální infrastruktuře (školy, školky, komunitní centrum, zdravotní služby, sociální služby, sportovní možnosti, kulturní organizace, restaurace atd.). Všechny tyto informace jsou podkladem pro tvoření **sociální mapy**, jejímž cílem je získat určitý vhled do komunity, ale také do institucí, které se v místě vyskytují a které také mohou být užitečné během procesu komunitní práce.<sup>33</sup>

Cílem sběru dat a analýzy je získat jakýsi rámec o problémech a potřebách komunity. Udělat si nějaký objektivní pohled na to, co komunitu nejvíce pálí, ale může být poměrně složité, neboť lidé z komunity mohou být v různých vývojových fázích – to znamená, že každý může vidět své potřeby někde jinde.<sup>34</sup> Základem této fáze komunitní práce je motivování a aktivizování lidí popř. vytipování nejaktivnějších lidí z komunity - tzv. lídrů. Ti se mohou stát základem prvotní neformální skupiny nejaktivnějších lidí, která může být platformou pro pozdější vytvoření oficiální iniciační skupiny. Lídr je člověk, který má na začátku největší potenciál něco změnit a hlavně má chuť něco změnit. Zároveň je to osoba, která má v komunitě určitý respekt. Cílem ovšem je vytipovat v komunitě více takových lidí, kteří by pracovali společně na „obratu k lepšímu“ a zároveň svým příkladem motivovali celou komunitu a chovali se tak, aby komunita uvěřila jejich záměru.

V motivování lidí hraje osobní příklad (komunitního pracovníka, ale i lídrů a ostatních členů komunity) jednu ze stěžejních rolí. Jak píše L. Schuringa, Romové opravdu potřebují lídry, ale takové, kteří jsou angažovaní a jsou v kontaktu s komunitou místo toho, aby tohoto postavení zneužívali pro své blaho a moc, jak se často stává. Tito

---

<sup>33</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 104.

<sup>34</sup> Srov. tamtéž, s. 111.



lídři se sami postupně začínají vyprofilovávat. K tomu potřebují schopnost **uvědomění** (uvědomění si své situace, svých kvalit, tužeb, chyb a také faktu, že mohou něco změnit a má smysl se o to pokusit, **naději** (jako určitou vizi a perspektivu, za kterou má smysl jít) a v neposlední řadě **podporu** (jak od své rodiny a blízkých tak od komunitního pracovníka).<sup>35</sup> Komunitní pracovník svou přítomností celý proces iniciuje, nadšeně mu fandí a dodává potřebnou podporu pro tuto prvotní skupinku aktivních a je jakýmsi garantem a pilířem při procesu komunitní práce a jejích jednotlivých fázích.

Za nejlepší způsob k aktivizování lidí se dle Schuringy jeví tzv. **participační akční výzkum**, který kloubí obojí – sběr informací s aktivizací lidí. „Obyvatelé nejsou pouze „objektem“ výzkumu, ale také „subjektem“: sami sbírají informace a používají výsledky výzkumu (plánují rozvoj). Podstatou participačního akčního výzkumu je vytvořit způsoby práce, které poskytují informace a zároveň motivují lidi, aby něco udělali, aby zlepšili svou situaci. Neodlučitelnou částí této metody je proto vzdělávací prvek. Cílem je, aby lidé postupně získali více informací a znalostí o kontextu, ve kterém žijí, a byli schopni lépe vyjádřit svůj názor, naslouchat ostatním, začít dialog a společně rozvíjet nové myšlenky a řešení.“<sup>36</sup>

### 1.3.2 Fáze rozvoje komunity – třífázový model podle L. Schuringy

Následující fáze jsou jednotlivými stupni k získávání a zapojování dalších lidí z komunity na svou stranu a postupnými kroky k emancipaci komunity. Tyto kroky můžeme rozdělit do tří fází.

#### 1. Fáze - zapojování se

Základem pro zapojování lidí v této fázi je dodávání sebedůvěry lidem z komunity, pořádání prvotní komunitní schůzky, která je nezbytná pokud se do komunitního procesu má zapojit co nejvíce lidí z komunity. Tato schůzka by měla být prostorem, kde může komunita vyjádřit své názory a sdělit své potřeby. Komunitní schůzky jsou důležité jak pro vzrůstající uvědomění, tak pro samoorganizaci komunity. „Velmi

---

<sup>35</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 108-109.

<sup>36</sup> Srov. tamtéž, s. 111.

důležitý je souhlas celé komunity.<sup>37</sup> Úkolem těchto schůzek je tedy vzbudit v komunitě pocit jednoty, který je může aktivizovat, a zároveň najít potencionální lídry v komunitě. Velmi důležitým prvkem hned na počátku je vybrat nějakou menší aktivitu, při které si komunita může zkusit, zda je schopna nést určitou zodpovědnost za nějaký úkol.<sup>38</sup> Jana Kosová k tomu ve své práci dodává, že pokud jsme v začátcích komunitní práce, je dobré plánovat tyto krátkodobější aktivity v souvislosti s dlouhodobou strategií rozvoje komunity, neboť lidem mohou přinést brzký zážitek smyslu svého snažení a své vynaložené energie a času.<sup>39</sup> Twelvetrees hovoří o podobné věci a ještě dodává, jak je důležité, aby se členové iniciační skupiny naučili předávat výsledky své práce ostatním členům.<sup>40</sup>

Během těchto prvních aktivit a schůzek se vytvoří iniciační skupina, kterou si zvolí sama komunita. Důležitým úkolem v této fázi je ohlídat, aby iniciační skupina byla poskládána z různých rodin a předešlo se tak možné klanovosti (střetů rodin z různých rodových klanů), která se může objevit.<sup>41</sup> Může se stát, že na první pohled působí iniciační skupina na okolí homogenně a schopně, ale pro samotné Romy je nefunkční. Tito lídři by se měli dozvědět od podpůrné organizace, co je komunitní práce a následně se rozhodnout jestli tímto způsobem chtějí pracovat. Pokud nejsou ochotni pracovat metodou komunitní práce, podpůrná organizace (komunitní pracovník) by se o skupiny měli přestat zajímat.<sup>42</sup> Twelvetrees v tomto ohledu hovoří o nutosti odstoupit pokud se projekt zdá rizikový a má malou šanci na úspěch. „Někdy je nutné říci ne“.<sup>43</sup> Iniciační skupina na základě vznesených potřeb a nápadů ze strany komunity pak převezme starost o jedno nebo více témat vybraných komunitou – zvolí priority.<sup>44</sup> Dává tím jasně najevo, že jí jde o celou komunitu a ne pouze o své zájmy a chce řešit problémy, které vycházejí přímo ze života komunity. Problém může nastat v tom, že prioritou, kterou si komunita zvolila jako nejdůležitější, může být nad jejich síly. Pokud k tomu dojde, komunitní pracovník jim poskytuje zpětnou vazbu a pobízí je k uvažování o tom, zda jsou schopni svou prioritu naplnit anebo by stálo za to přemýšlet o jiné. To jestli ho

---

<sup>37</sup> SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 55.

<sup>38</sup> Srov. tamtéž, s. 44.

<sup>39</sup> Srov. KOSOVÁ, J. *Řízení komunitního rozvoje*, s. 21.

<sup>40</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*, s. 45.

<sup>41</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 56.

<sup>42</sup> Srov. tamtéž, s. 55.

<sup>43</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*, s. 113 - 114.

<sup>44</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 55.

komunita chce akceptovat a poslouchat do jisté míry závisí na jeho vybudované důvěře v úplném začátku. Zároveň se však musí připravit na obtížné situace, ve kterých bude muset odolávat tendencím komunity myslet si, že je tu od toho, aby jejich problémy řešil za ně. „Tuto domněnku musíte vyvrátit a vysvětlit, že musí sami řešit své vlastní problémy, že je můžete pouze podporovat a doprovázet a ne to udělat za ně. (...) Podobně se mohou domnívat, že jim poskytnete prostředky.“<sup>45</sup> Úloha komunitního pracovníka v této fázi spočívá především v dodávání odvahy a sebedůvěry a v procesu učení iniciační skupiny vést komunitu.

Pokud je iniciační skupina vytvořena, měla by začít pracovat. Proto, aby mohla začít, potřebuje znát problémy, potřeby a názory ideálně celé nebo větší části komunity (ne všichni se budou chtít zapojit!). Na základě zjištění potřeb komunity pak začíná skupina přemýšlet o svých strategiích a cílech a vytváří priority a navrhuje plán akce. Komunitní pracovník je v této fázi především ten, který drží myšlenku komunitního přístupu.

### **Stanovování cílu a tvorba plánu**

V okamžiku, kdy se podařilo najít lidi z komunity a vytvořit iniciační skupinu je dobré, vytvořit se skupinou určitý plán postupu „zplnomocňování“. Hlavním smyslem celého plánu je, aby skupina dokázala zformulovat cíl své činnosti a našla kroky, na kterých bude v průběhu zvoleného časového období pracovat a spět ke stanovenému cíli. Vytváření plánu má ještě jeden efekt – učí totiž lídry myslet systematicky v krocích a ti tak zjišťují, že svého velkého hlavního cíle mohou dosáhnout pouze prostřednictvím menších, postupných kroků.<sup>46</sup>

Co je charakteristické pro plán a jak by měl vypadat? Plán by měl obsahovat cíle, kterých chce iniciační skupina dosáhnout. Zároveň možné cesty, které by k nim měly vést. Důležité je získávání informací potřebných k plánu. V samotné fázi přípravy plánu je prospěšné udělat si analýzu získaných informací, analýzu situace a dát si cíle, které jsou jasné a které směřují k prospěchu celé komunity. Je ovšem nutné počítat s tím, že

---

<sup>45</sup> SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 57.

<sup>46</sup> Srov. tamtéž, s. 116.

komunita a lidé v ní mají různé potřeby a často nedohlédnou smyslu práce iniciační skupiny.<sup>47</sup>

L. Schuringa, považuje za důležité těchto šest bodů, kterých je dobré si všimnout při formulování cíle:

- cíl musí být formulován, co nejkonkrétněji
- cíl by neměl být formulován jako prostředek, ale jako dosažená žádoucí situace
- cíl musí být realizovatelný – není příliš velký, není příliš obecný
- cíl je opakem současné situace směrem k žádoucí situaci
- musí být jasné, kdo zformuloval problém a cíl a jak definují problém ostatní aktéři (ostatní organizace a lidé zapojení do řešení problému)
- cíl má být zformulován, co nejjasněji a nejjednodušeji a v rámci jednotlivých projektů raději malý cíl.<sup>48</sup>

Pro samotný proces plánování je důležité následné zhodnocení plánu po realizaci, tak aby skupina získala náhled na svou činnost.<sup>49</sup> Pokud svého cíle skupina dosáhla je důležité si tento úspěch uvědomit a oslavit ho.

## 2. Fáze - rozšiřování organizace

V této fázi se rozšiřují aktivity skupiny a objevují se noví aktivisté, kteří projevují chuť a vůli zapojit se. Skupina si již dokázala uvědomit svou roli a svůj význam a oslavila své první úspěchy. Tím, že lidé dosáhli nějakého úspěchu a dokázali si ho uvědomit, roste i jejich chuť přicházet s novými nápady (ale i problémy) a něco měnit. Zjistili, že to jde. „Ve druhé fázi může být zahájeno množství různých aktivit podle nápadů, které v komunitě vznikly a které jsou závislé na dosažitelných, popřípadě později dojednaných zdrojích.“<sup>50</sup> Mezi tyto aktivity můžeme zařadit např. vzdělávání, řešení infrastruktury (bydlení, hřiště, osvětlení, odpad atd.) získávání služeb (sociální služby, právní poradenství atd.), sociokulturní aktivity (sport, tanec, kulturní akce a jiné, které zajišťují kontakt s neromy) nebo ekonomické aktivity (kurzy atd.).<sup>51</sup> Může se jednat i o tzv. samoorganizované aktivity, které směřují k rozvoji jedinců, ale i ostatních členů

---

<sup>47</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 114.

<sup>48</sup> Srov. tamtéž, s. 118-119.

<sup>49</sup> Srov. tamtéž, s. 116.

<sup>50</sup> Tamtéž, s. 71.

<sup>51</sup> Srov. tamtéž, s. 71.

komunity (např. rodiče dělají něco pro děti, ženy pro ženy, jedna skupina komunity pro všechny obyvatele).

Role komunitního pracovníka zde spočívá především v podporování nových aktivit iniciační skupiny, v podpoře a pomoci dalším nově vznikajícím iniciativám v komunitě, v dalším postupném vzdělávání iniciační skupiny a nově též dalších aktivních lidí z komunity. Role iniciační skupiny je v podporování lidí z komunity v jejich aktivitách a v předávání zkušeností a dovedností, které se již naučila a také v rozšiřování vnějších vztahů – tedy spolupráci s místními institucemi. Iniciační skupina již může přebírat více zodpovědnosti v řízení a organizaci v rámci komunitního rozvoje.<sup>52</sup>

**Cíle, kterých má být v této fázi dosaženo především, jsou:**

- Iniciační skupina je stabilní a spolupracuje – má více členů, kteří fungují sami
- Komunita iniciační skupině plně důvěřuje a nebojí se i kritiky, což může být známka zvyšování uvědomění aktivizace
- Jsou lepší v organizaci a v rozvíjení plánů a řešení problémů
- Funguje více samoorganizovaných skupin, které jsou schopné ustanovit si cíle a plány dosažení
- Lidé se snadněji zapojují do aktivit
- Existuje kooperace mezi iniciační skupinou a samoorganizovanými skupinami
- Rozšířily se kontakty s místními úřady a institucemi<sup>53</sup>

### **3. Fáze - získávání nezávislosti**

V této fázi je dobré soustředit svou pozornost především na uchopení a upevnění demokratických principů v komunitě. Mělo by docházet k propojování a uchopování spolupráce samoorganizovaných skupin v součinnosti s iniciační skupinou. Iniciační skupina v této fázi zraje a přebírá ještě více kompetencí a odpovědnosti než měla dříve.<sup>54</sup> Již je schopna z větší části zastat úlohu komunitního pracovníka při podpoře a poradenství samoorganizacím a dalším novým „aktivistům“. Stává se jakýmsi instruktorem a oporou pro ostatní skupiny a lidi v komunitě.<sup>55</sup> Komunitní pracovník tedy svým způsobem přenechává čím dál více pravomocí uschopněné a aktivní iniciační

---

<sup>52</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 71.

<sup>53</sup> Srov. tamtéž, s. 80.

<sup>54</sup> Srov. tamtéž, s. 82.

<sup>55</sup> Srov. tamtéž, s. 86.

skupině a jeho vliv se zmenšuje. On však nadále zůstává a zaměřuje se spíše na podporu nově vznikajících samoorganizací a podporuje nové aktivity a vytipovává „nové“ lidi.

Iniciační skupina se tak dostává do role, kdy přebírá vedení nejenom za své fungování, ale za fungování samoorganizací popř. za zapojení dalších aktivních lidí komunitního rozvoje komunity. V této fázi je dobré, aby iniciační skupina již dokázala používat určité nástroje, které jsou nutné k výkonu role v této fázi. Mezi tyto nástroje patří umět vést lidi podle úrovně jejich schopností. Jedná se o tzv. model situačního vedení. Tento model má čtyři formy: řízení, koučování (instruování) a delegování. Každý tento typ je něčím odlišný a zároveň podle schopností lidí. Pro upřesnění uvádím jednotlivé rozdíly typu vedení v následující tabulce (viz L. Schuringa)<sup>56</sup>:

<b>Vedení</b>	<b>Úroveň kompetence</b>
<i>Řízení: dávání instrukcí a kontrola</i>	<i>Schopnosti a poznatky jsou nízké, motivace vysoká</i>
<i>Podporování: dávání instrukcí a mluvení o práci</i>	<i>Schopnosti a poznatky jsou rostoucí, motivace a sebedůvěra se snižuje</i>
<i>Koučování: pomáhání a zapojování do rozhodování</i>	<i>Schopnosti a poznatky jsou vysoké, sebedůvěra je nízká</i>
<i>Delegování</i>	<i>Schopnosti a poznatky jsou vysoké, motivace a sebedůvěra vysoká</i>

Pokud je iniciační skupina schopna tyto principy do svého fungování začlenit bude pravděpodobně efektivnější i činnost dalších skupin a pomůže novým lidem chytit se své šance. Podle jejich schopností a ne podle očekávání, co by měly podle jiných splnit. Delegování je nejvyšším typem, ale může začít fungovat až v okamžiku, kdy lidé mají vysokou úroveň svých schopností. Před tím jsou důležité všechny ostatní typy vedení.<sup>57</sup> Dalšími důležitými kroky v této fázi je motivování lidí k plnění specifických úkolů, další oslovování lidí z komunity a hledání „nových lídrů“ a rozvíjení dalších schopností.

Na konci této fáze by tedy komunita (podle jednotlivých kategorií) měla mít zhruba tyto schopnosti:

<sup>56</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 86.

<sup>57</sup> Srov. tamtéž, s. 86.

**Jednotliví lidé z komunity účastny komunitního rozvoje:** umět naslouchat, umět shrnovat myšlenky ostatních, argumentovat pro a proti, formulovat návrhy, odpovídat na otázky, respektovat ostatní, rozhodovat, plnit různé úkoly apod.

**Lidé v iniciační nebo samoorganizované skupině:** mít základní schopnosti, jak zorganizovat schůzku, vědět, co je cíl, podílet se na navrhování strategií, plnit specifické exekutivní úkoly (telefonování, zvaní na schůzky atd.), plnit specifické praktické úkoly (organizování akce, v některých oblastech řízení traktoru, příprava jídla, nákup jídla pro zvířata atd.), trivium (tam, kde je pravděpodobná velká negramotnost pozn. autora bakalářské práce), poskytovat zpětnou vazbu, uvažovat o problému, vědět, co je komunitní rozvoj atd.

