

Model komunitnej práce v komunitných centrách



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Model komunitnej práce v komunitných centrách

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Model komunitnej práce v komunitných centrách

Odborná gescia aktivity projektu: PhDr. Soňa Holíková

Rozsah: 200 strán

Rok vydania: 2020

Typ publikácie: elektronická

ISBN: 978-80-89837-59-5

Publikácia prešla grafickou úpravou

MODEL KOMUNITNEJ PRÁCE V KOMUNITNÝCH CENTRÁCH NÁRODNÉHO PROJEKTU BUDOVANIE ODBORNÝCH KAPACÍT NA KOMUNITNEJ ÚROVNI

Z vplyvovej evaluácie národného projektu Podpora vybraných sociálnych služieb krízovej intervencie na komunitnej úrovni, ako i na základe dlho pretrvávajúcej rezervy vo výkone komunitnej práce v podmienkach komunitných centier na Slovensku, vyplynula potreba podpory ďalšieho budovania odborných kapacít poskytovateľov sociálnej služby v kontexte komunitných zdrojov, čo sa pretavilo do cieľa a aktivity aktuálne implementovaného národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni (NP BOKKÚ) vo forme pilotného budovania odborných kapacít pre výkon komunitnej práce v komunitných centrách.

V optike tohto národného projektu je komunitná práca chápaná ako nástroj na podporu osôb žijúcich v sociálne vylúčených lokalitách prostredníctvom prístupov rozvíjajúcich komunity, ktoré sú považované za účinné stratégie smerujúce k podpore svojpomoci a inklúzii na lokálnej úrovni. Dôležitosť podpory komunitnej práce v komunitných centrách je definovaná dvomi piliermi, pričom prvý prispieva k zmierneniu sociálneho napätia, resp. k sociálnej inklúzii a druhý sa snaží o riešenie sociálnych problémov priamo v miestach, kde vznikajú a s ľuďmi, ktorých sa týkajú. Komunitné prístupy dovoľujú viac sa zamerať na potreby členov komunity, disponujú stratégiami založenými na participatívnych prístupoch k nastoľovaniu zmien, sú postavené na hľadaní a mobilizácii vnútorných zdrojov v komunitách a na ich využití pri strategickom plánovaní.

V rámci kreovania myšlienky, kto bude nositeľom realizácie tohto nástroja, ako dôležitého aspektu pri napĺňaní obsahových špecifik komunitnej práce v personálnych podmienkach komunitného centra, bolo rozhodnuté o vytvorení novej pracovnej pozície – komunitný pracovník. Stalo sa tak aj z dôvodu aktuálne platnej legislatívy sociálnych služieb, kedy súčasné nastavenie výkonu pracovných pozícií v komunitných centrách sa orientovalo a orientuje, najmä na individuálnu prácu alebo prácu v skupine, kedy medzi najčastejšie odborné a ďalšie činnosti komunitných centier patria najmä aktivity individualizovaného sociálneho poradenstva (napr. v oblasti dlhov a riešenia finančnej situácie, podpory zamestnania jednotlivcov, či bývania jednotlivcov a rodín), aktivity edukačného charakteru určené pre deti a mládež (doučovanie, preventívne programy, voľnočasové aktivity). Komunitná práca sa od týchto činností líši z hľadiska metód, cieľovej skupiny a do istej miery aj základnej filozofie prístupu k spolupráci s cieľovými skupinami.

Komunitnú prácu nechápeme iba ako prácu v prostredí vylúčených komunit, pretože takto zacielená v sebe nesie riziko upevňovania segregácie svojou „exkluzivitou“ len pre ich obyvateľov, naopak celý jej proces by mal napomáhať v rozvoji spolupráce medzi rôznymi skupinami obyvateľov a spoluúčasti marginalizovaných obyvateľov na veciach verejných aj mimo ich komunity. To si vyžaduje akceptáciu potrieb a postojov rôznych skupín obyvateľstva žijúcich v priestore pôsobnosti komunitného centra – len tak je možné dosahovať sociálnu inklúziu vylúčených.

Vzhľadom k tomu, že komunitná práca nemá v slovenskej praxi hlbokú históriu, bolo nevyhnutné pripraviť pre komunitné centrá „model“ komunitnej práce (model KP) prispôsobený ich možnosťam a potrebám, skladajúci sa z návrhu aktivít pre realizáciu komunitnej práce, metodík ku

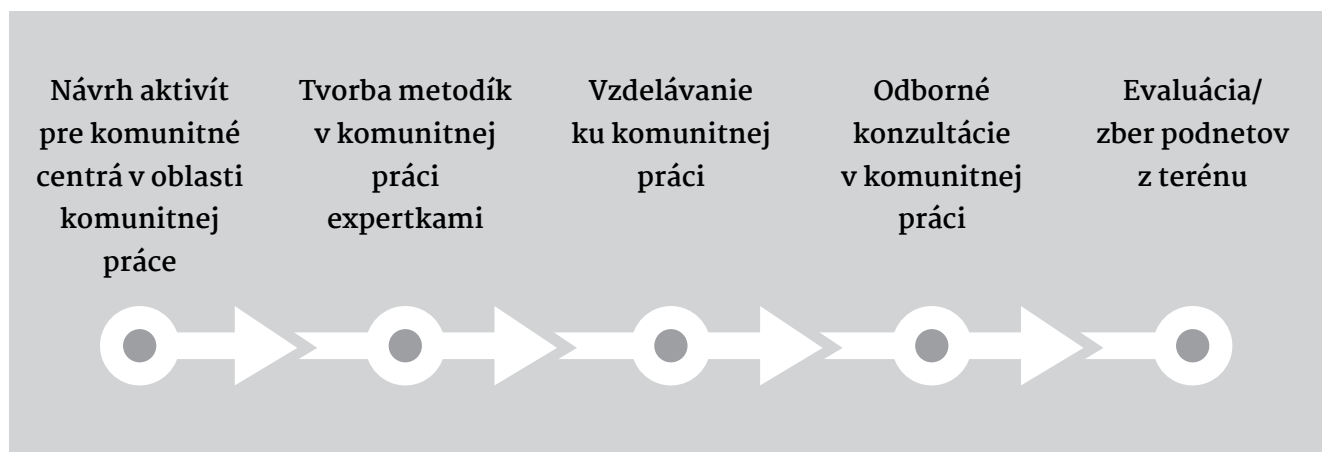
komunitnej práci, ktoré dopĺňa vzdelávanie. No a tiež podporné nástroje, o ktoré sa budú zamestnanci komunitných centier môcť oprieť a ktoré smerujú k budovaniu odborných kapacít na realizáciu komunitnej práce v komunitných centrách tohto národného projektu.

Model komunitnej práce pre komunitné centrá vychádza z uznávaných prístupov komunitnej práce (komunitný rozvoj, komunitné plánovanie, komunitná rehabilitácia) a bol vypracovaný členkami skupiny expertiek zriadenej v rámci národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni, ktorý je realizovaný Implementačnou agentúrou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Počas procesu tvorby sa výstupy konzultovali s metodickým tímom regionálnych koordinátorov a koordinátoriek, ako aj odborných konzultantov a konzultantky.

Výsledkom procesu,

do ktorého nečakane zasiahla pandémia a možnosti stretávania sa a diskutovania boli obmedzené na online formu, sú 4 návrhy výstupov z aktivít pre komunitné centrá (mapovanie potrieb komunity, plán

komunitného centra, dobrovoľnícky program, rada komunitného centra), ktoré budú prakticky realizované v komunitných centrách zo strany komunitného pracovníka. Nebolo ambíciou obsiahnuť celé spektrum metód komunitnej práce, aj preto bude dôležité získať spätnú väzbu, skúsenosti a evaluáciu navrhnutého modelu komunitnej práce, priamo z komunitných centier.



Model komunitnej práce spolu s podpornými nástrojmi komunitnej práce
(zdroj: vlastné spracovanie)

Metodiky, ako súčasť novovytvoreného modelu komunitnej práce pre komunitné centrá, vznikli primárne ako pomocný nástroj pre novovytvorenú pracovnú pozíciu v komunitných centrách – komunitného pracovníka, ale s predpokladom, že budú využívané celým tímom. Zahrňajú rôznorodé témy, ich tematické zameranie sa opiera jednak o výsledky mapovania vzdelávacích potrieb zamestnancov komunitných centier a zároveň o vybrané modely komunitnej práce (komunitný rozvoj, komunitná rehabilitácia, komunitné plánovanie). Majú byť pomôckou pri realizácii vybraných metód alebo typov intervencií a tiež aktivít navrhovaných skupinou expertiek v rámci modelu komunitnej práce v komunitných centrách.

Pri tvorbe metodík sa brala do úvahy diverzita komunít tak, aby boli využiteľné v rôznych podmienkach komunitných centier.

Zoznam metodík je nasledovný:

- Rusnáková, Úvod do komunitnej práce
- Rusnáková, Komunitný projekt
- Rusnáková, Plán komunitného centra
- Kumanová, Dejiny Rómov
- Kumanová, Kultúra Rómov
- Grejtáková, Komunitné plánovanie
- Grejtáková, Prevencia vyhorenia
- Grejtáková, Vybrané metódy komunitnej práce: Vyhľadávanie lídrov, Komunitná mediácia, Motivácia
- Andrášiková, Komunitný rozvoj
- Andrášiková, Participácia
- Andrášiková, Skupinová práca
- Andrášiková, Vybrané metódy komunitnej práce: Door knocking, Facilitácia a moderovanie, Komunitné stretnutia
- Andreasová, Manažment dobrovoľníctva
- Andrášiková, Grejtáková, Kumanová: Dobrá prax Komunitné centrum vo Sveržove, Príbeh Starej jedálne (Komunita zo sídliska), O projekte na podporu komunitných aktivít

Okrem metodík prináša projekt zamestnancom komunitných centier, v rámci modelu KP, s cieľom podpory komunitnej práce v komunitných centrách, i vzdelávanie. Štruktúra vzdelávania bola zostavená v rámci skupiny expertiek na základe Analýzy vzdelávacích potrieb zamestnancov komunitných centier v oblasti komunitnej práce a poskytnutej spätnej väzby od odborných zamestnancov národného projektu. Ponúka ucelený vzdelávací program komunitnej práce, ktorý je určený novým pracovným pozíciám – komunitným pracovníkom. V rámci budovania odborných kapacít v komunitnej práci sme pre komunitných pracovníkov a ich odbornú prípravu vyseletovali tieto vzdelávacie témy:

- Úvod do komunitnej práce
- Mapovanie a analýza potrieb a formulácia cieľov
- Komunitné plánovanie, plán komunitného centra
- Vybrané metódy komunitnej práce: sieťovanie, aktivizácia a vyhľadávanie lokálnych lídrov
- Vybrané metódy komunitnej práce: moderovanie, facilitácia, metódy organizovania
- Vybrané metódy komunitnej práce: riešenie konfliktov, vyjednávanie, komunitná mediácia
- Motivácia v komunitnej práci
- Moc a pomoc v pomáhajúcich profesiách
- Participácia v komunitnej práci

1 Mapovanie bolo zrealizované v rámci úloh skupiny expertiek ako podklad pre tvorbu vzdelávacích programov a zamerania metodík.

- Komunitný rozvoj
- Manažment dobrovoľníctva v komunitnom centre
- Práca so skupinou

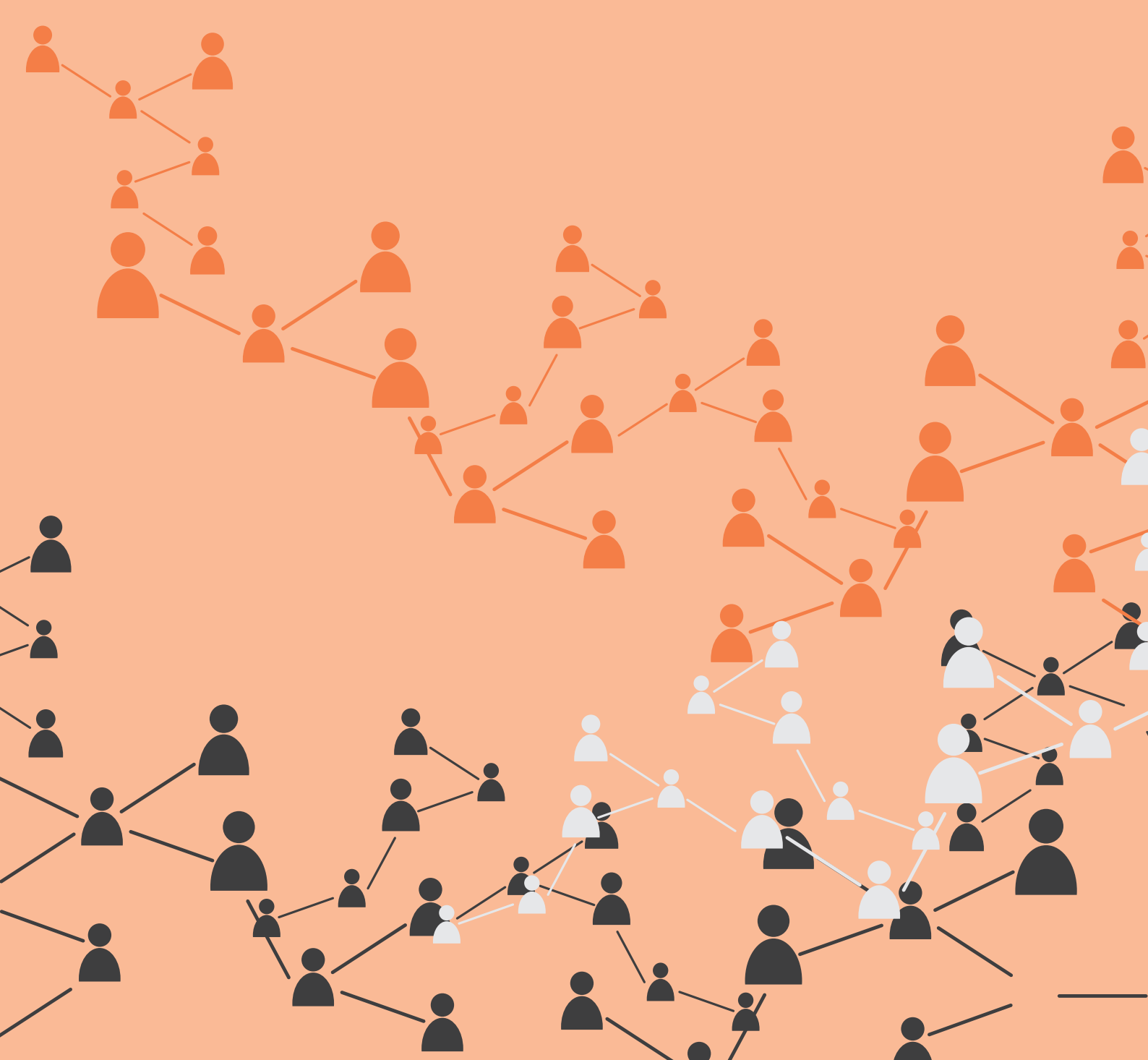
Na menšie doplnenie uvádzame, že okrem vyššie uvedeného vzdelávania projekt, samozrejme, myslí aj na ďalšie typy vzdelávania určené všetkým zamestnancom komunitných a nízkoprahových centier, resp. nízkoprahových sociálnych služieb pre deti a rodinu pre zvyšovanie kvality v poskytovaní sociálnych služieb.

Celý tento model KP dopĺňa podporný nástroj - metodická pomoc zo strany odborných konzultantov pre komunitnú prácu, ktorí budú poskytovať individuálnou a skupinovú formou odborné konzultácie komunitným pracovníkom počas nastavovania a realizácie komunitnej práce, pri vyhodnocovaní úspešnosti komunitných aktivít a napĺňania dosiahnutých výsledkov komunitnej práce.

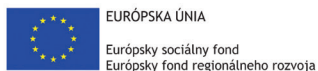
A aká bude úspešnosť tejto aktivity?

Na to nám odpovie evaluácia.

Soňa Holíková



Vybrané kapitoly o dejinách Rómov



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Vybrané kapitoly o dejinách Rómov

Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Vybrané kapitoly o dejinách Rómov

Autorka: Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

Recenzentka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

ÚVOD

V uplynulých takmer 20-tich rokoch sme vo vzťahu k vylúčeným a marginalizovaným komunitám dokázali posunúť výkon sociálnej práce bližšie, priamo do komunit, čím sa vytvoril priestor pre efektívnejšie postupy. Program terénnej sociálnej práce, ale aj programy podpory činnosti komunitných centier a tiež podpory zdravotnej asistencie sa snažia sprevádzať jednotlivcov a pomáhať im napredovať k zmene a zlepšeniu života. Ukazuje sa, že komunity majú svoju vlastnú dynamiku a jej poznanie môže zlepšiť postavenie komunit. Vzhľadom k tomu, že vo väčšine marginalizovaných komunit ide o rómske komunity, kde sa etnicita prelína s generačnou chudobou zdá sa, že poznanie histórie a kultúry Rómov môže napomôcť v hľadaní efektívnych riešení zlepšenia situácie. Zároveň, vzhľadom k tomu, že ľudia žijúci v marginalizovaných rómskych komunitách často nepoznajú svoju vlastnú históriu, nasledujúce riadky môžu pomôcť pracovníkom v pomáhajúcich profesiách šíriť aj povedomie o základných historických súvislostiach ovplyvňujúcich život Rómov na Slovensku.

DEJINY RÓMOV

Život na okraji spoločnosti

Prvé zmienky o Rómoch na Slovensku pochádzajú už z 15. storočia, kedy si skupiny inak vyzerajúci ľudia všimli doboví kronikári. O postoji feudálov sa dozvedáme aj z ochrannej listiny (glejtu) cisára Žigmunda Luxemburského vystavenej 17. apríla 1423 na Spišskom hrade. Tá vyzýva mestá, mešťanov a predstaviteľov cisárskych dŕžav, aby skupinu Rómov vedenú „vojvodom“ Ladislavom neobmedzovali, všestranne podporovali a ochraňovali. (Horváthová, 1964)

Zo 16. storočia pochádzajú záznamy o usídľovaní rómskych rodín, spravidla tých ovládajúcich spracovanie železa, na okrajoch miest a obcí. Dozvedáme sa tiež o cielenom usídľovaní na feudálnych panstvách, či už išlo o posilnenie ochrany územia alebo využívanie znalostí práce s kovem. Feudáli tiež využívali znalosti hry na hudobné nástroje, čo tiež bývalo dôvodom usadenia nejakej skupiny na panstve.

Napriek viac ako 400 rokom súvislého usídlenia Rómov na Slovensku stále pre majoritnú populáciu predstavujú neželaných susedov. Zvykneme hovoriť, že dejiny Rómov sú dejinami marginalizácie, neustáleho vytlačania na okraj spoločnosti a rôznych prejavov odmietania. V dejinách nie je núdza o prístupy, kedy sa prenasledovanie Rómov nezastavilo ani pred ich fyzickou likvidáciou.

Priaznivejšie podmienky pre život Rómov boli v strednej a východnej Európe. V 16. a 17. storočí sa hranice Osmanskej ríše posunuli až k južným územiám dnešného Slovenska, čo zároveň znamenalo pracovné príležitosti pre rómskych kováčov, ktorí zhotovovali rôzne kované predmety a tiež zbrane, ale boli schopní vyrábať aj poľnohospodárske náradie, čo znamenalo, že sa stali akceptovaní aj pre domáce obyvateľstvo. Rómovia vykonávali aj rôzne služby na šľachtických dvoroch a uplatňovali sa ako hudobníci. Niekedy ich využívali aj ako vojakov (Mann, 2000).

Osvietenské reformy

K novým prístupom k rómskemu obyvateľstvu prišlo v 18. storočí v období osvietenstva. Mária Terézia a Jozef II. sa pokúsili o asimiláciu Rómov na území Uhorska. Aj keď sa mnohé ich predstavy nedali uskutočniť, obsahovali viaceré moderné myšlienky: napr. dôraz na školskú dochádzku či výchovu detí. Podľa týchto nariadení Rómov nevyháňali, tak ako tomu bolo v krajinách západnej Európy. Nariadenia oboch panovníkov sa stali vzorom pre riešenie prístupu k rómskemu obyvateľstvu aj v ďalších európskych krajinách.

Podľa nariadení Márie Terézie a Jozefa II. z rokov 1761 a 1773 sa z nich mali stať roľníci: mala im byť pridelená pôda, mali prijať kresťanské meno, nemali byť viac nazývaní Cigánmi, ale „novosedliakmi“ (Neubauer, Új-Magyar). Jozef II. kladol vo svojich nariadeniach (z roku 1782) dôraz na školskú dochádzku, vyučenie sa remeslu, povinnú návštevu kostola a na zlepšenie hygienických podmienok (Horváthová, 1964).

Jedným z opatrení osvietenských panovníkov boli i súpisy obyvateľstva. Dozvedáme sa z nich, že v druhej polovici 18. storočia Rómovia žili na celom území dnešného Slovenska. Prevládal u nich usadlý spôsob života, živili sa najmä kováčstvom, muzikantstvom a príležitostnou poľnohospodárskou prácou. V súpisoch niektorých žúp sa spomínajú aj rómske priezviská a mnohé z nich sú v tých istých oblastiach rozšírené dodnes – po vyše dvesto rokoch sa často zmenil len spôsob ich zapisovania (Mann, 2000).

Rómovia v Uhorsku v 19. storočí a na začiatku 20. storočia

Po smrti Jozefa II. ustali aj snahy o ovplyvňovanie života Rómov. Opätovná regulácia života Rómov sa prejavila až koncom 19. storočia. Vypracovaniu návrhu opatrení predchádzal súpis, podľa ktorého žilo v roku 1893 v Uhorsku takmer 245 000 Rómov, čo predstavovalo 1,8 % všetkých obyvateľov. Najväčšiu skupinu, až 90 %, tvorili Rómovia žijúci usadlým spôsobom života. Ak by sme brali do úvahy dnešné hranice Slovenska, tak v roku 1893 v jednotlivých župách žilo niečo viac ako 35 000 Rómov, a iba necelých 2 000 patrilo do skupiny kočovných. Väčšina Rómov žijúcich na Slovensku a Morave žila usadlým spôsobom života (Kumanová, 2006).

Rómovia v Československu

Československá republika, ktorá vznikla v roku 1918 na troskách monarchie, sa okrem Čechov a Slovákov stala domovom aj príslušníkov viacerých národností. Hranice deklaratívne určila Trianonská mierová zmluva podpísaná v roku 1920. Za predpokladu domovskej príslušnosti na území Československa sa občanmi stali aj príslušníci iných národností: Nemci, Maďari, Rusíni či Židia a Rómovia.

Napriek tomu po vzniku republiky prevládala snaha zaviesť opatrenia proti kočujúcim osobám. Boli vydávané rôzne dobové obežníky, nariadenia a smernice. V roku 1927 bol prijatý zákon 117/1927 Zb. *O potulných Cigánoch*, určujúci povinnosti hlásiť sa v domovských obciach, dostaviť sa na vyzvanie a zavádzajúci „cigánske legitimácie“. Zákon upravoval podmienky kočovania, obmedzoval pohyb osôb, určoval veľkosť kočujúcej skupiny a vymedzoval miesta na táborenie. Neskoršie výklady zákona sprísňovali podmienky existencie kočujúcich skupín, zaoberali sa súpisom a evidenciou Rómov, zavádzali „kočovnicke listy“ a umožňovali odnímanie detí. Na zákon nadväzovali výnosy príslušných ministerstiev, avšak chýbajúca definícia niektorých pojmov a otvorený prístup k výkladu zákona umožňovali zasahovať aj proti Rómom žijúcim usadlým spôsobom.

Už v predmníchovskom období na základe aplikácie zákona dochádzalo k perzekúciám Rómov, k ich diskriminácii a osobitnému zaobchádzaniu. Napríklad na základe jeho aplikácie vzniklo v roku 1928 v Prahe *Ústredie pre evidenciu potulných Cigánov*, ktoré patrilo do pôsobnosti ministerstva vnútra. Jednotlivé ustanovenia zákona boli v rozpore s vtedy platnou ústavou zaručujúcou rovnoprávnosť občanov republiky.

V roku 1927 prebehol súpis Rómov, ktorý zachytil 64 938 osôb na území celého Československa, z toho 1 877 bolo kočujúcich. Odborníci sa však zhodujú, že súpis bol podhodnotený, resp. nezachytával Rómov, ktorí sa postupne začlenili do spoločnosti. Napríklad na Morave sa v medzivojnovom období v mnohých komunitách rómske rodiny plne integrovali a v priebehu jednej generácie sa spôsobom života prispôbili ostatnému obyvateľstvu. Dokonca v medzivojnovom období sa v týchto rodinách zvýšila vzdelanostná úroveň a viacerí Rómovia získali aj univerzitné vzdelanie (Horváthová, 1964).

Snaha o zvýšenie vzdelanostnej úrovne Rómov sa prejavila aj zriadením prvej rómskej školy v Užhorode, na výstavbu ktorej prispel vtedajší prezident Tomáš G. Masaryk sumou 10 000 českých korún a tamojší Rómovia vyrobili svojpomocne 19 000 tehál na jej výstavbu. Škola fungovala v rokoch 1926 – 1938 (Jurová, 2010).

Obdobná škola vznikla aj v Košiciach, žiaci pod vedením K. Pačenovského účinkovali v školskom orchestri a peniaze získané z koncertov použili na nákup učebníc. Koncom 30. rokov bolo na východnom Slovensku viacero tried pre rómske deti, napríklad v Medzilaborciach, Humennom a inde (Jurová, 2010).

V Košiciach tiež vznikli rôzne kultúrne, hudobné a športové spolky, ktoré podnecovali záujem o rómsku kultúru a hudbu a umožňovali Rómom sa organizovať. Od roku 1927 sa začalo aj rozhlasové vysielanie z Košíc, kde vďaka zberateľovi piesní Jozefovi Kolarčíkovi – Fintickom pravidelne účinkovali aj rómski hudobníci (Kumanová, 2007).

Spolužitie však nebolo bezproblémové, o čom svedčí aj pogrom v Pobeďime. Obyvatelia obce 1. októbra 1928 zlynčovali tamojších Rómov, pričom zavraždených bolo šesť osôb, vrátane detí. V následnom súdnom procese vinníci neboli potrestaní, čo tiež ukázalo, aké postavenie mali Rómovia v spoločnosti.

Nálady v spoločnosti teda boli rôzne a rozpad Československa v roku 1938 potom umožnil otvorenú agresiu voči Rómom a ich likvidáciu počas holokaustu.

V nacistickej Tretej ríši¹

V Nemecku na základe tzv. norimberských rasových zákonov, prijatých v roku 1935, došlo k legitímizácii rasového prenasledovania a genocídy. Ich napĺňanie viedlo okrem iného aj k hromadnému vyvražďovaniu Rómov. Odhaduje sa, že počas druhej svetovej vojny zahynulo asi 300 000 európskych Rómov.

Pamätný deň rómskeho holokaustu (2. august)²

V tento deň si pripomíname likvidáciu tzv. Cigánskeho tábora Auschwitz-Birkenau (Osvienčim-Brezinka), kde v rokoch 1940-1944 bol komplex koncentračných táborov.

V noci z 2. na 3. augusta 1944 bol tzv. Cigánsky tábor zlikvidovaný a to tak, že práceschopní muži a ženy boli deportovaní do iných táborov a 2 897 väzňov bolo v priebehu noci zavraždených.

Vojnový slovenský štát, ktorý vznikol v roku 1939 po rozpade Československa, v mnohom napodobňoval diskriminačné rasové zákony nacistického Nemecka. Rómovia spolu so Židmi boli na základe *Branného zákona* č. 20/1940 Sb. zbavení možnosti stať sa vojakmi so zbraňou. Vojenskú službu potom vykonávali v pracovnom prápore a boli nasadzovaní na zemné a pomocné stavebné práce.

V apríli 1941 vydalo ministerstvo vnútra vyhlášku „o úprave niektorých pomerov Cigánov“, napr. olašským Rómom bolo zakázané kočovanie a usadlí Rómovia boli povinní odstrániť svoje obydlia od štátnych ciest. Rómovia nesmeli cestovať verejnými dopravnými prostriedkami, mali obmedzený vstup na verejné miesta, do miest a obcí smeli vstupovať len vo vymedzené dni a hodiny. Pri plnení diskriminačných opatrení proti Rómom boli mimoriadne aktívni príslušníci polovojskej organizácie – Hlinkovej gardy. Platná legislatíva umožňovala gardistom uplatňovať voči Rómom rôzne formy priamej fyzickej agresie.

Ďalším perzekučným opatrením bolo zakladanie tzv. *pracovných útvarov* pre rómskych mužov. Boli zneužívaní na najťažšie práce pri stavbách priehrad, ciest a železničných tratí. Najväčšie pracovné útvary boli v Dubnici nad Váhom, Ilave, na Orave a v Hanušovciach nad Topľou.

V auguste 1944 vypuklo na Slovensku Slovenské národné povstanie. Po jeho potlačení nemeckou armádou došlo k represáliám voči vojenským osobám, povstalcov a civilnému obyvateľstvu. Došlo

1 Viac na <http://www.romaholocaust.sk/sk/>

2 Viac na <http://amariluma.romanokher.sk/>

aj k prenasledovaniu Rómov a to za aktívne pôsobenie medzi partizánmi, ale stačilo aj podozrenie zo spolupráce. Došlo k popravám na mieste alebo deportáciám na masové popraviská v Kremničke, Nemeckej, Kováčovej, Dolnom Turčeku a na židovský cintorín vo Zvolene. Najviac rómskych obetí bolo z obce Ilija (okr. Banská Štiavnica), Čierneho Balogu (okr. Brezno), Tisovca (okr. Rimavská Sobota) a Lutily (Žiar nad Hronom).

Perzekúcie Rómov dosiahli svoj vrchol v novembri 1944, v Dubnici nad Váhom vznikol *Zaisťovací tábor pre Cigánov*, kam boli deportované rómske rodiny. Studená zima a nedostatočná hygiena sa odrazili na zdravotnom stave zaradencov, najväčšia bola epidémia škvrnitého týfusu. V tábore bola vyhlásená karanténa a nemecké vedenie nariadilo vo februári 1945 popravu 26 chorých (boli medzi nimi aj ženy a deti). Tábor bol rozpustený pred príchodom frontu.

Po Viedenskej arbitráži v novembri 1938 sa južné a východné oblasti Slovenska stali súčasťou horthyovského Maďarska. Rómovia boli postupne vytláčaní zo spoločnosti, nesmeli vstupovať na verejné miesta a navštevovať školy. Situácia sa zhoršila začiatkom roka 1944.

Veľká časť Rómov bola deportovaná do pracovných a koncentračných táborov, z východného a južného Slovenska došlo k deportáciám do zaisťovacieho tábora v Komárne, odtiaľ do koncentračného tábora Dachau a následne iných koncentračných táborov.

S postupujúcim frontom sa zvýšila aj brutalita, na územiach južného Slovenska došlo k vyvraždeniu viacerých rómskych komunít, napr. v obci Slatina (okr. Levice) alebo neďaleko obce Trhová Hradská (okr. Dunajská Streda).

Po roku 1945

Po roku 1945 sa postavenie Rómov v Československu vyvíjalo v intenciách presadzovania programu sociálnej, kultúrnej a etnickej asimilácie. Nesmeli sa zakladať rómske folklórne súbory, mládežnícke alebo športové kluby, v školách sa nesmeli spievať rómske piesne, nesmeli vychádzať rómske knihy a časopisy, rómsky jazyk sa nesmel používať vo verejnom živote a nepoužívalo sa ani označenie Rómovia alebo Cigáni, ale „občania cigánskeho pôvodu“.

Nastalo významné presídľovanie Rómov zo Slovenska do Čiech, kde boli lepšie pracovné príležitosti a možnosť lepšieho bývania. Keďže českí Rómovia boli počas vojny takmer vyvraždení, prevažná časť Rómov žijúcich dnes v Českej republike pochádza zo Slovenska. Odhaduje sa, že po roku 1945 ostalo v českých krajinách z pôvodných českých a moravských Rómov asi 800 osôb. Pritom už v roku 1947 ako dôsledok prvej vlny presídľovania, žilo v Čechách a na Morave asi 16 500 Rómov. V tomto období išlo najmä o dosídľovanie pohraničia po vysídlení nemeckého obyvateľstva. Rómovia sa zamestnávali predovšetkým v horských pasienkových družstvách, neskôr v štátnych majetkoch a lesných závodoch. Prácu nachádzali aj pri obnove vojnou poškodeného hospodárstva – pri stavbe ciest a rekonštrukciách fabriek (Jurová, 2009).

V 50-tych rokoch nastala druhá etapa migrácie Rómov do českých krajín, kedy odchádzali – často v dôsledku organizovaných náborov – do priemyselných centier: Mostu, Sokolova, Teplíc, Ústí nad Labem, Chomutova, Chebu, Děčína, Kladna, Tachova, Českého Krumlova a na Ostravsko.

Opatrením namiereným proti kočovným Rómom bolo prijatie zákona č. 74/1958 Zb. O trvalom usídlení kočujúcich osôb. V dňoch 3. – 6. februára 1959 bol vykonaný súpis kočujúcich osôb. Museli sa usídliť na jednom mieste. Boli im odobraté kone a často aj kolesá od vozov. Národné výbory im mali prideliť priestory na bývanie a postarať sa o ich zapojenie do práce. Tieto opatrenia sa nepodarilo plne zrealizovať a na niektorých miestach zostali olašskí Rómovia žiť v maringotkách ešte niekoľko rokov (Jurová 2009).