**Lidé, kteří jsou lídry iniciační nebo samoorganizované skupiny:** připravit a vést schůzku, komunikovat s různými typy lidí, vytvořit zprávu ze setkání, vytvářet a udržovat kontakty mimo komunitu (úřady, instituce, neromové), přemýšlet strategicky, hledat zdroje, vyjednávat, být ochotni naslouchat jiným myšlenkám, učit se novým věcem, mít demokratický postoj a v neposlední řadě udržovat úzký kontakt s lidmi z komunity atd. Těž navrhovat vnitřní strategie pro komunitu nebo vytvářet návrh projektů pro získávání peněz.<sup>58</sup>

### 1.3.3 Formování hnutí a mobilizovaná skupina

Tato fáze je jakýmsi naplněním snahy komunitního pracovníka - komunita je mobilizována, iniciační skupina je stabilní a pracující, fungují samoorganizační aktivity, funguje spolupráce s místními institucemi a kontakt s neromy a komunita stojí pevně za svými lídry a na svých nohou. V této fázi může komunita přecházet k vlastní organizační struktuře<sup>59</sup> a založit vlastní organizaci, nejčastěji v podobě romského sdružení. Nyní nastává čas, kdy pracovník většinou odchází. Ovšem je velmi důležité tento odchod správně načasovat, aby neohrozil další činnost komunity.<sup>60</sup> Jak uvádí dále Twelvetrees nemusí se tak ale za každou cenu stát.<sup>61</sup> Pravdou tedy je, že pracovník v jednotlivých fázích potlačuje svůj vliv na skupinu. Jednoduše řečeno: Na začátku má komunitní pracovník nejvíce „moci“, na konci tuto moc získala komunita.

---

<sup>58</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, 89-91.

<sup>59</sup> Srov. tamtéž, s. 94.

<sup>60</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*, s. 72.

<sup>61</sup> Srov. tamtéž, s. 71.

### 1.3.4 Úkol a úloha komunitního pracovníka - důležité vlastnosti a dovednosti pro práci s romskou komunitou

Velmi výstižně úlohu komunitního pracovníka popsal Alan Twelvetress: „Je v tom tolik umění jako vědy. Pracovník při své práci používá intuici, odhad (hádání), dělá rozhodnutí, střídá role, používá metodu „pokusu a omylu“. Uplatňuje své vlastní dovednosti ve vztazích a zvládá konflikty a odolává tlaku z různých stran.“<sup>62</sup>

Základními znaky komunitního pracovníka - profesionála jsou podle Kinkora tyto:

- žít uprostřed konfliktů a napětí,
- naslouchat potřebám jednotlivých skupin žijících v komunitě,
- usnadňovat a podporovat jednání různých zájmových skupin,
- pomoci obyvatelům komunity zapojit se do procesu,
- napsat projekt,
- skončit v pravý čas svou práci a předat svou kompetenci místním obyvatelům.<sup>63</sup>

Za hlavní úkoly komunitního pracovníka při práci s romskou komunitou lze pokládat dva základní: **1. Podpora místní komunity z hlediska její iniciativy a emancipace směrem k samoorganizaci**

Podporou se tedy myslí pomáhat místní komunitě především na bázi **organizační podpory** (pomoc při organizování schůzek, při formování pracovní skupiny atd.), **strategické podpory** (pomáhat skupině s formováním cílů popřípadě jak jich dosáhnout, jak kontaktovat úřady nebo kde najít potřebné informace atd.), **vzdělávací podpory** (psaní dopisů, uchovávání záznamů, vyjednávání s úřady, vedení schůzky atd.), **facilitace** (zajištění místa setkání, zajištění papírů a tužek atd.).

**2. Stimulování a označování nových výzev a projektů a vytvoření mostu k okolnímu prostředí a společnosti**

Stimulováním se myslí hledání dalších témat, která se týkají komunity, ale která lidé z komunity zatím neobjevili nebo nepřinesli, popřípadě jsou složitá a komplikovaná (např. otázka ekonomického rozvoje), hledání nových řešení a projektů, ale také propojování komunity ze společností popř. s podobnými organizacemi.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> TWELVETREES, A. *Community work*, s. 46.

<sup>63</sup> Srov. KINKOR, M. Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 266.

<sup>64</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 34.



Podle L. Schuringy, pracovník v první fázi práce s iniciační skupinou musí do určité míry pro tuto skupinu pracovat, neboť její členové nejsou zvyklí tímto způsobem spolupracovat. Často v počátcích plní úlohu toho, kdo vyhledává informace, píše na počítači, poskytuje nápady, rady, myšlenky, kontaktuje místní úřad. Ovšem jeho cílem je, aby prostřednictvím své dočasné role, členům pracovní skupiny dokázal, že to jde změnit a udělat. Jeho cílem je celou pracovní skupinu naučit, jak se co dělá, jak všechno zařídit a pak jim vše přenechat, protože „nejvíc, co může komunitní pracovník pro skupinu udělat, je stát se jakýmsi katalyzátorem a stimulátorem tohoto procesu.“<sup>65</sup> Jak se dále uvádí v sešitě pro sociální politiku v kapitole o komunitní práci, v účinné práci s Romy hrají zásadní roli dva faktory: lidské kvality komunitního pracovníka a jeho dobrý metodický přístup.<sup>66</sup>

Jakými nejdůležitějšími vlastnostmi a dovednostmi by tedy komunitní pracovník pracující s Romy měl disponovat, co si musí uvědomovat a čím by měl být? Zde uvádím příklad některých z nich:

### **Komunitní pracovník jako prostředník a most**

Komunitní pracovník by měl sám sebe chápat jako toho, kdo iniciuje a aktivizuje komunitu. Je ten, který se trochu nadneseně řečeno snaží, aby se jeho práce jednou stala zbytečnou. Pokud se tak stane, končí a odchází.<sup>67</sup> Nebo jak píše Twelvetrees, většinou se tak úplně nestane, neboť některé komunity potřebují neustálou (kontinuální) podporu, a tak pracovník neodchází, ale začíná se zaměřovat na jiné „projekty“ a problémové oblasti komunity.<sup>68</sup> Je tedy prostředníkem, který se snaží vytvořit most mezi „vyloučenou“ komunitou a společností.<sup>69</sup>

### **Trpělivost a vědomí dlouhodobého procesu změn**

Schopnost vidět komunitu i jednotlivé individuality v kontextu jejich možností a její situace. „Jedná se o drobnou a pomalou práci s lidmi a je třeba vycházet z jejich situace, každý vzniklý nápad je císí, co žije a zraje svým vlastním tempem a komunitní

---

<sup>65</sup> SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů* s. 34.

<sup>66</sup> Srov. PRŮŠA, L., (ed.) *Obce, města, regiony a sociální služby: Sešity pro sociální politiku*, s. 172.

<sup>67</sup> Srov. tamtéž, s. 172.

<sup>68</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*. s. 71.

<sup>69</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 35.

pracovník nesmí na lidi a nápady spěchat podle svých představ.<sup>70</sup> Při práci s romskou komunitou je důležité dokázat vnímat každé nové procesy a impulsy, které mění vnímání a postoje komunity, tak i jednotlivců v rámci komunity. Všimnout si drobných změn, kterými se něco mění a ty vyzdvihnout, oslavovat nebo si je uvědomovat pro další práci. Základním prvkem, který je třeba u člověka cítit, je prvek svobody, neboť „neexistuje na světě způsob jak někomu vnutit motivaci, jak ho vmanévrovat do úsilí o osobní změnu, kterou nechce a nevyhledává.“<sup>71</sup> Trpělivost a vědomí dlouhodobosti je v tomto procesu pomocník, který pracovníkovi „osvětluje“ cestu. Jak píše Twelvetrees, pracovník vyčkává a „zasévá sémě“ dokud komunita nepřijme svobodně sama za vlastní, to co si komunitní pracovník myslí, že by měli udělat.<sup>72</sup>

### **Schopnost sebereflexe**

Jana Kosová jako jeden z předpokladů pro práci s lidmi v nepříznivé sociální situaci uvádí schopnost sebereflexe. Dále uvádí, že je to i schopnost přijetí vlastní historie. Obě tyto schopnosti umožňují pracovníkovi přistupovat k životní situaci lidí s respektem.<sup>73</sup> „Nepřistupuje k nim jako odborník, který přece dobře ví, co je v té které situaci pro druhé dobré, ale svým přístupem pro ně pouze vytváří sféru možností. V ideálním případě v sobě nemá žádná očekávání, žádná řešení, ale vytváří prostor, ve kterém klient s jeho doprovodem může hledat svá řešení.“<sup>74</sup>

### **Chut' na sobě pracovat**

Nejenom se vzdělávat v sociální oblasti, ale mít zájem zabývat se obory jako je psychologie, filozofie, sociologie, sociální politiky, sociální práce a ekonomie atd.,<sup>75</sup> ale také být schopen „pracovat se svým „já““. To znamená např. naslouchat, pozorovat, tlumočit, hodnotit sama sebe a porozumět svým silným a slabým stránkám, být schopen vlastní sebereflexe, spojovat teorii s vlastní životní zkušeností, být si vědom svých různých rolí a jejich hranic a být schopen určit vždy příslušnou roli, uvědomovat si

---

<sup>70</sup> PRŮŠA, L. (ed.) *Obce, města, regiony a sociální služby: Sešity pro sociální politiku*, s. 178.

<sup>71</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. Některé myšlenky z praxe sociální práce. *KOPRA: Buletin pro podporu a rozvoj komunitní práce v České republice*. 1995, č. 3, s. 7.

<sup>72</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*. s. 7-8.

<sup>73</sup> Srov. KOSOVÁ, J. Řízení komunitního rozvoje, s. 24 - 25.

<sup>74</sup> Tamtéž, s. 24-25.

<sup>75</sup> Srov. KINKOR, M.: Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. s. 266.

svoje potřeby a v neposlední řadě, znát principy a hodnoty komunitní práce.<sup>76</sup> Jak sám zažívám v praxi, komunitní pracovník musí promyšlet také dopady svých rozhodnutí a jednání.

### **Účinně komunikovat**

Komunitní pracovník by měl mít ve výbavě schopnost komunikovat nejenom s romskou komunitou, ale i s ostatními subjekty, které jsou v celém procesu změny zapojeny anebo se počítá s tím, že jednou tato situace nastane. Pokud hovoříme o účinné komunikaci s romskou komunitou můžeme vycházet z toho, co považuje za nejdůležitější Hartl v kapitole o účinné komunikaci. Zde jsou tyto nejdůležitější body v práci s romskou komunitou: zúčastněné naslouchání; neodsuzování toho, co klient řekne; řečnický takt; umět kritizovat a chválit; uznání a ocenění myšlenky nebo čeho bylo dosaženo; tvůrčí konflikt (je důležitý pro to, aby spolu jednotliví členové komunity dokázali jednat i v konfliktech a dokázali být konstruktivní a nebrali konflikt osobně); zhodnocení úspěchů (důležité je úspěch zhodnotit a oslavit „vyvést ho na světlo“); přenos (svým příkladem „zapálit“ ostatní členy komunity pro věc).<sup>77</sup>

### **Schopnost vést a účastnit se**

Komunitní pracovník musí umět vést kolektivně skupinu tak, aby každý uvnitř skupiny cítil, že má stejné právo jako každý člen skupiny. Vedení takové skupiny se naplňuje v těchto atributech: společné studování otázek a hledání nejlepšího řešení, společné rozhodování, schopnost vzájemného obohacování, vytváření prostoru pro myšlení a konání, požadování toho, aby lidé na sebe brali odpovědnost tam, kde na ní opravdu stačí, požadování iniciativy členů skupiny, koordinace všech myšlenek, nápadů a činů členů skupiny, čerpání největšího zisku ze splněných předsevzetí a úkolů.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Srov. PRŮŠA, L. (ed.) *Obce, města, regiony a sociální služby: Sešity pro sociální politiku*, s. 178.

<sup>77</sup> Srov. HARTL, P. *Komunita občanská a komunita terapeutická*, s. 104 – 107.

<sup>78</sup> Srov. PRŮŠA, L., (ed.) *Obce, města, regiony a sociální služby: Sešity pro sociální politiku*, s. 183.

## **2 KOMUNITNÍ PRÁCE S ROMSKOU MENŠINOU NA PŘÍKLADU OBECNĚ PROSPĚŠNÉ SPOLEČNOSTI CHEIRON T V TÁBOŘE**

V této kapitole stručně představím obecně prospěšnou společnost Cheiron T, která se zabývá komunitní prací s romskou menšinou v Táboře a kde již 14 rokem pracuji jako vedoucí klubu pro starší a jako komunitní pracovník s celou romskou komunitou v Táboře.

### **2.1 Poslání a cíle společnosti**

#### **2.1.1 Poslání společnosti**

Obecně prospěšná společnost Cheiron T provozuje komunitní centrum, které svými aktivitami a svým respektem ke specifické životní situaci každého člověka vytváří mosty mezi lidmi v Táboře. Povzbuzuje a motivuje místní k tomu, aby mohli s pocitem svobody, dobrovolnosti a odpovědnosti stát na vlastních nohách a přispět k vytváření společné budoucnosti.<sup>79</sup>

#### **2.1.2 Všeobecné a dlouhodobé cíle společnosti**

- Poskytovat služby sociální prevence, jejichž cílem je napomáhat osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů.
- Přispívat k rozvoji metod sociální pomoci založené na spolupráci všech zainteresovaných stran vycházejících z potřeb a aktivit klienta.
- Vytvářet podmínky a prostor pro trávení volného času, seberealizaci a vzdělávání.
- Nastartovat a umožnit proces změny směřující k osobnímu cíli klienta a ke zkvalitnění jeho života ve společnosti.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Vnitřní dokumenty Cheiron T, o.p.s. – řády, směrnice, výroční zprávy a prezentační materiály. Tábor: Cheiron T, o.p.s., 2007 – 2012. Dostupné v archivu organizace.

<sup>80</sup> Tamtéž.

## 2.2 Činnost společnosti

Cheiron T, o.p.s., byla založena v roce 1996, od roku 1997 provozuje nepřetržitě Komunitní centrum pro děti a mládež Cheiron T. Od roku 1999 se rozšířila cílová skupina o romské děti a mládež. Již 14 let tedy organizace dlouhodobě a systematicky pracuje s dětmi a mladými, kteří se nacházejí v obtížné životní nebo nepříznivé sociální situaci a začínají se dostavovat výsledky. Podařilo se vybudovat bezpečné prostředí, kam děti s důvěrou přicházejí a řeší s pracovníky své problémy, motivovat velký počet dětí k pravidelnému doučování, nejmladší děti se zde učí základním sociálním a hygienickým návykům, individuální komunikaci i soužití v kolektivu, pravidlům, atd., což jim usnadňuje nástup do základní školy. V roce 2007 byla v Cheiron T zaregistrována sociální služba dle nově vzniklého zákona o sociálních službách jako nízkoprahové zařízení pro děti a mládež ve věku 6 – 26 let. Tato služba je od roku 2009 rozdělená do dvou klubů - klub pro starší (ve věku 15 – 26 let) a klub pro mladší (ve věku 6 – 14 let), který někdy navštěvují i mladší sourozenci přicházející s těmi „staršími“ sedmiletými. V roce 2011 se činnost centra rozrostla o streetwork, která poskytuje služby dětem a mladým lidem také v terénu - v jejich přirozeném prostředí (ulice, parky, sídliště, bary, skatepark, sociálně vyloučená lokalita, atd.). Díky dlouholetým zkušenostem a návaznosti programu začala organizace pracovat také s **předškolními dětmi** (určitá kompenzace předškolního vzdělávání, které často dětem při vstupu na základní školy chybí) a následně s **rodiči a celými rodinami**. Díky podpoře Finančních mechanismů EHP/ Norska se od roku 2009 organizace více zaměřuje na **práci s celou místní táboorskou romskou komunitou**. Další činností centra je také práce s **třídními kolektivy a veřejností**, která má především preventivní a komunitní charakter.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Vnitřní dokumenty Cheiron T, o.p.s. – řády, směrnice, výroční zprávy a prezentační materiály.

### 3 VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

#### 3.1 Proces komunitní práce v Cheiron T o.p.s.

Po navázání důvěry s dětmi, jejich staršími sourozenci a rodiči začalo Komunitní centrum Cheiron T od roku 2009 postupně aktivizovat celou romskou komunitu v Táboře. Po několika letech, kdy rodiče přicházeli do centra „pouze“ se podívat na své děti v rámci nějaké nepravidelné akce a poté, co poslouchali od svých dětí vyprávění o Cheironu, se někteří z nich osmělili a přišli i v jiný den, aby se s námi pracovníky centra seznámili. To zároveň otevřelo možnost k nesčetným rozhovorům na různá témata. Jeden z otců dětí se před dvěma lety z vlastní iniciativy rozhodl zapojit do činnosti centra. Požádal nás o schůzku, na kterou přišel s nápadem zlepšit úroveň bydlení v sociálně vyloučené lokalitě tzv. Fišlovce. Získal z naší strany podporu a sám se začal aktivně zapojovat do dění kolem sebe. Svým příkladem zaktivizoval další členy komunity a společnými silami vyklidili a na vlastní náklady odvezli skládku za domem.

Následovalo vyklizení sklepů již po společné dohodě s jednatelem Bytesu Tábor, který zajistil kontejnery a jejich odvoz. Komunitní centrum se stalo prostředníkem k setkání mezi komunitou a úřadem města Tábora. Po té následovala schůzka se zástupci odboru sociálních věcí a romskou komunitou, kde se jednalo o problémech komunity a jejich řešení. Romská komunita si zvolila ze svého středu domovníka, který dohlíží na pořádek ve Fišlovce a několik rodin začalo platit nájem a dluh na nájmu.

Od té doby proběhlo několik dalších setkání, kde se zástupci jednotlivých rodin z komunity učili spolu dohodnout na jednotlivých krocích. Ve chvíli, kdy se zdálo, že veškeré dění ustalo, a mnoho členů komunity upadlo do skepse, rozhodli jsme se iniciovat návštěvu občanského sdružení Český západ v Dobré Vodě, abychom tábořskou komunitu namotivovali k další činnosti a ukázali jim na příkladu z praxe, že má smysl se pokusit něco udělat. Tábořská komunita se vypravila na Český západ v počtu třinácti lidí. Z návštěvy se vrátili nadšení a namotivováni do další činnosti.

V této fázi aktivizace se proto někteří z nich rozhodli pro založení vlastního občanského sdružení. Společně s Cheironem byla v lednu zorganizována schůzka, kam byla pozvána místní romská komunita a kde k základu čtyř aktivních lidí byli tajnou volbou zvoleni další tři. Další tři lidé byli zvoleni samotnou komunitou a to jako zástupci dalších rodin, čímž se částečně eliminovala nevraživost, která mezi

jednotlivými rodinami panovala. Romské sdružení Jekhetane Tábor<sup>82</sup> pak odsouhlasilo své stanovky, které byly stvrzeny razítkem Ministerstva vnitra ČR.<sup>83</sup> Pomáhali jsme sdružení vytvořit vize a cíle, kterých chtějí dosáhnout. Z těchto cílů se podařilo již některé uskutečnit. Někteří členové sdružení začali také s rekonstrukcí domu „Fišlovka“, ve kterém žijí, po dohodě s Bytesem<sup>84</sup> bez nároku na mzdu.

Na konci roku 2011 jsme usoudili, že nastal čas vysvětlit iniciační skupině principy komunitní práce a její podstatu v souvislosti s činností naší organizace a svolali jsme schůzku, na které jsme se snažili vše přiblížit a vysvětlit. Hlavním důvodem svolání této schůzky byl fakt, že iniciační skupina měla tendence přeskokovat stupně (fáze), které jsou pro další činnost skupiny a podporu komunity velmi důležité poznat a projít. Iniciační skupina měla tendenci jít druhým příkladem a byla aktivní v různých ohledech (např. oprava vchodových dveří, pořádání fotbalového turnaje pro děti nebo pořádání kulturních akcí atd.), ale ukazovalo se, že nemá takovou podporu, jakou by potřebovala. Komunitní pracovníci si uvědomili, že problém spočívá v tom, že iniciační skupina sice něco dělá pro komunitu, ale její činnost často nereaguje na potřeby lidí z komunity a může být pro druhé nesrozumitelná.

Kromě toho docházelo k určité tenzi v iniciační skupině – touha po osamostatnění a nezávislosti, která na druhé straně nekorespondovala s naučenými dovednostmi a kompetencemi. Hrozilo, že skupina bude mít tendenci se osamostatnit, ale zároveň být stále závislá na komunitním pracovníkovi.

Iniciační skupina se nachází ve stavu nadšení a entuziasmu. Při společné práci na vizi pro rok 2012 jsme si uvědomili, že iniciační skupina usiluje defacto v krátkém čase o osamostatnění se v rámci kulturních a sportovních aktivit pro komunitu i veřejnost kvůli svému povědomí. Zároveň se ukázalo, že původní záměr zlepšit život komunity ustoupil do pozadí. Iniciační skupina se rozhodla pro jednorázové akce, které sice zvýší povědomí o romské komunitě, ale nepřispějí k řešení základních problémů komunity jako jsou dluhy, nezaměstnanost, neplacení nájmu atd. To, že iniciační skupina je plná nadšení a začala být aktivní trochu jiným směrem než jsme očekávali, je do jisté míry

---

<sup>82</sup> Jekhetane znamená v romském jazyce „společně“.

<sup>83</sup> I když se jedná již o samostatný subjekt - občanské sdružení, je možné ho z hlediska komunitní práce a jejích fází považovat za iniciační skupinu. Proto dále v bakalářské práci budu používat název „iniciační skupina“.

<sup>84</sup> Bytes s.r.o. je firma spravující městský bytový fond Města Tábora.

v pořádku. Na nás jako komunitních pracovnících teď leží nutnost „vyčkávat a zasévat sémě“ dokud komunita nepřijme svobodně sama za vlastní to, co si komunitní pracovník myslí, že by měli udělat“.<sup>85</sup>

### 3.2 Námět pro vlastní výzkum

V teoretické části jsem se snažil za pomoci odborné literatury a příkladů z praxe popsat specifika komunitní práce s romskou menšinou, představit její základní hodnoty, důležité vlastnosti komunitního pracovníka, ale především představit celý proces aktivizace a zplnomocňování této skupiny obyvatelstva tak, jak je popsán v dostupné literatuře. Zároveň jsem v rámci teoretické části považoval za důležité stručně představit obecně prospěšnou společnost Cheiron T a její činnost.

V Cheiron T o.p.s. pracuji jako komunitní pracovník a celému procesu zplnomocňování romské komunity jsem byl aktivně po celou dobu přítomen. Jak píše na konci předchozí kapitoly, podařilo se založit iniciační skupinu, které jsme představili principy komunitní práce, a i když iniciační skupina v současné době nepracuje tolik pro komunitu a na řešení jejích základních problémů a potřeb, nadále s ní budeme pracovat.

Na základě této práce jsem si však uvědomil, že pro další proces komunitní práce a aktivizace dalších členů romské komunity v Táboře by bylo prospěšné zjistit, jak nejenom iniciační skupina, ale také ostatní zástupci romské komunity vnímají naši činnost a v jakých úrovních ji dokážou reflektovat. Výsledky tohoto výzkumu budou tedy sloužit pro potřeby Cheiron T, o.p.s. a budou zúročeny komunitními pracovníky pro uchopení další práce s romskou komunitou v Táboře.

### 3.3 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak romská komunita v Táboře vnímá činnost<sup>86</sup> obecně prospěšné společnosti Cheiron T ve vztahu k sobě a v jakých úrovních ji dokáže reflektovat. Vnímáním v tomto cíli myslím především rovinu přínosu a významu

---

<sup>85</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*. s. 7-8.

<sup>86</sup> V samotném výzkumu používám záměrně slovo „činnost“ i když můj výzkum souvisí s komunitní prací s Romy v Cheiron T o.p.s. Slovo „činnost“ je v tomto ohledu srozumitelnější a daleko vhodnější pro hlubší a přesnější analýzu cíle výzkumu než pojem komunitní práce, neboť jeho použití předpokládá již pokročilejší stupeň práce s komunitou. S ohledem na to, že výzkum provádím i s neaktivními členy komunity jeví se mi tento pojem daleko vhodnější pro zjištění potřebných dat.



společnosti pro místní romskou komunitu, ale také rovinu struktury a rozsahu její činnosti a to do jaké míry romská komunita reflektuje a rozumí této struktuře. Dalšími dílčími cíli je zjistit, jak se liší vnímání činnosti Cheiron T o.p.s. u zástupců romské komunity, kteří tvoří iniciační skupinu a u ostatních (neaktivních) zástupců romské komunity v Táboře a co sama komunita vnímá, že by se dalo udělat pro změnu své nepříznivé životní situace.

### **3.4 Výzkumný soubor**

Výzkumným souborem je skupina 10 lidí z romské komunity v Táboře v poměru šesti žen a čtyř mužů ve věkovém rozmezí 29 – 50 let. V devíti případech se jedná o zástupce tábořské romské komunity žijící v současné době v lokalitě zvané Fišlovka, v jednom případě se jedná o zástupce tábořské romské komunity žijící v lokalitě Sídliště nad Lužnicí. Ve výzkumném souboru jsou jak členové iniciační skupiny (4 zástupci), tak „řadoví“ členové komunity (6 zástupců). Iniciační skupinou jsou zde myšleni aktivní členové romské komunity, kteří tvoří sdružení Jekhetane Tábor a kteří se již aktivně podílejí na svém zplnomocňování a zplnomocňování romské komunity v Táboře. Řadovými členy jsou myšleni Ti, kteří zatím žádnou aktivitu ve smyslu vlastního zplnomocňování nevyvíjejí. Těchto šest řadových členů jsem vybral z rodin, které dlouhodobě žijí v lokalitě Fišlovka.

### **3.5 Přístup a technika sběru dat**

Z důvodů potřeby hlubšího vhledu do situace a také menšího výzkumného souboru deseti lidí jsem se rozhodl v této části mé bakalářské práce pro kvalitativní výzkum. Za hlavní techniku sběru dat jsem si zvolil metodu dotazování - rozhovor pomocí návodu.<sup>87</sup>

Rozhovory se zástupci tábořské komunity jsem vedl v průběhu ledna až února. Na přelomu února a března jsem tyto rozhovory postupně přepisoval. Část rozhovorů probíhala přímo v komunitním centru Cheiron T, část přímo v bydlišti dotazovaných, v lokalitě zvané „Fišlovka“ - podle jejich vlastního uvážení, kde chtěli oni sami rozhovor uskutečnit. Rozhovory s jednotlivými členy komunity jsem vedl zvlášť, neboť jsem chtěl předejít ovlivňování a možnému zkreslování odpovědí ve skupinovém

---

<sup>87</sup> HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, s. 174-175.

rozhovoru. V jednom případě se však rozhovoru účastnily dvě osoby najednou, neboť to bylo dáno okolnostmi rodinného prostředí a nebylo vhodné do této situace více zasahovat.

Před započítím rozhovorů jsem se zabýval výběrem otázek, které by nejlépe směřovaly k dosažení výzkumného cíle. Vybrané otázky poté sloužily jako základ pro vedení rozhovoru s jednotlivými zástupci komunity a tvořily jeho tématickou kostru. V přímém rozhovoru jsem je doplňoval dalšími prohlubujícími a sondážními otázkami,<sup>88</sup> které vyplývaly ze situace při vedení rozhovoru s jednotlivými lidmi.

### **3.6 Prezentace a interpretace výsledků výzkumu**

Již na začátku před zpracováním sesbíraných dat, při samotných rozhovorech a následném poslechu a přepisu rozhovorů jsem u výzkumného souboru v některých tématech objevoval společné nebo podobné odpovědi. Často se také stávalo, že na základní otázky respondenti odpovídali velmi obecně nebo kladeným otázkám neporozuměli. Proto jsem využíval i dalších prohlubujících otázek, které sloužily k upřesnění výpovědí a měly za cíl získat hlubší vhled do jejich vnímání mnou zvolených témat rozhovoru. To s sebou přinášelo určitá úskalí související do jisté míry s charakteristikou a možnostmi zkoumané skupiny. Tyto prohlubující otázky jsem musel volit často velmi konkrétně, takže se stávalo, že respondenti měli tendence říkat mi to, co chci slyšet anebo se ukázalo, že si v průběhu rozhovoru ve svých odpovědích protiřečili. Běžným jevem bylo, že respondenti velmi složitě zformulovávali odpovědi a jejich projev byl často velmi nesouvislý. Pravidelně se opakovala absence důrazu na interpunkci a dokončování vět. V jejich odpovědích se také pravidelně objevovala tzv. „slovní vata“ jako „prostě“, „vlastně“, „víš co“, „že jo“. Někteří respondenti byli více komunikativní a jejich odpovědi byli oproti jiným daleko obsáhlejší, byť často zabíhavé.

Z těchto jmenovaných důvodů předpokládám, že k určitému zkreslení při získávání dat mohlo dojít. Přesto vzhledem k cíli a účelu tohoto výzkumu, který má sloužit pro potřeby komunitní práce Cheiron T o.p.s. v Táboře se mi toto riziko jeví jako opodstatněné, neboť přináší na druhé straně možnost hlubší sondy do výzkumného

---

<sup>88</sup> HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, s. 175.

souboru a tím pádem možnost získání kvalitativnějších dat pro další následnou práci s touto cílovou skupinou.

V některých případech jsem zvolil i volnější formu vedení rozhovoru, abych se dostal blíže k respondentovi a měl možnost se dozvědět více. Jak jsem později při přepisování rozhovorů zjistil, mělo to své opodstatnění a dosáhl jsem tímto způsobem zjištění spousty zajímavých údajů a specifických výpovědí, které posloužily k dokreslení a upřesnění jednotlivých tematických kategorií výzkumu.

Na základě výše popsaného jsem se rozhodl zvolit metodu shrnujícího protokolu<sup>89</sup>. Vybrané odpovědi členů romské komunity uvádím v Příloze I. Jednotlivé odpovědi jsem kategorizoval - sjednocoval do vymezených kategorií. Jedná se o tyto kategorie:

- Činnost a přínos Cheironu
- Co je cílem Cheironu?
- Důvěra
- Jak vnímá komunita iniciační skupinu
- Co je potřeba udělat pro změnu

Z odpovědí dotazovaných vyplývají tyto skutečnosti:

### **Činnost a přínos Cheironu**

Z odpovědí všech členů komunity je patrné, že Cheiron T a jeho činnost vnímají především skrze své děti, které centrum navštěvují. V některých odpovědích se objevuje bližší rozčlenění činnosti Cheironu na práci s malými dětmi, se staršími a s předškolními dětmi. V jednom případě dává žena důraz spíše na malé děti, ve druhém případě zase další žena vidí největší význam hlavně pro mládež. „*Byla by větší kriminalita, kdyby vy jste tady nebyli. Ty děti by neměly kam chodit. Tím, že vy jste tady, tak maj aspoň kam jít, zabít nějaký ten čas, něčemu se přiučit nebo se nějak pobavit, aby třeba do života něco věděly. Je dobře, že to tady je i pro ty děti, ale hlavně pro tu mládež, protože to je největší problém. Tady (pozn. v Táboře) je problém s drogami, krádeže...* V odpovědích se často objevuje, že je centrum dobré, protože se tam děti

---

<sup>89</sup> HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, s. 209-210.

a mládež něco naučí, neflákají se, nemusí se někde potloukat a nejsou na ulici a mají místo, kde se můžou setkávat. V konkrétnější podobě uvádějí doučování, možnost hraní na nástroje i v hudebně, tancování, pořádání výletů, výstav. Jedna žena vnímá, že s nimi děláme různé aktivity, přednášky. „*Naučili se tam hrát na hudební nástroje a choděj tam rádi*“ říká jeden z dotazovaných mužů. Další muž uvádí, že s dětmi komunikujeme o drogách, další žena dodává kromě drog i gamblerství. V jednom případě se v odpovědi objevuje výtvarná činnost a rozebírání „*nějakých témat*“. V průběhu rozhovoru dvě ženy zmiňují Den dětí a vánoční besídky nebo to, že děti nosí domů věci z keramické dílny. Zajímavou a trochu odlišnou odpovědí je odpověď jedné ženy, která vnímá činnost z pohledu náročnosti práce: „*Musíte být někdy vedle z těch dětí, ale myslím si, že děláte pro ty děti maximum.*“ Několikrát se v rozhovorech objevuje také, že na Cheironu se naučí to, co je jejich rodiče nemohou naučit. „*My na to zkrátka nemáme, abysme jim pomáhali s úkolama, který nezvládáme.*“

Na otázku v čem spatřují význam Cheironu se v odpovědích nejčastěji objevuje, že je to pro rodiče úleva. „*Ulehčují nám práci s těmi dětmi. Prostě, že se tam učí. Někdo má třeba víc práce, víc dětí a nestihá.*“ Jeden z romských otců vidí pozitivní význam Cheironu v tom, že se zde romské děti mohou zbavit předsudků vůči neromům, které se často objevují v domácnostech a děti jsou v nich často vychovávány. „*Nebudou řešit jestli je to gádžo nebo cikán. Protože jsou zvyklý tady, jo... Tady se vlastně naučí to, co bysme je doma nenaučili. Pořád by říkali: „Jo to je gádžo, na ně si dáme bacha.“ Ale já si myslím, že už to tady v Cheironu ani tak nevnímaj, že pracovníci jsou vlastně Češi, že jo. I když do cheironu chodí většinou cikáni. Ale už to tak nevnímaj. Berou to normálně...samozřejmě.*“ Další z mužů hovoří o centru ve významu soudržnosti mezi dětmi a pracovníky. Na otázku „*Jaké soudržnosti*“, odpovídá, že ve významu vztahů mezi pracovníky a dětmi. Na následující otázku, „*K čemu je to dobré*“, doplňuje: „*No tak určitě pro ty děti. Třeba do budoucnosti, do jejich života. Pokud se tam naučej, například chování. Co si budem povídat, jsou tady určitý rodiny, kteří žijou jak v lese. Takže pokud se v cheironu naučí nějaký pravidla, tak je to pro ně do života velké plus.*“

V základních obecných otázkách, jak komunita vnímá činnost a přínos Cheironu pouze 3 lidé (2 z iniciační skupiny, 1 neaktivní člen komunity) dokázali činnost Cheironu vnímat také pro dospělé zástupce komunity. V jednom případě hovoří o pomoci dospělým, v dalším o pomoci dospělým a zároveň o pomoci sdružení

a v jednom případě je zmíněna pomoc celé romské komunitě. Teprve na bližší doptávání se např. na úlohu Cheironu ve vztahu k iniciační skupině začínali dotazovaní tuto rovinu více vnímat. Z řadových členů komunity vnímá jedna žena pomoc Cheironu prostřednictvím podpory v řešení problematiky dluhů komunity, pak *„třeba pomoc sdružení něco vysvětlit“*. Další muž zmiňuje příklad pomoci s řešením dluhů a úklidem Fišlovky. *„No třeba teď nám třeba pomohli, ten cheiron, jak jsme dostali to vystěhování. Takže nám taky pomohli, že se začali platit ty nájmy. Že tady jsme prostě. Jinak by jsme byli na ulici. A úklidem všechno. Všechno co se týče úklidu Fišlovky, taky je to.... v pohodě. Nebo se to zlepšilo, není takovej bordel, jak to bylo. Každý si žije, jak to má být.“* Jedna žena zmiňuje pomoc sdružení (iniciační skupině) především prostřednictvím kulturních akcí.