V roku 1965 vydala Vláda ČSSR uznesenie, v ktorom vytýčila „*konceptiu likvidácie cigánskych osád a rozptylu cigánskeho obyvateľstva*“ do iných častí republiky. V rámci realizácie boli určené „družobné kraje“, ktoré boli povinné prijať Rómov zo Slovenska. Úsilie štátu sa zameralo najmä na riešenie bývania, zamestnanosti a školskej dochádzky. Aj dobre mienené zámery boli presadzované neodborne a často aj násilím.

V roku 1969 vznikla pri slovenskom Ministerstve práce a sociálnych vecí „*Komisia vlády pre otázky cigánskych obyvateľov*“. V jednotlivých okresoch boli zriaďované okresné komisie, pri ktorých postupne vznikala sieť sociálnych terénnych pracovníkov – kurátorov.

Koncom 60. rokov, sa začína formovať aj medzinárodné rómske hnutie, ktorého predstavitelia si uvedomujú nerovné postavenie Rómov v Európe. V roku 1971 sa konal 1. svetový kongres Rómov v Londýne.

Svetový deň Rómov (8. apríl)³

Je pripomienkou 1. svetového kongresu Rómov, na ktorom bola prijatá rómska hymna, vlajka a Rómovia požiadali svetovú verejnosť o akceptovanie pomenovania Róm/ Rómovia.

V čase tzv. Pražskej jari sa aj Rómovia pokúsili prevziať časť zodpovednosti za riešenie svojej situácie. V roku 1969 vznikol Zväz Cigánov – Rómov. Cieľom rómskej inteligencie bolo rovnoprávne a bezkonfliktné spolužitie majoritného a rómskeho obyvateľstva. Deklarovali tak záujem budovania etnickej identity a nechť podriadiť sa štátom riadenej asimilácii. V čase normalizácie v roku 1973 bol Zväz Cigánov – Rómov zrušený. V duchu vtedajšej ideológie štátne politiky smerovali pomoc k Rómom v snahe preklenúť materiálnu zaostalosť a zároveň potláčali etnicitu. Politika asimilácie zahŕňala zákaz zakladať rómske folklórne súbory, mládežnícke alebo športové kluby, nesmeli

3 <http://amariluma.romanokher.sk/>

vychádzať rómske knihy a časopisy. Na druhej strane dochádzalo k zvýhodňovaniu v materiálnej oblasti, napríklad v prednostnom pridelovaní bytov alebo finančnom odmeňovaní žien za sterilizáciu.

Po roku 1989

Postavenie Rómov sa zmenilo po roku 1989. Vláda Slovenskej republiky prijala uznesením č. 153/1991 *Zásady politiky vlády SR k Rómom*, na základe ktorého Rómovia získali štatút národnostnej menšiny. Získali tiež prísľub podpory na rozvoj kultúry i pomoc v oblasti vzdelávania. Zároveň v roku 1991 mali Rómovia možnosť pri sčítaní ľudu sa prihlásiť k rómskej národnosti.

Doplňujúca literatúra a zdroje

Horváthová, Emília: Cigáni na Slovensku: Historicko-etnografický náčrt. Bratislava: Bratislava SAV, 1964. 396 s.

Hübschmannová, Milena: Šaj pes dovakeras (Můžeme se domluvit). Olomouc Pedagogická fakulta UP, 1993. 117 s.

Mann, Arne: Rómsky dejepis, Bratislava Kaligram, 2000. 54 s.

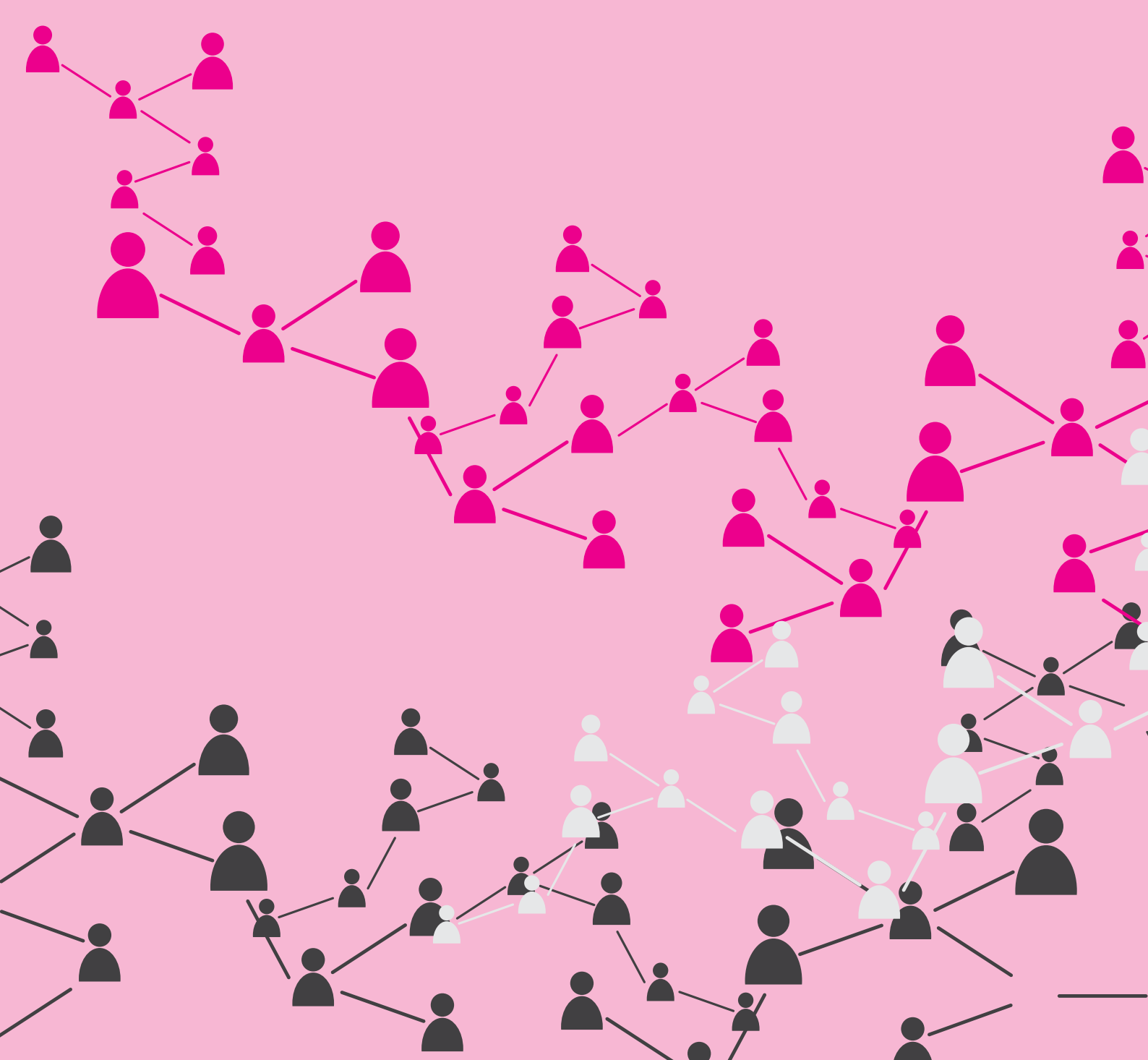
Edit. Vašečka, Michal: Čačipen pal o Roma, Bratislava IVO, 2003. 911 s.

MULTI-KULTI na školách: Metodická príručka pre multikultúrnu výchovu, Nadácia Milana Šimečku, 2006, kapitola Rómovia (autori Zuzana Kumanová, Arne Mann, Alica Petrasová, Mária Šimčáková-Tóthová)

Zuza Kumanová, Rómovia vo fotografii Jozefa Kolarčíka-Fintického, Bratislava, In minorita, 2007.

JUROVÁ, A.: Rómska menšina na Slovensku v dokumentoch (1945 – 1975). Záverečná správa z grantovej úlohy „Rómska menšina na Slovensku v dokumentoch /1945-1975/“, č.2/6194/27. Spoločenskovedný ústav SAV Košice 2008, ISBN 978-80-969628-8-4. CD-ROM. (vyšlo 2009).

JUROVÁ, A.: Rómovia v Košiciach. In: Klúče k dejinám Košíc. Dejepisná čítanka. UNIVERSUM, 2010. ISBN 978-80-89046-56-0. s. 89 – 93.



Tradičná kultúra Rómov



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tradičná kultúra Rómov

Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Tradičná kultúra Rómov

Autorka: Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

Recenzentka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

ÚVOD

V časti venovanej tradičnej rómskej kultúre sa zameriame na niektoré prejavy materiálnej, sociálnej a duchovnej kultúry, ktoré sú prítomné v živote ľudí žijúcich v rómskych komunitách a ktoré ovplyvňujú individuálne životné stratégie. Vo vzťahu k marginalizovaným rómskym komunitám treba mať vždy na zreteli, že v tomto prostredí generačnej chudoby mnohé prejavy života môžu byť ovplyvnené kultúrou chudoby a zároveň sa môžu prelínať s prejavmi tradičnej etnickej kultúry. Preto mnohé postoje, prístupy a názory obyvateľov v tomto prostredí treba vnímať citlivo a snažiť sa im porozumieť. V nasledujúcom texte prinášame základné informácie o tradičnej kultúre Rómov s cieľom uvedomiť si spoločné a odlišné prejavy, ale hlavne heterogénnosť prostredia marginalizovaných komunit.

ZÁKLADNÁ CHARAKTERISTIKA

Podľa odhadov v súčasnosti v Európe žije viac ako 10 miliónov Rómov, vďaka čomu sa o tomto etniku dá hovoriť ako o najväčšej európskej menšine. Žijú v diaspóre, pričom sú krajiny s vyššou koncentráciou. Rómovia nie sú homogénnou skupinou, okrem socioekonomických ukazovateľov sú diferencovaní aj na náklade subetnického členenia. Dôvody vnútornej subetnickej diferenciácie môžu byť viaceré, od rôznych migračných vln z pravlasti, cez spôsoby zamestnania až po vplyvy zo spolužitia s inými etnikami.

V Slovenskej republike žije približne 400 000 Rómov z toho asi 55% z celkovej populácie na východnom Slovensku.¹ (Atlas rómskych komunít 2013). Demografický profil rómskej populácie na Slovensku je podstatne odlišný od profilu ostatného obyvateľstva. Je mladšia, má vyššiu pôrodnosť, avšak očakávaná dĺžka života je až o 10 rokov nižšia ako u ostatnej populácie.

Z hľadiska subetnického členenia u nás žijú usadlí slovenskí Rómovia, usadlí maďarskí Rómovia a olašskí Rómovia. Z hľadiska tradičnej kultúry sú najviac odlišní olašskí Rómovia, ktorí až do roku 1959 žili kočovným spôsobom života, stále tvoria uzatvorenejšiu skupinu s archaickejšími prejavmi kultúry a vlastným dialektom rómskeho jazyka.

Postavenie Rómov na okraji spoločnosti, obdobia perzekúcií, snaha o ich „prevýchovu“ a permanentné deklarovanie potreby prispôsobenia sa spôsobu života majority značne ovplyvnilo aj etnickú identitu, ktorá môže byť vnímaná ako stigmatizujúca. Prejavuje sa to na nechote deklarovať etnickú príslušnosť v oficiálnych sčítaniach. Asi iba štvrtina Rómov uvádza príslušnosť k rómskej menšine.

1 Dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/socialne-vylucene-spolocenstva/dokumenty.html>

	1991	2001	2011
Počet osôb, ktoré uviedli rómsku národnosť	75 802	89 920	105 738
Počet osôb, ktoré uvádzajú rómsky jazyk ako materinský			122 518

Zdroj: Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 1991, 2001, 2011

POMENOVANIA

Vzhľadom k tomu, že o Rómoch hovoríme v rôznych súvislostiach, je dôležité diferencovať pomenovania, ktoré na ich označenie používame. Ide totiž o vystihnutie súvislostí, ktoré je dôležité v kontexte prístupov. Časť pomenovaní zachytáva etnickú identitu, časť pomenovaní odráža aj sociálny kontext. Preto v nasledujúcej časti ponúkame vysvetlenie k jednotlivým termínom.

· Róm/ Rómovia

vlastné označenie príslušníkov rómskeho etnika (endoetnonym).

Doposiaľ najstarší dôkaz o jeho používaní príslušníkmi tohto etnika nachádzame v diele spišského učenca Samuela Augustiniho ab Hortis „Cigáni v Uhorsku“ z roku 1776. Predpokladá sa jeho kontinuálne používanie od príchodu do Európy a pravdepodobne nahradilo predchádzajúce pomenovania Dóm/Dómovia a Lóm/Lómovia (Horváthová 1964). O používanie termínu Róm/Rómovia požiadali zástupcovia Rómov svetovú verejnosť počas 1. svetového kongresu Rómov v roku 1971 v Orpingtone pri Londýne (Veľká Británia), na Slovensku sa začalo toto pomenovanie oficiálne používať až od roku 1991. Rómovia rozlišujú medzi etnonymom Rom/Roma a termínmi rom/romňi, ktoré znamenajú v rómčine manžel/manželka.

· Cigán/ Cigáni

pomenovanie príslušníkov etnika Nerómami (exoetnonym).

Toto pomenovanie vnímajú Rómovia spravidla pejoratívne, lebo ide o stotožnenie s klamárom (v slovenskom jazyku Cigán/ cigán = klamár, luhár). Vo viacerých európskych jazykoch označenie Cigán (a príslušné jazykové varianty) používali Nerómovia (a sčasti aj samotní Rómovia) zhruba do 70. rokov 20. storočia. V súčasnosti sa výraz vo viacerých jazykoch považuje za hanlivý, preto sa uprednostňuje označenie Rómovia. Pôvod slova Cigán je neistý, môže pochádzať z gréckeho slova tsinganos, atsinganos, z kurdskeho slova asingär (kováč) alebo zo starotureckého slova čigän (chudobný). Najstaršia písomná zmienka o Rómoch v Európe pochádza z roku 1068 z kláštora na hore Athos na Chalkidiki v Grécku. Záznam hovorí o tom, že na dvore byzantského cisára Konštantína Monomacha, bola skupina „čarodejníkov“, ktorí dokázali zahnať dravé šelmy v jeho poľovných revíroch. Pisateľ ich označil termínom Adsincani, čo bol asi dobový termín pre označenie Rómov.

· občania cigánskeho pôvodu

pomenovanie z obdobia socializmu u nás.

V povojnovom období sa prístup k Rómom orientoval na pozdvihnutie socioekonomickej úrovne. Teoreticko metodologické ukotvenie vychádzalo z predstavy, že Rómovia tvoria etnografickú skupinu, ktorej vývoj bol smerovaný k asimilácii. Verejné politiky smerovali k riešeniu problémov zamestnanosti, bývania, výchovy mládeže a obmedzovania kriminality (Jurová 2008).

· rómske komunity

geograficky vymedzené mestské alebo vidiecke lokality, ktoré obývajú Rómovia.

Sú súčasťou obce/mesta, ale tvoria relatívne samostatný sociokultúrny celok. Ich obyvateľov spájajú sociálne väzby (príbuzenské, susedské), podobné životné podmienky, sociálne a kultúrne normy, pravidlá a tradície.

To však neznamená, že je osídlenie homogénne. Každá rómska komunita je vnútorne stratifikovaná. Najviac využívaným kritériom pre rozdelenie rómskych komunít je ich poloha vo vzťahu k majoritnému obyvateľstvu. S polohou osídlenia je spravidla úzko prepojená aj jeho socio-ekonomická úroveň, v zásade platí, že čím je osídlenie od obce ďalej, tým horšia kvalita života je v ňom.

Podľa polohy sa rómske komunity rozdeľujú na:

- > **Separované:** obecné alebo mestské koncentrácie („rómske ulice“ a „rómske štvrte“) a osídlenia lokalizované na okraji obce (tvoria hranicu zastavanej časti obce; tam, kde sa končí majoritná časť obce, začína rómske osídlenie).
- > **Segregované:** od obce vzdialené, často oddelené nejakou bariérou (napr. potok, železnica). Označované sú aj ako rómske osady (v rómskom jazyku romane gava). Tu sú životné podmienky najhoršie (nedostatočné infraštruktúrne vybavenie, slabá kvalita a vybavenosť obydlí, vysoká nezamestnanosť, priestorové a sociálne vylúčenie, koncentrácia chudoby, atď.). (Radičová, I.: 2001 a tiež Radičová, I.: 2004)

· marginalizované rómske komunity

marginalizované rómske komunity predstavujú koncentráciu Rómov, ktorí trpia vysokou mierou sociálnej exklúzie a deprivácie².

Obyvatelia marginalizovaných rómskych komunít majú obmedzený prístup k verejným službám, tovarom, zdrojom a participácii na rozhodovaní. Zároveň majú obmedzený kontakt s obyvateľmi obce žijúcimi mimo ich osídlenia. Tieto osídlenia sú na nižšej socio-ekonomickej úrovni ako ostatné časti obce a vykazujú odlišné charakteristiky, napr. nižšia kvalita života a preľudnenosť obydlí,

2 Viac na <http://www.nsrr.sk/faq/ostatne/?id=41>

absencia infraštruktúry, vysoká nezamestnanosť a príjmová aj materiálna chudoba obyvateľov, nižšia vzdelanostná úroveň obyvateľov, odlišná veková štruktúra (silnejšie zastúpenie nižších vekových kategórií) (Radičová 2001 a tiež Radičová 2004).

· rómska národnostná menšina

spoločenstvo ľudí s rovnakým etnickým pôvodom uvedomujúce si svoju identitu a atribúty etnickej kultúry.

Štatút národnosti bol Rómom u nás priznaný 9. apríla 1991 prijatím Zásad prístupu k Rómom vládou Slovenskej republiky. Základné práva príslušníkov národnostných menšín sú zakotvené v Ústave SR (čl. 33 a 34) a vo viacerých parciálnych zákonoch (napríklad zákon č. 184/1999 Z. z. o používaní jazykov národnostných menšín, zákon č. 191/1994 Z. z. o označovaní obcí v jazyku národnostných menšín, zákon č. 300/1993 Z. z. o mene a priezvisku, zákon č. 154/1994 Z. z. o matrikách, zákon č. 29/1994 Z. z. o sústave základných a stredných škôl). Z hľadiska medzinárodných garancií je pre postavenie národnostných menšín relevantný napríklad Rámcový dohovor Rady Európy o ochrane práv národnostných menšín alebo Európska charta regionálnych a/alebo menšinových jazykov a niektoré medzištátne zmluvy.

MATERIÁLNA KULTÚRA – ŽIVOTNÉ PODMIENKY A BÝVANIE

Životné podmienky Rómov boli a sú ovplyvnené spôsobom obživy. Záznamy z 16. a 17. storočia svedčia o tom, že prvé rómske rodiny, ktoré dostali povolenie usadiť sa na okrajoch slovenských miest a dedín, sa zaoberali kováčstvom a hudobníctvom. Od 18. storočia, kedy už väčšina Rómov žila usadlým spôsob života, nadobúdala pre nich väčší význam príležitostná práca u roľníkov. Pomáhali v čase nárazových poľnohospodárskych prác, pásli dobytok a pracovali na poli. Venovali sa aj spracovávaniu prírodných materiálov, napr. lámali kameň, opracovávali drevo, pálili drevené uhlie a iné.

Kováčstvo

Znalosť spracovania železa si pravdepodobne Rómovia priniesli z indickej pravlasti. Až do 20. storočia si mnohí rómski kováči zachovali jednoduchý spôsob práce. Pracovali v podrepe, ohnisko bolo umiestnené na zemi, z jednej strany bola nákova a z druhej strany boli jednoduché kováčske mechy. Mechy obsluhovala žena alebo staršie deti. Rómski kováči dokázali spracovávať aj už použité železo, čím ich výrobky boli ešte lacnejšie a dostupnejšie pre vidiecke obyvateľstvo. Za svoje výrobky často prijímali aj odmenu v naturáliách (zväčša poľnohospodárske plodiny) (Mann 2000).

V druhej polovici 19. storočia boli rómski kováči na dedinách prirodzenou súčasťou spoločenstva a boli prirodzenými prostredníkmi medzi Rómami a majoritnou populáciou. Kováčske remeslo sa dedilo z otca na syna. S rozvojom priemyselnej výroby sa znižoval dopyt po jednoduchých kováčskych výrobkoch a v druhej polovici 20. storočia rómske kováčstvo ako také zaniklo. Jednou lokalitou, kde sa tradíciu podarilo uchovať bola obec Dunajská Lužná. Tamajší kováči sa stali súčasťou organizácií podieľajúcich sa na pamiatkovej obnove historických stavieb, čo im umožnilo uchovať si vedomosti zdedené po predkoch.

Hudobníctvo

Možno predpokladať, že hudbou a tancom sa živili predkovia Rómov už v Indii. Potulných rómskych hudobníkov a tanečníkov, ktorí často vystupovali s cvičeným medveďom alebo opičkou, bolo možné stretnúť v Európe ešte v polovici 20. storočia.

Najstaršia správa o rómskom muzikantovi v Uhorsku je z roku 1489. V nasledujúcich storočiach sa rómske hudobné skupiny tešili veľkej obľube u uhorskej šľachty, ktorá rodiny muzikantov usadzovala na svojich pozemkoch a poskytovala im rôzne výhody (Mann 2000).

Medzi najznámejších muzikantov patrí Panna Cinka (1711 – 1772) z Gemera alebo Ján Bihary (1764 – 1827). Pochádzal z Veľkého Blahova pri Dunajskej Strede, účinkoval na šľachtických dvo-roch, na rôznych slávnostiach a korunováciach a vyslúžil si prezývku „Uhorský Orfeus“. Medzi národovcami bol veľmi obľúbený Jozef Piťo (1800 – 1886), žil v Liptovskom Mikuláši, účinkoval na matičných slávnostiach v Martine (Mann 2000).

V súpisoch z 18. storočia sa spomínajú rómski hudobníci vo všetkých oblastiach Slovenska. Na dedinách tvorilo hudobníctvo doplnkový zdroj obživy, najmä v zimných mesiacoch, kedy sa konali svadby a rôzne tanečné zábavy. Rómovia si osvojili repertoár ľudových piesní miestneho obyvateľstva a obohatili ho o svojský spôsob interpretácie (Kumanová 2006).

Ostatné zamestnania

Od 18. storočia, keď už väčšina Rómov prešla na usadlý spôsob života, na vidieku našli obživu pri nárazových poľnohospodárskych prácach, pomáhali na poliach, vo vinohradoch, pri rôznych prácach okolo domu, pásli dobytok. Lámali kameň a roztlkali ho na drobné kúsky, ktoré sa používali pri budovaní ciest (Mann 2000).

Rómovia vo vidieckom prostredí sa naučili spracovávať aj rôzne prírodné materiály – slamu, prútie, drevo a výrobky z nich ponúkli na predaj. Rôzne slamené ošatky, rohože, prútené metly a košíky a drobné výrobky z dreva znamenali aj vedľajší príjem pre rómske rodiny. V lokalitách, kde sa vo vidieckej architektúre využívala nepálená tehla (valky), rómske rodiny boli významným producentom tejto komodity. Predovšetkým rómske ženy vyrábali aj jednoduché šnúrky, tzv. cigánske tkanice, ktoré sa potom upotrebili na krojových súčiastkach alebo na rôznych textíliách do domácnosti. Niektoré rómske ženy sa venovali aj výrobe lán a pleteniu povrazov (Horváthová 1964).

Rómovia spravidla nevladli pôdu, preto pri zabezpečovaní každodennej obživy boli závislí na kooperácii s roľníkmi. Vo vidieckom prostredí bola námezdná pracovná sila žiadaná, preto celé rómske rodiny boli využívané pri nárazových poľnohospodárskych prácach. Výhodou pre roľníkov bolo, že za odpracované dni nebolo treba zaplatiť v hotovosti, ale stačilo v naturáliách, aj to nie jednorazovo, ale postupne. Rómovia takto získavali nielen základnú obživu, ale aj obnosené šatstvo, starý nábytok a iné veci. Obojstranná výhodnosť takéhoto spolužitia sa prejavila aj v udržiavaní blízkych vzťahov medzi rodinami Rómov a sedliakov, často potvrdzovaná aj kmotrovstvami (Mann 2000).

Od usadlých Rómov sa výrazne spôsobom života odlišovali kočovné skupiny, často označované ako olašskí Rómovia. Delili sa na niekoľko skupín, ktoré sa odlišovali pomenovaním i spôsobom obživy. Lovári sa špecializovali na predaj a liečenie koní, Kalderaši spracovávali medený plech a vyrábali z neho kotlíky. Ku kočovnému spôsobu života patrilo aj priekupníctvo, obchodovanie

s galantným tovarom, tovarom do domácnosti, ale aj odvoz a likvidácia smetí. Samostatnú skupinu tvorili tzv. svetskí, ktorí prevádzkovali cirkusy a kolotoče. K pozvoľnému usadzovaniu týchto skupín dochádzalo už pred druhou svetovou vojnou, k násilnému usadeniu došlo v roku 1959.

Po druhej svetovej vojne v dôsledku industrializácie Slovenska postupne klesal dopyt po tradičných výrobkoch rovnako ako dopyt po produkcii tradičnej hudby a postupujúca kolektivizácia vidieka zmenila aj charakter vzťahov. Rómovia boli štátnym aparátom začlení do kategórie pracujúcej triedy a ich pracovné začlenenie bolo spravidla ako robotníci na stavbách, na železnici, pri výkopových prácach, pri čistení miest a odvoze smetia, aj ako lesní robotníci. Viacerí z nich našli uplatnenie aj na štátnych majetkoch a neskôr aj ako zamestnanci roľníckych družstiev.

Bývanie

Rómovia v Európe neobývajú kompaktné územie, sú rozptýlení po územiach jednotlivých krajín. Tento fakt výrazne ovplyvňuje aj bývanie Rómov, ktoré odzrkadľuje vplyv regiónov, v ktorých sa usadili. Takmer väčšinu Rómov žijúcich na Slovensku možno označiť za tzv. usadlých Rómov. Ich tradičná kultúra je viazaná na život v menších či väčších sídlach, spravidla v bezprostrednej blízkosti majority, na ktorú bol naviazaný spôsob obživy (kováčstvo, hudobníctvo, výroba z dreva, prútie, práce v poľnohospodárstve, nádenníctvo). Vzájomné dlhodobé spolužitie sa prejavilo aj prenikaním kultúrnych prvkov a čoraz väčším prirodzeným približovaním sa. Rómovia si spravidla svoje príbytky stavali na okrajoch obcí.

Niektoré osady vznikli živelne, ale mnohé vznikli na základe vyčlenenia miesta (ak nie právneho, tak aspoň spoločensky akceptovaného), na ktorom sa Rómovia mohli usadiť. Materiál používaný na stavbu obydlí zodpovedal regionálnym podmienkam. Nedisponujeme historickými záznamami dokumentujúcimi vývoj bývania. Početnejšie záznamy a obrazový materiál máme až zo začiatku 20. storočia. Rómske osídlenie bolo súčasťou obcí a miest. Pamätníci spomínajú na ulice v Košiciach i Prešove, na ktorých mali postavené domčeky predovšetkým rodiny rómskych hudobníkov.

Úroveň bývania je priamo determinovaná sociálnym postavením, pričom sa dá predpokladať, že tomu tak bolo aj v minulosti.

V období socializmu, vo viacerých rómskych komunitách boli postavené panelové domy. Vtedajší režim v snahe čo najskôr zlepšiť sociálne postavenie Rómov investoval nemalé finančné prostriedky do zlepšenia bývania, či už v pôvodných osadách, alebo vytváral samostatné sídliská vo veľkých mestách (Luník IX. v Košiciach, Dúžavská cesta v Rimavskej Sobote a iné). Pridelovanie bytov tiež nerešpektovalo vnútornú štruktúru rómskych komunit, príležitosť lepšieho bývania dostávali skôr zaostalejšie rodiny a problematické bolo aj sťahovanie širších viacpočetných rodín. Budúci nájomníci žiadnym spôsobom neparticipovali na výstavbe, čo sa tiež odrazilo na vzťahu k novonadobudnutému majetku. Úroveň bývania v nových panelových bytov zahrňovala aj dovtedy nepoznané vybavenie: kúpeľňu s tečúcou teplou vodou, varenie na plynovom sporáku alebo splachovacie toalety, ale na túto kultúrnu zmenu noví nájomníci neboli pripravení, absentoval elementárny systém sprevádzania a sociálnej asistencie. Napriek spomenutým nedostatkom, mnohé rómske rodiny sa v krátkom čase dokázali prispôbiť a využiť príležitosť na zlepšenia sociálneho statusu.

SOCIÁLNE VZŤAHY – RODINA, PRÍBUZENSKÁ SKUPINA, KOMUNITA

Významnú úlohu v každodennom živote Rómov zohráva lokálne spoločenstvo, často sa stretávame s termínom *rómska osada*, a to nielen v zmysle bývania, ale aj definovania spoločenských vzťahov založených na príbuzenstve. Ide o istý typ skupinovej identity, ktorý v minulosti mohol byť potvrdený aj monoprofesnosťou a vedomím skupinovej príbuzenskej identity (Kumanová 2006). Obyvatelia osád nie sú homogénnou skupinou aj tu sa prejavuje výrazná diferenciácia vyplývajúca z socio-ekonomických podmienok, vzdelanostnej úrovne, miere akceptácie ostatnými, ale aj iných faktorov. Na čele lokálnych spoločenstiev boli a sú lokálne authority, ktorých vplyv sa odvíjal od miery akceptácie a schopnosti komunikovať s nerómskym svetom. V minulosti to bol spravidla starší muž, nezriedka aj kováč alebo primáš, teda niekto, kto mal kontakt s nerómskym svetom. Nerómovia ho volali *vajda*, Rómovia skôr používali označenie *čhibalo* (od slova čhib – jazyk v zmysle reči). V súčasnosti sa pozícia lokálnych rómskych autorít odvodzuje aj od schopnosti nadobudnúť finančné prostriedky.

Základnou jednotkou lokálneho spoločenstva je príbuzenská skupina – *fajta*. Ide o skupinu osôb, ktoré svoje príbuzenstvo odvodzujú od spoločného predka, pričom práve vedomie príbuzenstva je hlavným identifikačným faktorom. Príbuzenská skupina sa skladá z rodín – *familia/famelia*. V prostredí rómskych osád ide spravidla o viacgeneračnú rozšírenú rodinu, aj keď aj tu je už badať prechod k nukleárnym rodinám pozostávajúcim z rodičov a ich nedospelých detí. Hlavným determinantom v oddelovaní dospelých potomkov od pôvodnej rodiny je možnosť/ schopnosť zabezpečiť si samostatné bývanie a teda aj hospodárenie.

Rodina v prostredí rómskych komunít zabezpečuje prežitie jednotlivca, teda naplnenie jeho biologických potrieb, ale aj socializáciu a ochranu jednotlivca. Jej význam podčiarkuje potreba pozitívneho sebahodnotenia v konfrontovaní s okolitým svetom. Napr. konflikt jednotlivca je často vnímaný ako konflikt celej rodiny, kde sa očakáva jednotný postoj.

Rómska rodina až do druhej polovice 20. storočia bola silne patriarchálna a patrilineárna. Výsadné postavenie mal otec rodiny – *dad*. Očakávalo sa od neho, že dokáže rodinu materiálne zabezpečiť. Každodenný život však bol závislý od matky – *daj*. Okrem starostlivosti o domácnosť a výchovy detí sa tiež podieľala na sezónnych prácach u gazdov, pomáhala mužovi pri jeho práci a tiež chodila predávať výrobky, ktoré sa v domácnosti vyrobili (metly, ošatky, drobné kováčske výrobky...). Deti boli v tradičnej rodine vítané. Na najstaršie deti v rodine boli postupne prenášané viaceré domáce práce, predovšetkým najstaršia dcéra postupne preberala na seba zodpovednosť za výchovu detí a starostlivosť o domácnosť. Od najstaršieho syna sa zase očakávalo, že keď začne pracovať, zárobok bude dávať mame a tiež, že ochráni mladších súrodencov. V tradičnej rodine sa predpokladalo, že chlapec privedie nevestu – *terni bori*, do rodičovského domu. Úlohou svokry bolo naučiť mladú ženu zvykom rodiny, napríklad aj vareniu. Na najmladšiu nevestu sa potom prenášala starostlivosť o deti v rodine a zodpovednosť za najťažšie domáce práce. K osamostatňovaniu mladej rodiny dochádzalo až po niekoľkých rokoch spolužitia, keď nevesta už mala 1-2 deti. Spravidla najstarší syn mal povinnosť postarať sa o rodičov až do smrti. V trojgeneračných rodinách sa zabezpečovala nielen základná ochrana jednotlivca, ale aj regulácia správania v zmysle zachovania rómskej kultúry a uchovávanie tradícií – *romipen*.

V súčasnosti dochádza k pozvoľným zmenám v rómskych rodinách, mení sa postavenie žien aj názory na spolužitie. Je možné badať vplyv celospoločenských zmien, úrovně vzdelania, ale aj médií. V súčasnej praxi je preto nevyhnutné venovať veľkú pozornosť poznaniu každej komunity, ako aj rodín, ktoré ju tvoria.

OBYČAJE ŽIVOTNÉHO CYKLU

Prelomové momenty v živote človeka, narodenie, vstup do sveta dospelých, uzatvorenie manželstva i posledná rozlúčka s blízkym človekom, označujeme ako obyčaje životného cyklu. Do istej miery majú rituálny charakter, potvrdzujúci príslušnú životnú zmenu a odrážajú dôležitosť týchto okamihov. Na ich prežívanie sa viaže mnoho zvykov, v ktorých sa v súčasnosti môže odrážať tradičná rómska kultúra, kultúra majoritnej populácie aj vierovyznanie. Viaceré prvky v obyčajoch životného cyklu môžu mať univerzálnejšiu podobu, iné môžu byť viazané iba na konkrétnu rodinu. Tiež môže platiť, že v zaostalejšom prostredí bude viacej prvkov tradičnej kultúry ako v sociálne vyspelejšom prostredí. Veľký vplyv na rodinné obyčaje má aj vierovyznanie.