To samé jako u neaktivních členů komunity, platí i pro zástupce z řad iniciační skupiny. Zajímavostí je, že jeden člen iniciační skupiny i přesto, že se účastní schůzek iniciační skupiny v Cheironu, odpověděl na otázku – „Zda také děláme něco pro dospělé“, že neví, jestli do Cheironu taky dospělí chodí. Teprve při zmínce Cheironu v souvislosti se sdružením, začíná tuto úroveň reflektovat. Úlohu Cheironu v souvislosti s iniciační skupinou chápe především jako pomoc, podporu, oporu. Vnímá Cheiron jako partnera ve smyslu spolupráce, který je učí, vysvětluje motivuje a pomáhá sdružení se realizovat. Dva členové iniciační skupiny hovoří o tom, že k tomu, aby něco začali dělat je přiměl Cheiron. *„Tady mě to nakoplo.“* Ve dvou případech se objevuje pohled na sdružení a jeho stádium, ve kterém se nachází. *„My jsme se teprve teď naučili chodit . Bych to tak nazval. Jako se začínáme učit chodit. A než začneme lítat a než začneme běhat, tak si myslím, že to ještě potrvá a do té doby ta spolupráce je určitě na místě. Až už se naučíme jakoby lítat, pak už si myslím, že cheiron jako takovej splnil nějakou svojí.....“*

Ve dvou případech se objevuje zajímavá odpověď na vnímání samotného pracovníka. Překvapivé je, že oba dva členové iniciační skupiny vnímají pracovníky Cheironu, kteří s nimi pracují (pozn. jsou dva) především jako své kamarády. Teprve v druhé rovině je vnímají jako pracovníky. V rozhovoru jeden z těchto členů (jedná se o ženu) prozrazuje, že má v komunitním pracovníkovi trochu zmatek a zároveň jeho práci se sdružením vnímá jako pomoc mimo své zaměstnání. *„Já to nevnímám, že prostě... přece vy za to nejste placený, abyste tady s náma seděli hodiny a hodiny nad*

*projektama a já nevim prostě co! To je vaše dobrá vůle, že vy se toho účastníte. Prostě jste ochotný, třeba i s nějakou akcí nebo něčím se spojit, dát něco dohromady, udělat něco.“*

### **Co je cílem Cheironu?**

Všichni dotazovaní vidí hlavní cíl Cheironu v tom, že chceme především něco změnit. Nejčastější odpovědí je, že tím cílem je změnit děti. A to tak, že je něco naučíme nebo přivedeme k něčemu, co do té doby nepoznaly. „*Někam je dotáhnout*“. V jednom případě se hovoří o tom, že chceme motivovat děti k něčemu. Jedna žena dodává, že tou změnou je možné myslet např. „*aby nefetovaly, nedrogovaly a takový...*“ Další žena na otázku „Co může být cílem takové organizace jako je Cheiron“, odpověděla, např. „*změnit svět*“, což posléze upřesnila o kontext mládeže ve smyslu „*aby neblbli, aby nelítali venku, byli spíše v těch budovách a tak...*“ Jeden z mužů vnímá náš cíl v obecném sociálním kontextu. „*Vaším cílem je určitě, aby se romské děti zařadily do téhle společnosti. To je jedna věc. Cílem také je, že je chcete něčemu naučit. Vést je k něčemu.*“ Ve dvou případech, kdy jsem použil ještě prohlubující otázky, které jsem směřoval přímo k cíli pracovníků tuto práci dělat, jsem získal dvě odpovědi, které reflektovaly, že cílem může být dobrý pocit i vlastní osobní radost z této činnosti a podmínkou chuť tuto práci vykonávat. „*To co děláte, asi děláte rádi, protože kdybyste to nedělali s dobrým pocitem, tak byste to asi nedělali, že ano. Určitě máte z toho, když se vám něco povede, když vidíte, že se vám to povedlo, tak z toho máte sami takový dobrý pocit.*“ V souvislosti s Romy a celou komunitou se objevuje několik odpovědí. Jedna žena uvádí, že tím cílem může být snaha pomoci a porozumět jiné kultuře – pomoci slabším lidem. Dva muži reflektují cíl Cheironu v tom, že chce pomoc změnit náhled na Romy a něco pro ně udělat. „*Chtějí abychom žili jako lidi ne jako zvířata. Chtějí nám pomoci. A tím je to dobře, že nám pomáhá. Ze vším. Jak říkám, my jsme rádi, že aspoň to, že někdo za náma jde.*“ Jeden z nich cíl ještě blíže směřuje přímo k místní romské komunitě. „*Udělat tady něco pro ty Romáky! Romáci sem hodně chodí. Jich se to týká. Aby to viděli trochu jinak než před tím.*“ V jednom případě se uvádí, že tím cílem může být zabránění rasismu. „*Tím, že tohle funguje (myšleno Cheiron pozn. autora) a vy uspořádáte akci, kde sice hrajeme my, ale je to vlastně pro většinu, nejenom pro menšinu, tak tím, že ta většina s tou menšinou se potkají, tak ta většina*

*zjistí i to, že ta menšina není tak špatná. Že se dá s nimi třeba komunikovat nebo vycházet.“ Zároveň k tomu na jiném místě v rozhovoru dodává: „Tím cílem je něco udělat pro ty lidi, ať se to týče akcí, jiných věcí, mluvit s nimi. Víím, že jste chodili po Fišlovce kolikrát po těch rodičích. Tam jste se bavili různě o některých věcech. Takže tohle to já vidím, že.... spíš jim pomoc nějak těm lidem anebo je přivést k tomu aby pochopili, že řekněme... Fišlovka, aby se zlepšilo bydlení, aby si ty lidi platili nájem, aby to pochopili, že to je pro ně dobro, samozřejmě.“*

Dvě ženy cíl Cheironu vidí v tom, aby fungoval a v jeho udržení. *„Snažíte se, aby všechno bylo tak jak má, prostě když nemáte prostředky, tak se snažíte všelijaký cesty, prostě jen proto, abyste ty prostředky sehnali, abyste dál mohli fungovat“*(tento pohled může být ovlivněn tím, že Cheiron se minulý a letošní rok potýkal s nedostatkem financí a místní Romové se s touto skutečností měli možnost seznámit - pozn. autora práce). Jeden z dotazovaných nedokázal jasněji odpovědět, ale hovořil spíše o tušení, že pokud někdo tuto práci vykonává, musí věřit v její smysl. Abych se dozvěděl více pokusil jsem se ještě blíže doptávat. Na otázku v čem vidí smysl mi odpověděl, že ve snaze přivést člověka na lepší cestu, když má nějaký problém. *„Jsou určitý lidi nebo jedinci, kteří už nevidí smysl v životě a ty mu můžeš vysvětlit určitý věci. V tom vidím tu práci. Jakože toho člověka obrátíte na jiný směr v životě.“*

## **Důvěra**

Z rozhovorů vyplývá, že Cheiron T vzbuzuje v místní romské komunitě důvěru především díky dětem, které sem dochází. Zajímavým úkazem je to, že dospělí Romové o svých dětech hovoří, jako by ty byly schopny daleko lépe rozeznat, kde je to dobré. Skoro to až působí, jakoby právě děti byly nejspolehlivějším indikátorem pro to, co je dobré a co naopak špatné. Např. jeden muž to vysvětluje poměrně jednoduše, ale velmi pochopitelně. *„Hele víš co to je? Že ty děti vidí, že nejste špatný lidi. Dětem dáváte lásku. Nejste proti nim, že jsou cikáni. Ty děti viděj, že jste dobrý lidi, tak proto choděj ty děti tam. Kdyby děti viděly, že jste nějaký špatný, tak by tam nechodily.“* Na další doplňující otázku, kterou jsem se snažil potvrdit mou domněnku, dodává se zvláštním klidem, že děti prostě poznají špatného člověka. To potvrzuje i další odpověď, kdy dva další zástupci komunity (žena a muž) dokládají shodně, že důvěřují svým dětem v jejich intuici a stačilo jim, když jim jejich děti řekly, že *„je to prostě dobrý, mají možnost se*

*všechno naučit... No tak tam prostě začali chodit.*“ Na druhou stranu jedna žena z těch, co mluví především o důvěře skrze děti, dodává, že v získání důvěry u ní hrál určitou roli čas. Na druhou stranu uvádí, že ne vždy nám věří a uvádí jednu zkušenost s výletem, kdy měla pocit, že Cheiron se nechová ke všem dětem stejně.

Kromě čtyř respondentů se do jisté míry “důvěra skrze děti“ zrcadlí i u dalšího člena komunity, který ovšem důvěru vnímá vícevrstevnatě. V rozhovoru hovoří o tom, že po počáteční nedůvěře ho Cheiron přesvědčil díky lidem, kteří zde pracují a díky způsobu, jakým je toto centrum vedeno. Velmi oceňuje to, že zde cítí respekt a necítí předsudky vůči Romům. Upřímně však hovoří o tom, že ze začátku tím, že Cheiron neznal pořádně, „*si myslel svoje*“. Hovoří o tom, že rozhodující pro něj bylo poznat pracovníky Cheironu profesně, ale i jako lidi a to rozhodlo. Hovoří také o tom, že v některé lidi v Cheironu má takovou důvěru, že jim říká něco, co by nikomu jinému neřekl. „*A to je ta důvěra podle mého. Věřím vám, vím že to můžu říct a nedoví se to nikdo. Zůstane to mezi náma*“. Zároveň vyjadřuje, že důvěra s některými pracovníky Cheironu se prohloubila díky tomu, že se na ně může spolehnout. *Takže vlastně na čem jsme se dohodli nebo si řekli, tak to vždycky platilo. A to je u lidí dost cenný. Jako u mě určitě, protože mám rád férovost. Když mi řekneš „Ano ... (jméno – pozn. autora) platí to, není problém“... Fajn umím to tak taky dodržovat. Jsou věci, které dodržím a když si nejsem jistý, řeknu „hele Tome já nevím, uvidíme jak to bude“. Tak neslibím nic. Tohleto se mi líbí, že ať to byla Pavla, ty atd., vždycky jsme si to řekli na rovinu. Nechodili jsme okolo horký kaše. Řekli jsme si to na rovinu, a to je ta důvěra. O tom to je. A pak se s těmi lidmi pracuje jinak. Jako mezi námi i mezi vámi - pak ten vztah je jiný a pracuje se pak líp.*“

Jedna žena reflektuje svou důvěru k organizaci skrze práci, kterou vykonala a skrze přijetí bez rozdílů. Další muž z romské komunity hovoří o důvěře jako o něčem, co vlastně není hned, ale vzniká v průběhu poznávání dvou lidí. Jedna žena hovoří o důvěře jako o synonymu blízkosti a komunikaci. Jak je patrné z rozhovoru, tak největší důvěru má v ty pracovníky Cheironu, se kterými přichází nejvíce do styku a nejvíce s nimi komunikuje. Dokonce hovoří o tom, že ostatní pracovníci na ní nedělají dobrý dojem a kdyby tam nebyli konkrétní pracovníci, se kterými si rozumí, tak by se za někým jiným nepřišla poradit. Doslova říká: „*Není to určitě v tom, že by byli oni špatný. To určitě ne. Já s nima nemám takovej vztah jako s váma.*“ Dva členové ve



svých výpovědích hovoří k otázce důvěry mezi Romy a neromy jako spíše o pozitivní zkušenosti s neromy a vyzdvihují některé vlastnosti. Jeden z nich konkrétně hovoří takto: „*Já jsem s cikánama neměl nic společného. Já jsem chodil s gádžama furt. A to byli kluci ... ty byli jak moji bráchové. Nikdy mi neudělali podrazy. Do hospody jsme chodili chlastat, všude jsme chodili a nikdy podraz.*“ Zároveň na doplňující otázku, čeho si váží u druhých lidí odpovídá, že především toho, kdo nedělá podrazy. „*To je u mě frajeřina.*“ V některých případech jsem se doptával zástupců komunity, jakých vlastností si cení u druhých lidí. Často se objevovala právě spolehlivost, férovost, důstojnost (jsem člověk!), žádné podvody.

### **Jak vnímá komunita iniciační skupinu**

Na otázku, jak vnímají členové komunity iniciační skupinu, nedokázali všichni dotazovaní vyjádřit jasný názor a odpověděli, že nevědí. Na druhou otázku, zda činnost skupiny nějak pomáhá komunitě, zazněly již jasnější odpovědi. Jedna žena uvádí, že určitě pomáhá, ale skupina je teprve na začátku. Další žena, trochu nejistě, odpovídá, že jim věří. Někteří uvádí, že sdružení pomohlo řešit nepořádek, úklid na chodbách a pomohlo místním v řešení dluhů na nájemném a zabránění vystěhování. Jedna žena se v průběhu rozhovoru od odpovědi „nevím“ dostala k poměrně velké kritice, kdy hovořila o tom že sdružení nemá žádný význam. „*Tady to sdružení to je o ničom. To je akorát, že nám polepšili, že jsme tady zůstali, že jsme nedostali vystěhování. To říkám na rovinu, že nám akorát pomohli, že tady bydlet můžem!*“ *Ale nic jinýho!*“ Dále sdružení vytýká, že nechce řešit všechny Romy, ale jenom ty, co žijí na Fišlovce. To, co ona vytýká, další žena hodnotí spíše pozitivně: „*Já si myslím, že tady na tý Fišlovce se hodně věcí děje. Jo, že se tady snažej. Že lidi začali platit nájmy. To tady vubec neexistovalo! Tady se to mění na těch chodbách, všude to předělávaj. Je vidět, že nějaká snaha je.*“

### **Co je potřeba udělat pro změnu**

Všichni dotazovaní, kromě jedné ženy se shodují v tom, že nejdůležitějším krokem k tomu, aby došlo k nějaké změně v romské komunitě je pořádání pravidelných schůzí. Několikrát se opakuje četnost schůzí v rozmezí 2x až 3x za měsíc. Stejně důležitým krokem je začít spolu komunikovat. Iniciační skupina chápe komunikaci jako nutnost

pro to seznámit lidi z komunity se svým záměrem, který směřuje ke všem obyvatelům Fišlovky a pro získání důvěry. *„Více komunikovat s Romy a jejich rodinami, přímo s těmi lidmi. To by byl asi první krok, aby lidi věděli, že my jsme tady pro ně, že když budou mít nějaký problém, tak můžou přijít, pokud bude možnost ho vyřešit.“* Neaktivní členové komunity schůzi vnímají spíše jako potřebu se sejít a *„přivést lidi dohromady“* nebo *„začít táhnout za jeden provaz.“* Jeden muž v odpovědi zároveň navrhuje, že by se všichni mohli složit na opravy ve Fišlovce. Jeden romský otec hovoří o tom, že je nutné, aby se všichni sešli, promluvili si a dali se dohromady (což v začátku rozhovoru zmiňoval, že už začalo fungovat – tím si do jisté míry protiřečí). Schůze je pro jednu ženu příležitostí k vyjasnění si vztahů mezi lidmi, spojení sil a možností dohodnout se na společné činnosti.

Iniciační skupina vnímá schůzky především jako možnost lidí seznámit se svou činností a vizí a vzbudit důvěru. Na otázku jak chtějí ostatní lidi přesvědčit a aktivizovat ke změně se u třech členů iniciační skupiny objevuje podobný typ odpovědi – *„seznámit je s činností sdružení a tím, co chceme dělat, zapojit je do činnosti, přesvědčit je skrze své činy a vykonanou pomoc rodinám, jít jim příkladem, hovořit s lidmi a zbavit se nenávisti vůči sobě v komunitě“*. Po doplňujících otázkách - Jak by se dali lidé přesvědčit a vtáhnout do aktivity - pouze dva ze členů hovořili o nutnosti zjištění potřeb lidí z komunity, aby iniciační skupina pochopila, v čem může „své“ komunitě pomoci a zároveň jak může získat důvěru. Tím, že některé potřeby komunity, „dotáhne do konce“ – zrealizuje je. Odpověď jedné ženy z iniciační skupiny zněla: *„Ty schůze jsou pro to, abychom lidi vyslechli, co by tu chtěli mít, pak realizovat jejich názory a když se nám podaří něco zrealizovat, tak nám třeba uvěří a bude to třeba lepší.“* Na mou doplňující otázku *Myslíš, že by některý ty věci měly vzejít od nich (od lidí z komunity – pozn. autora) nebo od sdružení?*, odpověděla, že by to *„mělo vyjít od nich, ale první krok musí udělat sdružení“*. Dva členové tuto rovinu i přes další dotazování nedokázali uchopit a pojmenovat. Na druhou stranu v určitých částech rozhovoru s lídrem iniciační skupiny (který rovinu zjišťování potřeb u lidí z komunity nezmínil), prosvítá jakýsi náznak mesiášství, kdy nevnímá rovinu „my“ úplně jasně, ale často hovoří ve formě „já“ - ve smyslu *já chci něco udělat, já chci, aby se něco změnilo*. V jednom případě je názor ženy na otázku změny velmi přímý. Možnou změnu v celé situaci vidí jedině v tom, že se někteří lidé odstěhují. Jedna členka iniciační skupiny podává s úsměvem

velmi zajímavou a pohotovou odpověď na otázku – Jak by dostala na schůzky lidi, kteří na nemají zájem se schůzek zúčastňovat - „*Občerstvení. To by je tam přilákalo na 100 procent.*“ Zároveň jako jediná v rozhovoru naznačuje aspekt vnitřního pozitivního přínosu pro lidi, co se zapojí, což do jisté míry pramení z její vlastní zkušenosti. „*Já si myslím, že by v sobě měli radost, kdyby se na tom nějakým způsobem podíleli. (...) A když se ty lidi k tomu zapojí a už se to fakt dodělá, tak je to zahřeje. Řeknou si “my jsme to prostě dokázali, Fišlovka je hotová!” A budou mít z toho radost. Ale nemůžu si stoupnout před hotovou věc a radovat se z ní. Radovat se můžu z dárku, když dostanu, ale nemůžu se radovat z takovéhle věci, že si řeknu „Jaj ty, ona je Fišlovka! Vy jste to tady udělali?“ Tak já to budu obdivovat, protože jsem se toho nezúčastnila, ale nemůže mě to potěšit. Ale lidi, kteří tomu dají ruku a aspoň krapet se na tom budou podílet, tak si myslím (i když to třeba nepřiznají), že je to určitě zahřeje. Že si řeknou „Jo my jsme to fakt dokázali. Fišlovka je opravená. Vypadá to jinak!“* Zajímavou odpovědí v této souvislosti je i její příklad, kdy si na chování samotného dítěte uvědomila, že je možné něco změnit. „*A tak jdu k Vietnamcům, koupím bonbóny, posbírám ty děti, oni to vysbírají, dám jim odměnu a oni z toho mají radost, že dostali odměnu a že to prostě uklidili. A mě přijde skvělý, že to ty děti uklidily. Já si nepamatuji, kdo to byl, ale vyhodil papír a děcko mu řeklo „že bys to zvedl! Já jsem tady teď uklízela!“ A já jsem tam seděla a fakt jsem se tomu smála. „No to snad není pravda!“.* Nemohla jsem tomu uvěřit, že to to dítě řeklo. A věřím tomu, že když dítě dokáže mít radost z toho, že zvedlo papír a vyhodilo papír do popelnice, tak když ty lidi k tomu přidají tu ruku a dodělají to tam a budou dělat to, co mají, tak z toho budou mít taky radost.“ Čtyři dotazovaní dále uvádějí, že hlavní problém možného neúspěchu vidí v nedůvěře lidí. Hlavními důvody, které zmiňují je nedůvěra v místní lidi, že se mohou změnit (jedna žena uvádí, že je mezi lidmi hodně závisti) a na druhé straně nedůvěra ve sdružení, které pramení ze zklamání z minulých let, kdy podobná aktivita skončila zklamáním pro místní. Uvádím příklad jedné výpovědi: „*Začalo to Roikou. Dělal to tři roky...rodinné mejdánky. A to není sdružení. Oni byli sami pro sebe a pro svoji rodinu, ale okolí je nezajímalo. Ty lidi kolikrát něco chtěli a nic se pro ně nevyřídilo, nic se pro ně neudělalo. Nezájem. Dobře, převzal to někdo jinej tu Roiku a ten když si šel za ním... “Přijď ve středu to mám úřední den, teď se s tebou bavit nebudu“.* Rozumíš? „*Dejte mi moc a já s nima udělám pořádek*“. Dva muži z iniciační skupiny v rozhovorech si uvědomují a vnímají, že

změna v komunitě bude trvat delší dobu. „Ale získat si jejich důvěru to ještě potrvá. To není na půl roku, na rok.“

## DISKUZE

Výzkum provedený metodou rozhovoru přináší velmi mnoho zajímavých odpovědí, které je možné dát do souvislostí s odbornou literaturou, ale především také s mými zkušenostmi z praxe, která čítá třináctileté působení v obecně prospěšné společnosti Cheiron T. Výsledky výzkumu budou dále využité pro další práci komunitních pracovníků s místní romskou komunitou v Táboře.

Jsem si vědom, že výsledky výzkumu mohou být z důvodu menšího výzkumného vzorku dosti nepřesné a tudíž by bylo vhodné v něm nadále pokračovat a prohlubovat ho. Zároveň jsem si vědom toho, že sesbíraná data nemusí platit obecně, ale spíše se váží ke konkrétnímu místu, kde dotazovaní žijí – v tomto případě se jedná o město Tábor – lokalita Fišlovka.

Z výzkumu vyplývá, že největší význam a hlavní činnost Cheiron T o.p.s. spatřují dotazovaní zástupci romské komunity v práci se svými dětmi a obecně ho vnímají jako něco dobrého pro své děti. V bližším dotazování již zmiňují úlohu Cheiron T i pro dospělé, ale spíše z pozice pomoci ve smyslu „ze shora dolů“. Zde se objevuje rozdíl mezi tím, jak jeho úlohu vnímají neaktivní členové komunity a iniciační skupina.

Dá se říci, že neaktivní skupina komunity ve svých odpovědích vnímá Cheiron T spíše z pozice pomoci komunitě. Iniciační skupina toto hledisko jmenuje, ale v odpovědích se již objevuje to, co už předpokládá větší účast a aktivitu samotných lidí („*Vnímám to tak, že vy mi vlastně předvádíte nebo ukazujete, jak bych se měla chovat nebo jednat, když někam jdu a potřebuju prostě někde něco říct nebo vyřídit, tak vy mi vlastně pomáháte ukázat...prostě mám ve vás vzor.*“). Dá se to vztáhnout do souvislosti s tím, co píše Zuzana Havrdová<sup>90</sup> nebo Leida Schuringa<sup>91</sup> a co je základním principem komunitní práce o kterém pojednávám v podkapitole 1. 2. – princip „bottom up“, ve kterém je člověk subjektem a který ho samotného zapojuje do vlastního procesu změny. Z výpovědí některých členů iniciační skupiny je patrné, že jsou schopni reflektovat již trochu jinou úroveň činnosti ve vztahu k sobě samým než neaktivní skupina. Jak píše L. Schuringa je to začátek cesty od kultury marginalizovaných ke

---

<sup>90</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z.: Historie komunitní práce, s. 11.

<sup>91</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 25-27.

kultuře rozvoje.<sup>92</sup> V rozhovorech s iniciační skupinou se ve dvou případech ukázalo, že komunitní pracovníci sehráli velmi důležitou úlohu při změně samotného postoje lidí. Souhlasím s Leidou Shuringou, že pro možnost započetí procesu zplnomocňování komunity je třeba vytipovat lídry z komunity a ty motivovat, dodávat jim podporu a naději a tím změnit jejich postoj.<sup>93</sup> To se ukazuje i v rozhovorech se dvěma členy komunity. „*Tady mě to nakoplo*“ (v Cheiron T pozn. autora) říká člen komunity na otázku, co ho přimělo začít něco dělat. Nebo druhý příklad odpovědi na otázku, co se stalo, že jste najednou dostali chuť takhle začít fungovat, co bylo tím impulsem. „*Viš čím to vzniklo, dá se říct, hodně díky Vám. Vy jste nám dali takovou tu... tím, že jste nás vzali i do tý Dobrý vody* (návštěva organizace Český západ, která se komunitní práci s romskou menšinou úspěšně věnuje pozn. autora) *ukázali, že se opravdu dá něco udělat. Že opravdu, když člověk chce tak může dosáhnout dost velkých věcí. Ale jenom je to o tom, chtít. Dá si to za cíl a dokážeš to prostě.*“ Ze své praxe vím, že motivace a příklad vede k lepšímu pochopení sebe sama i svých možností. Souhlasím také s Twelvetreesem, že je obtížné a velmi důležité přivést lidi k zamyšlení nad svou situací a nad tím, že i oni sami mají potenciál něco změnit.<sup>94</sup> To se ukázalo i na příkladu tábořské romské komunity, kdy zásadním momentem pro aktivizaci jednoho ze členů komunity byla změna myšlení ve vnímání situace Romů v Táboře. Už to nebylo velmi časté házení viny na druhé, ale přijetí a připuštění jistého dílu viny za současnou situaci na svou (romskou) stranu. S tím souvisí i to, co uvádí L. Schuringa v souvislosti se dvěma cykly podle S. R. Coveye a změnou postoje – cyklem vlivu a cyklem zájmu. Pokud se člověk soustředí na to, co skutečně může ovlivnit (cyklus vlivu), cyklus vlivu poroste a zároveň se bude zlepšovat kvalita života a zvětšovat životní energie. Tato změna postoje se děje zevnitř.<sup>95</sup> To do jisté míry doplňuje již zmíněný princip „ze zdola nahoru“. Změna se v obou případech řeší ze samotného středu komunity a jejich zdrojů a samotné vnitřní změny v člověku a ne z vnějších zdrojů.

---

<sup>92</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 20.

<sup>93</sup> Srov. tamtéž, s. 108-109.

<sup>94</sup> TWELVETREES, A. *Community work*, s. 45 - 46.

<sup>95</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 20.

U dvou členů iniciační skupiny se objevuje určitá nejasnost v úloze komunitního pracovníka. I když dokáží reflektovat úlohu Cheironu, roli komunitního pracovníka nevnímají za součást činnosti centra nebo se jeho role zdá být přinejmenším ne úplně jasná. „*Já to nevnímám, že prostě... přece vy za to nejste placení, abyste tady s náma seděli hodiny hodiny nad projektama a já nevím prostě co! To je vaše dobrá vůle, že vy se toho účastníte. Prostě jste ochotný, třeba i s nákou akcí nebo něčím se spojit, dát něco dohromady, udělat něco.*“ Mohou mít pocit, že práce s nimi je něco odděleného od činnosti centra i když schůzky s iniciační skupinou probíhají v centru. To může mít příčinu především v tom, že jsme dostatečně nevysvětlili naši roli v procesu práce s iniciační skupinou a nevysvětlili dobře, co je komunitní práce a kdo je komunitní pracovník a jasnou souvislost s celou organizací. Na druhou stranu toto objasňování nemůže přijít hned na začátku práce s lidmi z komunity, kde se spíše tvoří lidský vztah a důvěra a znalosti a dovednosti komunitního pracovníka jsou v tomto případě upozaděny, protože by mohly působit kontraproduktivně. Ze své praxe vím, že je důležité nejprve Romy přesvědčit „svým srdcem a lidským přístupem“ než pouze racionálními informacemi a profesionálním odborným přístupem. Z toho důvodu úplně nesouhlasím s L. Schuringou v tom, že je nutné najít tzv. lídry z komunity, kteří se chtějí věnovat metodě komunitního rozvoje a pokud nemají zájem nebo nejsou ochotni pracovat podle těchto principů, je nutné se o ně přestat zajímat.<sup>96</sup> Vhodnější variantou se mi jeví názor Twelvetreese, který v souvislosti s odstoupením nezmiňuje znalost komunitní práce, ale spíše míru rizika a malou šanci na úspěch.<sup>97</sup> V tomto směru mi přijde důležité uvědomit si hledisko, o kterém píše P. Bajer - totiž, že každá romská komunita může být do určité míry jiná, i když v hlavních styčných bodech zůstává stejná.<sup>98</sup> Tato jinakost závisí na různých faktorech. Ve své praxi jsem měl např. možnost seznámit se s komunitní prací v malé obci Dobrá voda u Toužimi, kde funguje sdružení Český západ zabývající se zplnomocňováním romských občanů žijící ve vesnici. Zjistil jsem, že její podoba či úspěšnost do jisté míry závisí na velikosti komunity, na příležitostech v místě nejen těch pozitivních, ale i těch negativních (např. příležitosti v přístupu k zaměstnání, kulturní vyžití x herny, drogy, lichva atd.), na velikosti místa

---

<sup>96</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 55.

<sup>97</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*, s. 113 - 114.

<sup>98</sup> Srov. BAJER, P. *Romové chtějí z Maticní pryč*, s. 5.

(velké město, malé město, vesnice atd.), na problémech, které komunita řeší atd. V tom je možné spatřovat rozdílnost mezi jednotlivými romskými komunitami. I přes určitou rozdílnost v míře může být styčným bodem sociální vyloučení a zamezení přístupu k příležitostem, které se dotýká velkého počtu Romů.<sup>99</sup> Styčné body je možné hledat, jak uvádí Viktor Sekyt, také v romské mentalitě, která je odlišná od mentality středoevropských národů nebo také v odlišné socializaci jak uvádí Zdeněk Helus. V. Sekyt hovoří o původu těchto odlišností, který je třeba hledat především v těchto oblastech: mají jiný jazyk, jinou soustavu pojmů, vlastní kulturu, jiné hodnoty, odlišný vzhled, jinou historii, jiné zdroje obživy, odlišný způsob života, ale také negativní zkušenosti z historie (segregace, vyvražďování, ponižování, diskriminace a pronásledování).<sup>100</sup> Souhlasím i s pohledem Z. Heluse, který vidí největší vliv na socializaci jedince díky jeho sejetím ze sociokulturním prostředí, ve kterém vyrůstá a vytvářením modální osoby vyznačující se znaky charakteristické pro dané společenství, které zároveň mohou omezovat a vylučovat v sociálním fungování ve společnosti.<sup>101</sup>

Samozřejmě, že podoba a úspěšnost komunitní práce také závisí na samotné osobě komunitního pracovníka. Proto si myslím, že např. model rozvoje komunity, tak jak ho uvádí Leida Schuringa je odpovídající pro práci s romskou komunitou, ale zároveň není dobré pojímat její model úplně formalisticky<sup>102</sup> a spíše se pokusit jeho základ využít pro práci s konkrétní romskou komunitou v konkrétním místě.

Jak se ukazuje z naší praxe, je velmi důležité seznámit v určité fázi iniciační skupinu s metodou komunitní práce a spíše ji k této metodě přivádět tak, aby ji sama postupně přijala za svou pro své zplnomocnění a následné aktivizování dalších lidí z komunity.

---

### **Příklad z praxe Cheiron T, o.p.s.**

V určité fázi komunitní práce s místní komunitou jsme si uvědomili, že iniciační skupina má tendenci přeskakovat stupně, které jsou pro další činnost skupiny a podporu

---

<sup>99</sup> Analýza sociálně vyloučených romských lokalit. Srov. Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti.

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analzyza\\_romskych\\_lokalit.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analzyza_romskych_lokalit.pdf) [cit. 12. 13. 2011], s. 4

<sup>100</sup> Srov. SEKYT, V.: Odlišnosti mentality Romů a původ těchto odlišností. In ŠIŠKOVÁ, T., (ed.) *Výchova k toleranci a proti rasismu*, s. 123.

<sup>101</sup> HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Parah: Grada 2006, s. 75.

<sup>102</sup> Formalismus je možné definovat jako „ulpívání na formální stránce věci bez zřetele k vnitřnímu obsahu nebo dopadu“ Srov. *Slovník cizích slov*. Praha: Encyklopedický dům, 1998, s. 109.



komunity velmi důležité. Docházelo k tendenci se osamostatnit a být nezávislý dříve než bylo zdravé, ale tato nezávislost nekorespondovala s jejich naučenými dovednostmi a hrozilo, že budou mít tendenci být stále závislími na komunitním pracovníkovi i když už vlastně chtějí být soběstační. Dohodli jsme se se spolupracovníci, že nastal čas vysvětlit iniciační skupině na plánované schůzce principy komunitní práce i její jednotlivé fáze. Posléze po seznámení skupiny s komunitní prací jsme zároveň po jednotlivých členech iniciační skupiny požadovali, aby zkusili zakreslit na flipchart, v jaké fázi se skutečně nacházejí. Překvapením pro nás bylo, že 4 z 6 členů dokázali velmi přesně odhadnout, v které fázi skutečně jsou. To umožnilo skupině získat jasnější náhled na svou činnost a má šanci daleko lépe pochopit, jak je třeba dále postupovat a uvědomit si svou reálnou pozici v celém procesu.<sup>103</sup>

---

V otázce důvěry Romů ve vztahu k Cheironu jsou to především děti, díky nimž Romové Cheironu důvěřují. Skrze děti tak mohl postupně vzniknout určitý vztah důvěry s rodiči dětí respektive s dalšími členy romské komunity. Jedno romské přísloví „Nane čhave, nane bacht“ (Nejsou děti, není štěstí)<sup>104</sup> o tom poměrně jasně vypovídá. Romové stejně jako neromové své děti milují a v okamžiku, kdy jsme pořádali nějakou akci, kde měly jejich děti vystupovat, se vždy přišli podívat. Svým způsobem to byl určitý předvoj v naší komunitní práci s celou romskou komunitou.

---

### **Příklad z praxe Cheiron T, o.p.s.**

Nejdříve jsme v Cheironu pracovali s romskými dětmi a mladými lidmi. S romskými dětmi jsme se v centru sžívali, nastavovali si společné hranice, pravidla, připravovali programy a postupně začali pracovat na individuálních cílech i cílech skupiny. Prostřednictvím výsledků práce dětí na veřejnosti tedy i před komunitou, jsme se seznamovali a navazovali kontakt s rodiči. Rodiče nejprve navštěvovali pouze nepravidelné akce, kterých se pasivně účastnili (dětská diskotéka, den dětí). Pro práci s dětmi a mladými lidmi jsme cítili jako velmi důležité a čím dál důležitější pracovat

---

<sup>103</sup> Vnitřní dokumenty Cheiron T, o.p.s. – řády, směrnice, výroční zprávy a prezentační materiály.