· Narodenie – príchod človeka na svet

Obyčaje pri narodení dieťaťa majú niekoľko etáp. Prvou je obdobie pred počatím, kedy bola snaha rôznymi úkonmi zabezpečiť zdravie budúceho potomstva, aj niektoré úkony pri svadbe majú tento charakter. Druhou etapou je obdobie tehotenstva, kedy sa budúcej mamičke prikazovalo a zakazovalo nejaké správanie. Napríklad, ak mala chuť na nejaké jedlo, nemala si ho odopierať, ale tiež mala byť veselá, aby aj dieťa bolo veselé, či nemala sa pozeráť na škaredé veci, či niektoré zvieratá. Medzníkom bol pôrod dieťa. Ten sa do polovice minulého storočia bežne konal doma s asistenciou pôrodnej babice. Už niekoľko generácií sa však odohráva v prostredí pôrodníc, kde sú rómske ženy často vystavené nepriateľskému správaniu a vyčleňovaniu na samostatné izby. Aj preto je snaha rómskych mamičiek čím skôr sa vrátiť do domáceho prostredia. Pri príchode z pôrodnice potom nastáva prijatie dieťaťa rodinou, ktoré je završené krstom. To je príležitosť na prípravu oslavy a pohostenia, ktoré niekedy môže byť aj nad rámec možností rodičov. Tu svoje zohráva aj snaha ukázať sa a zároveň pripraviť pre dieťa honosné prijatie, aby sa tak zabezpečil bohatý život a dostatok. V minulosti bolo bežné, že v rómskych komunitách o kmotrovstvo požiadali nerómskych gazdov, čím sa potvrdzovali aj socio-ekonomické vzťahy. V súčasnosti kmotrovstvo, ako také, už nemá taký význam a kmotrami môžu byť súrodenci alebo priatelia rodičov.

· Vstup do manželstva

V minulosti bol výraznejší rozdiel vo vnímaní vstupu do manželstva v rómskej a nerómskej populácii. Kým v slovenskom prostredí bol cirkevný sobáš záväzný (alebo zhuba od 60-tych rokov civilný sobáš), v rómskom prostredí záväzným bol už obrad *mangavipen* (pytačky/ zásnuby), kedy rodina mládenca navštívila rodinu budúcej nevesty a vzájomne sa pohostili. Keď obaja mladí sľúbili, že sa budú mať radi a budú spolu dobre nažívať, vážený muž z rodiny alebo dokonca *čhibalo*, im zviazal šatkou prekrížené zápästie a do dlaní im nalial víno. Potom, čo ženích vypil víno z dlane nevesty

a nevesta z dlane ženicha, sa pobožkali. Od tej chvíle boli považovaní za manželov (Mann 2000). Cirkevný alebo civilný sobáš sa potom konal aj o niekoľko rokov, kedy už pár mohol mať aj viac detí. Podobne je tomu dodnes, kedy záväzným pre spolužitie mladých ľudí je obrad *mangavipen* a svadba – *bijav* sa koná až neskôr, kedy si rodiny našetria dostatok peňazí na čo najhonosnejšiu svadbu. Podobne je to aj v rodinách olašských Rómov, s tým rozdielom, že v niektorých pretrváva tradícia dohodnutých manželstiev a za nevestu sa jej rodine platí. Vek vstupu do dohodnutého manželstva môže byť aj pod hranicou plnoletosti.

· Úmrtie a pohreb

Súčasťou obyčajov životného cyklu sú aj obrady, zvyky a úkony vykonávané v súvislosti s úmrtím a pochovaním mŕtveho. V lokálnych spoločenstvách sa správa o úmrtí šírila rýchlo ústnym podaním. V rómskej komunite viaceré obrady v súvislosti so zosnulým vychádzajú z viery v ducha mŕtveho – *mulo* a snahou o ochranu pred ním. Preto sa mŕtvemu dávajú najlepšie šaty, jeho obľúbené veci... aby sa *mulo* nemal dôvod vracať. Tiež sa od chvíle skonu až do pohrebu pri mŕtvom bdelo – *vartovalo*. K otvorenej rakve sa chodili rozlúčiť blízki aj vzdialení príbuzní a známi. Spravidla tri dni sa cez deň pri zosnulom modlili ženy, v noci ich vystriedali muži a čas si krátili hraním kariet, najmä však rozprávaním starobyľých rozprávok a príbehov zo života zomrelého. *Vartovanie* v dome zomretého zostalo, aj keď nebožtík už býva uložený v dome smútku. Súčasťou pohrebu býva pohrebná hostina, na ktorej nechýba jedlo a pitie a často môže byť aj nad pomery pozostalých. V súlade s tradíciou pochovávaní u nás je zaužívané pochovávanie do zeme, u niektorých skupín olašských Rómov je zvykom hrob vymurovať, vyložiť látkou alebo kobercom a zariadiť ho obľúbeným nábytkom zomrelého.

· Viera a vierovyznanie

Dlhodobé spolužitie Rómov s obyvateľstvom Európy sa podpísalo aj na vierovyznaní. Viera Rómov je zaujímavým spojením vlastných poverových predstáv, prejavov ľudovej viery, ktoré prevzali od okolitého nerómskeho obyvateľstva a formálnych náboženstiev. Spravidla platí, že vierovyznanie rómskych komunít sa prispôbilo vierovyznaniu majoritnej populácie. Na Balkáne v prostredí islamu aj Rómovia vyznávajú toto náboženstvo, v katolíckych krajinách inklinujú k tomuto vierovyznaniu. Na Slovensku sa väčšina Rómov hlási k rímskokatolíckej viere, na severovýchodne, kde prevažuje gréckokatolícka alebo pravoslávna viera, aj oni inklinujú k tomuto náboženstvu.

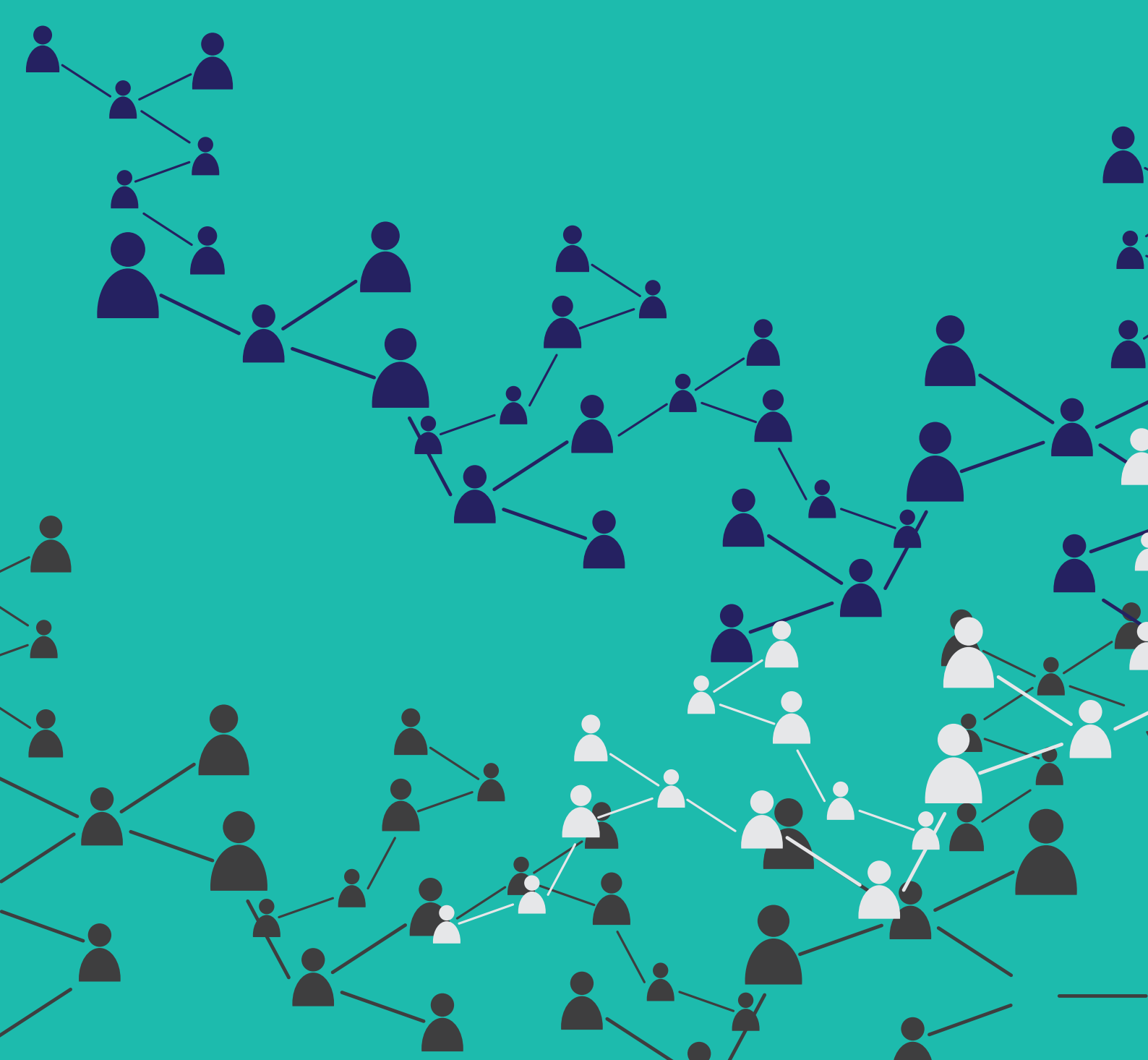
Nie vždy náboženské obrady navštevujú pravidelne, najmä v izolovaných rómskych osadách je miera sociálnej dištancie zo strany majoritného obyvateľstva taká veľká, že Rómovia sa sami neodvážujú navštevovať bohoslužby v kostole, alebo im miestni obyvatelia priamo zabraňujú zúčastňovať sa cirkevného života. V niektorých lokalitách východného Slovenska nesmú sedieť medzi ostatnými, ale iba stáť vzadu, alebo sa bohoslužby konajú špeciálne iba pre Rómov. Katolícka cirkev v Európe sa snaží podporiť vieru v rómskych komunitách, dokonca pápež Ján Pavol II. v roku 1997 blahorečil rómskeho mučeníka Ceferina Jimenéza Malla, el Pelé (1861 – 1936) zo Španielska. Žil príkladným kresťanským životom, venoval sa najmä malým rómskym deťom, ktoré učil viere a modlitbám. Počas náboženského prenasledovania v období občianskej vojny v Španielsku sa odmietol zrieknuť svojho náboženského presvedčenia, za čo bol väznený a 9. augusta 1936

zastrelený. V roku 2017 bola za blahoslavenú vyhlásená aj španielska Rómka Emília Fernández Rodríguez de Cortés, ktorá zomrela vo väzení počas občianskej vojny v roku 1939.

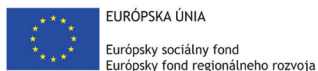
V posledných desaťročiach sú v evanjelizácii rómskych komunít na Slovensku úspešné aj iné denominácie a charizmatické cirkvi. Mnohí Rómovia v náboženstve hľadajú prijatie, ktorého sa im nedostáva v civilnom živote.

LITERATÚRA

1. Augustiny ab Hortis, Samuel, Urbancová, Viera, Horváthová Emília: Cigáni v Uhorsku: o dnešnom stave, zvláštnych mravoch a spôsobe života, ako aj o ostatných vlastnostiach a danostiach Cigánov v Uhorsku, Bratislava, DD studio, 1995.
2. Horváthová, Emília: Cigáni na Slovensku: Historicko-etnografický náčrt. Bratislava: Bratislava SAV, 1964. 396 s.
3. Jurová, A.: Rómska menšina na Slovensku v dokumentoch (1945 – 1975). Záverečná správa z grantovej úlohy „Rómska menšina na Slovensku v dokumentoch /1945-1975/“, č.2/6194/27. Spoločenskovedný ústav SAV Košice 2008, ISBN 978-80-969628-8-4. CD –ROM. (vyšlo 2009).
4. Radičová, Iveta: Hic Sunt Romales, Bratislava SPACE, 2001, 318 s.
5. Radičová, Iveta a kol.: Atlas rómskych komunít na Slovensku 2004. Bratislava 2004.
6. Mann, Arne: Rómsky dejepis, Bratislava Kaligram, 2000. 54 s.
7. MULTI-KULTI na školách: Metodická príručka pre multikultúrnu výchovu, Nadácia Milana Šimečku, 2006, kapitola Rómovia (autori Zuzana Kumanová, Arne Mann, Alica Petrasová, Mária Šimčáková-Tóthová).



Úvod do komunitnej práce



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Úvod do komunitnej práce pre komunitné centrá

doc. Jurina Rusnáková, PhD.

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Úvod do komunitnej práce pre komunitné centrá

Autorka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

Recenzentka: Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

OBSAH

1	Komunitná práca nie je pre KC novinkou	4
2	Základné charakteristiky komunitnej práce	5
2.1	Ciele komunitnej práce	7
2.1.1	Občianska angažovanosť	8
2.2	Kto je to komunita?	8
3	Stručne k procesu komunitnej práce	10
3.1	Výsledok komunitnej práce	12
4	Stručne k modelom komunitnej práce	13

ÚVOD

Jedným z cieľov národného projektu Budovanie odborných kapacít na komunitnej úrovni (NP BOKKÚ, 2019 – 2022) je posilnenie a podpora komunitnej práce v komunitných centrách (ďalej iba „KC“). Je to dobré rozhodnutie. Komunitná práca môže do centier priniest nový rozmer prístupu k obyvateľom obcí a marginalizovaných komunít a tiež dať centráм priestor na oslovenie nových skupín obyvateľov – tých, čo nepatria medzi primárne cieľové skupiny KC a doteraz nemali veľmi dôvod navštevovať ich. Ďalším nezanedbateľným prínosom zavedenia prvkov komunitnej práce je orientácia na prácu s dobrovoľníkmi a na hľadanie vnútorných kapacít v komunitách. To môže byť pre komunitné centrá prínosné, napríklad v podobe novej sily a možno aj nových aktivít. Národný projekt berie do úvahy, že komunitná práca nemá na Slovensku silnú tradíciu, a tak obsahuje niekoľko pilierov podpory zamestnancov KC v tejto oblasti, medzi inými aj vzdelávanie a tiež študijné materiály – v rukách držíte jeden z nich.

Mojou úlohou je predstaviť Vám v hrubých rámcoch komunitnú prácu, verím, že sa mi to podarí.

Jurina Rusnáková

1 KOMUNITNÁ PRÁCA NIE JE PRE KC NOVINKOU

Hovorí o nej Zákon o sociálnych službách¹ a tiež Štandardy komunitných centier z roku 2017. Definícia komunitného centra v spomenutom zákone (par. 24d ods. 2) uvádza: „*V komunitnom centre sa vykonáva komunitná práca a komunitná rehabilitácia.*“ Ďalej v paragrafe 82 Zákon prepája potrebu komunitného rozvoja, komunitnej práce a rehabilitácie s prevenciou a riešením nepriaznivých sociálnych situácií a miestnych sociálnych problémov. V odstavci 1 je napísané: „***Komunitná práca v oblasti poskytovania sociálnych služieb je podpora aktivít členov miestnej komunity k svoj-pomocnému riešeniu sociálnych problémov v rámci miestneho spoločenstva, najmä rozvojom sociálnych služieb.***“

Štandardy komunitných centier počítajú s tým, že integrálnou súčasťou činnosti komunitných centier je aj komunitná práca (napr. *komunitné centrum naplňa svoje ciele prostredníctvom metód sociálnej práce (napr. sociálne poradenstvo, práca so skupinou) a komunitnej práce.*“ (s. 8). Z nej vychádzajú aj pri definovaní komunitného centra, jeho cieľov, cieľových skupín, atď.

Aj predchodca aktuálneho národného projektu sa rozvoju komunitnej práce venoval, vzniklo niekoľko metodík, ktoré nájdete tu: <https://www.ia.gov.sk/npkiku/metodiky-kc-ndc-a-nssdr-standardy-kc/>

Rôzne prvky komunitnej práce nájdeme v praxi komunitných centier – v podobe konkrétnych komunitných aktivít (športové, kultúrne, voľnočasové....), ale aj v práci s dobrovoľníkmi, povzbudzovaní obyvateľov komunít k rôznemu vzdelávaniu a rekvalifikácii a všeličom inom.

1 Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona 445/2009 Z.z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

2 ZÁKLADNÉ CHARAKTERISTIKY KOMUNITNEJ PRÁCE

Komunitná práca je náročná aj jednoduchá. Dobre sa o nej píše a dobre sa robí v komunitách, ktoré už sú občiansky aktívne, majú pozitívnu skúsenosť s presadzovaním svojich záujmov, vedia spolupracovať. Náročnejšia je v komunitách, ktoré takúto skúsenosť nemajú a nemajú ani žiaden priestor k tomu, aby sa o spoločných potrebách mohli rozprávať – ale presne toto je potvrdením jej významu, **pretože jedným z jej princípov je práve vytváranie verejného priestoru na diskusiu o problémoch a ich riešeníach**. A aj na takúto situáciu má komunitná práca odpoveď – **mobilizácia, motivácia a presvedčanie** ľudí má byť prvým krokom v jej procese.

Komunitná práca je paleta rôznych metód a prístupov, z ktorých si môžete vybrať, akokoľvek ich kombinovať alebo z nich použiť len to, čo je pre vašu prácu vhodné. Môžete v susedných komunitách robiť na pohľad úplne iné veci (napr. v jednej tvoriť komunitný plán, v druhej zakladať občianske združenie, v tretej organizovať brigádu na vybudovanie detského ihriska a vo štvrtnej organizovať vzdelávacie kurzy pre dospelých) a všetko to bude komunitná práca. Je to totiž strešný názov pre rôzne modely (v kap. 4 nájdete ich stručný prehľad), ktoré sú založené na rovnakom základe.

Pokúsim sa o zadefinovanie toho základu.

KOMUNITNÁ PRÁCA:

- sa týka **rozvoja komunity**, teda potrieb a problémov, ktoré presahujú jednotlivca alebo rodinu. Inak povedané, venuje sa potrebám (problémom), na ktorých sa zhodne časť obyvateľov komunity v odpovedi na takto nejako postavenú otázku: *Čo by ste vo vašej komunite/obci/sídlisku/ulici chceli zmeniť?*
- **Prináša pozitívnu a obyvateľmi žiadanú zmenu a nie je obmedzená iba na riešenie sociálnych problémov** (aj keď sociálne znevýhodnenie má prioritu). Preto budem písať o potrebách a nie problémoch. Potreby nemusia byť vždy problémy – napr. ak v komunite chýba park alebo iný pekný verejný priestor, nemusia to ľudia vidieť ako problém, ale môžu ho chcieť, pretože sa tak zlepší ich život. Tiež platí, že rôzni ľudia sa nemusia zhodnúť na tom, čo vnímajú ako problém. Toto je z pohľadu komunitnej práce dôležité – neriadi sa všeobecne zaužívaným „zoznamom“ problémov, ale počúva obyvateľov konkrétnej komunity.
- **Vychádza z potrieb obyvateľov** komunity (mapovanie potrieb je jej dôležitou súčasťou, metodiku k nemu nájdete tu: https://www.ia.gov.sk/npkiku//data/files/np_kiku/dokumenty/Mapovanie%20a%20analyza%20potrieb%20oblok.pdf). Predpokladá, že sú najlepšími expertmi na to, čo je pre nich a pre ich komunitu dobré.
- Zapája ich do riešenia problémov, **participácia (spoluúčasť)** je jeden z kľúčových princípov komunitnej práce. Hľadá, posilňuje a buduje vnútorné zdroje komunity k riešeniu problémov.
- **Posilňovanie/zmocňovanie** je ďalším z dôležitých princípov. Vnútornými zdrojmi sú najmä ľudia a vzťahy medzi nimi, ale samozrejme aj inštitúcie a materiálne vybavenie (napr. verejné priestory – kultúrne domy, atď.). Vzťahy vo vnútri komunity sú pre spoluprácu základom, preto im v komunitnej práci venujeme veľa pozornosti.
- Podporuje **občiansky aktivizmus** – záujem ľudí o veci verejné, o dianie v obciach a mestách, ochotu a zodpovednosť zúčastňovať sa na ich spravovaní (napr. cez účasť v rôznych pracovných skupinách, dobrovoľníctvo, atď.), ale aj na rozhodovaní o nich.

- **Hľadá zdroje na riešenie problémov.** Už som spomenula, že k riešeniu problémov hľadá vnútorné zdroje v komunite, no nie len to, využíva aj externé zdroje (napr. granty, rôzne programy a projekty, atď.).
- **Je inkluzívna** – založená na spolupráci, budovaní a zlepšovaní vzťahov vo vnútri komunity, ale aj medzi komunitami (sieťovanie je jednou z jej základných metód).
- Zaujíma sa o utláčaných a znevýhodnených (vylúčených, chudobných, marginalizovaných), pretože to sú skupiny s najslabším hlasom a najslabšou mocou ovplyvniť kvalitu svojho života. **Posilňuje ich hlas**, napríklad aj tým, že ich sprevádza (ak treba, tak aj učí) uvažovaním o problémoch a cieľoch, ich verejným vyslovením a presadzovaním.

Komunitná práca je veľmi dobrým nástrojom podpory marginalizovaných komunit. Pomôže vám vtiahnuť ľudí do rozprávania sa o ich problémoch a cieľoch, dostať ich do pozície pomáhajúcich a užitočných pre spoločnosť (a to je veľké víťazstvo, pretože sa väčšinou ocitajú na strane tých, ktorí pomoc potrebujú) a dať im pocit dôležitosti, na ktorom ďalej môžete stavať. Dá vám príležitosť tešiť sa z úspechov, lebo tie prichádzajú s každou zrealizovanou akciou, preto je vhodné, ak každú patrične „oslávite“ verejným ocenením.

Dá sa robiť aj tam, kde sa zdá, že to nejde, lebo ľudia sú rezignovaní, neveria v žiadnu dobrú zmenu a už vôbec nie, že by k nej mohli nejako prispieť. Dá sa tomu rozumieť, často ide o ľudí, ktorí nemajú veľa možností rozhodovať ani o sebe a svojej budúcnosti, nie to ešte o verejnom priestore – komunite (alebo obci, meste). Môže byť, že k nej nemajú veľmi dobrý vzťah, najmä ak ide o chudobnú komunitu, ktorá nie je príjemná na život (napr. v nej chýba infraštruktúra, je ďaleko od všetkého, býva v nej veľa ľudí na malom priestore, atď.). Každá dobrá skúsenosť, vydarená aktivita bude vaším nástrojom k získaniu obyvateľov pre spoluprácu. Určite sa nepodarí získať všetkých a možno ani väčšinu, ale to ani netreba očakávať. Napríklad, celodennú brigádu okolo inštalácie vodnej nádrže blízko osady absolvovalo len pár miestnych chlapov, no úžitok majú všetci a možno pri ďalšej brigáde sa už zapoja viacerí. Počiatočná nedôvera, neochota sa najlepšie prekonáva dobrou skúsenosťou, keď sa plán vychádzajúci z potrieb komunity podarí zrealizovať. Aj preto sa odporúča začať menšími úlohami, ktoré za relatívne krátky čas prinesú výsledky.

Komunitná práca vám vytvorí priestor na oslovenie obyvateľov, ktorí doteraz nemali veľmi dôvod centrum navštíviť. **Zaujíma sa o potreby všetkých, pretože chápe inklúziu ako prepájanie, resp. budovanie vzťahov v rámci komunity aj medzi komunitami a rôznymi skupinami ľudí. Uznáva potrebu rôznorodosti pre dobré spoločenstvá, potrebu komunikácie, spolupráce a sietí vzájomných vzťahov.** Chápe, že pre presadzovanie sociálnej inklúzie marginalizovaných skupín je nevyhnutné: **1. načúvať aj potrebám „ostatných“ a snažiť sa na ne reagovať; 2. vytvárať priestor (aj fyzický), v ktorom sa budú môcť stretnúť, rozprávať, spoznávať sa.** Ak má takýto priestor existovať a fungovať, potom musí byť príjemný a zaujímavý pre všetkých.

Na záver ešte formálnejšia definícia komunitnej práce. **Komunitná práca je profesionálna činnosť, ktorá umožňuje ľuďom riešiť spoločné problémy a tým smerovať k vyššej kvalite ich života.**

2.1 Ciele komunitnej práce

Zvyšovanie kvality života, rozvoj komunit cez podporu ich vnútorných kapacít, podpora vzájomnosti a presadzovanie dobrých zmien – toto sú základné ciele komunitnej práce.

V Štandardoch komunitných centier sa píše, že zmyslom komunitnej práce je zvyšovať toleranciu, dobré susedstvo a naopak znižovať intoleranciu, predsudky a strach. **Podpora sociálnej súdržnosti** je ďalším z jej veľkých cieľov. Ako som uviedla vyššie, dobré vzťahy, vzájomnosť, solidarita sú považované za dôležitý predpoklad inklúzie a tiež zvyšovania kvality života všetkých.

Cestou k dosahovaniu týchto cieľov je hľadanie spoločných záujmov, diskutovanie o nich a spoločná práca na ich napĺňaní.

Vitálošová (2017, s. 3) vo svojom texte píše: „*Cieľom komunitnej práce je vyššia kvalita života obyvateľov v znevýhodnenej lokalite, komunite. Prostriedkom na dosiahnutie cieľa je mobilizácia kapacít (vnútorných zdrojov) komunit a inkluzívne stratégie. Vykonáva sa cestou podpory rastu miestnych skupín k vyššej zodpovednosti za spoločné, verejné veci. Toto sa deje v procese riešenia problémov, ktoré zafinancuje miestna komunita, nie komunitní pracovníci.*“ Vitálošová hovorí o práci so sociálne znevýhodnenými komunitami. Drží sa Zákona o sociálnych službách, ktorý komunitnému centru stanovuje jasne vymedzenú „cieľovú skupinu“. Zároveň však platí, že podpora a inklúzia sociálne vylúčených je do istej miery podmienená spoluprácou s ostatnými obyvateľmi obcí a miest a otvorením sa komunitného centra pre všetkých.

Tab. 1 Ciele komunitnej práce podľa Štandardov KC

- presadzovanie žiadanej sociálnej zmeny v komunitách;
- presadzovanie sociálnej inklúzie vo vzťahu k vylúčeným komunitám;
- podpora sociálnej súdržnosti a participatívnej demokracie na lokálnej úrovni;
- podpora komunikácie a spolupráce medzi komunitami a skupinami v rámci obce (cieľom je budovať spolupracujúce komunity, no s rešpektom vôle a ochoty členov týchto komunit);
- podpora komunikácie a spolupráce v rámci komunity a smerom von, spolupráca s lokálnymi aktérmi (s organizáciami, s inštitúciami) a najmä s miestnou samosprávou – je cieľom aj prostriedkom KP;
- podpora svojpomocných kapacít komunity na riešenie vlastných problémov;
- podpora občianskeho aktivizmu v komunitách;
- podpora vzájomnej pomoci – solidarity v rámci komunity;
- podpora medzietnického dialógu, rôznorodosti a tolerancie, eliminácia etnických predsudkov a stereotypov.

Zdroj: Štandardy komunitných centier 2017, s. 27, 28

2.1.1 Občianska angažovanosť

Komunitná práca stojí na občianskej angažovanosti, teda ochote a schopnosti ľudí spolupodieľať sa na riešení problémov komunity, resp. napĺňaní jej potrieb.

Účelom komunitnej práce je preto povzbudiť a posilniť tieto schopnosti aj tým, že ľudia získajú väčšiu mieru kontroly nad okolnosťami života, ktorým sú spoločne vystavení (Popple 2015).

Netreba očakávať 100% participáciu, teda, že sa spoločnej práce budú zúčastňovať všetci obyvatelia komunity, to ani nie je žiadúce (predstavte si 500 člennú pracovnú skupinu). Odborná literatúra hovorí o štruktúre komunity z hľadiska participácie asi takto:

- aktívnych členov je max. 20% a to už vrátane pasívnych užívateľov (napr. účastníkov organizovaných akcií), najmenší podiel tvoria hlavní a pravidelní aktivisti – zúčastňujú sa aj rozhodovania a pravidelne vystupujú v roli dobrovoľníkov (napr. lektori krúžkov), ďalšou dôležitou skupinou sú príležitostní pomocníci (napr. pri organizovaní väčších akcií). No a v každej komunite sa nájdu aj negatívne aktívni jedinci, ktorí budú proti vašim aktivitám.

2.2 Kto je to komunita?

Aj tu sa inšpirujem Zákonom o sociálnych službách 488/2008 a Štandardami komunitných centier (2017). Oba zdroje odkazujú **na geograficky vymedzenú komunitu, charakterizovanú zdieľaním spoločného verejného priestoru a fyzickou blízkosťou jej obyvateľov**. Zvykne sa volať aj sídelnou komunitou a odborná literatúra ju **definuje cez miesto, ktoré ľudia obývajú a cez vzťahy, ktoré majú medzi sebou** a tiež smerom von, čiže vzťahy s obyvateľmi iných komunít. Ak ľudia zdieľajú spoločné miesto, potom je pravdepodobné, že budú mať **spoločné záujmy (týkajúce sa komunity) a zhodnú sa na spoločných cieľoch**. Hranice sídelnej komunity sú neformálne, v jednej obci môže byť viacero komunít, často ich ovplyvňuje priestorové rozloženie obce, či mesta. Túto skutočnosť je potrebné rešpektovať a skúmať práve kvôli ambícii vťahovania ľudí do spolupráce na spoločných cieľoch. Obyvateľov jednej časti nemusia zaujímať problémy, ktoré sa ich priamo netýkajú, nemusia sa ani poznať s obyvateľmi iných častí. Dobrým príkladom sú vzdialenejšie rómske komunity, často nepoznané a na okraji pozornosti ostatných obyvateľov. Neznamená to, že sa so situáciou rozdelených a vzájomne nekomunikujúcich komunít máme pasívne vyrovnávať, práve naopak, už som písala, že **zblížovanie komunít** patrí do výbavy komunitnej práce, no treba na to ísť citlivo a s porozumením k rozdielom a prániam ľudí.

Komunita je bez vzťahov „len“ súhrnom osôb a aj tu majú komunitné centrá jedinečnú príležitosť vytvárať priestor na spoznávanie sa, komunikáciu medzi ľuďmi.

Tab. 2 Typy komunit

- *Sídelná (geografická) komunita*: Spoločenstvo ľudí, ktorí zdieľajú spoločný priestor, je nazývaná aj záujmovou alebo občianskou komunitou. Tieto názvy odkazujú na spoločné záujmy členov komunity, ktoré sú základom pre spoluprácu.
- *Duchovná (spirituálna) komunita*: spoločenstvo ľudí, ktorí zdieľajú spoločné ideí (môžu to byť náboženské, ale aj iné spoločenstvá založené na spoločných myšlienkach, napr. profesijné komunity, komunity spojené uznávaním konkrétneho životného štýlu, a iné).
- *Výcviková (učíaca sa) komunita*: spoločenstvo ľudí, ktorého cieľom je sebaopoznanie, nácvik zručností. Deje sa mimo formálneho vzdelávania.
- *Terapeutická (podporná) komunita*: liečebná metóda zameraná na individuálne problémy členov (závislosti, duševné choroby).

Zdroje: Hartl 1997, Navrátil 2001, Žilová 2003

3 STRUČNE K PROCESU KOMUNITNEJ PRÁCE

Z procesuálneho hľadiska hovorí odborná literatúra o 5-tich alebo aj 6-tich etapách komunitnej práce. Dôležité je poznamenať, že v našom prostredí sa literatúra orientuje najmä na modely komunitného organizovania a plánovania – keďže obom modelom sa venuje samostatná príručka, na tomto mieste ich len veľmi stručne zarámčujem.

Nebude to príliš odlišné od procesov, ktoré už poznáte z individuálnej alebo skupinovej sociálnej práce, aj proces práce v komunite kopíruje prirodzený vývoj vzťahov medzi pomáhajúcimi profesionálmi a členmi komunity.

1. Na začiatku stojí **spoznávanie komunity**. To ešte predchádza mapovaniu a analýze potrieb a problémov. Je viac neformálne (môže ísť o prechádzky po komunite, predstavovanie sa obyvateľom, nezáväznú rozhovory s nimi). Jeho súčasťou je štúdium dostupných zdrojov informácií o komunite (štatistiky, internetové stránky, publikácie, atď.). Jeho súčasťou môžu byť rozhovory s dôležitými aktérmi (miestna učiteľka, aktivista, podnikateľka...).
2. Viac formalizované je **mapovanie a analýza potrieb**: Tu už využívame štandardné výskumné metódy – najčastejšie dotazník (v prípade viac početných komunít), anketu alebo rozhovor. Cieľom je zmapovať, aké sú potreby ľudí v komunite žijúcich, na čom sa zhodnú a na čom nie. V analytickej časti sa pokúšame hľadať aj príčiny problémov. K mapovaniu a analýze potrieb vám poslúži metodická príručka dostupná tu: https://www.ia.gov.sk/npkiku/data/files/np_kiku/dokumenty/Mapovanie%20a%20analyza%20potrieb%20blok.pdf
3. **Vyjasňovanie a vyjednávanie priorit a cieľov** je dôležitou súčasťou procesu komunitnej práce, prostredníctvom rôznych diskusných metód (fókusové skupiny, individuálne rozhovory, verejné zhromaždenia, pracovné skupiny) má za úlohu ujasniť si, čo ľudia považujú za priority na riešenie a ako formulujú ciele smerujúce k zmenám v komunite. Vo všetkých etapách, ale v tejto asi najviac, zohráva významnú rolu učenie. Ak členovia komunity nemajú skúsenosti s verejnou diskusiou alebo nemali dosiaľ príležitosť zamýšľať sa nad tým, kam by svoju komunitu chceli posunúť, budú potrebovať asistenciu, povzbudenie, vedenie a príklad. V spolupráci s „neskúsenou“ komunitou platí podobne ako v individuálnej a skupinovej práci, že sa v počiatočných fázach obracia na „vodcov“ a profesionál na istý čas preberá túto úlohu. Dôležitá je aj mediácia, pretože sa môže stať, že potreby rôznych skupín obyvateľov budú stáť proti sebe, aj preto píšem v úvode tohto odstavca o „vyjednávaní“ o cieľoch. Spoločné priority by určite nemali nikoho v obci znevýhodňovať (nemali by byť na úkor niekoho).
4. **Plánovanie realizácie cieľov** prostredníctvom konkrétnych metód a postupných krokov. Jeho súčasťou je aspoň rámcový časový harmonogram uskutočňovania plánu, identifikovanie zdrojov (čo k realizácii plánu potrebujeme a odkiaľ to získame) a určenie zodpovednosti a pracovných tímov (kto bude za realizáciu jednotlivých krokov zodpovedný, kto na nich bude spolupracovať). Stanovenie „indikátorov“, podľa ktorých sa bude v závere merať, či bol cieľ dosiahnutý.