<sup>104</sup> LÁZNIČKOVÁ, I. Tradiční rodinné vztahy, obřady a obyčeje. In KOLEKTIV AUTORŮ MUZEA ROMSKÉ KULTURY. *Romové – O Roma, Tradice a současnost – Angodes the akanák*. Brno: Moravské zemské muzeum/ Svan/ Muzeum romské kultury, 1999, s. 53.

také s rodinou, navázat kontakty atd. Prostřednictvím práce s dětmi a mládeží – práce na důvěře a vztahu, pochopení našich kompetencí, možností, kdo jsme, jaké místo v komunitě zaujímáme – komunitní pracovníci nepřímou formou formovali důvěru rodičů skrze práci s dětmi – rodiče byli v této počáteční fázi vesměs neaktivní, nezajímali se, někteří nedůvěřovali, nerozuměli nám (fáze cca 7 – 9 let). Postupně ale rodiče začali přicházet do centra i ve všední dny se svými dětmi, někdy i s potřebou, která se dětí netýkala (napsání žádosti o byt, jak mají rozumět nějakému dokumentu atd.). Spíše pozorovali naši práci s dětmi, od dětí získávali zpětnou vazbu a tím k nám získávali více důvěry – na základě této práce si někteří rodiče uvědomili, že je nutné začít něco dělat (nebyť pouze pasivní) – což bylo i naším cílem. Díky návštěvám na Cheironu se někteří rodiče blíže seznámili s pracovníky centra a v rámci neformálních rozhovorů došlo k pochopení smyslu komunitního centra a jeho snahy.<sup>105</sup>

---

Zároveň se ukazuje, že při jakékoliv nespravedlnosti vůči svým dětem se dokáží rodiče pěkně ozvat a často vyvíjejí velkou aktivitu k tomu, aby své dítě ochránili. Někteří dotazovaní vztahují důvěru k osobnosti pracovníků, k lidským vlastnostem, kterých si na nich váží. Na druhé straně velký vliv na projevenou důvěru má jednoznačně míra sympatie či antipatie k jednotlivým pracovníkům centra. „*Není to určitě v tom, že by byli oni špatný. To určitě ne. Já s nima nemám takovej ten vztah jako s váma.*“ Vztah je zde určován především lidskými hodnotami a kvalitami než kvalitou odbornou a profesionální.

Ve své práci jmenuji příklady dovedností a vlastností od Twelvetreese, Schuringy, Průši, Kinkora a Kosové. Kromě těchto vyjmenovaných vlastností sám ze své praxe vím, že je důležité také osobní zaujetí pro tuto práci a osobní příklad a opravdovost a samozřejmě úcta, respekt a pochopení ke komunitě, jejím členům a k situacím, ve kterých se ocitli. Souhlasím s L. Průšou, který hovoří o tom, že nejdůležitějším faktorem jsou lidské kvality pracovníka a pak teprve jeho dobrý metodický přístup.<sup>106</sup> M. Kinkor se zase naopak spíše zaměřuje na základní znaky komunitního pracovníka a jeho oborové schopnosti, což je důležité, ale ne úplné, neboť zde chybí více zohledněn

---

<sup>105</sup> Vnitřní dokumenty Cheiron T, o.p.s. – řády, směrnice, výroční zprávy a prezentační materiály.

<sup>106</sup> Srov. PRŮŠA, L., (ed.) *Obce, města, regiony a sociální služby: Sešity pro sociální politiku*, s. 172.

právě „lidský rozměr“ komunitního pracovníka.<sup>107</sup> Velmi výstižně se mi jeví to, jak o komunitním pracovníkovi a komunitní práci hovoří Alan Twelvetrees, kdy vnímá práci komunitního pracovníka jako vědu a umění zároveň a jmenuje příklady, které ukazují na souvztažnost komunitního pracovníka na jedné straně jako člověka a na druhé straně jako profesionála a které zároveň vypovídají o tom, jak je důležité nebýt jen formalistou, ale také schopným improvizátorem a „hledáčem“ ideálního řešení situace.<sup>108</sup> Často jsem se o tom mohl přesvědčit přímo v praxi při práci s komunitou.

Také K. Kopřiva se tímto poměrem lidských kvalit a metodického přístupu zabývá ve své knize *Lidský vztah jako součást profese* a ukazuje, že pro většinu lidí je důležitější jakási osobní lidskost projevená ve vztahu k druhým než samotná odbornost.<sup>109</sup> Jeho poznatky lze přenést na to, co je pro Romy důležité, aby druhému začali důvěřovat. Je překvapující, že se často jedná o hodnoty, které někteří Romové sami nejsou schopni dodržovat a přesto je ctí. Přesto dokážou ocenit někoho, kdo tyto hodnoty má a může být vlastně pro ně příkladem. Z jakého důvodu je mohou ctít může vycházet z toho, o čem hovoří L. Nykl – totiž, že každý člověk je v základu důvěryhodná, konstruktivní, tvořivá a sociální bytost zaměřená na růst a je schopna se vyvíjet.<sup>110</sup> Potvrzuje se mi i to, co říká Balvín o nutnosti otevřít srdce a nejenom používat správné metody.<sup>111</sup> Mezi hodnoty, které dotazovaní jmenují ve vztahu ke komunitním pracovníkům, resp. k celé organizaci, jsou např. spolehlivost, férovost, upřímnost, důstojnost, důvěrnost, diskrétnost, pochopení, žádné podvody a podrazy („*To je u mě frajeřina*“), respekt a absence předsudků. „*Víš, pro nás je hrozně důležitý, že nás berete, takoví jaký jsme, že jste nás přijali. My vidíme, jak se chováte k našim dětem. Oni o vás doma vždycky vyprávějí a mají vás rádi. Nedali jste jim pocítit, že jsou jiní, chováte se k nim stejně jako k jiným lidem.*“

Většina dotazovaných dokáže chápat co je cílem Cheironu. Většinou vidí cíl v práci s dětmi, dokážou reflektovat sociální cíl centra (vést je k něčemu, něco je naučit, někam je dotáhnout, aby se nepoflakovaly po ulicích, aby nefetovaly a nedělaly bordel atd.). Někteří vidí cíl obecněji, ale zároveň více v kontextu romské komunity („*Chtějí*

---

<sup>107</sup> Srov. KINKOR, M. Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 266.

<sup>108</sup> TWELVETREES, A. *Community work*, s. 46.

<sup>109</sup> Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 14.

<sup>110</sup> NYKL L., *Pozvání do Rogersovské psychologie*, s. 32.

<sup>111</sup> BALVÍN, J. *Filozofie výchovy a metody výuky romského žáka*, s. 86.

*abychom žili jako lidi ne jako zvířata“).* U iniciační skupiny se již objevují odpovědi, které cíl Cheironu vidí více do hloubky a více „komunitně“ (*„Udělat tady něco pro ty Romáky! Romáci sem hodně chodí. Jich se to týká. Aby to viděli trochu jinak než před tím.“*). Z odpovědí některých členů iniciační skupiny je patrné, že v rámci pravidelných schůzek s komunitními pracovníky se postupně přirozeně učí jak schopnostem a dovednostem tak vnímání a uvědomování. To je důležité pro jejich činnost i pro motivování dalších lidí z komunity. V praxi se mi jednoznačně potvrzuje tvrzení L. Schuringy - lídři se skutečně začínají vyprofilovávat a uvědomovat si více svou situaci, své kvality, tužby, chyby a také fakt, že mohou něco změnit a má smysl se o to pokusit.<sup>112</sup>

Komunita se mimo jiné také učí formulovat své cíle. Ze své praxe vím, že je důležité formulovat takové cíle, které půjdou reálně uskutečnit. Při našich schůzkách se nám někdy stává, že členové iniciační skupiny si zvolí více úkolů, než jsou schopni zvládnout. Pracovníkovi v tu chvíli připadá úloha najít takový způsob, aby jim dokázal efektivně vysvětlit, že to je nereálné, ale zase je moc neřídil ze shora a nedemotivoval je. V některých případech v praxi jsem se přesvědčil o tom, co říká Alan Twelvetrees, že je důležité vyčkávat a zasévat semě dokud komunita sama svobodně nepřijme to, co si myslí komunitní pracovník.<sup>113</sup> Potvrzuje to i to (rovněž to vyplývá z výzkumu a odpovědí iniciační skupiny), co říká Leida Schuringa o významu stanovování cílů a plánování – iniciační skupina se učí myslet systematicky v krocích a tak mohou její členové zjistit, že svého hlavního cíle dosáhnout jenom postupně menšími postupnými kroky.<sup>114</sup> Jeden z členů iniciační skupiny to dokázal poměrně dobře reflektovat ve vztahu k fázi, ve které se podle něj iniciační skupina nachází a k procesu komunitní práce vůbec. *„My jsme se teprve teď naučili chodit. Bych to tak nazval. Jako se začínáme učit chodit. A než začneme létat a než začneme běhat, tak si myslím, že to ještě potrvá a do té doby ta spolupráce je určitě na místě. Až už se naučíme jakoby létat, pak už si myslím, že cheiron jako takovej splnil nějakou svojí.....“* Souhlasím i s tím, co uvádí Jan Kosová<sup>115</sup> a Alan Twelvetress<sup>116</sup>, že krátkodobější aktivity (cíle) v kontextu

---

<sup>112</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 108-109.

<sup>113</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*. s. 7-8.

<sup>114</sup> SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 116.

<sup>115</sup> Srov. KOSOVÁ, J. *Řízení komunitního rozvoje*, s. 21.

<sup>116</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*, s. 45.

dlouhodobější strategie (cíle) komunity jsou vhodné na začátku z toho důvodu, že lidé zažijí brzký výsledek své snahy a vynaložené energie a času. Souhlasím s V. Franklem, který sice na snahu nahlíží z pohledu logoterapie<sup>117</sup>, ale tento pohled překvapivě docela úzce souvisí s komunitní prací. Říká, že člověk nemůže usilovat o štěstí, ale že štěstí je vlastně produktem jeho snah. Pak teprve zažívá štěstí.<sup>118</sup> To znamená, že pokud něco vykoná, zažívá štěstí. To o čem hovoří Frankl, se objevilo i u jedné respondentky při rozhovoru, která tuto rovinu velmi dobře reflektovala („*Já si myslím, že by v sobě měli radost, kdyby se na tom nějakým způsobem podíleli. (...) A když se ty lidi k tomu zapojí a už se to fakt dodělá, tak je to zahřeje. Řeknou si “my jsme to prostě dokázali, Fišlovka je hotová!” A budou mít z toho radost. Ale nemůžu si stoupnout před hotovou věc a radovat se z ní.*). Pro názornost zde uvádím příklady prvních realizovaných cílů iniciační skupiny: úklid okolo Fišlovky a vyklízení sklepů a zapojení co nejvíce lidí i dětí do úklidu, zvolení domovníka ve Fišlovce a dodržování úklidu.

Z výzkumu vyplývá, že pohled neaktivní skupiny komunity na iniciační skupinu je spíše pozitivní, i když zároveň není úplně jasný. To je do jisté míry způsobeno tím, s čím se setkáváme v praxi při práci s touto skupinou. *Iniciační skupina má tendenci jít druhým příkladem a je aktivní v různých ohledech (např. oprava vchodových dveří, pořádání fotbalového turnaje pro děti nebo pořádání kulturních akcí atd., ale ukazovalo se, že nemá takovou podporu, jakou by potřebovala. Uvědomili jsme si, že problém spočívá v tom, že iniciační skupina sice něco dělá pro komunitu, ale její činnost často nereaguje na potřeby lidí z komunity a tak se její činnost může míjet účinkem a může být pro druhé nesrozumitelná.* Sama iniciační skupina hovoří o tom, že je důležité ostatní přesvědčit třeba svým příkladem. Většina mnou uváděných autorů se shoduje v tom, že iniciační skupina musí při své činnosti vycházet především ze života komunity a ve své činnosti reagovat na jejich potřeby. Na základě zjištění potřeb komunity pak začíná pracovat a předávat výsledky své práce ostatním. Tím se mění i pohled ostatních členů komunity. Zároveň se v souvislosti s tím, co píše L. Schuringa ukazuje, že některé činnosti iniciační skupiny jsou spíše vhodné až ve druhé fázi rozšiřování organizace (např. kulturní akce, oprava hřiště atd.), kde se předpokládá, že do procesu aktivizace už

---

<sup>117</sup> Logoterapie je psychologický směr, který rozvinul ve druhé polovině 20. století V. E. Frankl. Logoterapie se stručně řečeno zabývá smyslem v lidském životě. Za základní lidský pud považuje směřování ke smyslu. Srov. MATOUŠEK, O.: *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s.103.

<sup>118</sup> FRANKL, V. *Vůle ke smyslu*. Brno: Cesta, 2006, s. 13.

jsou zapojeni i další lidé z komunity.<sup>119</sup> Na druhou stranu si nemyslím, že by tyto činnosti nějak komplikovaly proces zplnomocňování před touto 2. fází, ve které se iniciační skupina, se kterou pracuji, ještě nenachází. Za důležité vnímám spíše, jakou roli by v současné fázi fungování iniciační skupiny potažmo celé komunity měly tyto činnosti hrát – a to roli spíše vedlejší. Na prvním místě by však měly stát potřeby a problémy lidí a na ty se především zaměřovat.

Proto, aby komunitní práce mohla opravdu fungovat, je nutné začít v první řadě s analýzou a zjišťováním potřeb od místních lidí v komunitě. Na tom se shodují všichni autoři píšící o komunitní práci, neboť to je jeden ze základních prvotních kroků komunitní práce. V kontextu komunitní práce a romské menšiny spatřuji (a souhlasím s L. Schuringou) velmi důležitou úlohu uvědomění rozdílných potřeb u jednotlivých členů nebo rodin v komunitě. Jak píše Schuringa ne všichni sdílí stejné potřeby a pro někoho může být složité zabývat se vyššími potřebami, pokud sotva uspokojuje ty základní.<sup>120</sup> John W. Gardner vnímá jakou důležitou věc pro zlepšení účasti členů komunity na veřejném dění právě schopnost komunity dávat svým příslušníkům pocit, že je okolí přijímá a bere ohled na jejich potřeby.<sup>121</sup>

Je zajímavé, že většina dotazovaných odpovídá shodně na otázku, co by se dalo udělat pro zlepšení situace na Fišlovce, že by pomohly pravidelné schůze a zároveň hovoří o tom, že by se všichni měli dát dohromady a spojit se. To cítí jak neaktivní skupina, tak iniciační skupina. Tato touha může pramenit i z toho, že mezi Romy (především členy rodin) existuje již od nepaměti veliká vzájemnost a pospolitost. Souhlasím se V. Sekytem, že pro Romy je rodinná solidarita a vzájemná podpora velmi důležitá.<sup>122</sup> To samé se mi potvrzuje z praxe, kdy jeden ze členů romské komunity hovořil o tom, jak je tato pospolitost důležitá v rámci rodiny. Dát se dohromady, spojit se v komunitním smyslu, je však otázka do jisté míry v nutnosti překonat tuto rodinnou pospolitost a začít budovat pospolitost a solidaritu více mezi celou komunitou bez ohledu na rodinnou příslušnost.

---

<sup>119</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 71.

<sup>120</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 71.

<sup>121</sup> GARDNER, W. J. *Budování komunity*, Praha: Nadace VIA, 1999, s. 22.

<sup>122</sup> SEKYT, V. Romské tradice a jejich konfrontace se současností (Romství jako znevýhodňující faktor). In JAKOUBEK, M., HIRT, T. (eds.) *Romové: Kulturologické etudy*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2004, s. 197.

Souhlasím s L. Schuringou, že tyto schůzky jsou nezbytné pro zapojování co nejvíce lidí z komunity a jsou klíčové pro samotné započetí procesu aktivizace v komunitě, kdy slouží nejenom pro zjištění potřeb a vyslechnutí názorů, ale jsou také důležité pro vzrůstající uvědomění a samoorganizaci komunity.<sup>123</sup> Z rozhovorů s iniciační skupinou však tato zmínka o samoorganizaci byla zmíněna jenom jednou a celkový obraz vnímání iniciační skupiny je spíš blíže k tomu vystupovat jako subjekt na koho se ostatní mohou obracet s prosbou či radou. Tzn., že zde zatím chybí jasnější rozměr aktivizovat a vést druhé k samoorganizaci a předávání kompetencí ostatním. Souhlasím s tím, co uvádí Twelvetrees, že se iniciační skupina musí naučit předávat výsledky své práce ostatním.<sup>124</sup> Za důležité však vnímám nejenom předávání výsledků své práce ostatním, ale právě také předávat kompetence a zkušenosti ostatním členům komunity.

Jednou z dalších věcí, která se v rozhovorech objevila, byla otázka nedůvěry v komunitě vůči snahám iniciační skupiny. To, jak se ukazovalo, vycházelo především ze zkušenosti z minulých let, kdy se objevovali romské iniciativy, které však místním nic dobrého nepřinesly. Naopak většina hovoří o tom, že chtěly získat především pro sebe a své rodiny a o druhé jim nešlo. To zmiňuje ve své knize i L. Schuringa, když hovoří o tom, že je nutné pohlídat, aby iniciační skupina byla vytvořena z různých rodin a tím se zabránilo možné klanovosti.<sup>125</sup> To se mi potvrzuje i v praxi, kdy se tato klanovost objevuje jak mezi dospělými, tak i mezi dětmi.