5. **Realizácia konkrétnych krokov** (opatrení, aktivít, projektov), ktoré sa v pláne nachádzajú. Môže ísť o jednorazové, krátkodobé, ale aj dlhodobé alebo pravidelné aktivity. Každá by mala smerovať ku konkrétnemu cieľu.
6. **Hodnotenie a spätná väzba.** Hodnotíme dosiahnuté výsledky, splnenie cieľov, ale tiež procesy a role. Je to príležitosť získať spätnú väzbu na seba a svoje pôsobenie. Je to čas na verejné poďakovanie a ocenenie všetkých zapojených.

V každej fáze je miera participácie členov komunity iná, dôležité je, aby sa na rozhodovaní o cieľoch a prioritách zúčastnila čo najširšia platforma obyvateľov, aby boli v čo najširšej miere prijaté. Veľkosť pracovných skupín (napr. pri tvorbe projektov, pri realizácii konkrétnych aktivít) nech je primeraná ich dizajnu – netreba, aby sa písania projektu zúčastňovalo 30 ľudí, pretože si tým proces skomplikujeme až znemožníme.

Komunitná práca ma niekoľko modelov (kap. 4) a dôležitým poznatkom je, že nie vo všetkých prechádzame celým procesom tak, ako som vám ho tu predstavila. Napr. pri komunitnom plánovaní „končíme“ treťou alebo štvrtou fázou (vyjasňovanie cieľov, plánovanie realizácie cieľov). Je na vašom rozhodnutí, či všetky ciele „dotiahnete“ až do ich splnenia alebo si ich rozdelíte na tie, ktoré idete dosahovať a tie, ktoré presahujú vaše aktuálne možnosti.

Niekoľko rád:

- v komunitných centrách určite nezačínate „na zelenej lúke“, využite poznatky, ktoré o komunitách máte, skúsenosti a vzťahy, ktoré ste doteraz získali. Napr. ak máte aktuálne výsledky z mapovania potrieb, netreba, aby ste ho v celom rozsahu opakovali.
- Skôr, ako sa pustíte do procesu komunitnej práce, naplánujte si ho a zvažujte:
 - Čo od toho očakávate
 - Aké sú vaše skúsenosti a kompetencie
 - Aká je situácia vo vašej obci
 - Aká je situácia v komunitách (napr. aké skúsenosti majú ľudia s verejnou diskusiou)

Toto všetko zohľadnite a až tak si pripravte ciele, ktoré chcete dosiahnuť, riziká s tým spojené (napr. negatívna reakcia zo strany predstaviteľov obce), ale aj stratégie, ako sa s rizikami popasujete.

- Myslite na to, že ak sa s ľuďmi budete o ich problémoch dlhodobo rozprávať, potom od vás budú očakávať, že im ich pomôžete presadiť. Vysvetľujte preto, aké sú vaše možnosti a kompetencie.
- Nie všetky potreby (ktoré zistíte) sa musia premeniť na ciele a nie všetky ciele budete schopní naplniť – pripravte sa na to vopred, seba aj obyvateľov.
- Zvažujte mieru participácie, sú fázy (napr. už spomenuté mapovanie), do ktorých chceme zapojiť čo najviac ľudí, ale sú aj také, v ktorých sa spoľahneme na užšie pracovné skupiny (tvorba dokumentu, projektu, ...).
- Zvažujte koho pre spoluprácu oslovíte tak, aby bola konštruktívna a manažovateľná.

- Ak sa vám podarí komunitu „zobudiť“, čiže vzbudiť v nej záujem o verejnú diskusiu o spoločných potrebách a problémoch, potom si na plecia kladiete nemalú zodpovednosť za to, že ju neopustíte, ak príde ku komplikáciám. Dôsledkom by mohla byť frustrácia, sklamanie a nechuť angažovať sa, čiže presný opak toho, čo chceme komunitnou prácou dosiahnuť.

3.1 Výsledok komunitnej práce

Komunitná práca prináša konkrétne výsledky, môže to byť upravený verejný priestor, ale aj kultúrne, športové podujatia, nejaká služba, voľnočasová aktivita, či vzdelávací kurz, atď. Dôležité je, aby išlo o výsledky, ktoré sú naplánované v spolupráci s obyvateľmi, vychádzajúce z ich nápadov. Pretože povzbudenie ľudí k premýšľaniu nad tým, čo by vo svojej komunite chceli a ich vtiahnutie do realizácie plánov je rovnako dôležité ako postavené ihrisko, či zorganizovaný festival.

Preto za **výsledok komunitnej práce** môžeme považovať:

- **Samotný proces:** učenia sa členov komunity k samostatnému riešeniu problémov prostredníctvom účasti na procese rozhodovania o prioritách, stanovovania cieľov a ich dosahovania.
- **Produkt:** dosiahnutie konkrétneho cieľa, ktorý si komunita stanovila.

4 STRUČNE K MODELOM KOMUNITNEJ PRÁCE

Pre ucelenejší a štruktúrovanejší pohľad do komunitnej práce máme k dispozícii niekoľko modelov, nie všetky sú pre prácu v komunitnom centre dôležité, resp. rovnako dôležité, na základe rôznych už spomenutých zdrojov usudzujem, že pozornosť treba sústrediť na:

Komunitný rozvoj: jeden z modelov, ktoré zdôrazňujú svojpomoc, podporu dobrovoľníckych skupín vo vnútri komunity. Ku komunitnému rozvoju máte k dispozícii samostatnú príručku.

Komunitné plánovanie: strategické plánovanie komunitou požadovaných zmien formalizované v dokumente – v pláne rozvoja komunity. Tak ako komunitnému rozvoju, aj komunitnému plánovaniu sa venuje samostatná príručka.

Komunitné organizovanie: Venuje pozornosť štruktúre komunity, prerozdeleniu moci v nej a snaží sa o zapojenie zástupcov komunit do rozhodovania a riešenia problémov. Je viacero stratégií komunitného organizovania, napr. podpora a zlepšovanie vzťahov medzi existujúcimi organizáciami v komunite (napr. rôzne spolky, kluby, mimovládne organizácie) tak, aby v kvalitnejšej spolupráci poskytovali komunite lepšie služby. Alebo podpora vzniku nových organizácií (formálnych aj neformálnych) zameraných na riešenie konkrétnych problémov. Takto chápané komunitné organizovanie je postavené na strategickom plánovaní vychádzajúcom z analýzy potrieb a prostredia, dosahovaní stanovených cieľov spoločne dohodnutými stratégiami. Viac o procesualnej stránke komunitného organizovania v kap. 3.

Ďalšie modely, ktoré je dobré brať na zreteľ a využívať poznatky o nich v prípade potreby, sú:

Komunitná starostlivosť: Zamiera sa na budovanie a rozvoj sietí pomoci a dobrovoľníckych služieb v komunitách (Popple 2015). Uprednostňuje poskytovanie sociálnych služieb v prirodzenom prostredí tak, aby ľudia nemuseli svoje komunity opúšťať (napr. opatrovateľské služby, denné stacionáre, zabezpečenie stravovania, atď.)

Komunitné vzdelávanie: nejde o klasické vyučovanie, komunitné vzdelávanie je otvorené všetkým vekovým skupinám v komunite a jeho cieľom je skôr aktivizácia a učenie kritickému mysleniu, uvažovaniu o problémoch a zmenách, ako sprostredkovanie vedomostí. Je zamerané na zručnosti, ale môže byť aj cestou kompenzácie absentujúceho vzdelania u marginalizovaných skupín (napr. večerné školy, školy druhej šance, atď.).

Komunitná akcia: konkrétna akcia (pripravená a dobre zorganizovaná), ktorej účelom je na niečo upozorniť – napr. na prehliadaný problém v komunite. Najčastejšie je orientovaná na lokálnych nositeľov moci so snahou ovplyvniť ich v postoji voči znevýhodnenej komunite. Pre komunitné centrum, ktoré je prevádzkované samosprávou však môže niesť potenciál konfliktu, pretože môže byť chápaná ako „rebélia“ voči zamestnávateľovi. Pozitívnejšie vymedzenie komunitnej akcie smeruje k členom komunity, slúži na prezentáciu a podporu prebiehajúcich aktivít, „regrútovanie“ dobrovoľníkov alebo upozornenie na nejaký vnútorný problém (napr. Gojová 2006, Šiňanská – Šlosár 2020).

Feministická komunitná práca: snaha o zlepšenie postavenia žien, vytvorenie priestoru na participáciu a ovplyvňovanie života v komunitách pre ženy, podporu ich sebauvedomenia.

Antirasistická komunitná práca: zameraná proti znevýhodňovaniu etnických a národnostných menšín. Vychádza z pozície, že aj veľká časť sociálnych pracovníkov je nositeľom „majoritnej“ kultúry a inštitúcií, čo môže poškodzovať záujmy minorít (vyžaduje sa prispôsobenie, opustenie vlastnej kultúry, atď.). Preto je založená na antiopresívnych prístupoch, ktoré zdôrazňujú rovnosť v príležitostiach, spravodlivosť a spoluúčasť zástupcov minorít na rozhodovaní o veciach verejných a organizovaní verejného života.

ZÁVER

Ešte raz zopakujem, že potreby, problémy tak ako ich vidia obyvatelia komunít, sú pre komunitnú prácu kľúčové, im sa prispôsobuje. V praxi komunitných centier by to znamenalo, že ich činnosť budú ovplyvňovať želania ľudí z obce (komunity) a nič iné. Nie je to však také jednoduché, pretože komunitné centrum je zároveň sociálnou službou s pomerne presne stanoveným obsahom činnosti v zákone, ktorého sa musí držať. No a okrem zákona sú tu ešte konkrétne situácie v obciach, v ktorých KC pôsobia – nie vždy priaznivo naklonené podpore marginalizovaných komunít. Balans medzi potrebami rôznych strán je preto nevyhnutný, ale možný – dokazujú to príklady centier, ktorým sa podarilo komunity zaktivizovať k riešeniu vlastných problémov.

Ak by vás téma komunitnej práce zaujala, je tu niekoľko publikácií, v ktorých nájdete praktické aj teoretické informácie, viaceré z nich je dostupných na internete:

Katarína Šiňanská, Dušan Šlosár: Komunita a komunitná práca. Košice: 2020.

Irena Vitálošová: Komunitná práca a komunitný rozvoj. Bratislava: 2013.

Paul Henderson, David Thomas: Zručnosti komunitnej práce v susedstvách. Nitra: 2007.

Jaroslava Šťastná: Kedyž se řekne komunitní práce. Praha: 2016.

Zuzana Havrdová, Jana Kosová, Jiřina Svobodová, Aneta Vamlelová: Mít život ve svých rukou. Praha: 2013.

Jurina Rusnáková: Komunitná sociálna práca v rómskych osídleniach. In. Ľuba Pavelová a kol. Komunitná sociálna práca : sociálna práca v komunitě. Bratislava: 2013.

Rastislav Rosinský, Marcela Verešová, Jurina Rusnáková, Tomáš Sollár, Eva Ballová Mikušková: Amare Roma, špecifiká práce v rómskych komunitách. Nitra: 2006.

LITERATÚRA

Čerešníková, M. a kol. 2017. Štandardy komunitných centier. Bratislava: IA MPSVR SR.

Hartl, P. 1997. Komunita občanská, komunita terapeutická. Praha: SLON.

Navrátil, P. 2001. Teorie a metody sociální práce. Brno: Marek Zeman.

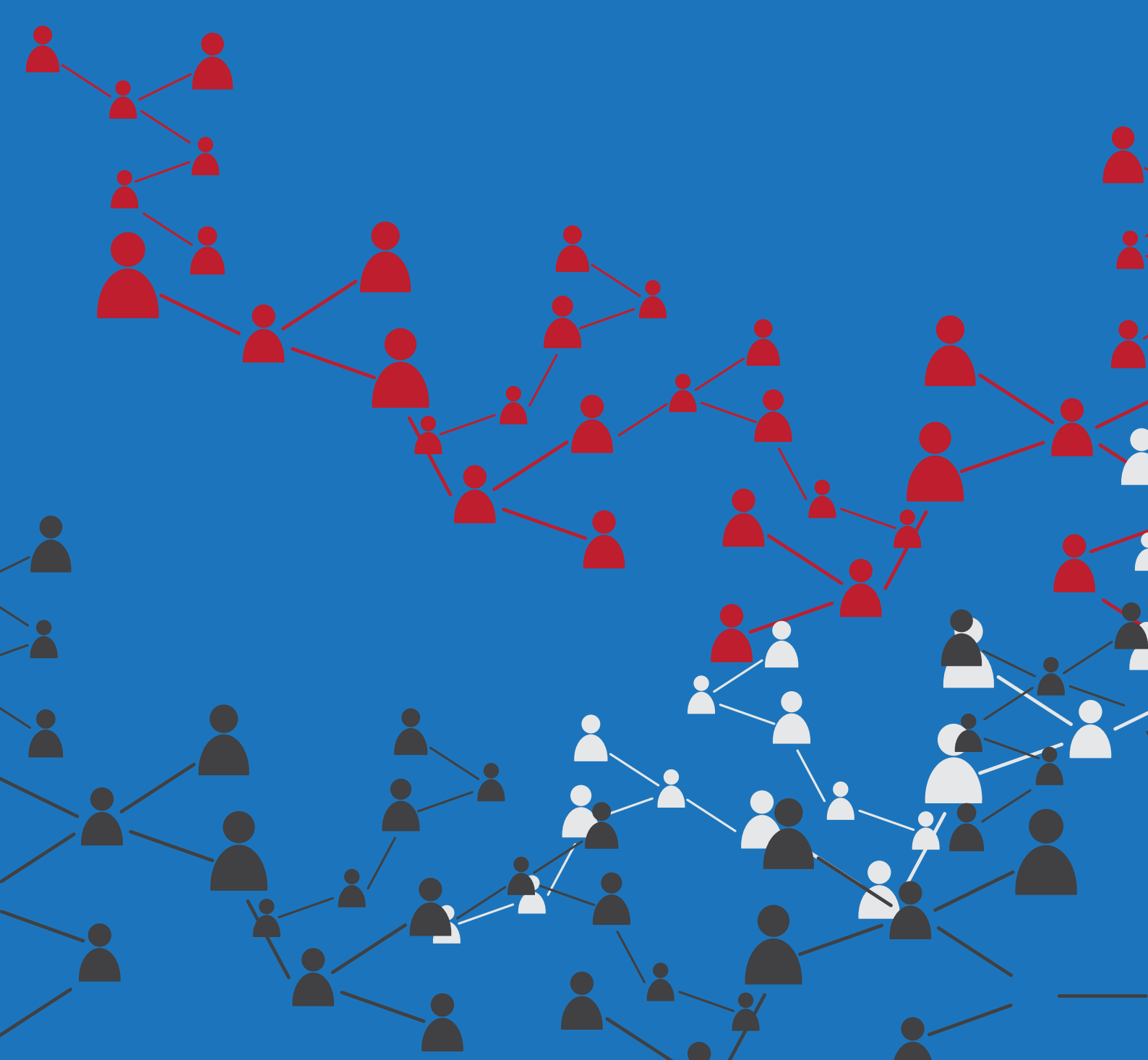
Ľuba Pavelová, Miroslav Tvrdoň: Komunitná sociálna práca. Nitra: 2006.

Popple, K. 2015. Analysing Community Work. Its Theory and Practice. Maidenhead: Open University Press.

Vitálošová, I. 2017. Komunitná práca. Bratislava: IA MPSVR SR.

Žilová, A. 2003. Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti. Banská Bystrica: UMB.

Zákon č. 448/2008 o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona 445/2991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.



Komunitné plánovanie



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Komunitné plánovanie

Mgr. Iva Grejtáková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Komunitné plánovanie

Autorka: Mgr. Iva Grejtáková

Recenzentka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

1. KOMUNITNÉ PLÁNOVANIE

Komunitné plánovanie predstavuje priestor spolupráce medzi občanmi, zástupcami lokálnej politiky, mimovládnyimi organizáciami, inštitúciami verejnej správy a samosprávy a ďalšími subjektami, napríklad aj komerčnými. Hlavným prvkom procesu komunitného plánovania je posilňovanie účasti občanov na rozhodovaní (Brueggemann, 2002).

Na Slovensku povinnosť tvorby komunitného plánu ukladá obciam Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách, a to spôsobom komunitného plánovania (§83). V praxi to znamená, že obec alebo mesto prostredníctvom svojich zástupcov (poslancov, starostu) iniciujú proces komunitného plánovania s cieľom vytvoriť sieť sociálnych služieb v obci. Táto sieť by mala odrážať reálne potreby a predpokladaný vývoj v obci. Zákon ďalej presne určuje, čo by komunitný plán mal obsahovať, a ako s ním ďalej pracovať po jeho odsúhlasení obecným zastupiteľstvom. Komunitný plán môže obec spracovať vo vlastnej réžii alebo môže poveriť konkrétny subjekt (organizácia, či jednotlivec), ktorý plán pripraví. Aj v takom prípade je však nutné, aby sa na komunitnom plánovaní svojou účasťou podieľala obec, či mesto.

Do tohto procesu sa v rôznej fáze môže zapojiť aj komunitné centrum, zriadené obcou alebo iným subjektom, a to buď ako účastník, alebo odborná posila k tímu. Komunitné centrum v rámci svojej činnosti mapuje potreby komunity a plánuje svoju činnosť. To sa odráža v základnom rozvojovom dokumente (komunitný plán), ktorého tvorba sa procesu komunitného plánovania veľmi podobá.

Komunitné plánovanie však nemusí prebiehať len na základe uvedeného zákona. Môžeme ho chápať aj ako model komunitnej práce, ktorý môže prebiehať paralelne, či dopĺňať komunitné plánovanie obce. Neobmedzovalo by sa teda iba na tému rozvoja sociálnych služieb (tak ako je to pri komunitnom plánovaní obce), ale mohlo by zachytiť akékoľvek rozvojové témy a oblasti, ktoré by účastníci priniesli. Všetko závisí od podmienok a situácie, ktorá v komunite je.

Komunitné plánovanie je teda nástroj, ktorým sa získavajú informácie o tom, aké potreby v komunite existujú, v akom rozsahu a akým spôsobom je efektívne a potrebné plánovať služby pre občanov, resp. členov komunity.

Komunitným plánovaním:

- získavame informácie o tom, čo ľudia potrebujú, ako si predstavujú zvyšovanie kvality svojho života, čo im chýba
- hľadáme spôsoby, ktorými tieto potreby uspokojíme
- hľadáme zdroje, ktorými tieto potreby naplníme
- vytvoríme nástroje na pravidelné prehodnocovanie plnenia plánu

Výstupom komunitného plánovania je komunitný plán. Ak sú pri plánovaní dodržané všetky princípy a zásady, vznikne dokument, ktorý je jedinečný a originálny pre každú komunitu, ktorej sa týka.

2. PREČO JE KOMUNITNÉ PLÁNOVANIE DÔLEŽITÉ?

Okrem toho, že je iniciátorom vzniku komunitného plánu, má aj ciele, ktorými sú:

1. Posilňovanie sociálnej súdržnosti všetkých obyvateľov mesta alebo obce.
2. Predchádzanie sociálneho vylúčenia a sociálnej izolácii ohrozených jednotlivcov a skupín.
3. Opätovné vtiiahnutie do života komunity tých, ktorí stoja na jej okraji (a v niektorých prípadoch predstavujú pre obyvateľov hrozbu, či vyvolávajú strach a neistotu).

(Woleková, 2004)

3. KTO SA ZÚČASTŇUJE PROCESU KOMUNITNÉHO PLÁNOVANIA?

Pri komunitnom plánovaní je dôležité, aby boli účastné minimálne tri skupiny účastníkov, ktorých postavenie je rovnocenné a partnerské.

V prípade, že ide o plánovanie iniciované obcou podľa zákona:

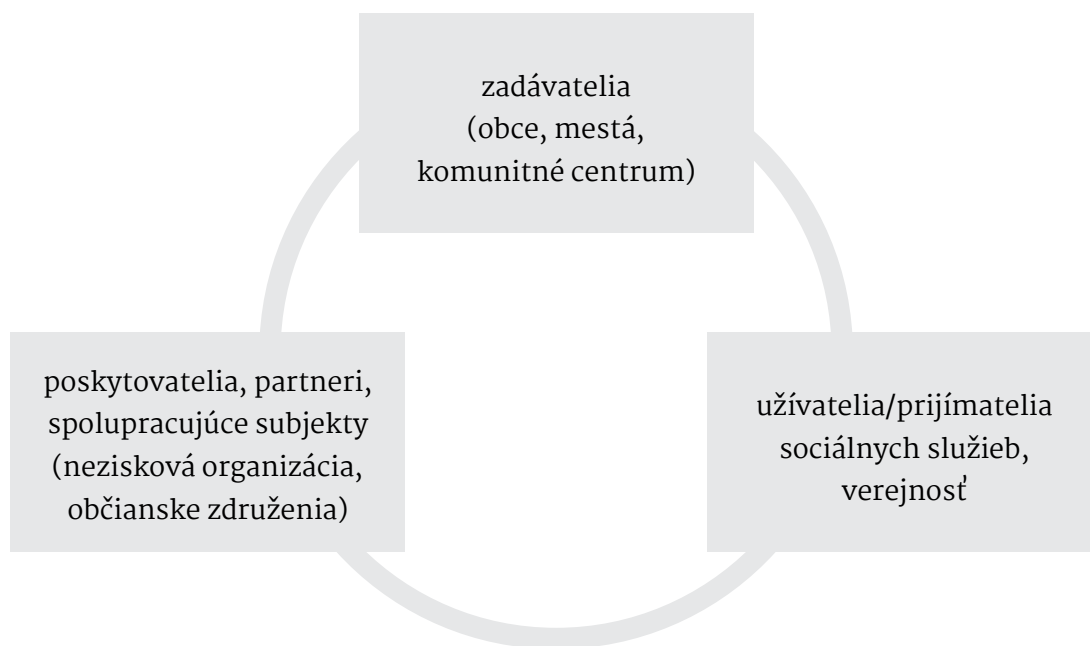
zadávatelia sociálnych služieb v komunite – sú to obce a mestá, ktoré podľa zákona majú zabezpečiť tieto služby pre obyvateľov komunity na území, ktoré sa ich týka. V prípade menších obcí je možné, ak sa dohodnú na spoločnom komunitnom pláne, ktorého proces tvorby prebieha tiež spoločne. Komunitný plán musí byť schválený obecným zastupiteľstvom.

poskytovatelia sociálnych služieb – tu môžu byť fyzické osoby, neziskové organizácie, organizácie zriadené obcou, či samosprávnym krajom, podnikateľský subjekt, patrí tu teda aj komunitné centrum zriadené obcou

užívatelia/prijímatelia sociálnych služieb – všetci, pre ktorých sú sociálne služby určené. A nielen tí, ktorí už nejakú službu využívajú, ale aj tí, ktorí na ňu napríklad ešte len čakajú. Ideálne je, ak sú do procesu komunitného plánovania oslovení zástupcovia všetkých možných sociálnych skupín, ktoré v obci žijú (seniori, zdravotne znevýhodnení, sociálne vylúčení, deti a mládež, ľudia závislí od návykových látok a pod.).

V prípade, že komunitné plánovanie iniciuje komunitné centrum a je súčasťou rozvoja komunity v širšom chápaní:

- komunitné centrum – jeho pracovníci sú iniciátormi tohto procesu. Oslovujú účastníkov, vysvetľujú význam, motivujú k účasti, koordinujú proces.
- partneri, kľúčoví hráči z komunity, ktorí môžu mať vplyv, zdroje alebo formálne postavenie v komunite, môžu to byť zástupcovia inštitúcií ako je škola, samospráva, neziskových organizácií a pod.
- užívatelia/prijímatelia služieb komunitného centra – ľudia, s ktorými komunitné centrum pracuje, alebo plánuje pracovať (seniori, dlhodobo nezamestnaní, obyvatelia sociálne vylúčenej komunity a pod.). Môže to byť priestor na vytvorenie prvého kontaktu, pozvanie do procesu.



Okrem uvedenej triády je žiadúce, aby s priebežným procesom komunitného plánovania bola pravidelne oboznamovaná aj verejnosť, ideálne je, ak sa zástupcovia verejnosti zúčastňujú tvorby plánu. Verejnosť môžu byť jednotlivci, ale môžu to byť aj zástupcovia záujmových skupín, alebo miestnych organizácií, občianskych iniciatív. Čím rôznorodejšia skupina sa pre plánovanie vytvorí, tým je väčší predpoklad, že komunitný plán bude odrážať reálne potreby v komunite a hlasy z komunity. (Woleková, 2004)

4. HLAVNÉ ZÁSADY KOMUNITNÉHO PLÁNOVANIA

Dodržanie princípov komunitného plánovania zabezpečí to, že výsledný dokument bude vyjadrovať potreby, ciele a priority členov komunity. Snaha o ich obchádzanie alebo nedodržania výrazne zníži jeho kvalitu.

Gojová (2006) zhrnula zásady komunitného plánovania nasledovne:

- Rovnocenný vzťah a partnerstvo medzi všetkými účastníkmi – potreby účastníkov všetkých strán majú mať rovnakú váhu a mali by dostať v procese rovnaký priestor na vyjadrenie a zapojenie sa.
- Zapájanie miestneho spoločenstva – miestne spoločenstvo, komunita, musí byť k spolupráci oslovované tak, aby rozumelo tomu, čo sa bude diať. Týka sa to jazyka aj formy komunikácie a oslovenia. Nesmie sa stať, že niekto z komunity bude vylúčený alebo diskriminovaný.
- Hľadanie nových ľudských a finančných zdrojov – tie sa môžu týkať osôb, či organizácií, ktoré by mohli finančne prispieť na rozvoj, ale aj ľudí, ktorí majú dostatok času, a preto môžu pôsobiť ako dobrovoľníci alebo nefinanční darcovia.
- Práca s informáciami – v rámci procesu je potrebné vopred dohodnúť, ako sa bude komunikovať smerom navonok a v rámci pracovnej skupiny. Ako budú informácie cirkulovať, kto sa bude zaoberať pripomienkami, akou formou sa to celé bude diať.
- Priebeh spracovania komunitného plánu je rovnako dôležitý ako výsledný dokument – pri dodržaní všetkých zásad a princípov komunitného plánovania sa procesom vytvorí dokument, ktorý je jedinečný, neopakovateľný a nekopírovateľný inou komunitou. Takto vytvorený dokument je zárukou toho, že sú v ňom zachytené potreby a ciele rôznych skupín z komunity.

5. FÁZY KOMUNITNÉHO PLÁNOVANIA

Komunitné plánovanie je proces, ktorý prebieha vo fázach. Každá z fáz je dôležitá a ich dodržanie zabezpečí vytvorenie komunitného plánu, ktorý bude zodpovedať potrebám a požiadavkám väčšiny zapojených účastníkov. Opäť, je možné tieto fázy vnímať optikou komunitného plánovania sociálnych služieb alebo komunitného rozvoja v širšom chápaní. Matoušek (2007) proces komunitného plánovania popisuje v šiestich fázach:

Prípravná fáza

- vytvorenie pracovnej skupiny – sformovanie pracovnej skupiny – účastníkmi skupiny by mali byť ľudia, u ktorých sa predpokladá, že sa dokážu plánovaniu venovať, pretože sú v komunite prirodzene aktívni, môžu to byť lídri, či hovorcovia skupín. Je ideálne, ak ľudia, ktorí sú k plánovaniu oslovení majú potrebu sa stretnúť a rozumejú tomu, čo sa bude diať, k čomu plánovanie slúži. Ak sú ľudia prirodzene motivovaní a prizvaní k plánovaniu, radi sa budú podieľať aj na jeho realizácii. Budú to predsa aj ich nápady a potreby, ktoré sa v pláne objavia.
- pozvanie ďalších účastníkov – prvotná pracovná skupina bude plánovať, akým spôsobom môže osloviť a prizvať ďalších účastníkov, ktorí by mohli byť prínosom pre tento proces. Môže si vopred definovať dôležité skupiny v komunite a z nich vybrať vhodných uchádzačov. Je prínosné, ak sa podarí do plánovania prizvať účastníkov zo všetkých možných typov skupín.
- plán na získanie podpory – príprava plánu pre získanie politickej podpory zo strany volených predstaviteľov obce. Pre implementáciu komunitného plánu, ktorý tvorí obec, je dôležité, aby bol akceptovaný volenými predstaviteľmi a v konečnej fáze aj schválený mestským/obecným zastupiteľstvom, čím získa legitimitu a záväznosť. V prípade, ak plán pripravuje komunitné centrum, je vhodné, ak ho môže prezentovať v rámci stretnutia obecného zastupiteľstva.

Vytvorenie riadiacej štruktúry

- zapojenie všetkých účastníkov – je dôležité, aby sa do procesu zapojili účastníci všetkých skupín, ktoré boli definované na začiatku, táto fáza je teda o ich oslovení, o vysvetlení zmyslu a dôležitosti ich prítomnosti na stretnutiach
- stanovenie štruktúry a pravidiel – pre proces je efektívne, ak je jasná delba práce medzi účastníkmi, ak sú jasné pravidlá fungovania, komunikácie a manažmentu celého plánovania. Vzhľadom k tomu, že skupina, ktorá sa bude stretávať môže byť veľmi rôznorodá, môže dochádzať ku konfliktom, či nenaplneným očakávaniam. Vopred dohodnuté pravidlá a štruktúra môžu tieto situácie eliminovať.

Definovanie problémov a potrieb

- predstava záujmov a potrieb – toto je časť, v ktorej každý zo zúčastnenej skupiny má priestor na to, aby prezentoval svoje potreby a želania. Je možné vytvoriť zoznam spoločných potrieb a záujmov, ktoré by takto mohli získať vyššiu prioritu. Komunitné centrum má už v tejto fáze k dispozícii informácie z mapovania potrieb. Môže sa venovať priamo ich analýze. Avšak môže sa stať, že v pracovnej skupine sa objavia členovia, ktorí doteraz neboli oslovení alebo nemali záujem spolupracovať. Netreba preto zabúdať na to, aby mali dostatočný priestor na prezentáciu vlastných potrieb.

- analýza potrieb, zhodnotenie existujúcich zdrojov – zhromaždené údaje o potrebách a záujmoch sa analyzujú, delia a štrukturujú. Procesom mapovania (ak to realizuje komunitné centrum) alebo prácou v pracovnej skupine môžete získať veľké množstvo informácií, ktoré je potrebné pretriediť, aby bolo možné s nimi ďalej pracovať. Zároveň sa vytvára zoznam zdrojov (finančných, ľudských, materiálnych), z ktorých sa bude dať čerpať.
- formovanie príležitostí a rizík – zhodnotenie silných a slabých stránok poskytovania služieb v komunite. Tie sa dajú prakticky spracovať metódou SWOT analýzy, ktorá vám pomôže pri príprave ďalšej stratégie, t.j. hľadani zdrojov a spôsobu ich využívania.

Podrobné informácie k metódam mapovania a analýze potrieb je možné nájsť v metodologickej príručke Mapovanie a analýza potrieb.

Návrh komunitného rozvoja, resp. rozvoja sociálnych služieb

- formulácia cieľov a priorít – aké ciele majú byť realizáciou komunitného plánu dosiahnuté? Aké priority sa budú v procese sledovať?
- pomenovanie prekážok – čo sa dá predpokladať, že bude negatívne vplývať na realizáciu plánu? Čo sa dá definovať už v súčasnosti, aké riziká to prináša?
- vypracovanie prehľadu zdrojov – zdroje regionálne, ale aj nadregionálne, ale aj zdroje priamo v komunite – personálne, finančné, nefinančné.

Formulácia strategického komunitného rozvoja, resp. rozvoja sociálnych služieb

- formulácia plánov – príprava krokov, konkrétnych úloh a činností potrebných na dosiahnutie cieľa. Môžete vypracovať akčný plán, kde tieto ciele a k nim viažuce sa úlohy a kroky prehľadne zachytíte. Tiež je potrebné vypracovať návrh, akým spôsobom sa bude vyhodnocovať napĺňanie jednotlivých cieľov.
- vypracovanie konečnej verzie komunitného plánu
- predloženie komunitného plánu k diskusii a schváleniu – komunitný plán sa predkladá na pripomienkovanie verejnosti. Je dôležité vopred stanoviť akým spôsobom a formou je možné tento dokument pripomienkovať a všetky tieto informácie by mali byť dostupné a verejné. Následne, ak ide o komunitné plánovanie obce, komunitný plán schvaľuje zastupiteľstvo. V prípade komunitného centra je vhodné plán prezentovať na obecnom zastupiteľstve. Ak by ste sa chceli inšpirovať ako by mohla vyzeráť štruktúra plánu, nastavenie cieľov a spôsoby ich monitorovania a evaluácie, môžete využiť metodickú príručku Komunitný plán.