---

### **Příklad z praxe Cheiron T, o.p.s.**

Z počátku pracovníky Cheironu nenapadlo, že k odlišnostem dochází i uvnitř jedné komunity. Jelikož pracujeme se všemi dětmi stejně, nenapadlo nás řešit, kdo je z jaké rodiny. Nicméně nám to připomněl jeden romský otec, který nám řekl, že si nepřeje, aby jeho kluci chodili do Cheironu a zkoušeli v hudebně, když na taneční soutěži jako doprovodná kapela mohli hrát kluci jenom z jiné rodiny. Byli jsme rádi, že se dětem povedlo připravit vystoupení a neřešili jsme, zda patří do té nebo jiné rodiny. Také nám vyčetl, že jsme u té druhé rodiny byli na kafi a u nich ne, na což se komunitní

---

<sup>123</sup> SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 55.

<sup>124</sup> Srov. TWELVETREES, A. *Community work*, s. 45.

<sup>125</sup> Srov. SCHURINGA, L. *Komunitní práce a inkluze Romů*, s. 56.

pracovníci podařilo dobře reagovat tím, že mu řekla: „Ale Vy jste nás přece nepozvali.“  
Což ho dost překvapilo.<sup>126</sup>

---

<sup>126</sup> Vnitřní dokumenty Cheiron T, o.p.s. – řády, směrnice, výroční zprávy a prezentační materiály.



## ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažil přiblížit metodu komunitní práce a její specifika při práci s romskou menšinou a zhodnotit význam této metody na konkrétním příkladu v Táboře. Zároveň jsem si kladl za cíl zjistit, jak vnímá sama komunita činnost Cheiron T o.p.s., ve vztahu k sobě a v jakých úrovních ji dokáže reflektovat. Dalšími dílčími cíli jsem chtěl zjistit, jak se liší vnímání činnosti Cheiron T o.p.s. u zástupců romské komunity, kteří tvoří iniciační skupinu a u ostatních (neaktivních) zástupců romské komunity v Táboře a co sama komunita vnímá, že by se dalo udělat pro změnu situace.

V teoretické části jsem se především zabýval představením toho, co je v rámci komunitní práce s romskou menšinou důležité vědět a pochopit pro samotný proces „zplnomocňování“ romské menšiny. Je nutno říct, že dostupnost literatury na toto téma v České republice není příliš velká. Pokud nějaká existuje, jedná se především o popis komunitního přístupu jako takového. I z této literatury se dá však velmi dobře vycházet, neboť obecný princip komunitní práce je v základě stejný pro jakoukoliv komunitní práci. Využíval jsem většinou publikací a příspěvků od Zuzany Havrdové, Pavla Hartla, Alana Twelvetreese a Ladislava Průši. V případě vztahu komunitní práce a tématu Romů je situace podobná. Pokud existují nějaké zmínky o souvztažnosti komunitní práce a romské menšiny, většinou se jedná o obecný popis výhod tohoto přístupu pro tuto konkrétní skupinu obyvatel. V tomto ohledu je výjimkou kniha Leidy Schuringy, která se přímo dotýká komunitní práce s Romy respektive komunitního rozvoje a jeho popisu. Všichni tito jmenovaní autoři a samozřejmě další, ze kterých jsem ve své bakalářské práci vycházel, mi umožnili získat jasnější náhled na smysl komunitní práce, především však na samotný proces komunitní práce a jeho jednotlivé fáze. I když již několik let pracuji jako komunitní pracovník, bylo pro mě obohacující se tímto tématem ve své bakalářské práci zabývat a ještě lépe ho uchopit a zároveň porovnat mé zkušenosti z praxe s poznatky, které jsou uvedené v odborné literatuře.

Výzkumná část pak pro mě znamenala dát tato teoretická východiska komunitní práce do vztahu s praktickou komunitní prací s romskou menšinou v Táboře a vlastním výzkumným šetřením.

Z výzkumu je patrné, že činnost Cheiron T o.p.s. většina dotazovaných vnímá především skrze své děti a mládež, které do centra docházejí. Ukázalo se, že děti jsou

hlavním prostředníkem důvěry mezi zástupcem komunity a pracovníkem. Důležitá je i osobnost samotného komunitního pracovníka. Většina dotazovaných se shodla v tom, že v začátku budování vztahu důvěry potřebovala cítit především „srdce“ a respekt a až poté jeho odbornost.

Zjistil jsem, že je rozdíl v tom, jak nás vidí iniciační skupina a neaktivní zástupci komunity. Iniciační skupina více chápe strukturu činnosti naší organizace v hlubších úrovních a význam práce s komunitou. Chce s námi spolupracovat na předávání dalších kompetencí proto, aby dosáhli změny v místní romské komunitě. Neaktivní zástupci komunity ještě nevidí jasně rozměr naší práce a zároveň úplně nedůvěřují snažení iniciační skupiny z důvodu zklamání z působení podobných romských iniciativ v předchozích letech. Také ji však nevnímají jednoznačně negativně. Obě skupiny se shodují v tom, že je třeba něco udělat, něco změnit a k tomu se potřebují spojit (táhnout za jeden provaz) a vzájemně komunikovat, především na společných schůzích.

Výzkum mi zároveň umožnil uvědomit si naše možné chyby, popřípadě ujasnit si další kroky v následujících fázích komunitní práce v Táboře. Pro přehlednost uvádím v bodech, na co bychom se měli zaměřit nejdříve:

- realizovat pravidelné schůzky s iniciační skupinou a předávat jejím členům další kompetence nutné pro postupné osamostatňování se
- vyjasnit si, jestli iniciační skupina svou činnost chápe pouze pro lokalitu Fišlovka nebo pro celou romskou komunitu v Táboře
- vytvářet most mezi iniciační skupinou a neaktivními členy komunity
- zprostředkovat společné setkání romské komunity (iniciační skupiny i neaktivních zástupců) a motivovat je ke společnému setkávání prostřednictvím veřejných schůzí
- vysvětlit iniciační skupině, že je tu sice od toho, aby šla příkladem, pomáhala ostatním z komunity, ale zároveň, aby zapojovala a aktivizovala další lidi z komunity a zjišťovala potřeby všech
- podporovat iniciační skupinu k realizaci těch cílů, na kterých se většina členů komunity shodla a které vychází z potřeb komunity, ne pouze členů iniciační skupiny

- motivovat komunitu ke vzájemné komunikaci, ale zároveň k otevřené komunikaci s námi pracovníky
- soustředit se na budování důvěry s neaktivními členy komunity (důvěra, kterou k nám mají díky dětem, nestačí; to je pouze lepší předpoklad ke snazší cestě k nim samotným)
- vysvětlit ještě jednou celé komunitě strukturu činnosti Cheironu a úlohu pracovníků
- realizovat schůzku také s dětmi, které jsou součástí komunity a zjišťovat jejich potřeby

Následná práce s komunitou bude pokračovat v dalších letech s cílem dovést romskou komunitu do stavu nezávislosti, soběstačnosti, zformovanosti a mobility.

## POUŽITÁ LITERATURA

BALVÍN, J. *Filozofie výchovy a metody výuky romského žáka*. Praha: Radix, 2008. ISBN 978-80-86031-83-5.

FRANKL, V. *Lékařská péče o duši*. Brno: Cesta, 2006. ISBN 80-7295-085-1.

FRANKL, V. *Vůle ke smyslu*. Brno: Cesta, 2006. ISBN 80-7295-084-3.

GARDNER, W. J. *Budování komunity*, Praha: Nadace VIA, 1999.

HARTL, P. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: Slon, 1997. ISBN 80-85850-45-1.

HAVRDOVÁ, Z.: Historie komunitní práce. *Éthum – bulletin pro sociální prevence a sociální pedagogiku*, 1997, č. 17, s. 7-12.

HAVRDOVÁ, Z. Některé myšlenky z praxe sociální práce. *KOPRA: Buletin pro podporu a rozvoj komunitní práce v České republice*. 1995, č. 3, s. 7.

HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1168-3

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-181-6.

LÁZNIČKOVÁ, I. Tradiční rodinné vztahy, obřady a obyčeje. In KOLEKTIV AUTORŮ MUZEA ROMSKÉ KULTURY. *Romové – O Roma, Tradice a současnost – Angodes the akanák*. Brno: Moravské zemské muzeum/ Svan/ Muzeum romské kultury, 1999. s. 53-57.

MATOUŠEK, O.: *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

KINKOR, M.: Komunitní práce. In MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008, s. 253 – 270.

NAVRÁTIL, Pavel. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. 1. vyd. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2000.

NYKL L., *Pozvání do Rogersovské psychologie*. Brno: Barrister&Principal, 2004. ISBN 80-86598-69-1.

PRŮŠA, L., ed. *Obce, města, regiony a sociální služby: Sešity pro sociální politiku*. Praha: Socioklub, 1997. ISBN 80-902260-1-9.

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

SEKYT, V. Romské tradice a jejich konfrontace se současností (Romství jako znevýhodňující faktor). In JAKOUBEK, M., HIRT, T. (eds.) *Romové: Kulturologické etudy*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2004, s. 188 – 217.

SEKYT, V.: Odlišnosti mentality Romů a původ těchto odlišností. In ŠIŠKOVÁ, T., (ed.) *Výchova k toleranci a proti rasismu*, s. 123 – 128.

ŠIŠKOVÁ, T., ed. *Výchova k toleranci a proti rasismu: sborník*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-182-2.

TWELVETREES, Alan. *Community work*. 4th edition. New York: Palgrave MacMillan, 2008. ISBN-13: 978-1-4039-4999-8.

Vnitřní dokumenty Cheiron T, o.p.s. – řády, směrnice, výroční zprávy a prezentační materiály. Tábor: Cheiron T, o.p.s., 2007 – 2012. Dostupné v archivu organizace.

### **Online zdroje:**

*Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti*. [online]. Praha: Gabal Ananlysis and Colsulting, 2006 [cit. 12. 13. 2011]. Dostupné na WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analyza\\_romskych\\_lokalit.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3043/Analyza_romskych_lokalit.pdf)>.

KOSOVÁ, J. Řízení komunitního rozvoje. [online]. 2007 [cit. 01. 03. 2012]. Dostupné na WWW: <[http://www.ceskyzapad.cz/files/dokumenty/Rizeni\\_komunitniho\\_rozvoje\\_Kosova\\_2007\\_zaverecna\\_prace.pdf](http://www.ceskyzapad.cz/files/dokumenty/Rizeni_komunitniho_rozvoje_Kosova_2007_zaverecna_prace.pdf)>.

BAJER, P. Romové chtějí z matiční pryč. *Sociální práce* [online]. 2002, č.2. [cit. 01. 05. 2012]. Dostupné na WWW: <<http://socialniprace.cz/soubory/2002-2-090221131926.pdf>>. ISSN: 1213-624.

## **SEZNAM ZKRATEK**

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

o.s. – občanské sdružení

o.p.s. – obecně prospěšná společnost

např. - například

popř. - popřípadě

resp. - respektive

str. - strana

tzv. – tak zvaný

vyd. – vydání

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha I. Vybrané odpovědi členů romské komunity

## PŘÍLOHY

### Příloha I. Vybrané odpovědi členů romské komunity

#### Činnost a přínos Cheironu

- Jak já ho vnímám, že jo... At se to týče dětí nebo mládeže, tak vlastně cheiron dá se říct, ty děti i ty školáky tady připravujou. Hlavně mládež. Naučí je žít mezi ... Takhle bych to řekl. Nebudou řešit jestli je to gádžo nebo cikán. Protože jsou zvyklý tady, jo... Tady se vlastně naučí to, co doma bysme je nenaučili, protože furt by říkali: jo to je gadžo, na ně si dáme bacha. Ale já si myslím podle mýho... chodil jsem do cheironu často... už to tak ani nevnímaj tady , že pracovníci jsou vlastně češi, že jo.
- V tejdnu máte otevřeno. Ty menší děti se seberou ty větší je přinesou. Tím ty rodiče mají docela navíc času. Doma mají na hodně věcí času než když děti jsou doma, protože... že jo většinou romáci nemají 2 3 děti.. mají jich víc a pro tu ženskou je to taky takovej odpočinek. Tady se jim vlastně věnujete vy a oni přijou domu v pet šest hodin, se najedí a jdou spát.
- A ten význam pro nás... Hodně věcí se naučili. Ať se to týče hudby, zpěvu... tohle si nepamatuju. Když to vezmu 90. Léta, to neexistovalo. Tady se naučili hodně.
- A význam to jako má. Říkám, Ať je to učení. ..Čímkoliv a nehledě na to třeba... vždyť několikrát i problémy v rodinách ... třeba i pavla... třeba kvůli těm nájům, jako dost nám pomohla třeba s věcmi jak to má bejt, jak to vyřešit nebo tohleto. Tohleto vidím vlastně to východisko z toho ven abysme se vůbec jako my ta naše romská komunita, aby se přizpůsobila tady k tomu životu. Protože když vezmeme zpátky, třeba co vnímám tady, že ta fišlovka předtím před pár rokama byla jiná než je teď. Já počítám, že spousta lidí to vnímá trošku jinak.
- Je užitečněj, ať je to vlastně... My jsme měli sezení spolu s naším sdružení a vy. Tady jste nám vysvětlili vlastně tyhle věci, jo. V tomhleto je užitečněj až dost bych řekl. Protože to nakopnutí přišlo od Vás, víš. Teda u mě. Já to beru podle sebe teďkom.
- My můžeme děkovat hodně cheironu . Hlavně Pavle. Ta nám jako pomohla v dost věcech. Říkám „Ty si tohleto znal? Nebo tohle si znal? Neznal si“. Říkám já taky ne. Takže hodně věcí nám pomohla vona.
- Podpora od vás
- Tak určitě pro Romáky samozřejmě je to užitečná věc hlavně pro ty mladý, to je bez debat.
- A tím pádem význam pro nás pro rodiče z toho vlastně vyplývá. Pokud já budu vědět, že teda... já nevim. Tam se budou třeba snažit mýho kluka třeba napravit nebo připravit na nějakou lepší cestu. Jo jako i do toho života. Tak jako určitě pro mě jako pro rodiče to význam má.
- Určitě jo. Vlastně když to vemeš, tak my jsme ... My jsme se teprve teď naučili chodit. Bych to tak nazval. Jako se začínáme učit chodit. A než začneme lítat a než začneme běhat, tak si myslim, že to ještě potrvá a do tý doby určitě si myslim ta



spolupráce je určitě na místě. Až už se naučíme jakoby lítat, pak už si myslím, že cheiron jako takovej splnil nějakou svojí...jo. jestli ti to stačí takhle.

- Že tam děti můžou chodit, mají tam svoje jak velký tak malinký děti, hudebna tam je, že to je takový přirozený k nám, že už jsme si na to zvykli. Že i ty děti tam choděj.
- Jako pomoc třeba dětem na to doučování. Třeba my když potřebujem pomoc, tak jdem za váma a vy nám s tím taky pomůžete samozřejmě.
- Nechoděj po venku nedelaj žádný lumpárny, že jsou v tom středisku jo a jsou tam. Jo že prostě nechodej venku, nevykrádaj, nelítaj někde támhle, jak se děje všechno všude, víš co.
- Řeknu títo tak. Tady v životě nic takovýho nebylo, rozumíš pro tydlety děti nebo pro tyhle kluky, co tam hrajou. To je dobře, že to tam je.
- Hlavně pro ty děti, aby tam děti chodili a něco se naučili, víš.
- Co děláte... děláte s dětma hlavně. Aby si děti měli kam jít. Protiže když nebudou kam jít tak co? Budou se flákat po městě, dělat bordel všude možně, fetovat a todleto. Tam aspoň mají jít kam. Zabavit. Tam mají všechno. Přijdou ze školy a jdou tam. To je lepší pro nás. Aspoň víme, kde jsou. Žádný starosti, nic. To je výhoda. Než aby se flákali po městě a dělali bordel. Je to dobrá věc todleto. Je to dobré i pro nás i pro všechny.
- Je to určeno i pro dospělé. Si vem tyhlencty co hrajou. Kam jdou? Šup tam. Starý lidi choděj i my jsme tam chodíme. Je to dobrá věc, tohlencto.
- No třeba teď nám třeba pomohli, ten cheiron, jak jsme dostali to vystěhování. Takže nám taky pomohli, že se začali platit ty nájmý. Že tady jsme prostě. Jinak by jsme byli na ulici. A úklidem všechno. Všechno co se týče úklidu Fišlovky, taky je to... v pohodě. Nebo se to zlepšilo, není takovej bordel, jak to bylo.
- Naučili se tam hrát na hudební nástroje a choděj tam rádi.
- Kdyby jste byli špatný, tak by tam nechodili si myslím.
- Hodně věcí dělá – hlavně pro ty děti – že teďka udělali školku nahoře, doučujou je, myslím si, že toho mají dost nahoře, že to zvládají s těma romskýmá dětma. Dole taky, ty kapely. Pak mají výlety ty větší, pochody, že jo.
- Pomáhá taky, teď jako třeba pomoh tomu Dežovi hodně. Já si myslím, že jo. Když se třeba něco děje – kapely, zábavy když jsou, tak půjčujete tyhlety věci jako jo – že pomáhá.
- Za prvý děláte dobrou věc, hlavně pro tyhlety romský děti, že se netoulají nikde a chodí sem a vlastně co děláte je to, že vlastně těm dětem pomáháte, vlastně nejenom těm dětem, ale i vlastně dospělým, kteří vlastně někdy něčemu nerozumí, tak že jim poradíte... a vlastně se mi líbí to, že vlastně chápete i teď po nějaký době, vlastně co to děláte, tak chápete vlastně i tu romskou kulturu, vlastně ty Romy... už si myslím, že skoro patříte i k nám, dlouhou dobu už komunikujete vlastně s těma Romama, celkově víte jaký mají problémy, tak to se mi na vás líbí, komunkujete s nima a vlastně naučili jste je i dost věcí, což je asi fakt, že pomáháte učením, a jak jsem říkala, pomáháte dospělým porozumět něčemu, čemu oni vlastně nerozumí.
- Pomoc realizovat... Tak hlavně že nás popostrčili, řekli nám, tam musíš udělat todleto a todleto...je jasný, že my jsme taky nevěděli všechno, jak se to má udělat, jak vznikne sdružení, určitě jste nám pomohli to nějak vybudovat to sdružení, kdyby vy jste nebyli, tak určitě si myslím, že to ani není to sdružení.
- Jak to vnímá? Já jako cheiron vnímám jako dobrou věc. To je jasný. To jako zaprvé. Vim, že jsem chodí děti. Že vlastně vykonáváte něco fakt dobrýho. Že prostě... že vlastně. Že pro naše děti jste určitě jakoby druhá rodina prostě.