Realizácia plánu

- realizácia komunitného plánu
- informovanie verejnosti – šírenie informácií o tom, ako sa darí uskutočňovať komunitný plán. Spôsob informovania verejnosti sa realizuje vopred dohodnutým spôsobom (internet, letáky, obecné alebo mestské noviny/časopis a pod.).
- zapojenie nových partnerov – priebežne je vhodné vyhľadávať a oslovovať nových účastníkov a partnerov. Môže sa totiž stať, že počas obdobia realizácie komunitného plánu začnú poskytovať nové služby, resp. sa aktivizujú záujemcovia o spoluprácu.

6. OHROZENIE A RIZIKÁ V PROCESE KOMUNITNÉHO PLÁNOVANIA

Kvalitu procesu a samotného komunitného plánu môžu ovplyvňovať v rôznej fáze procesu rôzne aspekty. Najväčšou výzvou je dodržiavanie základných princípov ako je:

1. partnerstvo a rovnocenný vzťah medzi jednotlivými účastníkmi procesu – je prirodzené, že zástupcovia samosprávy vystupujú ako organizátori, či koordinátori celého procesu a väčšina účastníkov to akceptuje. Môže to však narušiť princíp partnerstva a rovnocennosti vzťahu účastníkov, čím nebude splnená jedna zo základných zásad procesu plánovania. To isté môže nastať aj pri procese, ktorý facilituje komunitné centrum.
2. záujem o účasť na stretávaní a spoločnej práci, nízka motivácia účastníkov, pasivita – proces plánovania nemusí byť v niektorých komunitách vnímaný ako prirodzený spôsob práce, zvlášť v komunitách, ktoré sú zvyknuté pasívne prijímať nariadenia, resp. nezaujímajú sa o veci verejné.
3. spôsoby a metódy, akými sa v procese zisťujú potreby účastníkov, ktoré majú byť východiskom pri tvorbe dokumentu – ak metódy nie sú participatívne, nemusí ani prítomnosť účastníkov zabezpečiť to, že bude vyjadrené všetko, čo chcú povedať.

7. KOMUNITNÉ CENTRUM A PLÁNOVANIE KOMUNITNÉHO ROZVOJA

Čo môžete ako komunitné centrum v oblasti komunitného plánovania urobiť? Závisí to od toho, či ste aktívnym účastníkom komunitného plánovania alebo sa len snažíte zorientovať v spleti vzťahov, väzieb, fungovania v rámci obce. Ak ste noví, alebo ste sa doposiaľ téme komunitného plánovania nevenovali, môžete aktívne urobiť pár krokov. Predtým je však potrebné zistiť, v akom štádiu je komunitný plán vašej obec/mesta:

1. Je definitívne schválený zastupiteľstvom a vo fáze realizácie – môžete priebežne sledovať jeho napĺňanie a v prípade potreby zachytávať oblasti potrieb, ktoré nie sú plánom pokryté.
2. Vyhodnocuje sa jeho napĺňanie – v závislosti od pravidiel komunikácie sa môžete do vyhodnocovania zapojiť a položiť tak základ pre tvorbu nového plánu.
3. Obec iniciovala prípravu plánu na ďalšie roky, tvorí sa nová pracovná skupina – aktívne sa môžete hlásiť o účasť v tejto skupine. Komunitné centrum by v rámci triády vystupovalo na strane poskytovateľov sociálnych služieb.
4. Ak viete, že bude prebiehať proces tvorby nového plánu, môžete osloviť klientov vašich služieb a motivovať ich k účasti na procese. Máte dostatok priestoru na to, aby ste im vysvetlili jeho dôležitosť a význam ich aktívneho prístupu. V tejto fáze môžete ponúknuť aj vlastné odborné kapacity pri vedení plánovania.
5. Ak z nejakého dôvodu nie je možné zapojiť sa do procesu plánovania s obcou, môžete iniciovať komunitné plánovanie samostatne.

Komunitné centrum by do procesu komunitného plánovania malo vstupovať, pretože zo svojej pozície má možnosť:

- > osloviť širokú skupinu verejnosti alebo aj užívateľov služby komunitného centra pre účasť na komunitnom plánovaní. Mohlo by využiť vzťahy, ktoré už má vytvorené a pritiahnúť pozornosť širšej komunity.
- > zabezpečiť podporu toho, že potreby, ktoré bude prezentovať sa budú týkať komunitnej úrovne, širšej skupiny ľudí, nielen jednotlivcov.
- > byť hlasom ľudí v kríze, či nepriaznivej životnej situácii, ktorí by sa do procesu plánovania nechceli zapojiť osobnou účasťou, ale komunitné centrum vnímajú ako svojho prostredníka a hovorcu.

Komunitné plánovanie je v každom prípade príležitosť na nadviazanie kontaktov, novej spolupráce, získavanie informácií o aktivitách a potrebách členov komunity. Komunitné centrum by malo byť jeho súčasťou, pretože zo svojej podstaty by prispievalo k rozvoju komunitných služieb, čo je pri tvorbe plánu prioritou.

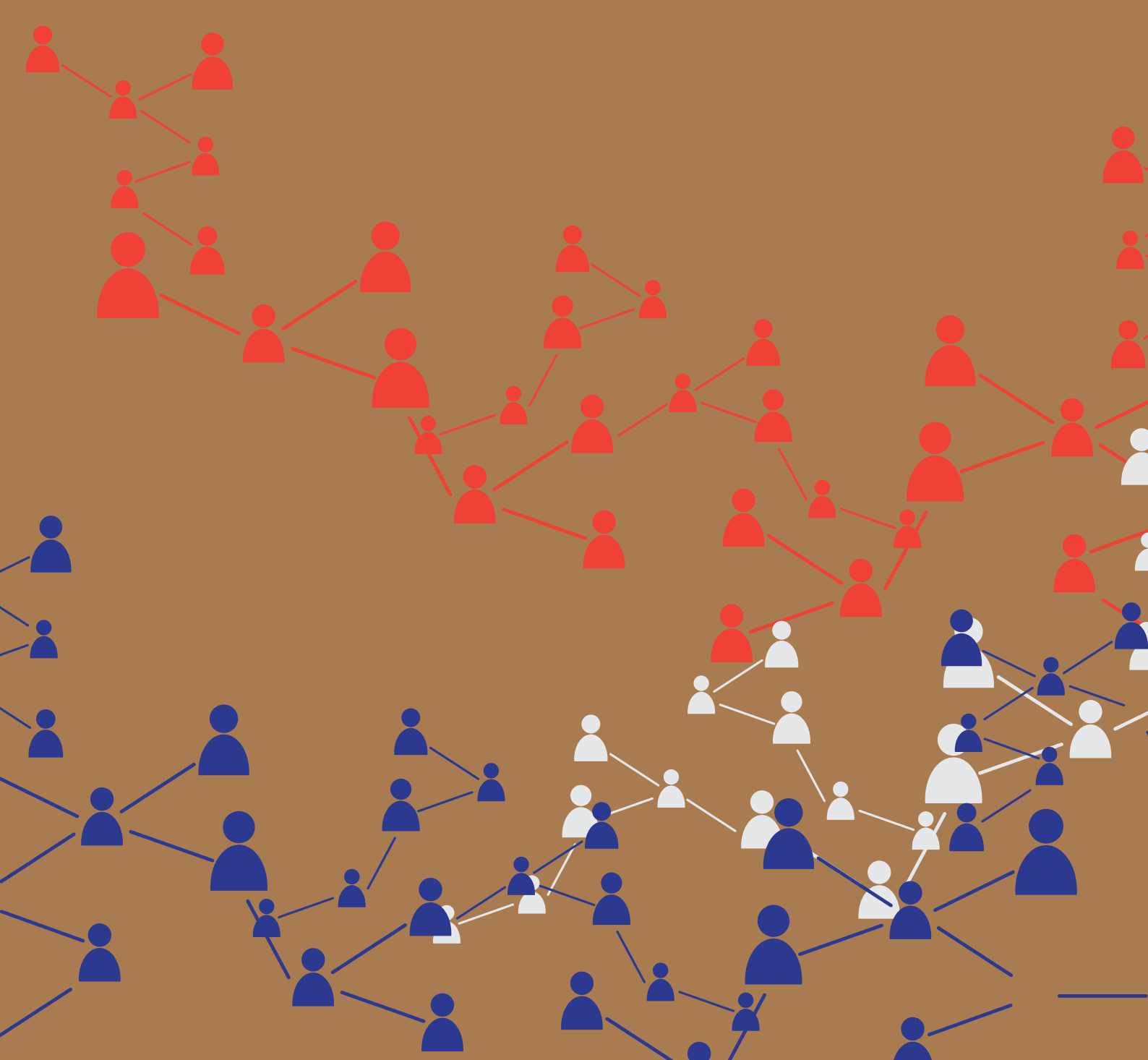
V prípade, že sa o téme komunitného plánovania, práci v komunite a s komunitou chcete dozvedieť viac, odporúčam literatúru, ktorá je uvedená v zozname literatúry na konci tejto metodiky.

POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE:

- Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov
- BRUEGGEMANN, W.G.: The practice of Macro Social Work, Belmont, Thomson Learning, 2002
- WOLEKOVÁ, H., MEZIANOVÁ, M.: Mini príručka pre komunitné plánovanie sociálnych služieb, Bratislava, SOCIA. 2004
- MATOUŠEK, O. a kol.: Sociální služby. Praha, Portál, 2007
- GOJOVÁ, A.: Teorie a modely komunitní práce. Ostrava, Zdravotně sociální fakulta Ostravské univerzity, 2006
- MATOUŠEK, O. a kol.: Encyklopedie sociální práce, Praha, Portál, 2013

Odporúčaná literatúra:

- Jurina Rusnáková, Miriam Čerešníková : Sociálna opora a sociálne siete Rómov : analýza druhov sociálnej opory v sociálnych sieťach ; recenzenti: Alice Gojová, Alexander Mušinka. – 1. vyd. – Nitra :UKF, 2015. – 136 s. – ISBN 978-80-558-0947-2.
- Jurina Rusnáková et al : Social Support in Context of Perceived Crisis Situations in Roma in Slovakia ;recenzent: Michal Oláh, Alena Rochovská, 2017.In. Discussions about Inclusion of Marginalized Groups in Context of Social Services : Proceedings of Scientific Studies and Scientific Works ; zostavila Jurina Rusnáková. – 1. ed. – Wien : Internationale Stiftung Schulung, Kunst, Ausbildung, 2017. – ISBN 978-3-9504061-3-9, P. 38-94 [3,12 AH].
- Jurina Rusnáková : Komunitná sociálna práca v rómskych osídleniach ; recenzent: Peter Ondrejko, Eva Mydlíková, 2013.In. Ľuba Pavelová a kol. Komunitná sociálna práca : sociálna práca v komunite. – 1. vyd. – Bratislava :IRIS, 2013. – ISBN 978-80-89238-79-8, S. 203-226.
- Alena Rochovská, Jurina Rusnáková : Poverty, segregation and social exclusion of Roma communities in Slovakia, 2018.In. Bulletin of Geography. Socio-economic Series. – ISSN 1732-4254, Roč. 42, č. 42 (2018), s. 195-212.
- Jurina Rusnáková, Alena Rochovská : Social exclusion, segregation and livelihood strategies of the Roma communities in terms of asset theory = Sociálne vylúčenie, segregácia a životné stratégie obyvateľov rómskych komunít v pohľadu teórie zdrojov, 2016.In. Geograficky Casopis. – ISSN 0016-7193, Vol. 68, no. 3 (2016), p. 245-260.
- Amare Roma, špecifiká práce v rómskych komunitách / Rastislav Rosinský a kol. – Nitra : UKF, 2006. –264 s. – ISBN 80-8050-990-5.
- Etnické postoje učiteľov, študentov a žiakov I. stupňa ZŠ : (s akcentom na rómsku etnickú skupinu) /Rastislav Rosinský. – Nitra : UKF, 2009. – 295 s. – ISBN 978-80-8094-510-7.
- Čavale Romale alebo motivácia rómskych žiakov k učeniu / Rastislav Rosinský. – Nitra : UKF, 2006. –268 s. – ISBN 80-8050-955-7.



Plán komunitného centra

Metodická príručka pre komunitné centrá



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Plán komunitného centra

Metodická príručka pre komunitné centrá

doc. Jurina Rusnáková, PhD.

OBSAH

1	Prečo je dobré plánovanie	3
2	Plán komunitného centra	4
3	Ciele	5
4	Štruktúra plánu komunitného centra	6
	4.1 Informácie o pláne komunitného centra	6
	4.2 Informácie o komunitnom centre	6
	4.3 Informácie o obci a komunite	7
	4.4 Výsledky mapovania potrieb komunity a komunitného centra	7
	4.5 Ciele a úlohy komunitného centra pri ich plnení	8
5	Akčný plán	8
6	Monitorovanie plnenia cieľov	10
	Záver	11
	Literatúra	11

1 PREČO JE DOBRÉ PLÁNOVANIE

Strategické plánovanie – určenie celkového účelu či poslania subjektu, jeho dlhodobých cieľov alebo zameraní činností, ale taktiež alokácia zdrojov potrebných pre dosiahnutie stanovených zámerov. Strategické plánovanie je chápané ako moderný spôsob, ako definovať koncepcie rozvoja a ciele určitej entity (mesto, región, firma, atď.)

Zdroj: Moss, 1996 In Borecký, 2000

Je metódou rozvoja, zahŕňa partnerstvo a participáciu, podporuje spravodlivosť a tiež pozýva obyvateľov k spoluúčasti na premýšľaní nad zmenami a konkrétnymi krokmi potrebnými pre ich dosiahnutie. Zohľadňuje miestne podmienky a problémy vzťahuje k existujúcim a dostupným zdrojom (vo výsledku plánovania by sa mali objaviť len také ciele, ktoré sa v daných podmienkach a čase dajú zrealizovať).

Nosnou myšlienkou plánovania je stanovenie spoločných cieľov, tak aby akceptovali želania členov komunity a boli prijateľné pre čo najvyšší počet z nich. Dáva rámec a zmysel činnosti organizáciám (v tomto prípade komunitným centrámi), výhľad do budúcnosti, je podkladom k manažovaniu riešenia problémov. **Pomôže vám odpovedať na otázky, čo je poslaním komunitného centra (prečo existuje), čo by malo robiť, kam by malo smerovať a ako sa tam dostane** (Töröková 1997).

Ak do tvorby plánu komunitného centra (ďalej iba KC) prizvete zástupcov komunity, **otvorí sa vám priestor na partnerskú spoluprácu s nimi**, bude symbolickým aj praktickým ústretovým krokom od vás smerom ku komunite. Zapojenie ľudí z komunity vám môže priniesť mnoho pozitív, jednak v podobe novej sily (dobrovoľníci, spolupracovníci), ale najmä v podobe nových nápadov.

Priebeh tvorby plánu je rovnako dôležitý ako samotný výsledok, pretože je založený na spolupráci a diskusii s členmi komunity, čo zabezpečuje, že plán bude jedinečný a bude zodpovedať miestnym potrebám (Koncepcia rozvoja....2013).

Dobrý inventár ďalších prínosov širšej participácie na **plánovaní** predkladajú Šišňanská a Šlosár (2020). Aj v aplikácii na potreby KC dávajú zmysel.

- Zvýšenie záujmu o dianie v komunitnom centre. Ak obyvatelia lepšie poznajú „pozadie“ činnosti KC (zodpovednosti, riadenie, atď.), sú schopní aktívnejšie sa zapájať;
- Zlepšenie komunikácie medzi KC a ďalšími skupinami (obyvateľmi, predstaviteľmi inštitúcií...), ktoré sa plánovania zúčastnia;
- Získanie pocitu spolunáležitosti a spoluzodpovednosti;
- Posilňovanie väzieb členov komunity ku KC;
- Učenie sa rozhodovaniu a preberaniu zodpovednosti.

Čo vám môže plánovanie sťažiť:

- Je potenciálnym zdrojom konfliktov medzi potrebami a predstavami rôznych skupín v komunite alebo medzi formálnymi predstaviteľmi a obyvateľmi komunity (napr. zástupca samosprávy môže mať iné predstavy o komunitnom centre ako obyvatelia vylúčenej komunity a odlišnú predstavu môžu mať aj obyvatelia žijúci mimo tejto komunity);

- Vyžaduje si záujem a angažovanosť od obyvateľov, pretože proces komunitného plánovania obsahuje stretávanie sa, diskutovanie, trpezlivé vyjednávanie;
- Zhoda je ťažká: nastavenie procesu plánovania musí rešpektovať schopnosti tých, ktorí ho koordinujú (v prípade KC sú to jeho zamestnanci), priveľa účastníkov, príliš rôznorodé (protichodné) záujmy môžu plánovanie skomplikovať alebo aj znemožniť;
- Bez ohľadu na pôvodný zámer, v diskusii o potrebách sa určite objavia aj také, ktoré sú mimo kompetencií aktuálneho tímu KC alebo také, ktoré sú v daných podmienkach nerealizovateľné;
- Postupná strata záujmu účastníkov hrozí najmä, ak je dynamika plánovania príliš „rozvláčna“, chýbajú konkrétne výstupy/dohody.

2 PLÁN KOMUNITNÉHO CENTRA

Je výsledkom vyjednávania o cieľoch medzi účastníkmi plánovania. Je to písomný dokument, ktorý určuje smerovanie centra na určité obdobie. Dobrý plán obsahuje analýzu komunity (obce, mesta) a komunitného centra (vrátane silných a slabých stránok), ciele a úlohy, ktoré by KC chcelo dosiahnuť v nasledujúcom období, časový plán ich dosahovania, zdroje, ktoré sú k tomu potrebné a tiež spôsob vyhodnotenia výsledkov (Töröková 1997).

Niekoľko praktických rád:

- Celý dokument by nemal mať viac ako 10 strán, aby bol čitateľný a zrozumiteľný pre všetkých;
- Mal by byť vytvorený **participatívne** so zástupcami komunity, no zároveň treba nad mierou participácie rozmýšľať (koľko ľudí sa tvorby plánu zúčastní, do čoho budú zapojení a akými spôsobmi);
- Mal by byť **verejne dostupný**: počítajte s tým, že je to verejný dokument, bude predmetom kontroly kvality komunitného centra, mal by byť zverejnený na webe obce alebo KC, predstavený zástupcom samosprávy a obyvateľom komunit, dostupný všetkým lokálnym aktérom;
- Mal by byť **užitočný**: najmä pre vás, je to predovšetkým váš dokument, preto je váš hlas pri jeho tvorbe dôležitý;
- Mal by byť **zrozumiteľný**: snažte sa ho písať takým jazykom, aby bol prístupný ľuďom, s ktorými pracujete. Netreba sa obávať formálnej kontroly – to, že ho máte napísaný zrozumiteľným jazykom jej prekážať nebude a ak sa predsa len obávate, nechajte si v ňom aj odborné výrazy – každý však vysvetlite;
- Mal by byť **adresný**: ak môžete, vyhnite sa frázam a všeobecným formuláciám alebo ich aspoň vyvážte konkrétnymi informáciami, ktoré sú „zapasované“ na vaše KC, obec a komunity, s ktorými spolupracujete. Buďte konkrétni najmä v časti cieľov (sociálna inklúzia bez vysvetlenia, čo pod ňou myslíte vo vašich podmienkach, čitateľovi nič nepovie);
- Mal by **akceptovať vaše kompetencie** – v mapovaní a diskusiách o prioritách sa od obyvateľov dozviete o potrebách, ktoré sú mimo pôsobnosti komunitného centra. Hľadajte, čo pre ich naplnenie môžete urobiť (napr. tlmočiť ich smerom ku kompetentným, poradiť obyvateľom na koho sa majú obrátiť, moderovať diskusiu o nich...), ale neprekračujte svoje kompetencie. Nie všetko, čo sa od obyvateľov dozviete musíte zahrnúť do svojich cieľov. Nie všetko, čo sa objaví v kapitole „Výsledky mapovania potrieb komunity“ sa premietne aj do ostatných kapitol vášho plánu.

- Môže byť vaším **nástrojom komunikácie** o potrebách a problémoch znevýhodnených komunit smerom k autoritám (obecné zastupiteľstvo...). Ak má plán splniť túto úlohu, bude dobré pozrieť si existujúce strategické dokumenty (PHSR, komunitný plán obce..) a hľadať v nich prepojenia. To, že ich nenájdete, môže byť argument podporujúci ich aktualizáciu (alebo vaše zapojenie do ich tvorby pri najbližšej príležitosti). Ak ich nájdete (napr. tam budú ciele zamerané na rozvoj a podporu komunit, v ktorých pôsobíte), môžete na ne v Pláne KC odkázať a tým posilniť váš status a legitimitu Plánu KC.

Nech to nie je formálny dokument. Nemá význam s ním strácať čas, ak ho vo svojej práci nebudete využívať.

3 CIELE

Sú slovným vyjadrením vašej vízie, toho čo má KC nasledovať a čo chce dosiahnuť. **Ak má mať práca KC dlhodobjší účinok**, je dôležité, aby vychádzala z cieľov, na ktorých sa zhodli všetci dôležití aktéri patriaci do komunity centra (zamestnanci, obyvatelia komunit, ľudia navštevujúci KC a ďalší). Cesta k stanoveniu cieľov nejaký čas trvá a miestami môže byť komplikovaná, pretože si vyžaduje súlad medzi rôznorodými potrebami a názormi. Napriek tomu sa oplatí investovať do nej čas a energiu. Ak budú ciele naozaj vaše a vašich komunit, potom sa aj činnosť KC bude viac približovať ľuďom, ktorým je určená. Bude sa vám oveľa jednoduchšie nastavovať zameranie, obsah a harmonogram aktivít. Každá dlhodobšia aktivita KC by mala mať svoj cieľ, aby ste vedeli, čo v nej chcete dosiahnuť (aký očakávate výsledok).

Niekoľko praktických rád:

- **Štruktúrujte si ciele** – napríklad podľa času (dlhodobé, krátkodobé), **významu** (prioritné, sekundárne), **previazanosti** (hlavný cieľ, čiastkové) a podľa **aktérov** (ciele KC, ciele komunity).
- **Rozhodujte o cieľoch v tíme**. Zúčastnite sa všetci z KC, prizvite si ďalších (spolupracovníkov, dobrovoľníkov, zástupcov komunity, atď.). Kto bude v pracovnom tíme je na vašom výbere, nemali by ste opomenúť ľudí z komunity a ľudí navštevujúcich KC. Nestraťte však vlastný hlas, za KC ste zodpovední vy a vašou úlohou je akceptovať želania komunity, ale aj rešpektovať príslušnú legislatívu, nariadenia. Na vašich pleciach ostáva zodpovednosť za správnu rovnováhu medzi požiadavkami rôznych strán.
- Čím viac budú vaše ciele patriť komunite (budú vychádzať z jej návrhov, prianí), tým väčšia šanca, že bude ich napĺňanie úspešné.
- **Zohľadňujte vlastné kapacity**, aktuálne podmienky/možnosti komunity a obce, externé zdroje, ale buďte aj odvážni a prekračujte svoje hranice.
- **Zapisujte si**: o cieľoch budete diskutovať dlho a viacerí, takže sa môže stať, že si rôzni ľudia budú obsah debaty pamätať inak. V takej situácii pomôže zápis. Počas stretnutí by mal byť zápis dobre viditeľný pre všetkých účastníkov (tabuľa, plagát).
- **Kontrolujte, prehodnocujte svoje ciele** – vracajte sa k nim. Ak sa vám z odstupom času nepozdávajú, zmeňte ich.

- Ak nemáte skúsenosti s plánovaním a stanovovaním cieľov, **nechajte si poradiť**. Hľadajte zdroje v ľuďoch, ktorí vám s tým pomôžu (v rámci projektu alebo aj mimo neho, napríklad oslovte univerzity, mimovládne organizácie).
- **Držte sa týchto 5-tich kritérií** dobre stanoveného cieľa:
 - Konkrétnosť/špecifickosť: jasný, konkrétny a špecifický pre vaše KC a komunity, s ktorými spolupracujete
 - Merateľnosť: na konci by sa mal dať čo najlepšie odmerať
 - Reálnosť a realizovateľnosť: vychádzajúci z existujúcich potrieb a realizovateľný v danom čase a podmienkach
 - Akcia: cieľ má nabádať k akcii, má byť akčne orientovaný
 - Časová ohraničenosť: nestačí len záverečný termín, ciele by mali obsahovať časový harmonogram jednotlivých krokov na ich dosiahnutie

4 ŠTRUKTÚRA PLÁNU KC

Navrhovaná štruktúra Plánu komunitného centra vychádza zo Štandardov KC a zo zaužívaných postupov tvorby strategických dokumentov. Ak by ste si chceli pre inšpiráciu nejaké prezrieť, stačí cez internetový vyhľadávač zadať niekoľko kľúčových slov (napr. strategický dokument, komunitný plán, plán rozvoja...).

Štruktúra Plánu KC vychádza z logiky každého rozvojového dokumentu, v ktorej musí byť zachovaná postupnosť od **opisu problému** (súčasného stavu, potrieb), cez **definovanie očakávaní (ciele)** a **postupov ich dosahovania** (úlohy) a **metód hodnotenia** (monitorovanie plnenia cieľov). V nasledujúcich podkapitolách v stručnosti predstavím základnú štruktúru Plánu KC, ktorú môžete využiť.

4.1 Informácie o Pláne KC

V úvode Plánu KC je dobré uviesť akým spôsobom, s akým cieľom bol dokument vytvorený a kto sa na tvorbe podieľal (napr. pracovné skupiny, alebo aj konkrétne mená osôb, ak ich je príliš veľa, dajte zoznam osôb do prílohy). Tiež kto je vlastníkom dokumentu (KC) a pre koho je určený. Informácia o procese tvorby by mala obsahovať údaje o čase trvania, metódach, ktoré boli využité (napr. mapovanie potrieb, pracovné skupiny, odborné poradenstvo, verejné diskusie...). Dôležité je povedať ako bude Plán KC využívaný – v čom spočíva jeho význam.

4.2 Informácie o komunitnom centre

Pokojne sa pochváľte, pretože ak budete niekedy pre vaše KC hľadať podporu (napr. cez projekty), budete môcť Plán KC využiť. Pre ten prípad je dobré mať v ňom aj **vaše vízie** do budúcnosti, ako chcete, aby sa centrum rozvíjalo, čo by komunity od neho ešte potrebovali, ale zatiaľ to nie je vo vašich silách. Ak tieto informácie pripravíte dobre, budete ich môcť používať aj pri iných príležitostiach, kde budete potrebovať predstaviť vaše KC.

4.3 Informácie o obci a komunitě

V tejto časti uvádzame **informácie a údaje o obci a o komunitě** (komunitách), v ktorých KC pôsobí. Je na zvážení autorov Plánu KC, ktoré informácie považujú za dôležité, obvykle sa v takýchto dokumentoch uvádzajú demografické charakteristiky obyvateľstva (početnosť, vekové zloženie), sociálne charakteristiky, vzťahy. Ďalej služby a infraštruktúra v obci a v jej komunitách (môže byť v rôznych častiach obce odlišná); dôležití aktéri v obci (napr. inštitúcie, školy, mimovládne organizácie a spolky, neformálne zoskupenia ľudí atď.); sídelná štruktúra obce – najmä z hľadiska možnosti, resp. prekážok v spolupráci medzi komunitami (napr. ak je obec rozložená na veľkom priestore a jej časti sú od seba vzdialené); problémy a história ich riešenia. Tu je tiež priestor na odkaz na iné strategické dokumenty obce (PHSR, komunitný plán). **Majte na pamäti, že to budú verejne prístupné informácie, dbajte, aby nikoho nepoškodzovali, aby ste nezverejňovali citlivé údaje alebo také, ktoré môžu byť podnetom k šíreniu negatívneho mena obce, komunity, jej obyvateľov, či predstaviteľov.**

Nie je potrebné, aby každý Plán KC obsahoval rovnaké informácie, dôležitejšie je, aby to boli informácie špecifické pre danú obec. Táto kapitola by mohla byť aj dlhá, pretože rôznych poznatkov o obci je veľa, ale to len sťažuje čitateľovi orientáciu v texte (ťažšie sa bude hľadať, čo z toho je dôležité) – radšej treba zvažovať, čo má význam uviesť a čo nie. Pragmatickejšie určite je, aby kapitola bola kratšia a výstižná.

4.4 Výsledky mapovania potrieb komunity a komunitného centra

Tvorbe tejto kapitoly predchádza samotné mapovanie a analýza potrieb a problémov v komunitě (alebo v komunitách, pretože v obci môže byť viacero komunit). Jeho výsledky sú východiskom pre diskusiu o cieľoch, preto zastávajú dôležité miesto aj v Pláne KC. U tejto kapitoly je obzvlášť dôležité, aby bola čitateľná – môžete používať tabuľky alebo iné členenie textov (odrážky...). Potreby a problémy zistené v mapovaní by mali prejsť jednoduchou analýzou, kým ich zverejníte v Pláne KC – takže tu už môžu byť uvedené len tie, ktoré sú realizovateľné a reálne a tiež by mohli byť nejako hierarchizované – najlepšie podľa toho, aké majú zastúpenie v komunitě (koľko ľudí ich považuje za dôležité). Nestačí ich len vymenovať, každá potreba alebo problém, by mala byť stručne vysvetlená.

4.5 Ciele a úlohy komunitného centra pri ich plnení

V tejto časti sa uvádzajú ciele, ale tiež ich vysvetlenia a „obhajoba“ (prečo práve tento cieľ, na akú potrebu alebo problém nadväzuje). Ciele si môžete rozčleniť, napríklad na hlavný a čiastkové (mali by do seba zapadať) alebo podľa oblastí, do ktorých spadajú (oblasť 1 práca s mládežou – ciele; oblasť 2 dobrovoľníctvo – ciele; oblasť 3 budovanie vzťahov v komunitě – ciele, atď.).

Z každého cieľa by pre KC mala vyplývať nejaká úloha alebo úlohy (to znamená, že ciele, ktoré nemajú na KC žiadne prepojenie, do svojho Plánu ani nedávajte). Úlohy tiež môžete uviesť v tejto kapitole (napr. Oblasť – ciele – úlohy).

Nezabudnite si zmapovať aj vlastné potreby (v celom tíme), môže to byť napr. potreba spolupráce s dobrovoľníkmi, ak vám chýbajú personálne kapacity alebo potreba vášho vzdelávania, či materiálna podpora (vybavenie kancelárie, materiál na aktivity), atď. V ďalšom kroku sa rozhodnete, ako si naplnenie vlastných potrieb zabezpečíte (cez projekt, cez spoluprácu s novými partnermi, a iné).

5 AKČNÝ PLÁN

Súčasťou dobrého strategického plánu, by mal byť aj tzv. akčný plán, čo je vlastne súhrn všetkých dôležitých cieľov, krokov a ďalších údajov, ktoré sú pre plnenie plánu dôležité.

Najčastejšie má akčný plán podobu tabuľky (s rôznou mierou zložitosti), ktorá obsahuje všetky vyššie uvedené údaje. Tie najdôležitejšie sú nasledovné:

- **Problém alebo potreba:** boli zistené v mapovaní potrieb a v procese plánovania dostali prioritu (napr. potreba zapojenia dobrovoľníkov do práce v KC; potreba vytvorenia ihriska pre malé deti v komunite; problém s odpadom, atď.).
- **Ciele:** v členení na hlavný a čiastkové, prípadne, ak chcete ciele lepšie rozčleniť, tak si ich ešte môžete zaradiť do oblastí práce. Tie nie sú striktné stanovené, vychádzajú z toho, čo už v KC robíte (takže uvažujete, že ktorej z vašich činností sa cieľ týka) alebo z potrieb, ktoré zatiaľ v činnosti KC nemáte zreflektované (takže uvažujete o nových aktivitách a oblastiach práce – napr. vylepšovanie životných podmienok v komunitách, zlepšovanie vzťahov, atď.). Nemusíte sa držať oblastí, ktoré vykazujete, snažte sa skôr presnejšie vystihnúť o čo v danej oblasti činnosti ide.
- Úlohy, ktoré si splnenie každého čiastkového cieľa vyžaduje.
- **Aktivity,** ktoré z cieľov a úloh vyplývajú.
- **Partneri/zodpovednosť:** ak majú byť úlohy a aktivity zrealizované, musia byť adresované konkrétnym aktérom. Môže to byť KC, ale aj ďalší partneri (dobrovoľníci, obyvatelia komunity, škola, samospráva...).
- **Zdroje:** ktoré na zrealizovanie aktivity budeme potrebovať.
- **Čas:** aspoň odhadované časové rámce jednotlivých aktivít, celý akčný plán musí mať začiatok a koniec platnosti, odporúča sa, aby to nebolo obdobie kratšie ako jeden rok (môžete si plán pripraviť napr. na obdobie trvania projektu).

Nižšie máte k dispozícii dve verzie tabuľky akčného plánu.