- Určitě je, to je skrze děti. To je jako stoprocentní. Třeba se tady doučujou, že jo.
- Ale třeba nejenom pro děti, když má třeba dospělej člověk problém a je to ve vašich silách a šlo by to třeba zařídit, tak věřím tomu že, pomůžete třeba i těm dospělým v určitých věcech.
- Když se budeme bavit o našem sdružení, tak to беру tak, že Pavly není povinnost strávit s námi... jako jsme tady byli minule do půl desátý... zbytečný hodiny. To není její povinnost . Ona by nám klidně mohla říct „hele prostě ne, já na to nemám čas, já s váma nemůžu bejt... nebo já nevím co“.
- ... přece vy za to nejste placený, abyste tady s náma seděli hodiny hodiny nad projektama a já nevím prostě co? To je vaše dobrá vůle, že vy se toho účastníte. Prostě jste ochotný, třeba i s nějakou akcí nebo něčím se spojit, dát něco dohromady , udělat něco. Nejenom cikáni, ale tak se do toho můžou zapojit i jiní lidi. Nemusí to být jenom cikáni.
- Víš čím to vzniklo , dá se říct, hodně díky Vám. Vy jste nám dali takovou tu... tím, že vlastně my jsem s tátou chodíme, tak to je vlastně to, že jsme si prostě řekli, že tady něco takovýho založíme, něco podobnému jako jsou oni... i když my nebudeme nikdy jako jste vy.
- Protože Tím, že jste nás vzali i do tý dobrý vody, ukázali, že se opravdu dá něco udělat. Že opravdu, když člověk chce tak může dosáhnout dost velkých věcí. Ale jenom je to o tom, chtít. Dá si to za cíl a dokážeš to prostě.

### **Co je cílem Cheironu?**

- Že chcete pomoci vlastně někomu.. nejenom Romům, pomáháte i jiným lidem, kteří vlastně potřebují tu vaši pomoc, jestli to dobře chápu
- a že chcete nebo chtěli jste porozumět jiný kultuře, chtěli jste pomoci slabším lidem?
- Aby cheiron fungoval tak jak má, aby ho nezavírali, naučit děti něčemu prostě je nějak motivovat něčím.
- Děláte proto, aby tam chodili mladý lidi, aby se tam něco naučili.
- Chtěj abysme žili jako lidi ne jako zvířata. Chtěj nám pomoci.
- Třeba chcete změnit děti – aby vedly...aby nefetovaly, nedrogovaly a takoví.
- Cílem máte určitě, aby se ty romský děti zařadili do týhle společnosti. To je jedna věc. Cílem je, že je chcete něčemu naučit. Vést je k něčemu. Nevím jak bych to nazval. Takhe to vnímám já. Že to co děláte, asi to děláte rádi, protože kdybyste to nedělali s dobrým pocitem, tak byste to asi nedělali, že jo.
- Vaším cílem je... něco udělat tady s tou komunitou. Cíl je takovej... jak to vysvětlit....
- Tím cílem je něco udělat pro ty lidi, at' se to týče akcí, jiných věcí, jo, mluvit s nima. Vim, že jste chodili po fišlovce kolikrát po těch rodičích. Tam jste se bavili různě o některých věcech. Takže tohle to já vidím, že.. spíš jim pomoc nějak těm lidem anebo je přivést úplně... aby pochopili, že řekněme... fišlovka, aby se zlepšilo bydlení, aby si ty lidi platili nájem, aby to pochopili, že to je pro ně dobro, samozřejmě. Pro ně to chce člověk. Ne pro sebe , ale pro ně.
- Přivést určitě člověka na tu lepší cestu. Jestliže má třeba nějaký problém...
- Ale vaším cílem je ale i zabránit tomu rasismu v určitých věcech. Že vlastně tím, že tohleto funguje a vy třeba uspořádáte akci třeba dejme tomu, že třeba my jdeme hrát... je to vlastně pro většinu, není to pro menšinu, tak tím vlastně, že ta většina s tou

menšinou se dávaj dohromady, tak ta většina zjistí i to , že ta menšina není tak špatná, že se dá s nima třeba komunikovat nebo vycházet s nima.

- A taky si myslím, že váš cíl třeba i ty děti někam dotáhnout. Že vlastně jim vlastně ukazujete takovou tu né špatnou tu cestu, ale tu dobrou....

## Důvěra

- Že prostě jste fajn lidi. První dojem, že jste mě nezklamali. Že prostě jsem si myslela, když někde se něco odehrálo, tak že to bude jen tak něco, ale bylo to prostě tak, jak by to mělo bejt.
- s váma to bylo jiný, vy jste komunikovali hned, naší hudbu máte rádi, nevadí vám, že jsme černý, jsou to takové smíšené pocity
- Hele víc co je to? že ty děti vidí, že nejste špatný lidi. Dětem dáváte lásku. Nejste proti nim, že jsou cikáni. Ty děti viděj že jste dobrý lidi, tak proto choděj ty děti tam. Kdyby děti viděli, že jste nějaký špatný, tak by tam nechodili.
- Jo, hele to děcko to pozná člověka, kdo je špatnej.
- Děti prostě přišli, řekli, že tam je to prostě dobrý, mají možnost se všechno naučit... no tak tam prostě začali chodit.
- Tak, že někdo mluví tak, jak má a splní to.
- Na začátku, já už tenkrát jsem předsudky neměl k lidem..bílým. Já jsem s nima kamarádil, když jsem byl svobodnej. To ne. Ale třeba jak si mluvil o cheironu, tak jsem říkal „no bůh ví jaký to tam je“. Myslel jsem si svoje. No a tím postupem časem, jak jsem tady začal chodit... jsem tady dokonce pak s kapelou začal chodit, začal s nima hrát a jako říkám tohle mě přesvědčilo ta doba mezi váma. Poznal jsem vás i s jiný stránky. Neberu to jenom pracovně, já jsem vás poznal i z jiný stránky. A tohleto mě právě přesvědčilo, že to je....Už jenom to jak to tady vedete. To je hrozně důležitý. A druhá věc i to chování k nám. Nejenom k dětem. Nemluvim jenom o dětech ale i o dospělých. Důvěra je tam to, že co jste řekli беру... nebudu jmenovat ty lidi... já jenom říkám to celkově. Takže vlastně na co jsme se dohodli nebo si řekli, tak to vždycky platilo. A to je jako dost u lidí cenný. Jako u mě určitě. Protože mám rád férovost.
- A jsou věci, co jsem kolikrát řekl tobě nebo pavle by sem jinýmu neřekl. A to je ta důvěra podle mýho. Věřim vám, vím že můžu to říct a nedoví se to nikdo. Zůstane to mezi náma.
- Tak jsem poznal ty lidi, samozřejmě. Poznal jsem tebe a ty ostatní. Vzbudili jste u mě určitej respekt nebo jak to nazvat. Prostě důvěřuju. Ta důvěra je to spíš jako. Důvěra a přesvědčení, že je to takhle dobře.
- Samozřejmě to není hned, člověk se musí poznat nejdřív. Prostě zblížit. Tak třeba my se už známe 2, 3 roky? Víc? Jo, takže za tu dobu se člověk poznává, poznávají jeden druhýho. A z toho potom vyplývá ta důvěra.
- Koho tady fakt беру jseš ty, pavlu a anetu a tak trošku učitele. Jinak ten ostatek co tady pracuje mi nejsou blízky. Víš prostě jako..Jako nemám k nim takovej prostě... třeba jako mám z tebou s anetou nebo s pavlou, jo. Prostě buď je to třeba tím, že se třeba tolik nebavíme, prostě.. k vám mám jako třeba jinej vztah. Je to asi tím, že my jsme takňák víc pohromadě... jsme se bavili už o spoustě věcí a rozebírali jsme určitý problémy společně. A já vim, že kdybys tu nebyl ty nebo pavla, tak já bych prostě za někym jinym nešla s tím probléme, jo.

## **Jak vnímá komunita iniciační skupinu**

- Někdo to bere a někdo to sdružení nebere.
- No tak oni jsou v začátku. Dá se to tak říct, že jo? Já nevím, co by mohli dělat. Mě aspoň teď nic nenapadá.
- Tak určitě. Tady byl kolikrát bordel. Pomohlo to, že to vzal někdo pevně do ruky tady a prostě se ukázalo, že se to dá, když lidi prostě chtějí. Ale musej potom všichni šlapat. Prostě by tady bylo čisto všude, aby se tady nedělal bordel.
- Nevím, nemám zdání. Nevím nechodím mezi nima.
- Některý jo, někteří né, rozumíš. Jsou lidi, kteří to uznávají, některý se smějou... Jsou lidi, kteří myslěj, že to pomůže a jsou lidi, kteří dělaj schválně... ničej. Takže jako nevím.
- Mě se na tom sdružení nelíbí, že když se jde něco vyjednávat, tak jsou jenom dvě osoby. Když už jsou v tom sdružení nějakých 5-6 lidí, tak by si měli říct: „Hele jdem tam něco vyřizovat tohle, budeš při tom“. To se mi prostě na tom nelíbí.
- To jevono! Je tady sdružení, ale Proč jenom Fišlovka se řeší a ne celej Tábor! Mají problémy i na sojčáku, mají problémy i na Kopečku lidi, mají problémy na Zavadilce lidi. Proč jenom fišlovka! Tak když už se do toho pustíme a udělám sdružení, tak to snad platí pro všechny! A ne jenom Fišlovka, Fišlovka! Mají problémy i druhý lidi.
- Tady to sdružení to je o ničom. To je akorát, že nám polepšili, že jsme tady zůstali, že jsme nedostali vystěhování. To říkám na rovinu, že nám akorát pomohli, že tady bydlet můžem. Ale nic jako jiný.... Náký změny prostě nevidím nic jinýho!
- Jako já nevím, nelíbí se mi to to sdružení. Neviděla jsem žádnou změnu. Tady se začali platit ty nájmy, to je změna... žádná jiná. Nevím, já tam mezi nima nejsem, nemůžu priti nim nic říct. Já tam mezi nima nechodim, já nevím co se tam děje, co se tam řeší, ale podle mě změna jako žádná.
- Já to zatím nijak nevnímám. Ale jako nevím...nevím prostě...zatím nevím. Teprve rozjždějí se. Nevím. No snad jim to vyjde,no. Věřim jim snad no, že ...

## **Co je potřeba udělat pro změnu**

- Tak určitě nějaký veřejný schůze, kam by přišli všichni lidi, ty Romové, aby měli mezi sebou komunikovat., to je ale hodně velké problém. Ale já si myslím, kdybychom udělali pár těchle sezení, kdyby se to opakovalo, tak víc lidí by to zaujalo, že jsme tady pro ně. Ale pokavaď nebude ta komunikace s téma Romama, tak to nepůjde.
- Ty schůze jsou pro to, abychom prostě lidi vyslechli, co by tu chtěli mít...pak realizovat prostě jejich názory a když se nám podaří něco zrealizovat, tak nám třeba uvěří a bude to třeba lepší
- Já už jsem říkal dřív, ještě tady nebylo nic, abychom vymalovali tady chodby, aby dal každý nějakou pětku. Jsme tady hodně lidí. Kdyby každý dal stovku, tak... z toho bysme udělali barák, že... ty chodby všecky, dveře...
- Aby se řešili druhý lidi. Nemáme problémy jenom my z Fišlovky. Tam jsou třeba lidi, co nemaj na zaplacení nájmu, nevědí jak si poradit, jak to mají řešit.
- Se musíme my dát dohromady všichni. Celej barák. Chápeš, sednout si a promluvit si. Ale to chce tu schůzy. Ale to chce víc těch schůzí. A to je vono!
- Když těch půl lidí vypadne vocaď. /smích/ Jinak se to nezmění. Tady jsou prostě ty strany, tady to je tak, no. Ta závist prostě je a bude.

- Podle mýho ta důvěra musí ty lidi vidět, že pro ně chceme něco dělat. Že to není jenom pro nás. Plácnu v loni mi říkali... neříkali to přímo mě, ale jiným. Že jsem hrozně důležitý a dělám ze sebe chytrýho. Dneska už lidi chodějí chtějí pomoc, že jo. Předtím říkali, že pomoc od nás nepotřebujou. Ale je vidět, že ta snaha tam je i do nás. A já je chci o tom přesvědčit, že to chci dělat pro ně a ne pro sebe. Nedělám to proto... já z toho nemám žádnéj....
- Aby viděli, že něco děláme.
- Třeba probírat věci, co je tíží, co je trápí nebo něco takovýho. Třeba jsou věci z kterejma se dá ještě něco dělat. Jsou věci z kterejma já nic neudělám. Ale jsou věci z kterejma se dá udělat. Abychom taky vědělo něco o nich, co je vlastně tíží...tu rodinu.
- Já chci je přesvědčit tady v tom... hlavně že ty lidi začnou fakt platit nájmy pravidelně.
- Musíš konat skutky, musíš s nima rozmlouvat atd. atd. a hlavně tam musí být nějaký skutky a činy aby viděli a řekli si? „ Jo hele ono na tom něco bude!“
- A věřím tomu, když dítě dokáže mít radost z toho, že zvedlo papír a vyhodilo papír do popelnice, že když ty lidi k tomu přidaj tu ruku a fakt to tam prostě dodělaj a budou dělat to, co maj tak z toho budou mít taky radost.
- Ale musej to opravdu chtít, protože k takový věci je nemůžeš dotlačit a nemůžeš je k tomu nutit „ Běž, udělej to!“ Ty to musíš udělat!“ Protože ty nemusíš ve skutečnosti nic. Je to prostě jenom o tom, že to chceš dělat. To je prostě jako vy, že jo. Když to chceš, tak toho docílíš.
- Já osobně těma schůzema.
- Tak jako samozřejmě že jo, vzít si ty podklady, co se už vlastně udělalo, protože o tom všem jsou zápisy. Tak jim to prostě všechno ukázat, aby se s tím seznámili. Že vlastně za ten já nevim rok 2011 proběhlo tohle, tohle. Tohle se uskutečnilo, tohle se udělalo.

## **ABSTRAKT**

BÍLÝ, T. Komunitní práce a její specifika při práci s romskou menšinou. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. David Urban, Ph.D.

### **Klíčová slova:**

komunitní práce, Romové, menšina, komunitní pracovník, rozvoj komunity, fáze komunitní práce, Cheiron T

Bakalářská práce se zabývá komunitní prací a jejími specifiky při práci s romskou menšinou.

Teoretická část představuje specifika komunitní práce s romskou menšinou, její základní hodnoty, základní princip „ze zdola nahoru“, na kterém komunitní práce staví, fáze komunitního rozvoje, důležité vlastnosti komunitního pracovníka při práci s romskou menšinou, ale především je zde popisován celý proces aktivizace této skupiny obyvatelstva tak, jak je popsán v dostupné literatuře. Komunitní práce je zde prezentována na příkladu obecně prospěšné společnosti Cheiron T v Táboře.

Praktická část představuje konkrétní komunitní práci Cheiron T o.p.s. v Táboře s místní romskou menšinou a vlastní výzkum. Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak romská komunita v Táboře vnímá činnost obecně prospěšné společnosti Cheiron T ve vztahu k sobě a v jakých úrovních ji dokáže reflektovat. Dalšími dílčími cíli je zjistit, jak se liší vnímání činnosti Cheiron T o.p.s. u zástupců romské komunity, kteří tvoří iniciační skupinu a u ostatních (neaktivních) zástupců romské komunity v Táboře a co sama komunita vnímá, že by se dalo udělat pro změnu své nepříznivé životní situace. Praktická část je zakončena prezentací a interpretací výpovědí zástupců romské komunity, se kterými jsem na toto téma vedl rozhovor.

Na závěr práce prezentuji diskuzi, kde porovnávám tyto výpovědi s názory získanými z odborné literatury a mých praktických zkušeností.

## **ABSTRACT**

Community work and the specifics of working with Romany minority

**Key words:** community work, Romanies, minority, community worker, development of community, stages of community work, Cheiron T

Bachelor's thesis deals with community work and its specifics of work with Romany minority.

The theoretical part introduces specifics of community work with Romany minority, its basic values and "from the bottom up" principle, which is the main principle of community work. There are also covered stages of community development and important qualities of community worker for work with Romany minority. In the theoretical part there is particularly described the whole process of activation of this group of people as it is written in available literature. I used an example of Public Service Company Cheiron T in Tábor to demonstrate community work in practice.

The practical part introduces specific community work of Cheiron T with local Romany minority in Tábor and the research. The main aim of my research is to find out how the Romany community in Tábor perceives activities of Cheiron T in relation to itself and how the Romany community reflects it at different levels. Other fractional aims are to find out what are the differences in perceiving activity of Cheiron T between representatives of Romany community who belong to initiation group and other inactive representatives of Romany community in Tábor and also what the community itself thinks they could do to change their unfavourable life situation. The practical part ends with presentation and interpretation of interviews of representatives of Romany community who I have held a conversation with.

At the end of the thesis there is a discussion where I compare these interviews with my practical experience and the ideas I have found in literature.