Tab. 1 Akčný plán - 1. verzia + príklady

Potreba/problém	Oblasť	Hlavný cieľ	Čiastkové ciele	úlohy	Aktivity KC	Zdroje	Part-neri/zodpo-vednosť	Čas
Komunitné centrum nemá dostatočné personálne kapacity na pravidelnú činnosť, zamestnanci KC nemajú čas na všetky aktivity, ktoré by KC mohlo robiť	Práca s dobrovoľníkmi	Komunitné centrum má aktívny dobrovoľnícky program, dobrovoľníci sa zapájajú do pravidelných aj nepravidelných činností KC	Komunitné centrum má vyjasnené ciele, metódy a cieľové skupiny dobrovoľníckeho programu	Vytvorenie pracovnej skupiny	Komunitné centrum osloví možných členov pracovnej skupiny, manažuje jej prácu, pripravuje podklady a zápisy stretnutí			
				Vytvorenie plánu práce s dobrovoľníkmi				
			Komunitné centrum má zabezpečené financovanie dobrovoľníckeho programu	Vytvorenie projektu na financovanie		Iuventa: grantový program podpory dobrovoľníctva		
			Dobrovoľníci sa aktívne zapájajú do činnosti KC	Nábor dobrovoľníkov	Vytvorenie prezentácie o činnosti KC			
					Oslovenie a návštevy stredných škôl		Stredné školy	
					Atď.			

Potreba/ problém	Cieľ	Úlohy	Aktivity KC	Partneri/ zodpovednosť	Zdroje	Čas

Tab. 2 Akčný plán – 2. verzia

6 MONITOROVANIE PLNENIA CIEĽOV

Navrhните, **ako často a akým spôsobom** sa budú ciele vyhodnocovať. Hodnotenie môžete realizovať vy alebo v tíme spolupracovníkov (napr. s dobrovoľníkmi, angažovanými zástupcami komunit...). Jeho výsledky by ste mali zverejniť – pre všetkých, ktorí sa na tvorbe a realizácii akčného plánu podieľali.

- > **Ako** ich plnenie budete „merať“. V zásade si môžete zvoliť dve cesty.
 - Kvalitatívnu** – v ktorej sa budete pýtať zainteresovaných ľudí ako to vidia (či sa darí ciele dosahovať, čo by sa dalo inak, v čom sú silné stránky...).
 - Kvantitatívnu** – vopred si určíte ukazovatele/indikátory, podľa ktorých budete ciele hodnotiť. Môžu to byť konkrétne produkty (1 postavené ihrisko, 2 napísané projekty, 3 zorganizované kultúrne podujatia...) alebo aj „indikátory“, ktoré budú tzv. procesové – napr. 3 stretnutia pracovného tímu, 2 verejné zhromaždenia, 3 prezentácie pred zastupiteľstvom.
- > **Koho** sa budete pýtať. Kto bude pre vás dôležitý pri hodnotení cieľov – kto bude zdrojom spätnej väzby na ich plnenie. V prvom rade, by to mali byť ľudia, pre ktorých je KC určené a z nich tí, ktorí ho aj v danom období navštevovali. Zapojiť môžete ďalšie skupiny – napr. dobrovoľníkov, zriaďovateľa, partnerov. No a samozrejme si stanovené ciele zhodnoťte aj vy.
- > **Čo** bude nasledovať. Ako hodnotenie využijete.

Užitočné je rozdeliť si hodnotenie na priebežné a záverečné.

Priebežné: hodnotenie cieľov a plnenia akčného plánu v priebehu jeho platnosti. Obdobie hodnotenia (aspoň jedno) si naplánujte vopred, aby ste od začiatku vedeli, kedy budete musieť mať už nejaké konkrétne výsledky. Môže byť, napr. v polovici obdobia, na ktoré je nastavený akčný plán. Priebežné hodnotenie vám dá priestor na zmeny v cieľoch a aktivitách ešte počas trvania platnosti akčného plánu.

Záverečné: na konci obdobia, na ktoré je akčný plán určený. Toto hodnotenie vám pomôže vyhodnotiť činnosť KC a tiež stanoviť nové ciele a úlohy na nadchádzajúce obdobie.

ZÁVER

Štandardy komunitných centier odporúčajú pre každé KC rozvojový dokument, takže každé centrum zapojené do národných projektov takýto materiál už má – viac alebo menej formálny. Požiadavkám „zhora“ je vyhovené, no je otázne, či je užitočný aj pre vás v komunitných centrách. Ak ste na jeho tvorbu mali málo času, asi vám neostalo nič iné len ho naplniť cieľmi zo Štandardov – tie sú v poriadku, no sú všeobecné (napísané tak, aby boli vhodné pre každé komunitné centrum) a pre konkrétne situácie v obciach, v ktorých vaše KC pôsobí je nutné ich konkretizovať.

Legislatíva vám odporúča aj veľkú časť aktivít (poradenstvo, obhajoba práv, preventívna činnosť...) – tak sa môže zdať, že tvorba nového Plánu KC, nových cieľov a obsahu práce komunitného centra vlastne ani nemá význam. Nemusí to tak byť – ak nič iné, plánovanie vám pomôže zhodnotiť to, čo už robíte, zistiť, či je vaša ponuka pre obyvateľov komunity (obce) vyhovujúca, čo by v nej ešte prijali navyše, prípadne čoho sa pre túto chvíľu vzdať.

Spoločné plánovanie má ešte jeden silný bonus, netýka sa konkrétnych aktivít, ktoré vám z neho „vypadnú“ ako komunitou žiadané, ale samotného procesu. Ak sa vám do neho podarí zapojiť aj ľudí mimo centra (najlepšie obyvateľov z komunit), potom ste na dobrej ceste ku kľúčovému princípu komunitnej práce a tým je participácia a budovanie spolupracujúcich vzťahov v komunite.

Dobre zosumarizované kroky vedúce k vytvoreniu Plánu KC nájdete v metodickej príručke Komunitné plánovanie od Ivy Grejtákovéj.

Držím palce!

Jurina Rusnáková

LITERATÚRA

Törökóvá, M. 1997. Strategické plánovanie. The J. Hopkins University Institute for Policy Studies, Baltimore, Maryland.

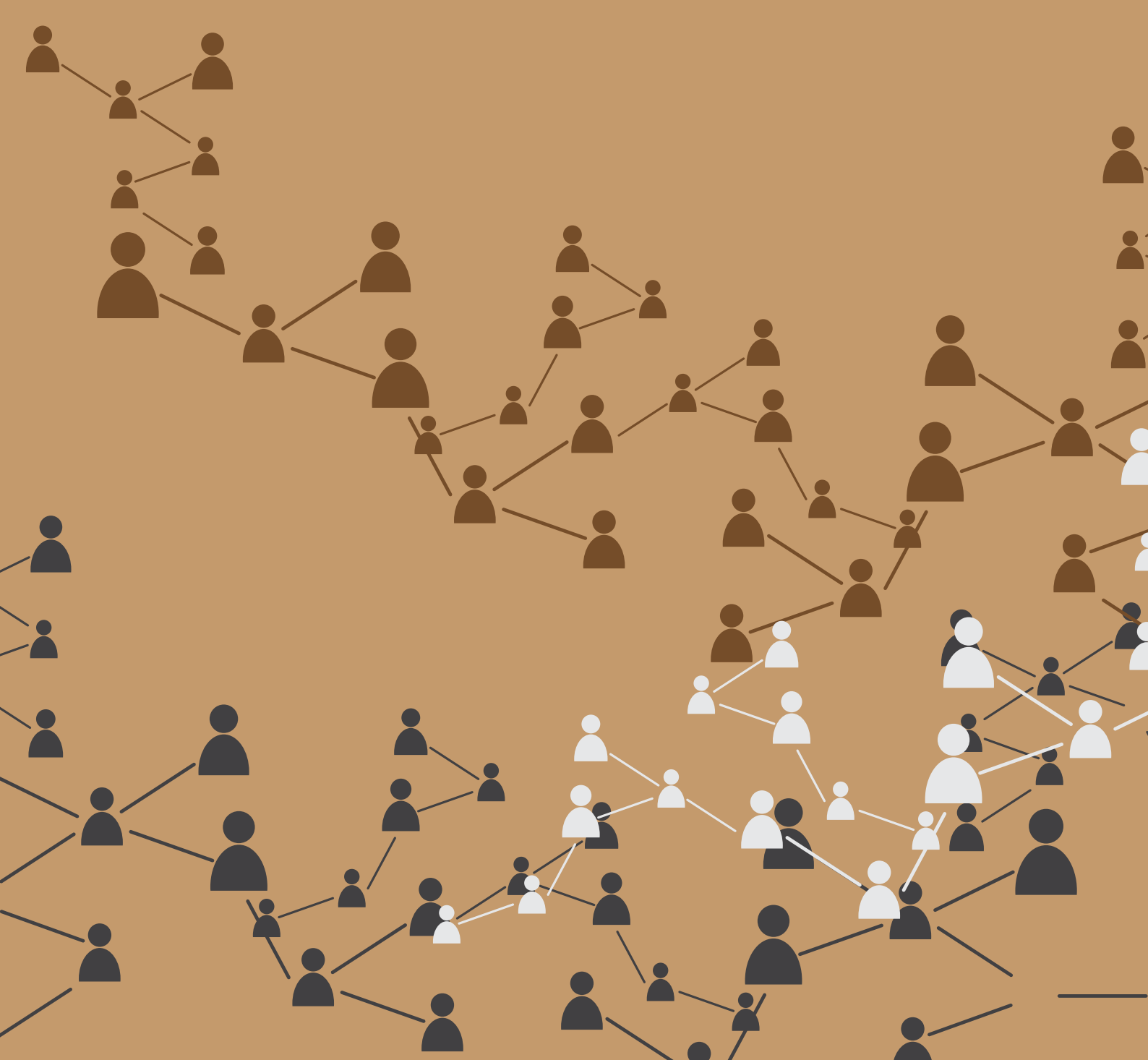
Metodika tvorby strategického plánu. Trnavský samosprávny kraj. Dostupné tu:

http://rozpocet.finance.gov.sk/archive/file/skoliace_materialy/VUC_TT/VUCTT_Metodika_strat_planu.pdf

Šiňanská, K., Šlosár, D. 2020. Komunita a komunitná práca. Košice: UPJŠ.

Koncepcia rozvoja občianskej spoločnosti na Slovensku. Strategické zámery rozvoja občianskej spoločnosti do roku 2020 a Akčný plán na roky 2014 – 2016.

Kappl, M. 2014. Úvod do teórií a metod sociálnej práce s komunitou. Hradec Králové: Gaudeamus.



KOMUNITNÝ PROJEKT

Tvorba komunitného projektu pre začiatočníkov



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

KOMUNITNÝ PROJEKT

Tvorba komunitného projektu pre začiatočníkov

doc. Jurina Rusnáková, PhD.

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Komunitný projekt

Podtitul: Tvorba komunitného projektu pre začiatočníkov

Autorka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

Recenzentka: Mgr. Jana Andreasová

OBSAH

1	Slovník	4
2	Čo je to komunitný projekt	5
3	Ako sa dopracovať k projektovému nápadu	7
4	Kým začnete písať projekt	8
5	Základné súčasti projektu	10
6	Kde sa uchádzať o komunitný grant	17
	Literatúra	19

Milé zamestnankyne a milí zamestnanci komunitných centier,

táto metodická príručka je určená predovšetkým pre tých z Vás, ktorí s projektovaním zatiaľ nemáte skúsenosti. Kým sa dostanem k jej obsahu, rada by som Vás podporila a povzbudila k písaniu projektov pre svoje KC a pre komunitu. Je to výborná cesta k tomu, ako získať finančné zdroje na realizáciu nápadov pre dobro ľudí, motivovať „neveriacich“ v pozitívnu zmenu a naplňovať ciele, ktoré ste si v KC stanovili.

Netreba sa obávať začiatočnických chýb, tie sú úplne v poriadku. A ak sa Vám získať grant na prvý, druhý, tretí alebo x-týkrát nepodarí, nie je to nič výnimočné. Vždy ide o súťaž a takmer vždy ostane veľká časť projektov nepodporená, taký je život.

V tomto prípade naozaj platí, že aj cesta je cieľ, pretože písanie projektu nás môže naučiť spolupracovať, stanoviť si ciele a aj cesty ako sa k nim dopracovať. A to je dobrý výsledok aj vtedy, ak projekt nie je podporený finančne.

Na nasledujúcich stránkach nájdete základné inštrukcie k príprave jednoduchého projektu.
Držím palce!

Jurina Rusnáková

1 SLOVNÍK

Základné pojmy, s ktorými sa pri projektovaní môžete stretnúť:

Žiadateľ: ten, kto žiada o grant na realizáciu projektu, ten kto chce projekt zrealizovať. O tom, kto sa o grant môže uchádzať rozhoduje donor a je to vždy uvedené vo výzve na predkladanie projektových žiadostí. Ak je projekt úspešný, žiadateľ sa stáva príjemcom (grantu);

Donor: ten, kto poskytuje grant;

Grant: finančná suma určená na realizáciu projektu. Je účelovo viazaná, to znamená, že sa môže minúť len v súlade s rozpočtom projektu a v dobe na to určenej. Schválený grant nemusí byť (a väčšinou ani nie je) v tej istej výške ako rozpočet v projektovej žiadosti;

Fundraising: získavanie prostriedkov na realizáciu toho istého projektu z rôznych zdrojov.

Grantová schéma/grantový program: je záležitosťou donora; cez grantovú schému (program) sa prerozdelenie finančná podpora na projekty; má svoje ciele a projekty musia byť v súlade s nimi;

Výzva: inzerát na podávanie žiadostí o grant z grantového programu, ktorý zverejňuje donor. Vo výzve nájdete všetky dôležité informácie, ktoré potrebujete (ciele grantového programu, dôležité dátumy, celková suma na prerozdelenie a tiež minimálna a maximálna suma na projekt, kto môže o grant žiadať a aké sú možné cieľové skupiny projektov, atď.). Súčasťou výzvy je projektový formulár a tiež metodika k jeho vyplneniu (ak nie je priamo súčasťou výzvy, tak je vo výzve informácia, kde je formulár umiestnený);

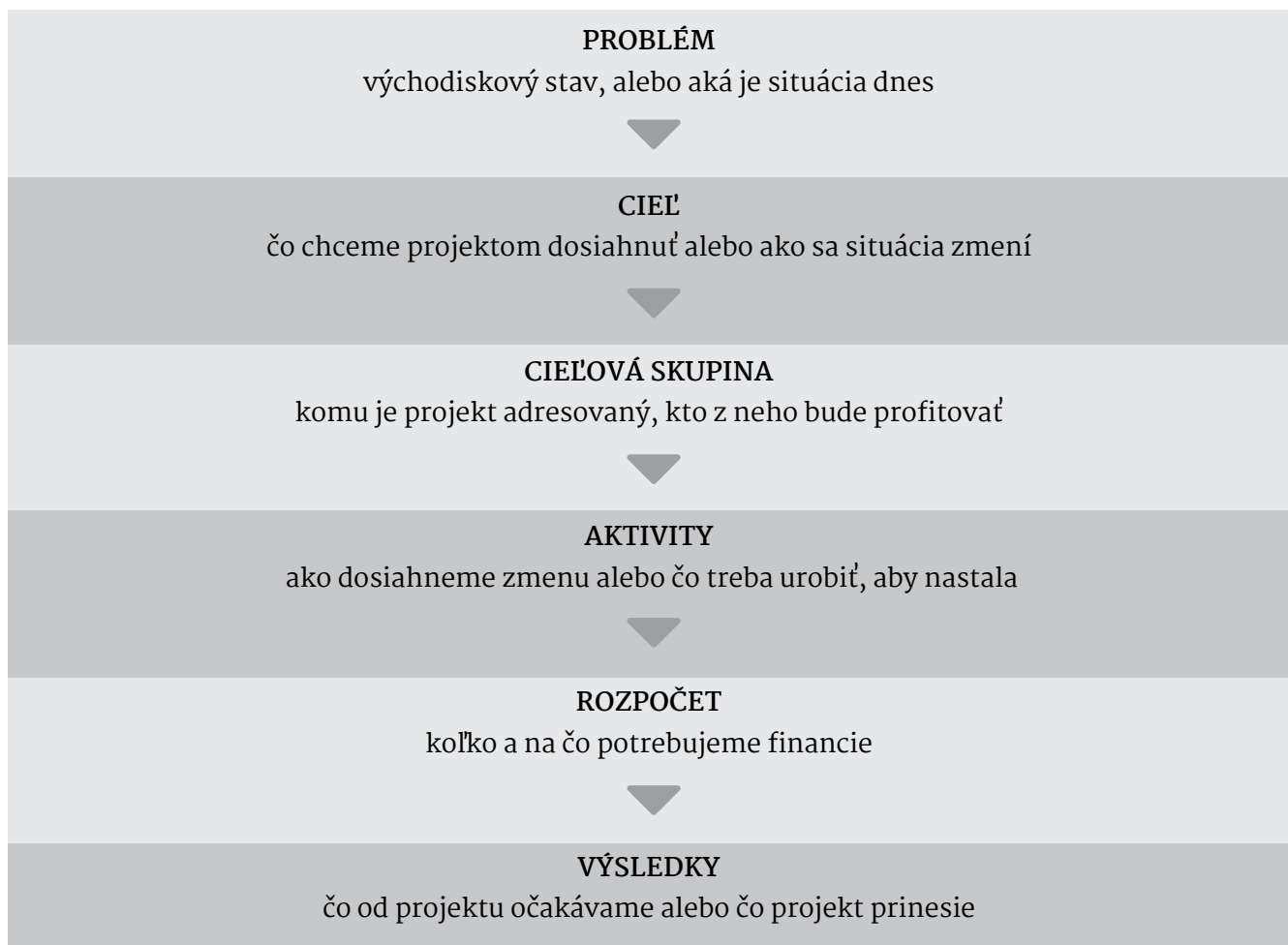
Projektová/grantová žiadosť: formulár, do ktorého vpisujete projekt. Každá výzva má svoju špecifickú projektovú žiadosť, nie je možné využiť formulár z jednej výzvy v inej, dokonca ani v rámci toho istého programu opakovane (ak sa opakuje každý rok). Mnoho donorov už využíva elektronické systémy na podávanie žiadostí, takže formulár sa vypisuje aj odovzdáva v online priestore a až v druhom kroku sa podpísaný posiela v papierovej forme.

2 ČO JE TO KOMUNITNÝ PROJEKT?

Asi najdôležitejšími znakmi komunitného projektu sú, že **je určený pre konkrétnu komunitu** (alebo jej časť), **vychádza z jej potrieb a je vytvorený aj zrealizovaný v spolupráci s komunitou**. Hneď v druhom dychu treba povedať, že miera zapojenia zástupcov komunity do projektu a tiež počet ľudí zúčastňujúcich sa prípravy a realizácie projektu je vždy na zváženie z hľadiska primeranosti. Ak ide o malý projekt, nemá význam, aby ho pripravovalo 10 ľudí, možno ich bude treba pri realizácii. Na druhej strane, jedného či dvoch spolupracovníkov z komunity nemožno považovať za primeranú mieru spolupráce, pretože u komunitných projektov máme ambíciu, aby si ich obyvatelia prisvojili a **to je participácia nevyhnutnou podmienkou**. Najlepším výsledkom projektu je, ak ho cieľová skupina považuje za svoj. Aj malý projekt, by mal byť prijímaný cieľovou skupinou a aspoň časťou komunity (cieľová skupina projektu nemusí byť vždy celá komunita, sú projekty, ktoré sú adresované napr. mládeži v nej žijúcej alebo iným „užším“ skupinám). No prinajmenšom, by o ňom mala vedieť. Ale to nebude problém, ak na jeho začiatku stojí mapovanie potrieb a tiež vaša predchádzajúca práca.

Čo to teda projekt je? Pomerne presný a primerane podrobný plán na dosiahnutie stanoveného cieľa/riešenie konkrétneho problému, či nedostatku prostredníctvom konkrétnych aktivít, ktoré realizujú konkrétni ľudia. Má stanovený začiatok a koniec, časovú postupnosť krokov a rozpočet. Má svojho koordinátora, ten je zodpovedný za kvalitu realizácie, tiež cieľovú skupinu, čiže ľudí, ktorí budú z projektu profitovať a jeho misiou je priniesť do komunity (alebo cieľovej skupine) pozitívnu zmenu. Takú, ktorú pociťuje ako potrebnú. Projekty nemusia vždy riešiť iba problémy, resp. sociálne problémy. Absencia pekného verejného priestoru (parku, verejnej záhrady, komunitného centra) nemusí byť komunitou vnímaná ako problém, no ľudia si ho želajú z konkrétnych dôvodov, takže je predpoklad, že ho budú vedieť dobre využiť. Aj preto sa pri zisťovaní potrieb nepýtame len na problémy, ale na zmeny, ktoré by ľuďom priniesli vyššiu kvalitu života.

Užšia definícia projektu nám hovorí, že ide o plán realizácie určitého zámeru „vpísaný“ do projektového formulára. Každý donor a každá výzva má svoj projektový formulár, neexistuje jeden všeobecný, ale všetky majú veľmi podobnú logiku, takže sú kapitoly, ktoré v každom formulári nájdete.



Obr. 1 Logika projektu

3 AKO SA DOPRACOVAŤ K PROJEKTOVÉMU NÁPADU?

Pri komunitných projektoch je odpoveď na otázku v názve tejto časti jednoduchá. Projektový nápad (zámer), by mal pochádzať od obyvateľov komunity, je totiž metódou dosahovania cieľov komunity. A keďže sme zatiaľ nevynali lepšiu cestu k objavovaniu spoločných cieľov ako **diskusiu**, všetky metódy využívajúce komunikáciu s obyvateľmi komunity sú správne. Len si treba dať pozor, aby boli otázky dostatočne otvorené (nenavádzali respondentov na konkrétnu odpoveď, napr. Chceli by ste tu park?), aby sme sa opýtali dostatočne veľkého počtu ľudí a tiež im dali priestor na vzájomnú debatu. V nej si môžu vyjasniť rozpory a nájsť zhodu. Viac o zisťovaní potrieb komunity nájdete v metodike tomu venovanej tu: [Mapovanie a analýza potrieb](#).

Z mapovania (alebo priebežných rozhovorov s klientmi KC, obyvateľmi obce, v ktorej vaše KC pôsobí) najčastejšie získate viacero projektových zámerov, to neznamená, že všetky treba hneď aj realizovať. Časť z nich áno, zvyšok si môžete uložiť do zásobníka (zásuvky) a využiť neskôr. Ani neplatí, že každý nápad z mapovania treba premeniť na projekt. Radšej si dobre overte, či ten ktorý zámer naozaj platí, či pre neho nájdete prijatie v dostatočne veľkej časti komunity, či nie sú iné zámery, ktoré sa komunite zdajú naliehavejšie. Ak píšem o komunite, mám na mysli časť obyvateľov, pretože komunita nie je jednoliaty celok, a preto aj vízie ľudí o zmenách budú rôzne a 100% zhodu pre konkrétny nápad nájdete len ťažko.

Pre to, aby ste sa mohli uchádzať o grant musí existovať grantová schéma a aktuálna výzva, ktorá podporuje ciele a aktivity podobné vášmu zámeru. Aj toto je skutočnosť, ktorú je pri rozhodovaní o cieľoch a obsahu projektu potrebné zvážiť. Môže nastať situácia, že si v diskusii so zástupcami komunity vyberiete, napr. vytvorenie priestoru na športovanie, no nenájdete žiadnu aktuálnu výzvu na podávanie projektov na športoviská (aj preto je lepšie vopred sa pripraviť a zmapovať si platné možnosti podpory).

Určite zohľadňujte kapacity (časové, odborné, atď.) realizátorov projektu. Je úplne legitímne odmietnuť nejaký projektový zámer z dôvodov kapacít (napr. projekt, by si vyžadoval veľa času alebo odborníkov, ktorých komunita ani komunitné centrum nemá alebo by bol príliš zložitý a dlhodobý a vy s realizáciou veľkých projektov nemáte skúsenosti).

Tie KC, ktoré sú v zriaďovateľskej pôsobnosti samosprávy, by mali projektový zámer predstaviť aj jej zástupcom (napríklad na zastupiteľstve) a získať súhlas, bez ktorého nebude možné projekt podať.

4 KÝM ZAČNETE PÍSAŤ PROJEKT

Je dôležité si podrobne prečítať výzvu na podávanie projektov a aj všetky prílohy k nej. Ciele vášho projektu musia ladiť s cieľmi uvedenými vo výzve (to sa pri posudzovaní projektu prísne hodnotí). Pozor na formálne požiadavky (nezabudnúť na prílohy, podpisy, atď.), aby sa vám nestalo, že kvôli formálnym nedostatkom projekt do obsahového hodnotenia nepostúpi. Väčšina donorov síce chýbajúce doklady dožiada, ale nie všetci a nie všetky. Súčasťou výzvy je projektový formulár, ten musíte využiť. Veľká časť projektových formulárov sa už vyplňa elektronicky, takže vo výzve máte aj link na elektronický systém, do ktorého sa potrebujete prihlásiť a „nahodiť“ projekt.

Ešte kým začnete písať projekt, mali by ste mať pripravenú (a s komunitou vydiskutovanú) aspoň jeho základnú kostru, teda východiská, ciele, cieľovú skupinu a aktivity. Existuje viacero metód k jej vytvoreniu, v súčasnosti je dosť využívaná metodika logického rámca (vytvorená EÚ¹) a jej dôležitou súčasťou je fáza analýz predchádzajúca písaniu projektu.

Tab. 1 Metodika logického rámca

Analytický proces a súbor nástrojov používaných na plánovanie a manažment projektu. Umožňuje analyzovať a usporiadať informácie v stanovenej štruktúre, tak aby bolo možné robiť rozhodnutia založené na hlbšom pochopení logiky projektu a jeho cieľov. Obsahuje analýzu ovplyvňovateľov, problémov a stanovenie cieľov a výber stratégie na ich dosiahnutie.

Zdroj: Riadenie projektového cyklu – metodika európskej komisie

Metodika logického rámca sa využíva najmä pri väčších projektoch, no aj pri tých malých je dobré, ak si každé rozhodnutie (o cieľoch, o aktivitách) overíte, napríklad už spomínanou diskusiou v tíme KC a s ľuďmi v komunite. **A určite odporúčam pozrieť sa na logickú nadväznosť medzi východiskovým stavom (problémom, ktorý chceme projektom riešiť), cieľmi (ako chceme, aby sa problém zmenil), aktivitami (ako chceme zmenu dosiahnuť) a rozpočtom.** Niekedy úplne stačí, ak ich máme zaznačené na jednom väčšom hárku papiera, pretože vizualizácia je dobrou pomôckou.

Myslíte, prosím na to, že komunitný projekt je metódou rozvoja komunity, preto je výborné, ak vám s jeho písaním pomáha niekto z komunity (resp. učí sa od vás alebo spolu s vami), aj keby to malo znamenať zdržanie a komplikovanejší proces.

1 Napr. Hullová, D. 2019, dostupné na internete: https://www.tsk.sk/buxus/docs/dokumenty/dokumenty_ipc/prezentacie_k_skoleniu_priprava_projektov_financovanych_z_esif_a_ziadosti_o_nfp_verejny_sektor/PCM_06.pdf

Pár rád zo skúsenosti:

Rozhodujte sa najskôr o cieľoch a až potom o aktivitách. Už v mapovaní potrieb sa ľudia vo svojich odpovediach budú orientovať skôr na výsledky alebo aktivity (chýba nám tu ihrisko, potrebujeme ihrisko). Neuspokojte sa s takouto odpoveďou a pýtajte sa na dôvod, pretože je veľa ciest ako sa k cieľu dopracovať a ak sa hneď na začiatku o možnosť výberu pripravíte (tým, že sa uspokojíte s navrhovaným výsledkom), možno neprídete na tú najlepšiu. Ihrisko nie je cieľ, cieľom môže byť vytvorenie priestoru na šport alebo podpora športu (kvôli talentom, prevencii voči negatívnym vplyvom, atď.). A možno prídete na lepšiu stratégiu ako je ihrisko.

Minimalizujte „vatu“, nikomu sa nebude chcieť čítať všeobecné frázy, snažte sa o čo najzrozumiteľnejší jazyk, presné a konkrétne pomenovanie situácie, plastický opis problému a súčasného stavu a vašich vízií na zmenu.

Šetrite znakmi: nerozpisujte sa zbytočne, väčšina projektových formulárov (najmä elektronických) určuje max. počet znakov v každej kapitole. Nemusíte ich využiť všetky, dobrý projekt je zrozumiteľný, sú v ňom všetky dôležité informácie a údaje a jednotlivé kapitoly na seba nadväzujú (dávajú už spomínanú logiku).

Používajte údaje: ak sú dôležité a relevantné k obsahu projektu. Čím presnejšie opíšete váš zámer a komunitu pre ktorú je určený, tým lepšie.

Myslite na to, že váš projekt bude posudzovať človek, resp. viacero ľudí. Ak sa v textoch bude ťažko orientovať, odradí ho to (alebo nevzbudí dobrý dojem, ktorý potrebujete). Ak bude text príliš „suchý“, nenadchnete ho pre svoj zámer.

Hodnotitelia projektu majú len tie informácie, ktoré im dáte. Nepoznajú vašu komunitu, nevedia nič o obci ani o vás. Preto potrebujú mať v projekte všetko, na základe čoho sa môžu dobre rozhodnúť o tom, či vás projekt odporúča podporiť alebo nie. Ak im budú dôležité informácie chýbať, odporúča nepodporiť.

Pozrite si kritéria hodnotenia projektov, ak sú súčasťou výzvy. Podľa nich budú posudzovať aj váš projekt. Najčastejšie medzi nich patria: originalita, adresnosť, realizovateľnosť, hospodárnosť.

5 ZÁKLADNÉ SÚČASTI PROJEKTU

Názov

Môže byť „žurnalistický“ alebo obsahovať informáciu o hlavnom zámere projektu, každopádne by mal projekt vystihovať a dobre znieť. Radšej stručný ako dlhý.

Opis žiadateľa

Dôležité informácie o KC, prípadne zriaďovateľovi, teda o tom, kto o projekt žiada. Nech sú konkrétne – aké činnosti KC realizuje (vyberajte tie, ktoré s projektom súvisia), kto sú cieľové skupiny KC, atď. Ak sú skúsenosti s projektovaním alebo realizáciou projektu obsahovo podobných aktivít, treba ich spomenúť. Touto kapitolou potrebujete presvedčiť hodnotiteľov, že realizáciu projektu zvládnete.

Anotácia

Stručný a výstižný súhrn projektu, nech sa v ňom nachádza problém, cieľ a spôsob ako ho chcete dosiahnuť. Anotácia je hodnotiteľmi obvykle čítaná ako prvá.

Príklad: Projekt vychádza z analýzy potrieb obyvateľov obce Horná Dolná. Obyvatelia sa zhodli na potrebe vybudovania športoviska pre deti a mládež, pretože v obci sa žiadne nenachádza.

Dôsledkom je silná individualizácia, absencia priestoru na zdravé trávenie voľného času a budovanie rovesníckych vzťahov. V obci žije 200 detí vo veku od 8 do 16 rokov, ihrisko bude verejným priestorom, ktorý budú môcť využiť na spoločné aj individuálne športovanie.

Východiskový stav

V projektových formulároch môže mať táto kapitola viaceré názvy, napr. východisková situácia, opis problému, východiskové predpoklady. Býva to najrozsiahlejšia kapitola, v ktorej by hodnotiteľ projektu mal nájsť:

- Z akej potreby/požiadavky projekt vychádza (mapovanie potrieb)
- Aká je aktuálna situácia
- Na aký problém projekt reaguje, koho sa problém týka, aké má príčiny a dopady a čo by sa stalo, ak by sa neriešil
- Ako bude projekt problém riešiť a ako bude vyzeráť situácia po ukončení projektu (náčrt projektového zámeru a cieľov)

Súčasťou východiskového stavu obvykle býva aj lokalizácia projektu (niektoré formuláre ju majú ako samostatnú kapitolu), teda opis miesta – obce, komunity, v ktorej bude projekt zrealizovaný. (Brozmanová Gregorová 2007; Rusnáková 2020)

Príklad: Obec Horná Dolná sa nachádza v okrese Sabinov, 25 km od okresného mesta. Má 829 obyvateľov z toho 200 vo veku od 8 do 16 rokov, v obci je materská a základná škola. Vonkajšie

športové ihrisko pre staršie deti a mládež školy nemajú /MŠ má vo svojom areáli ihrisko prispôsobené potrebám detí vo veku od 3 do 6 rokov/, ihrisko sa nenachádza ani na žiadnom inom mieste v obci. V prípade záujmu o športovanie dochádzajú mladí obyvatelia do susednej obce vzdialenej 14 km. Absencia verejného priestoru na športovanie je v obci vnímaná ako problém, jednak z dôvodu nemožnosti zdravého trávenia voľného času, zmysluplného stretávania sa rovesníkov, motivácie k športu a podpory športových talentov a zároveň z hľadiska silnej individualizácie a negatívneho vplyvu sociálnych sietí na mladých ľudí. Obec disponuje voľným priestorom (foto v prílohe projektu) vhodným na vybudovanie ihriska, ktorý je umiestnený na jej okraji. Na základe diskusie s obyvateľmi obce (osobitne s cieľovou skupinou detí a mladých ľudí) vznikol návrh nového ihriska, na ktorom bude možnosť kolektívnych športov (futbal, volejbal, nohejbal), outdoor fitness, súčasťou ihriska bude aj krátka bežecká trasa a upravený voľný priestor na individuálne alebo skupinové športovanie (náčrt návrhu ihriska v prílohe). Ihrisko bude vybudované v spolupráci s cieľovou skupinou, športové aktivity počas realizácie projektu zabezpečia oslovené športové kluby a tréner fitness.

Ciele

Akú zmenu od projektu očakávate (ako sa zmení východisková situácia po zrealizovaní projektu)? Nezabudnite, že aktivita (vybudovanie ihriska) nie je cieľ, cieľom je odpoveď na otázky „Ako ihrisko využijete? Prečo ihrisko potrebujete?“ Napr. deti a mládež **nemajú** kde športovať, stretávať sa, zmysluplne a zdravo tráviť voľný čas – deti a mládež **majú** kde športovať, stretávať sa, zmysluplne a zdravo tráviť voľný čas.

Cieľ sa vždy definuje v prospech cieľovej skupiny. Ciele môžete štruktúrovať na hlavný a z neho vychádzajúce čiastkové.

Ciele sú: **merateľné** (tak aby ste na konci projektu vedeli „odmerať“, či a do akej miery sa vám ich podarilo splniť); **uskutočniteľné**; **časovo ohraničené** (uskutočniteľné počas doby realizácie projektu); **špecifické/konkrétne** (vzťahujúce sa k vášmu projektu, cieľovej skupine, východiskovému stavu).

Kapitola cieľov vám nedá veľa priestoru na text, aj preto je potrebné **ciele formulovať jasne a stručne**. Ak bude priestoru príliš málo, využite kapitolu len na uvedenie hlavného cieľa a čiastkové ciele môžete vložiť napr. do kap. Východiskový stav alebo ich uvediete v kap. Aktivity (vždy ten čiastkový cieľ, na ktorý daná aktivita nadväzuje). Ďalšia možnosť je, že do hlavného cieľa zahrniete všetky očakávané zmeny.

Príklad 1: *Hlavným cieľom projektu je prostredníctvom vytvorenia priestoru na individuálne a skupinové športovanie zabezpečiť deťom a mládeži vo veku od 8 do 16 rokov žijúcim v obci Horná Dolná možnosť zdravého trávenia voľného času, budovania rovesníckych vzťahov a motivovať ich k športu.*

Príklad 2: *Hlavným cieľom projektu je prostredníctvom vytvorenia priestoru na športovanie zabezpečiť deťom a mládeži z obce Horná Dolná priestor na zmysluplné trávenie voľného času.*

Čiastkové ciele:

- Podpora zdravého životného štýlu u detí a mladých ľudí obce Horná Dolná
- Podpora stretávania sa a budovania rovesníckych vzťahov počas športovania na novovybudovanom ihrisku
- Prevencia voči negatívnym vplyvom individualizácie a sociálnych sietí
- Motivácia mladých ľudí k športu.

Cieľová skupina

Komu je projekt určený, kto z neho bude profitovať? Projekt môže mať viacero cieľových skupín. Cieľové skupiny je potrebné kvantifikovať (počet), pretože ide o jedno z hodnotiacich kritérií, stručne charakterizovať a uviesť aký úžitok budú z projektu mať. Môže sa stať, že kapitolu cieľových skupín nájdete vo formulári v podobe tabuľky.

Príklad:

Primárnou cieľovou skupinou projektu sú deti a mladí ľudia vo veku od 8 do 16 rokov v obci Horná Dolná. V obci žije 200 obyvateľov tohto veku. Nové ihrisko bude pre nich priestorom na individuálne aj skupinové športovanie. Predpokladáme, že priestory ihriska budú v nejakej podobe využívať všetci mladí obyvatelia obce. Užšie skupiny záujemcov budú mať možnosť zúčastniť sa plánovaných športových aktivít: futbalový krúžok (22 osôb), fintess tréning s odborným vedením (15 osôb). Ihrisko bude celoročne prístupné všetkým obyvateľom obce.

Postup/Aktivity

Postup alebo aktivity sú hlavnou časťou projektu, v tejto kapitole opisujeme akým postupom dosiahneme naplnenie cieľov a zároveň preukazujeme, že máme projekt dobre rozmyslený, pripravený a na nič dôležité sme nezabudli. Nerozdobujte si aktivity zbytočne, radšej využite členenie na úlohy v rámci nich. Je v poriadku, ak majú malé projekty jednu alebo dve aktivity pod ktoré zahrniete všetky potrebné úlohy.

Opis každej aktivity by mal odpovedať na nasledovné otázky:

Čo: všetko je potrebné spraviť, čo všetko k tomu potrebujeme /konkrétne postupy, úlohy/, prípadne ako to budeme robiť

Kedy: budú jednotlivé kroky zrealizované a aká je ich časová následnosť

Kto: bude realizátorom aktivít alebo úloh, ako sa do ich realizácie zapojí cieľová skupina (alebo komunita)

Nezabudnite si naplánovať propagáciu projektu (často na ňu v projektových formulároch býva samostatná kapitola), propagácia je jednak „odmenou“ pre donora (verejne sa mu poďakujete, šírite jeho dobré meno) a zároveň odmenou pre realizačný tím projektu a pre vás. Naplánujte si tiež

akciu, ktorou komunita projekt odovzdá (slávnostné otvorenie ihriska, slávnostné spustenie projektu, futbalový turnaj...), na túto akciu pozvite realizátorov projektu, cieľové skupiny, obyvateľov komunity, ale aj dôležitých aktérov z vašej obce (starosta, poslanci, učitelia z miestnej školy...) a ak sa to hodí, tak aj lokálne médiá. Odovzdávací aktivita môže byť súčasťou rozpočtu projektu. Aktivity majú priamy súvis s rozpočtom, preto si dajte pozor, aby ste do neho zahrnuli všetko, čo budete na ich realizáciu potrebovať. Dobrou pomôckou pre vás môže byť tabuľka, v ktorej si ku každej aktivite spíšete všetko, čo budete potrebovať zaplatiť.

Tab. 3 Príklad pracovnej tabuľky aktivít

Aktivita	Úlohy a čas	Zodpovednosť	Rozpočet
Vybudovanie ihriska	Úprava pozemku (marec 2021) Nákup materiálu (marec – apríl 2021) atď.		
Slávnostné otvorenie ihriska	Príprava pozvánok a plagátov Nákup a príprava občerstvenia atď.		Voda: 15 eur Pagáče: 20 eur Pozvánky: 25 eur

Príklad:

Aktivita 1: Vybudovanie ihriska

Cieľom aktivity je... Prvým krokom je úprava pozemku, vyrovnanie, nákup a inštalácia zariadenia..... aktivita bude zrealizovaná v mesiacoch marec – júl 2021, do všetkých úloh budú zapojení zástupcovia cieľových skupín, každá úloha bude realizovaná pod odborným dozorom a v spolupráci s.....

Aktivita 2: Slávnostné otvorenie ihriska

Cieľom aktivity je.... slávnostné otvorenie ihriska bude zrealizované v mesiaci júl 2021 po ukončení všetkých prác. Aktivitu pripraví tím komunitného centra v spolupráci so zástupcami cieľovej skupiny. Slávnostné otvorenie sa uskutoční v priestore nového ihriska, pozvaní budú: obyvatelia obce, obecní zastupitelia, učiteľky z miestnych škôl, sponzori, zástupca donora.

Aktivita 3: Športové činnosti

Po vybudovaní a otvorení ihriska sú v rámci projektu naplánované 2 športové aktivity: futbalový krúžok, spoločné fitness tréningy s cieľom motivovať deti a mládež z obce k pravidelnému športovaniu pod odborným dohľadom. Ostatné športové aktivity budú na ihrisku organizované oslovenými športovými klubmi alebo spontánne mimo projektu.

Futbalový krúžok: zabezpečí klub Futbalista z obce Modrá, krúžok bude určený deťom a mládeži od 10 do 16 rokov v počte 22, spoločné tréningy sa budú konať raz týždenne (v období sezóny), dresy, lopty a ostatný potrebný materiál bude zabezpečený projektom. Krúžok bude v rámci projektu

fungovať 3 mesiace s predpokladom ďalšieho pôsobenia aj po ukončení projektu.

Spoločné fitness tréningy: v rámci projektu bude zabezpečený fitness tréner, ktorý bude viesť pravidelné tréningy (raz týždenne) po dobu troch mesiacov v rámci trvania projektu. V prípade záujmu účastníkov o pokračovanie tréningov pod vedením, bude realizátor projektu hľadať ďalšie zdroje. Predpokladáme, že spoločných tréningov sa bude zúčastňovať 15 osôb (max. kapacita outdoorového fitness ihriska).

Výsledky projektu

Pred vyplnením tejto kapitoly si pozorne prečítajte inštrukciu od donora (môže byť priamo v projektovom formulári alebo v metodickej príručke, ktorá je prílohou k výzve na podávanie projektov). Očakávania donora od obsahu tejto kapitoly sa môžu mierne líšiť, no vždy ide o to, ako „odmeriate“ alebo vyhodnotíte, či ste splnili ciele projektu, aké sú dopady projektu pre cieľovú skupinu a či bol projekt zrealizovaný v súlade s vašimi očakávaniami. Definujete si očakávané **výsledky**, napr. cieľ: motivácia mladých ľudí k športu – výsledok: zvýšená motivácia mladých ľudí k športu a **ukazovatele**, podľa ktorých budete výsledok merať, napr. počet pravidelných účastníkov športových aktivít organizovaných na ihrisku (futbalový krúžok, fitness tréning).

V komunitných projektoch je dobrým ukazovateľom aj počet dobrovoľníkov (obyvateľov komunity, cieľových skupín) zapojených do realizácie. Jedným z jednoduchých ukazovateľov je počet zrealizovaných aktivít (napr. športových krúžkov).

Časový harmonogram

Najčastejšie býva v projektových formulároch v podobe tabuľky, do ktorej zaznačíte časový predpoklad a postupnosť všetkých projektových aktivít. Harmonogram väčšinou býva „rozdelený“ do mesiacov (tak si treba jednotlivé aktivity plánovať), v ktorých jednotlivé aktivity na seba naväzujú alebo môžu byť realizované paralelne. V projekte by ste nemali mať „hluché miesta“, teda mesiace, v ktorých sa nič nedeje.

Trvalá udržateľnosť

Návrh ako projektové aktivity (alebo ich časť) udržíte aj po skončení projektu. Napr. či oslovíte ďalších donorov, pripravíte ďalší projekt alebo financovanie zabezpečíte inak.

Rozpočet a komentár k rozpočtu

Rozpočet je podrobný plán nákladov, ktoré budete na realizáciu projektu potrebovať a zdrojov, z ktorých budete financie čerpať. Je súhrnom všetkých výdavkov na projekt, povinnou a pozorne hodnotenou súčasťou každého projektu. Má podobu tabuľky a tiež textového komentára k nej. Rozpočet by mal spĺňať niekoľko požiadaviek, mal by byť:

- primeraný k projektu
- v súlade so všeobecnými pravidlami tvorby rozpočtov a účtovania a tiež s konkrétnymi pravidlami výzvy, na ktorú projektom reagujete (účelný alebo účelovo viazaný znamená, že všetky výdavky sa týkajú projektu)
- mal by byť efektívny, hospodárny, účelný (sú v ňom len tie náklady, ktoré súvisia s aktivitami projektu).

Skôr ako začnete tvoriť rozpočet, pozrite si vo výzve (alebo v zverejnených pravidlách/metodike k projektu), či donor neobmedzil hornú hranicu žiadanej sumy – ak takéto obmedzenie nájdete, potom sa ho treba v rozpočte držať a neprekročiť stanovený limit na projekt, inak bude z posudzovania vyradený.

Okrem súm na jednotlivé položky (náklady), obsahuje rozpočet presnú kalkuláciu, teda metodiku, ako ste sa k výsledným sumám dopracovali a komentár – textové zdôvodnenie. Rozpočet je rozdelený do konkrétnych nákladových položiek (napr. cestovné, stravné, materiál, odmeny, atď.), tie môžu byť:

- *oprávnené*: také, ktoré daná výzva podporuje, môžete ich od donora žiadať
- *neoprávnené*: také, ktoré výzva nepodporuje, nemôžete ich od donora žiadať, ale na projekt ich potrebujete, takže budú súčasťou vášho rozpočtu a zabezpečíte si ich z iného zdroja

Aj kritériá oprávnenosti položiek nájdete v metodike k vyplneniu projektu, ktorá je súčasťou výzvy. Čerpanie rozpočtu je časovo ohraničené dátumami začiatku a konca projektu.

Príklady rozpočtových položiek:

Osobné náklady: napr. odmeny pre realizátorov projektu

Materiál: nákup materiálu potrebného na realizáciu projektu alebo kancelárskeho materiálu

Zariadenie a technika: napr. fotoaparát, počítač, nábytok, fitness stroje

Cestovné: pre realizátorov projektu

Strava a ubytovanie: napr. pre cieľové skupiny alebo hostí

Služby: na faktúru, napr. úprava terénu ihriska; na dohodu o vykonaní práce (alebo inú formu dohody): napr. odmena pre fitness trénera

Režijné náklady: telefón, internet, elektrina (vždy len časť, ktorá je primeraná aktivitám projektu)

Príklad rozpočtovej tabuľky:

Rozpočtová položka	Špecifikácia	Žiadané (od donora, ktorému posielate projekt)	Iné zdroje (napr. vlastné zdroje alebo iné projekty)	Spolu (celkový rozpočet)
Ubytovanie	Ubytovanie pre dobrovoľníkov	200	0	200
Personálne náklady	Odmeny pre koordinátora a realizačný tím	1000	200	1200
Služby priamo súvisiace s realizáciou projektu	Ozvučenie slávnostného otvorenia ihriska	500	0	500

Príklad komentára k rozpočtu:

Ubytovanie pre dobrovoľníkov: 50 eur (1 noc) x 2 noci pre dve osoby. Dobrovoľníkmi budú študenti UKF v Nitre.

Odmeny pre koordinátora a realizačný tím: 400 eur x 3 osoby (celková cena práce) z toho 200 eur zabezpečíme z vlastných zdrojov.

Analýza realizovateľnosti projektu

Túto kapitola som zaradila na koniec, pretože ju nenájdete v každom projektovom formulári. Ide o SWOT analýzu, o ktorej ste už určite počuli. Ak sa v projektových formulároch nachádza, najčastejšie s požiadavkou, že v nej má žiadateľ zhodnotiť realizovateľnosť projektu. SWOT analýza je veľmi dobrou pomôckou pri rozhodovaní sa o projektovom zámere a o obsahu projektu.

Ide o analýzu

- silných a slabých stránok žiadateľa (vo vašom prípade KC, personálneho obsadenia KC, obce alebo mimovládnej organizácie, ktorá KC prevádzkuje);
- príležitostí a ohrození vzťahujúcich sa k projektu (čo môže projekt ohroziť alebo čo je pre projektový zámer dobrou príležitosťou).

Kým silné a slabé stránky sú vnútorné (viete ich ovplyvniť), príležitosti a ohrozenia sú vonkajšie faktory – neviete ich ovplyvniť, ale môžete ich využiť v prípade príležitostí alebo sa pokúsiť naplánovať, ako sa s nimi vysporiadate, resp. ako znížite riziko ich vplyvu v prípade ohrozenia.

Tab. 2 Príklad SWOT – projekt ihrisko

<p>Silné stránky <i>Dobrý vzťah s cieľovou skupinou</i> <i>Dobrá znalosť potrieb komunity</i> <i>Stabilita v inštitúcii KC</i> <i>Multidisciplinárny odborný tím v KC</i> <i>Spolupráca s dobrovoľníkmi</i></p>	<p>Slabé stránky <i>Slabšia spolupráca so samosprávou</i></p>
<p>Príležitosti <i>Dostupné nevyužitú verejnú priestory</i> <i>Možnosť spolupráce so športovými klubmi</i> <i>Možnosť podpory športových aktivít cez grantové výzvy</i></p>	<p>Ohrozenia <i>Riziko vandalizmu</i></p>

2 Nórsko je jednou z krajín mimo EÚ (ešte Island a Lichtenštajnsko), ktoré krajinám EÚ poskytujú granty ako kompenzáciu výhod, ktoré majú z obchodovania s Európskou úniou.

6 KDE SA UCHÁDZAŤ O KOMUNITNÝ GRANT

Je mnoho možností, kde získať malý komunitný grant, vo všeobecnosti sa „donori“ rozdeľujú do niekoľkých skupín, tie základné sú:

Štát: prostredníctvom grantových schém na ministerstvách alebo na to určených štátnych fondoch, napríklad Fond na podporu kultúry národnostných menšín alebo grantové schémy Kultúra znevýhodnených skupín a Podpora miestnej a regionálnej kultúry na Ministerstve kultúry. Podobné schémy majú aj ďalšie ministerstvá.

Regionálna a miestna samospráva: vo väčších mestách pôsobia komunitné nadácie, novinkou sú participatívne rozpočty, z ktorých môžu organizácie získať malý grant; tiež samosprávne kraje majú svoje grantové schémy a výzvy, do ktorých sa možno zapojiť, napríklad program Terra Incognita Košického samosprávneho kraja.

Súkromný sektor: asi najčastejšie cez firemné nadácie, ktoré sa v ostatných rokoch orientujú práve na komunitné granty, napríklad Nadácia VÚB, Nadácia SPP, Nadácia Orange, atď. Pre vašu prácu môže byť od Nadácie Orange zaujímavý aj program Darujte Vianoce, z neho sú vždy na konci roka prerozdeľované malé dotácie na podporu individuálneho darcovstva a to na základe jednoduchej projektovej žiadosti. Do nej napíšete príbeh človeka, ktorého chcete obdarovať a pridáte veľmi jednoduchý rozpočet (<https://www.nadaciaorange.sk/sk/deficitne-skupiny/darujte-vianoce>).

Tretí sektor: v treťom sektore pôsobia nadácie, ktorých hlavnou úlohou je prerozdeľovať granty, napríklad Nadácia Ekopolis, Nadácia pre deti Slovenska, Karpatská nadácia a iné.

Verejnosť: verejné zbierky na malé projekty alebo individuálne darcovstvo (pre rodinu, konkrétneho človeka) je možné vyhlásiť cez internetovú stránku ĽudiaĽuďom (<https://www.ludialudom.sk/>) alebo ďakujeme.sk (<https://www.dakujeme.sk/>). Na týchto stránkach môžete zverejniť svoj projektový zámer spolu s cieľovou sumou a transparentným účtom, na ktorý sa vám verejnosť zbiera (alebo individuálny príbeh rodiny/človeka so žiadosťou o finančnú pomoc).

Európska únia a zahraničné fondy: Európska únia je v súčasnosti najväčším donormom, resp. cez jej fondy sa prerozdeľuje najväčší objem financií, no skôr na veľké projekty. Za pozornosť však stoja tzv. Nórske fondy², informácie o výzvach nájdete tu: <http://www.eeagrants.sk/vyzvy/>. Všetky výzvy a grantové schémy sú verejne dostupné, informácie o nich nájdete na internete. Dokonca existujú internetové stránky, na ktorých sa sústreďujú rôzne výzvy tak, aby boli na jednom mieste.

Príklady výziev na komunitné granty:

<https://www.nadaciazse.sk/projekt/rozprudime-regiony-2019>

<https://www.nadaciavub.sk/grantove-programy/komunitne-granty/komunitne-granty-2019-2.html>

<https://www.coopjednotaza.sk/ziskajte-grant-6000-eur-s-nadaciou-coop-jednota.html>

https://tesco.sk/pomahame/?_ga=2.156526331.1508560546.1570189310-68255199.1561401780

<https://www.slsp.sk/sk/nadacia/granty-a-partnerstva/mamnato-grant>

<https://www.ekopolis.sk/>

<https://www.iuventa.sk/sk/granty/Vyzvy-a-formulare.alej>

Niektoré komunitné nadácie:

<https://nkn.sk/>

<http://www.revvia.sk/>

<http://www.knl.sk/>

<http://www.knbj.sk/>

<http://knzm.sk/>

<http://www.knb.sk>

<http://www.komunitna-velkysaris.sk/>

<https://karpatskanadacia.sk/novinky/>

NAMIESTO ZÁVERU

Táto príručka vás prevedie tvorbou jednoduchého komunitného projektu, no najviac práce vás čaká až keď dostanete dobrú správu o tom, že vaša projektová žiadosť bola podporená. Pretože prichádza etapa realizácie projektu. Pri tej je potrebné držať sa plánu a najmä rozpočtu, pretože v závere budete donorovi „dokazovať“, že:

- ste projekt zrealizovali tak, ako ste si ho naplánovali (malé zmeny v harmonograme môžu byť);
- ste rozpočet vyčerpali podľa plánu (aj tu môžu byť malé presuny v jednotlivých rozpočtových položkách. Či to je do výšky 10 alebo 15%, to vám povie metodika k tvorbe rozpočtu v konkrétnej výzve);
- ste priniesli výsledky/výstupy, ktoré ste v projekte sľúbili (napr. postavené ihrisko, konkrétny počet športujúcich detí alebo zapojených dobrovoľníkov, zrealizované športové aktivity, atď.).

Toto všetko uvediete do záverečnej správy z projektu, jej prílohou je podrobná správa o čerpaní rozpočtu, najčastejšie aj s kópiami účtovných dokladov. Náročnosť projektového formulára a aj záverečnej správy sa odvíja od max. výšky grantu, takže pri menších projektoch sú menej zložité.

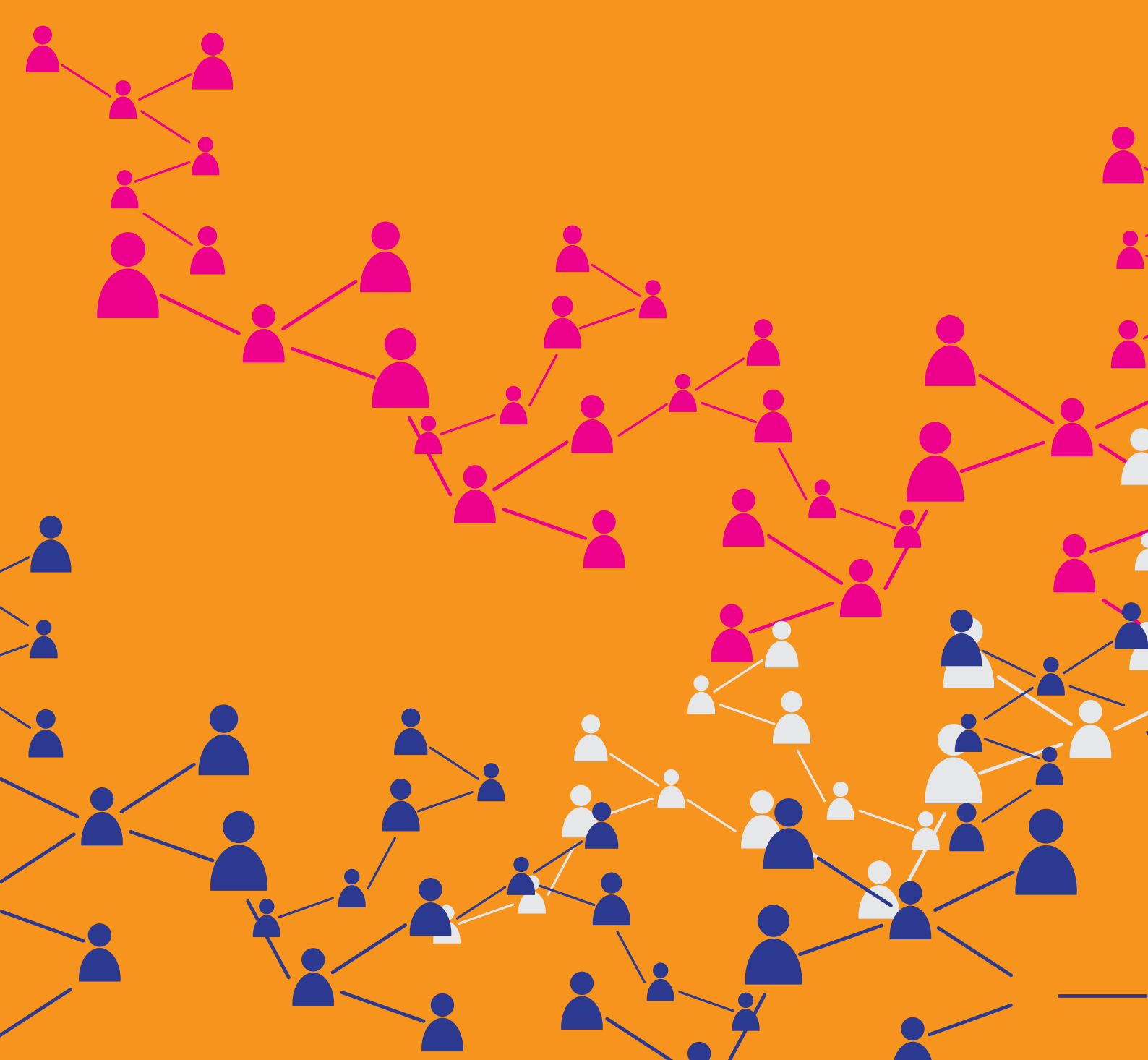
LITERATÚRA

Brozmanová Gregorová A. 2007. *Tvorba a manažment projektov v pomáhajúcich profesiách*. Banská Bystrica: UMB.

Hullová, D. 2019. Riadenie projektového cyklu s použitím metodiky logického rámca. Dostupné na internete: https://www.tsk.sk/buxus/docs/dokumenty/dokumenty_ipc/prezentacie_k_skoleniu_priprava_projektov_financovanych_z_esif_a_ziadosti_o_nfp_verejny_sektor/PCM_06.pdf

Riadenie projektového cyklu – metodika Európskej komisie. Dostupné na internete: https://archiv.vlada.gov.sk/eeagrants/data/att/25992_subor.pdf

Rusnáková, J. 2017. *Mapovanie a analýza potrieb (metodická príručka)*. Bratislava: IA MPSVR SR.
Rusnáková, J. 2020. *Prednáška*. Nitra: nepublikované.



Komunitný rozvoj



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Komunitný rozvoj

Mgr. Karina Andrášiková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Komunitný rozvoj

Autorka: Mgr. Karina Andrášiková

Recenzentka: Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

KOMUNITNÝ ROZVOJ

Zygmunt Bauman hovorí (2001, str. 7), že „*slovo komunita vnímame pocitovo. Vyvoláva dobrý pocit, nech už slovo komunita znamená čokoľvek, je dobré mať komunitu, patriť do komunity.*“ Ľudia podľa neho komunitu vnímajú ako niečo, kde si nie sú cudzí, vzájomne si rozumejú, môžu veriť tomu, čo počujú, sú v bezpečí a iba niekedy sú zmätení či vyvedení z miery. Aby sme dokázali toto vnímanie potvrdiť nielen v teórii, ale aj v realite je nutné, aby na to boli vytvorené dostatočné podmienky.

Ako komunitní pracovníci máte mnohé možnosti, ako môžete členov komunity podporovať, vytvárať priestor na budovanie vzťahov, susedstva, dôstojných podmienok na život a rovnocenný prístup ku všetkému, čo komunita ponúka a to pre všetkých. Vo veľmi širokom ponímaní môžeme povedať, že aj toto je súčasťou procesu komunitného rozvoja.

Komunitný rozvoj podporujete vždy, keď je súčasťou:

- „sociálna spravodlivosť“: takže ľudia môžu uspokojovať svoje potreby, dostávajú priestor na to, aby kontrolovali svoje životy a vstupovali do rozhodovacích procesov, aby boli napĺňané ich ľudské práva
- „participácia“: ak ľudia majú autonómiu, možnosti na to, aby boli súčasťou riešenia svojich problémov a aby naplno mohli využívať svoje zručnosti, schopnosti a poznanie
- „rovnosť“: aby ľudia mohli a mali právo reflektovať a kritizovať, ak inštitúcie alebo spoločnosť diskriminuje alebo marginalizuje ľudí
- „učenie“: podporuje proces učenia sa novým zručnostiam, vedomostiam a schopnostiam ľudí, ale aj dáva možnosť na preukazovanie tých, ktoré už nadobudnuté majú
- „spolupráca“: spoločná práca založená na vzájomnej dôvere a rešpekte (Touwen, van der Sterren, Vitálošová, 2008, str.8,)

Podľa Nadácie Milana Šimečku (2012, str.5) „*komunitný rozvoj zohráva dôležitú úlohu pri podpore aktívneho demokratického života tým, že poskytuje priestor pre participáciu znevýhodnených a zraniteľných skupín. Je založený na súbore základných hodnôt, ako sú princípy sociálnej inklúzie, ľudských práv, rovnosti a rešpektovania diverzity. Tento proces umožňuje ľuďom spoločne sa organizovať a pracovať, identifikovať svoje potreby a aspirácie, aktívne ovplyvňovať rozhodnutia týkajúce sa ich životov a zlepšovať kvalitu svojho života a života spoločenských skupín, ktorých sú súčasťou. Snaží sa vzdelávať a motivovať ľudí k sebpomoci, povzbudzovať občianske povedomie, posilňovať demokraciu na lokálnej úrovni vytváraním a/alebo revitalizovaním inštitúcií a procesov miestnej participácie, podnecovať zvnútra generovaný, udržateľný a dlhodobý proces rozvoja v súlade s potrebami zapojených skupín obyvateľstva.*“

To znamená, že ako komunitní pracovníci vytvárate podmienky nie PRE ĽUDÍ, ale S ĽUDMI. V komunitnom rozvoji je totiž moc v rukách ľudí a komunitný pracovník ich sprevádza procesom toho, ako túto moc využiť v ich prospech a v prospech komunity.

Cieľom komunitného rozvoja je „*budovanie aktívnych a udržateľných komunit, ktoré sú založené na sociálnej spravodlivosti a vzájomnom rešpekte. Je to zmena mocenských štruktúr smerom k odstraňovaniu bariér, ktoré znemožňujú ľuďom participovať na veciach, ktoré ovplyvňujú ich život.*“ (Touwen, van der Sterren, Vitálošová, str.8, 2006)

Komunitný rozvoj ako taký vychádza z teórie, ktorá je založená na posilňujúcom modeli komunitnej práce, ktorú rozvinuli Kretzmann a McKnight a ktorá sa zaoberá využívaním zdrojov, ktoré sú v komunite dostupné (Asset-Based Community Development, ABCD). Ten hovorí o princípe „mobilizujte sily ľudí (talent, vedomosti, kapacity) pre dosahovanie ich cieľov a vízií, a oni budú dosahovať vyššiu kvalitu života.“ (in Vitálošová, 2013, str. 40). Môžeme tomu rozumieť tak, že miesto toho, aby sme sa pri práci v komunite zameriavali na negatívne javy a problémy, tak sa skôr máme zameriavať na to, čo v komunite funguje, aké má zdroje, možnosti rozvoja čiže na optimisticky ladené nazeranie na to, čoho sme schopní dosiahnuť. Práve vďaka takejto optike môžeme prispieť k zmene, ktorú očakávame. Ako hovorí Skinner a Wilsonová (2002, in Vitálošová, 2013, str. 41) „*klúčová je orientácia na zdroje a silné stránky komunity, hlavnými aktérmi rozhodovacích procesov, poskytovateľmi aj odberateľmi služieb sú samotní obyvatelia lokality. Ich vlastné zapojenie do komunitného života ich posilňuje aj ako jednotlivcov, aj ako komunitu.*“

Pri komunitnom rozvoji preto myslite na to, že najdôležitejšie je prizývať do tohto procesu samotných členov komunity a hľadať všetky zdroje (ľudské, finančné, intelektuálne, fyzické a pod.), ktoré sa dajú využiť v prospech vecí.

Ak viete, že v komunite sa dlhodobejšie ľudia sťažujú na to, že im chýba detské ihrisko, pretože narastá počet rodín s menšími deťmi, tak je vašou úlohou vyhľadať aktívnych ľudí, ktorým na tejto téme záleží a spoločne hľadať možnosti, ako situáciu vyriešiť. Možno sa medzi rodičmi nájde ten/tá, ktorí/ktorá pracuje v stavebníctve/je architekt/projektant a bude vedieť, čo všetko treba zabezpečiť pre stavbu ihriska. Alebo je niekto schopný zvládnuť všetky byrokratické administratívne záležitosti a postarať sa o potrebné povolenie. Možno je niekto zdatný vo fundraisingu a bude vedieť, ako vyzbierať financie v, ale aj mimo komunitu.

Levická (2008, str. 202) hovorí o dôležitosti posilňovania komunity. Vašou úlohou ako komunitného pracovníka je orientovať sa na:

- Identifikáciu a lokalizáciu prirodzených zdrojov v komunite:
 - a) byť schopný poznať lídrov komunity a vytvárať si s nimi vzťahy tak, aby ste ich dokázali motivovať pre spoluprácu. Oni sú prirodzenými autoritami v komunite a požívajú rešpekt jej členov
 - b) dobre poznať „miestny“ život a jeho pravidlá, ako komunita funguje a čo sa v nej deje
 - c) vedieť, kde hľadať „pomoc“. Ktorí členovia komunity prirodzene pridajú ruku k dielu?

Ako funguje susedská pomoc v komunite?

- Združovanie dobrovoľníkov: ide o ľudí, ktorí sú priamo z komunity, sú schopní a ochotní aj fyzicky pomôcť a zapojiť sa do konkrétnych aktivít, ale tiež ide o možnosti dobrovoľníckych aktivít v lokalite alebo v jej okolí
- Podporovanie siete: každý člen komunity má svoju sieť (rodinu, priateľov, susedov), takže je dôležité, aby ste pracovali s celým týmto systémom a snažili sa ich zaktivizovať

Keď hovoríme o komunitnom rozvoji, tak hovoríme o veľmi širokej škále procesov a konkrétnych akcií, ktoré smerujú k cieľu POSILŇOVANIA komunity ako takej. Spadá sem napríklad:

- Spolu-organizovanie komunitných podujatí, ktoré prinášajú nielen zábavu a trávenie voľného času členov komunity, ale najmä podporu rozvoja susedských vzťahov, komunitného (spolu) života, rozvoj kultúry či turizmu
- Priestor pre komunitné stretnutia, ktorých cieľom je diskusia a dialóg medzi členmi komunity, zástupcami samosprávy či iných dôležitých inštitúcií o živote komunity
- Diskusia a konštruktívna kritika voči rozhodnutiam predstaviteľov samosprávy, reflexia negatívnych javov v komunite (napr. chýbajúca infraštruktúra či služby, diskriminácia, riešenie konfliktov a pod.)
- Komunitné plánovanie, ktoré by malo zohľadňovať potreby členov komunity
- Podpora takých iniciatív členov komunity, ktoré vedú k želaným zmenám v komunite a mnohé iné

Proces komunitného rozvoja má viaceré konkrétne kroky, ktoré vám môžu pomôcť a posilniť vaše kompetencie v tejto činnosti. Podľa Hendersona a Thomasa (2007, str. 43) ide o 9 štádií:

- *“vstup do susedstva*
- *spoznávanie susedstva*
- *čo ďalej? potreby, ciele a roly*
- *kontakt a spájanie ľudí*
- *formovanie a budovanie organizácie (iniciatívy)*
- *pomoc pri ujasňovaní si cieľov a priorít*
- *udržiavanie chodu organizácie*
- *jednanie s priateľmi a nepriateľmi*
- *odchody a zakončenia”*

Na podobne zameranú prácu je dôležité, aby ste ako komunitný pracovník boli dobre pripravený a disponovali istými schopnosťami. Táto práca na vás bude klásať veľké požiadavky. Nejde len o tie, ktoré sa týkajú vedomostí či vzdelania, ale aj tých osobnostných, ktoré budete využívať v prospech komunity, ale aj v prospech seba. Je dôležité vedieť o svojich možnostiach, ale aj o limitoch. To je jedným z predpokladov starostlivosti o vlastné duševné zdravie a pohodu.

Ako profesionál sa budete stretávať s rôznorodými situáciami a komunitný rozvoj si vyžaduje vaše plné nasadenie a prítomnosť. Matoušek (2008, str. 266) hovorí o tom, že komunitný pracovník, ktorý je profesionál by mal dokázať:

- *„žiť uprostred konfliktov a napätia*
- *počúvať potrebám jednotlivých skupín žijúcich v komunite*
- *uľahčovať a podporovať vyjednávanie rôznych záujmových skupín*
- *pomocou obyvateľov komunity zapojiť sa do procesu*
- *skončiť v pravý čas svoju prácu a odovzdať kompetencie miestnym obyvateľom“*

Okrem toho je tiež dôležité, aby ste dokázali:

- *Byť „mostom“: zmyslom práce pomáhajúcich profesionálov a teda aj vás ako komunitného pracovníka je vytvárať priestor na to, aby medzi rôznymi skupinami ľudí alebo medzi jednotliv-*

cami nezostávali „diery“. Ste neutrálnym mostom, ktorý ľudí spája, predchádza konfliktom alebo dáva priestor na ich riešenie. Máte byť pokojným a vyrovnaným hlasom, ktorý počúva všetky strany, facilituje proces komunikácie a podporuje ju.

- *Byť dostupný*: komunitný pracovník by mal byť vidieť a ľudia by mali mať možnosť sa s ním porozprávať a poradiť. Je výborné, ak ľudia vedia, kedy je komunitné centrum a vaša kancelária pre nich otvorená. Ešte lepšie však je, ak aj vy vychádzate do komunity. Nie však iba v prípade, že už pomáhate riešiť nejakú situáciu, ale aj preto, aby ste sa zoznámili s komunitou, žili s ňou, vedeli, čo sa v nej aktuálne deje a ako sa jej členovia majú. Toto sa volá nízkoprahové naladenie – váš „prah“ dostupnosti je nízky, takže ho vie prekročiť otec – právnik z komunity, teenager, ktorý chce zorganizovať koncert, aj rómska matka – samoživiteľka, ktorá býva v miestnej rómskej komunite.
- *Byť dobrým manažérom*: mať schopnosť manažovať, organizovať, plánovať a prepájať všetky potrebné súvislosti je schopnosť, ktorá vám uľahčí fungovanie a procesy, ktoré je potrebné v rámci komunitného rozvoja uskutočniť pôjdu hladšie. Strážiť si čas, vedieť, kto má akú úlohu, za ktorú je zodpovedný a vedieť delegovať – teda odovzdávať moc a zodpovednosť na členov komunity je esencia dobrého manažéra.
- *Viac počúvať, viac sa pýtať, menej hovoriť*: vďaka tomuto heslu budete vedieť, čo sa kde deje, čo ľudia potrebujú a kde chcú vidieť zmenu. Takto sa vyhnete tomu, že budete do procesu komunitného rozvoja vkladať svoje vlastné predstavy.
- *Buďte priateľský, nie priateľ*: otvorenosť, rešpekt, priateľská a prijímajúca osobnosť komunitného pracovníka je výhra. Treba si však vedieť stanoviť aj vlastné hranice a strážiť si svoje súkromie. Členov komunity treba informovať, kedy ste pre nich k dispozícii a tiež aj v akých záležitostiach. V opačnom prípade sa vám to môže vymknúť z rúk a budete zdvíhať telefón aj o polnoci. To sa vždy dá zvládať iba istú dobu. Ak sa chcete vyhnúť syndrómu vyhorenia alebo strate súkromia, dbajte na hranice, ktoré si s členmi komunity určíte.

Neodmysliteľnou súčasťou práce komunitného pracovníka v komunitnom rozvoji je aj dodržiavanie istých zásad a etických princípov. Veľmi dobre ich popísali Mačáková, Pollák a kol. (2008, str. 15)

- 1) *“Správanie komunitného pracovníka (spravodlivosť, kompetencia a profesionálny rast, služba, bezúhonnosť, vzdelávanie a výskum)*
- 2) *Morálna alebo etická zodpovednosť komunitného pracovníka voči klientovi (primárnosť klientovho záujmu, práva a výsady klienta, dôvernosť a súkromie)*
- 3) *Morálna zodpovednosť komunitného pracovníka voči spolupracovníkom (úcta, slušnosť, zdvorilosť a ochota pomôcť pri riešení prípadu klienta iného spolupracovníka)*
- 4) *Morálna zodpovednosť komunitného pracovníka voči zamestnávateľom*
- 5) *Morálna zodpovednosť komunitného pracovníka k sociálnej a komunitnej práci ako profesii (udržiavanie bezúhonnosti profesie sociálnej a komunitnej práce, spoločenská služba, vedomostný rast)*
- 6) *Morálna zodpovednosť komunitného pracovníka k spoločnosti (presadzovanie všeobecného blaha).”*

Aké sú teda fázy komunitného rozvoja? Na čo všetko potrebujete myslieť, keď chcete byť komunitným pracovníkom podporujúcim komunitný rozvoj?

Podľa Broekmana (1994, in Vitálošová, 2013, str. 47) sa medzi kľúčové úlohy komunitného rozvoja zaraďuje:

- a) *Poskytovanie profesionálnej a nezávislej podpory skupinám ľudí*: vy ste profesionál a keďže by ste mali byť neutrálnou zložkou pri komunitnom rozvoji tak dokážete poskytnúť podporu, poradenstvo a vidieť a ponúkať alternatívy, na ktoré možno členovia komunity nemysleli. Táto podpora môže mať mnohé podoby – od logistickej a manažérskej (viete facilitovať stretnutie medzi členmi komunity a predstaviteľmi samosprávy alebo poskytnúť priestor komunitného centra na stretnutie), po psychologickú (v prípade vyostrenia konfliktov viete obom stranám poskytnúť priestor na odfiltrovanie a spracovanie emócií, psychologickú podporu, distribúciu k iným odborníkom) až po sociálnu (spoločné hľadanie zdrojov komunity, zmapovanie potrieb a pod.)
„Čo môžem pre vás urobiť?“ „Akým spôsobom viem byť užitočný?“ „V akej oblasti si neviete rady?“
- b) *Identifikovanie problémov spoločne s miestnymi obyvateľmi*: odborníkmi na život komunity sú samotní obyvatelia. Dajte priestor na diskusiu o tom, čo ich trápi a kde vidia najväčšie prekážky pre rozvoj komunity. „Kde chcete vidieť zmeny“ „Čo by v komunite malo byť inak? Čo by tu malo byť, aby sa vám tu žilo lepšie?“
Vy, ako komunitný pracovník, sa zaujímate, pýtate a pátrate po tom, aké problémy v komunite sú a dávate tak jeden z prvých krokov k ich náprave či zmene. Pomenovaním toho, čo chceme zmeniť vieme, kam sa chceme dopracovať.
- c) *Empowerment miestnych ľudí, aby sa mohli zorganizovať k riešeniu problémov*: tak, ako je nutné pomenovať problémy, je súčasťou komunitného rozvoja aj prevziať moc a zodpovednosť pre ich odstránenie. Toto majú rovnako v rukách členovia komunity, ktorí však často nevedia, že ju vôbec majú alebo nevedia, ako sa s ňou narábať. Ak idete na stretnutie so starostom obce, aby ste prediskutovali chýbajúci semafor na frekventovanej hlavnej ulici, tak by súčasťou toho stretnutia mali byť aj členovia komunity. Pred stretnutím sa môžete spoločne pripravovať, prichystať si argumenty a materiály, ktoré ľuďom v diskusií dodajú väčšiu sebaistotu.
- d) *Obracania pozornosti na vylúčené a odcudzené skupiny a komunity*: je lákavé pracovať s tými členmi komunity, ktorí si chcú zorganizovať susedský piknik a nepotrebnú riešiť žiadne náročné situácie. Nesmieme však zabúdať na to, že nie všetci ľudia v komunite majú rovnaké podmienky pre kvalitný život a hlas každého člena komunity je vypočítaný. Majte na pamäti, že komunita je pestrá, žijú v nej ľudia, ktorí napriek tomu, že majú sťažené podmienky pre život z rôznych dôvodov (chudoba, sociálne vylúčenie, príslušnosť k menšine apod.) sú jej členmi a majú právo vyjadrovať sa a byť súčasťou rozhodovacích procesov. Niekedy sa stane, že vieme, čo iní potrebujú. Nenechajte sa týmto pocitom pohltiť. Diskutujte, pýtajte sa, presadzujte práva a záujmy všetkých obyvateľov lokality bez rozdielu. Pomôžte a dajte priestor tým, na ktorých sa v tomto procese zabúda alebo ktorí nevedia, že takúto možnosť majú.
- e) *Prispievanie k trvalo udržateľnej komunite založenej na vzájomnom rešpekte a sociálnej spravodlivosti*: cieľom vašej práce by malo byť, aby aj po vašom odchode z komunity bude komunita schopná fungovať aj bez vášho prispievania. Ak budú členovia komunity schopní spolu komunikovať, motivovaní starať sa o jej rozvoj, dostatočne aktívni na to, aby k rozvoju a zmenám

prispievali vlastnou činnosťou a zároveň budú prihliadať a podporovať tých, ktorí majú obmedzené podmienky pre skvalitňovanie svojho života, viete, že ste svoju prácu odvodili dobre.

- f) *Odolávanie silovým štruktúram, ktoré bránia ľuďom v participácii:* v snahe o rozvoj komunity budete stáť pred situáciami, kedy sa vám bude zdať, že nič nezmôžete, pretože nedokázate prekonať byrokratické postupy alebo sú volení zástupcovia „proti vám“ pri dosahovaní zmien. Súčasťou komunitného rozvoja je aj komunitné organizovanie – a teda dovolávanie sa práv obyvateľov komunity na participatívnom spolupodieľaní sa na rozhodovaní a organizovaní takých aktívnych procesov (petície, protesty, komunitné podujatia a diskusie, negociácia a riešenie konfliktov zväčša voči samospráve či iným štátnym inštitúciám), ktoré si vymôžu toto rozhodovanie. Podporujte ľudí k tomu, aby sa nebáli domôcť svojich práv. Učte sa spoločne komunikovať, presadzovať záujmy, poukazovať na neprávosť, využívať silu argumentov a diskusie pred násilím a agresivitou. K tomu budete potrebovať mnoho kreativity, trpezlivosti a tvrdej práce.

Ak sa rozhodne o tom, že pred bytovkou bude postavená iná bytovka, ktorá tej pôvodnej úplne odreže prístup k svetlu a obyvateľom sa to nepáči je viacero možností, ako začať diskusiu – je dôležité, aby sa obyvatelia bytovky zmobilizovali, žiadali o stretnutie kompetentných, prinášali svoje argumenty či spisovali petície. Vašou úlohou je nájsť lídrov, ktorí motivujú aj ostatných k aktivite, mať zmapované potreby a ciele, ktoré chcete dosiahnuť, byť mostom, ktorý dokáže komunikovať s oboma stranami a vytvoriť priestor pre diskusiu. Ste strážcom procesu, ale moc majú v rukách ľudia.

- g) *Prispievanie k socio – kultúrnemu rozvoju susedstva miestnych ľudí:* komunitný rozvoj má byť aj o zábave a najmä vzťahoch. Zistite, aké schopnosti a talenty majú členovia komunity – niekto vie hrať na hudobnom nástroji, niekto je výborný maliar a niekto by chcel predávať na miestnej tržnici svoje domáce zavaraniny. Podporte a budujte priestor pre spoločné trávenie voľného času, rozvíjajte kultúru, miestny kolorit, talent miestnych ľudí. Na takýchto podujatiach sa totiž najlepšie budujú vzťahy či podporuje susedstvo. To je predpoklad k tomu, že aj pri riešení problémov sa vzťahy, ktoré sú založené na spoločných pozitívnych zážitkoch odzrkadlia a pomôže to zvládať napätie či konflikty.

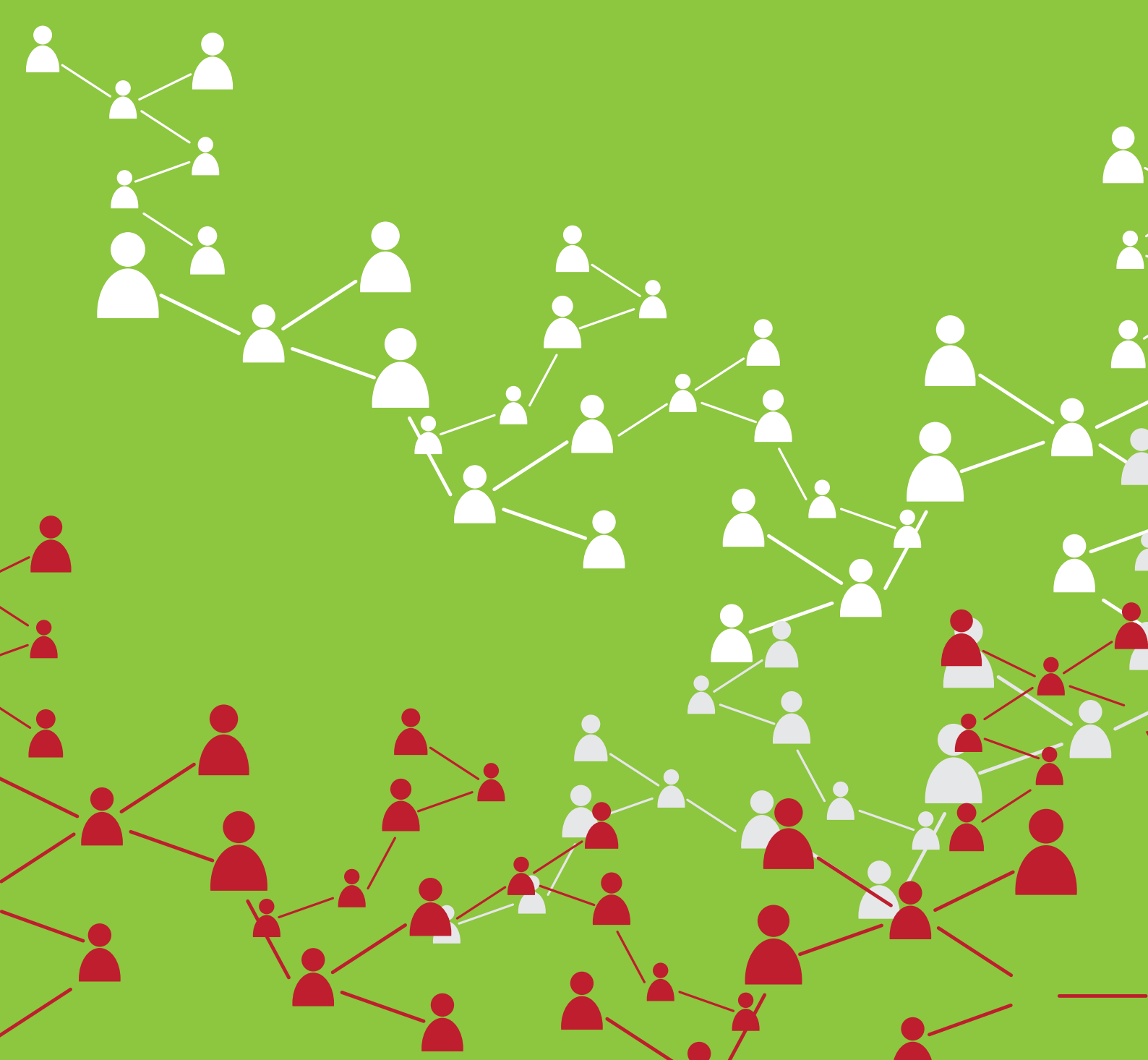
Kto je aktívny? V čom je výnimočnosť tejto komunity? Aké zdroje potrebujeme? Aké už máme a ktoré ešte potrebujeme získať? Kto je náš spojenec? Kto nám môže pomôcť? Čo vieme zvládnuť sami a k čomu potrebujeme pomoc zvonka? Čo sa nám tu páči? Čo by sme chceli vylepšiť? Prečo som na túto komunitu hrdý? V čom je iná než ďalšie? Akí ľudia tu žijú?

Tieto a mnohé iné otázky si môžete klásť, keď budete spoločne s členmi komunity premýšľať, ako môže byť vaša komunita spokojná, zdravá a pripravená robiť zmeny vtedy, keď je potreba.

Komunitný rozvoj je dlhodobý proces. Nedá sa zvládnuť za pár dní a určite nikdy nie je oprostený od prekážok. Zároveň však dáva hlas ľuďom, ktorí v komunite žijú. Ponúka moc a možnosť byť súčasťou zmien a mať za ne zodpovednosť. Je prostriedkom, ako budovať vzťahy medzi sebou, ale aj vzťah ku komunite a k tomu, ako chceme, aby komunita vyzerala. Plusov v tomto procese je nepochybne viac ako mínusov. Nezabudnite, že na to, aby prevažovali je nutné podporovať spoluprácu, participáciu, demokraciu a komunikáciu.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

- Bauman, Z.(2006). *Komunita – hľadanie bezpečia vo svete bez istôt*. Bratislava: Vydavateľstvo Spolku slovenských spisovateľov. ISBN 80-8061-225-0
- Touwen, A., van der Sterren, H., Vitálošová, I. (2006) Čítanka pre komunitný rozvoj a komunitnú prácu II. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca.
- Nadácia Milana Šimečku (2012). *Kaj džas komunitná práca? Správa z projektu Evaluácia stavu a možnosti rozvoja komunitnej práce v rómskych osadách*. Dostupné tu: https://www.nadaciamilanashimecku.sk/files/documents/publikacie/nms_evaluacia_kp.pdf
- Vitálošová, I. (2013). *Komunitná práca a komunitný rozvoj*. Bratislava. Vydavateľstvo IRIS. ISBN 978-80-89238-94-1
- Matoušek, O. a kol. (2008). *Metody a řízení sociální práce*. Praha. Portál. ISBN 978-80-7367-502-8
- Mačáková, S., Pollák, M. a kol. (2008). *Komunitné centrá – oáza pre ľudí zo znevýhodnených komunit*. Košice. ETP Slovensko. ISBN 978-80-968196-3-8
- Henderson, P., Thomas, D.N. (2007). *Zručnosti komunitnej práce v susedstvách*. Nitra. Centrum komunitného rozvoja. ISBN 978-80-969628-4-3



Participácia



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Participácia

Mgr. Karina Andrášiková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Participácia

Autorka: Mgr. Karina Andrášiková

Recenzentka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

PARTICIPÁCIA

Pomáhajúce profesie – od psychológov, sociálnych pracovníkov až po komunitných pracovníkov pracujú s klientmi, nie pre klientov. Ťažiskom práce s ľuďmi – jednotlivcami, skupinami alebo komunitami je, že nepreberáme zodpovednosť za rozvoj a zmeny v ich živote za nich. Podpora, sprevádzanie, prijatie či pochopenie sú nepochybne nevyhnutnými aspektmi, ktoré posilňujú človeka k tomu, aby vyriešil vo svojom živote to, čo ho ťaží alebo mu spôsobuje komplikácie. To, čo je však esenciou toho, aby človek vlastnými silami dokázal uskutočniť zmeny vo svojom živote či vo svojej komunite, je proces participácie.

Participácia je emancipačný proces, kedy členovia komunity preberajú zodpovednosť za svoje životy a za život a rozvoj komunity. Znie to veľmi jednoducho, ale nie je to také samozrejmé. Z minulosti, ktorej dôsledky môžeme stále vnímať aj v aktuálnej situácii mnohých komunít, vieme, že snahy o to, aby sa ľudia chopili moci, aby boli súčasťou spolu-rozhodovania o mieste, kde žijú, vôbec neboli prijímané pozitívne. Našťastie však už je možné pozorovať zmeny, ktoré prispievajú k blahu rozvoja komunít. Participačný proces totiž dáva priestor na to, aby ľudia sami boli spolu-tvorcami toho, čo žijú. Vďaka tomu cítia oveľa vyšší pocit zodpovednosti za to, aké rozhodnutia robia a akým smerom spoločne posúvajú komunitu.

Tokárová (2003, str. 237) o participácii hovorí ako o procese, kedy „*ľudia, ktorých život je ovplyvňovaný určitými opatreniami a rozhodnutiami, musia mať možnosť sa zúčastniť na procese, ktorý vedie k prijímaniu a realizácii týchto opatrení a rozhodnutí. Ide o to, aby mali možnosť podieľať sa na tom, čo bezprostredne ovplyvňuje ich život.*“ Strieženec (1999, in Tokárová, 2003, str. 238) dopĺňa, že „*jedinec je zodpovedný za kvalitu vlastného života, čiže nie je iba konzumentom, ale spolutvorcom.*“

A toto je kľúčové pri tom, keď budete ako komunitní pracovníci premýšľať o participácii a ako s ňou v komunite pracovať.

Zodpovednosť a plnenie cieľov, ktoré ste si zadefinovali sú síce dobrými sprievodcami, keď chcete svoju prácu robiť dobre. Avšak je tiež nutné odstúpiť od pozície toho, kto vie najlepšie, čo komunita a jej členovia potrebujú. Jednak tým vysielate signál, že vám na potrebách, nápadoch a schopnostiach ľudí záleží a na druhej strane tiež prikladáte váhu faktu, že zodpovednosť leží na nich – oni sú strojcami a realizátormi zmien, po ktorých túžia. Komunitný pracovník nepracuje v komunite preto, aby robil prácu ZA ľudí alebo PRE ľudí. Práve naopak. Má ju robiť SPOLU s ľuďmi. S procesom participácie súvisí aj téma zmocňovania. Podľa Thomasa a Piersona (1998, in Gojová, str. 48) je zmocňovanie to, akým spôsobom „*ľudia dosahujú vplyv nad svojimi životmi, ako dosahujú svoje záujmy ako skupina.*“ Guttierrez (1992, in Gojová, str. 48) zase hovorí o zmocňovaní ako o „*processe zvyšovania osobnej, interpersonálnej alebo politickej moci, ktorého výsledkom je aktivita jednotlivcov smerujúca k zlepšeniu ich životnej situácie.*“

Z vyššie spomenutého teda vyplýva, že zmocňovanie ľudí v komunite je priamym dôsledkom participácie. Čiže, ak ako komunitný pracovník budete vytvárať priestor na participáciu pri komunitnej práci, dávate možnosť ľuďom dosahovať moc nad skvalitňovaním ich životov.

Už v slove zmocňovanie vnímame pojem moc. Mocou disponujú ľudia, ktorí robia rozhodnutia, ktoré potom majú dopad na komunitu a jej členov. Vašou úlohou je umožniť, aby moc rozhodovať

o veciach, ktoré sa ľudí priamo dotýkajú, bola distribuovaná medzi všetkých členov komunity, aj tých, ktorí stoja bežne na jej okraji (vzhľadom na svoju príslušnosť k menšine, etniku, ekonomickým dôvodom a pod.).

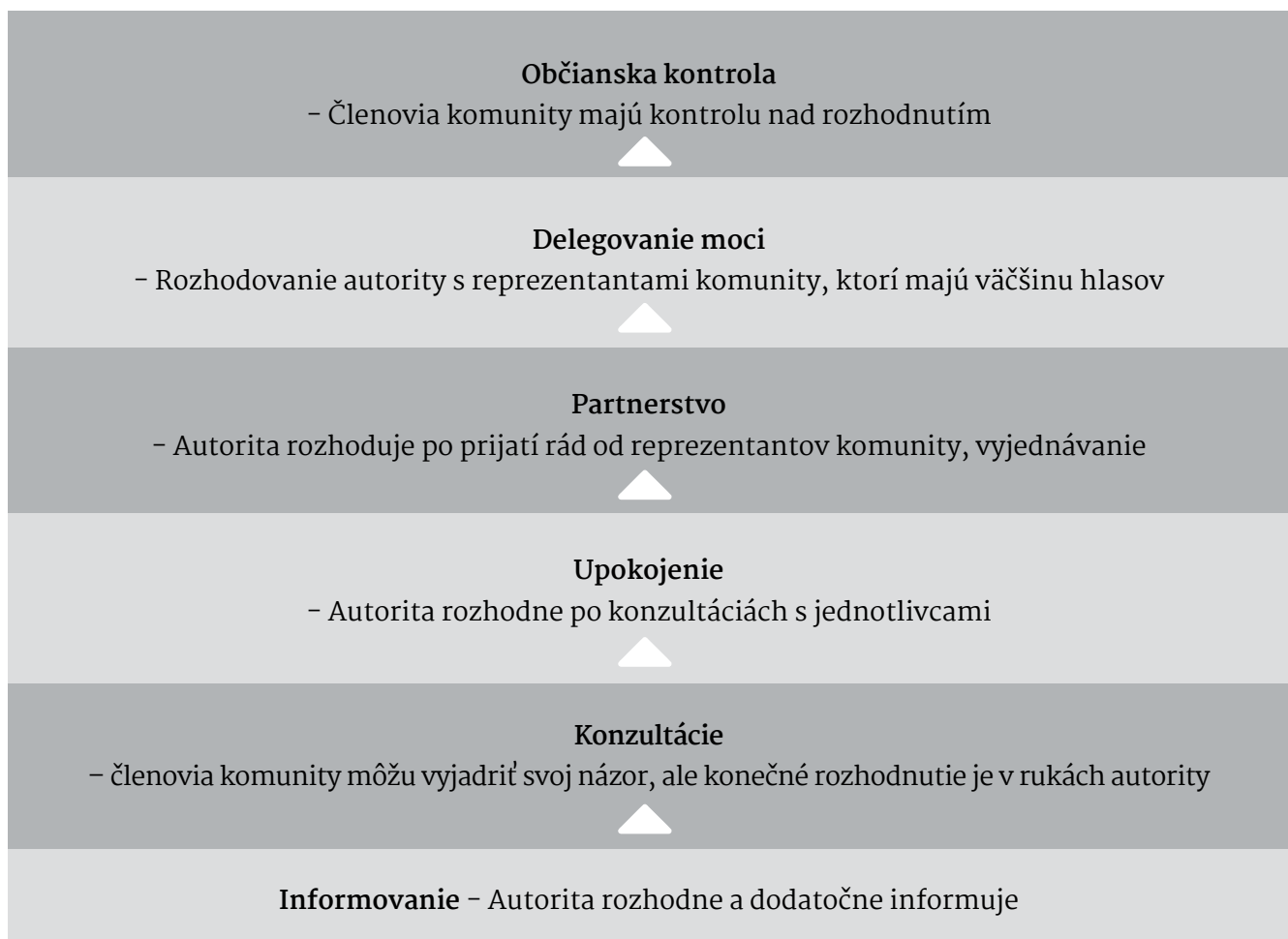
Rusnáková (2017, str. 8) o participácii hovorí ako o „*dynamickom procese, v kontexte práce v komunitnom centre ju možno chápať ako podporu spoluúčasti obyvateľov komunity.*“ Tá sa týka napríklad účasti na chode komunitného centra, definovaní cieľa komunitného centra, pomoci medzi členmi komunity, o možnosti rozhodovania o veciach verejných.

METÓDY PARTICIPATÍVNEHO PROCESU

Podľa metodického materiálu Akreditovaného vzdelávacieho programu pre koordinátorov Projektu Zdravé mesto WHO a miestnej Agendy 21, Metódy techniky práce s verejnosťou, Komunikačné zručnosti (Diváková, 2009), na to, aby sme mohli povedať, že participatívny proces prebieha správnym spôsobom musia byť splnené nasledujúce body:

- Členovia komunity vedia – teda sú dostatočne informovaní o celom procese rozhodovania
- Členovia komunity sú vypočutí predtým než autorita rozhodne
- Členovia komunity majú vplyv na rozhodovanie a rozhodnutie
- Členovia komunity súhlasia s rozhodnutím

Existuje množstvo teórií o usporiadaní rôznych foriem a techník účasti verejnosti na živote komunity. Ponúkame tú, ktorá predstavuje škálu piatich stupňov vplyvu občanov na verejné rozhodnutie, ktorá bola vytvorená Bianchim, Mikovou a kol. (2003, str. 213) na základe kategorizácie „úrovní spoločného rozhodovania“ Williama Potapchuka (1991). Je to ukážka toho, do akej miery verejného rozhodovania je možné zapájať členov komunity, aké sú riziká použitia toho ktorého typu zapojenia a tiež typy reakcií od členov komunity.



	Možnosti použitia	Forma	Stotožnenie sa občanov s rozhodnutím	Riziká
Autorita rozhoduje a dodatočne informuje	Keď je potrebné rýchle rozhodnutie a občania si to uvedomujú; ak má autorita dôveru obyvateľov; ak rozhodnutiu predchádzala širšia diskusia a dohoda o prioritách.	Priame (napr. verejné zhromaždenie) alebo nepriame (napr. prostredníctvom médií) informovanie verejnosti.	Ak občania o rozhodovaní vedia skôr ako k nemu príde, potom je splnená prvá podmienka prijatia rozhodnutia verejnosťou.	Nevhodné použiť, keď sa dá predpokladať, že verejnosť má opačný názor ako autorita.
Autorita rozhodne po konzultácii s jednotlivcami	Keď je k dispozícii viac času; keď verejnosť vie a dôveruje prieskumu u jednotlivcov; keď má autorita dôveru a podporu obyvateľov.	Všetky techniky na zisťovanie názorov verejnosti (individuálne rozhovory, prieskumy verejnej mienky, oslovanie miestnych neformálnych autorít, verejné prerokovanie...)	Spĺňa prvé dve zo štyroch podmienok prijatia rozhodnutia verejnosťou.	Zbieranie názorov môže verejnosť vnímať ako zastierací manéver, ak nevie, či sú výsledky konzultácií s jednotlivcami dôveryhodné a do akej miery budú mať na rozhodnutie vplyv.
Autorita rozhodne po konzultácii s reprezentatívnymi skupinami občanov	Ak existuje komisia, ktorá sa skladá zo všeobecne rešpektovaných autorít zastupujúcich spektrum záujmov dotknutých občanov. Ak je autorita schopná zabezpečiť, aby bol proces rozhodovania jasný a prístupný verejnosti	Komisie, odborné, pracovné skupiny, poradné skupiny, diskusné fóra, verejné prerokovanie.	Sprostredkované spĺňa všetky štyri podmienky prijatia rozhodnutia verejnosťou.	Ohrozením je nereprezentatívne zloženie komisie, a ak nie sú v komisii aj zástupcovia občanov.

	Možnosti použitia	Forma	Stotožnenie sa občanov s rozhodnutím	Riziká
Autorita rozhodne spolu s reprezentatívnymi skupinami občanov	Najmä v situáciách, keď authority nemajú dostatok moci, prostriedkov a mandátu. Pri dohode o dlhodobých víziách, stratégiách, cieľoch komunity.	Rokovanie alebo mediácia so záujmovými skupinami.	O krok ďalej v napĺňaní podmienok prijatia rozhodnutia verejnosťou ide autorita, ak sa stane jedným z účastníkov, rovnocenným partnerom.	Ak nie sú zúčastnené strany dostatočne motivované riešiť problém spoločne a neprenesú sa cez úskalia rokovania. Ak nie sú jasne stanovené pravidlá (napr. záväznosť spoločných rozhodnutí, rozdelenie úloh atď.)
Autorita deleguje rozhodnutie na iných, občania majú kontrolu nad rozhodnutím	Ak nie je potrebná priama zaangażovanosť authority v rozhodovaní a existujú subjekty, ktoré sú pre rozhodovanie kompetentné. Ak má autorita dobré mechanizmy kontroly tých podmienok a pravidiel, s akými bolo rozhodovanie delegované na nezávislý subjekt.	Autorita deleguje rozhodnutie (niekedy aj realizáciu) na nezávislú skupinu občanov alebo občiansku organizáciu.	Splnené sú všetky podmienky na to, aby sa obyvatelia s rozhodnutím stotožnili.	Ak podmienky delegovania nie sú jasne stanovené a nie je určené, kedy možno delegovanie zrušiť. Ak zodpovednosť za rozhodnutie musí niesť autorita, delegovanie je vyhnutím sa zodpovednosti.

(Zdroj: Paulíniová, Miková, 2001, str. 13)

Účastníci participácie sa do tohto procesu zapájajú z rozličných pohnútok a majú aj rôznorodé pohnútky, ktoré ich motivujú. Za účastníkov pokladáme (podľa Divákovej, 2009):

Verejnosť – a teda v rámci participácie v komunitnej práci ide o členov komunity. Ich motiváciou je byť súčasťou tohto procesu, pretože chcú rozhodovať o svojom živote. Chcú, aby ich hlas bolo počuť a aby boli plnohodnotnou súčasťou komunity.

Experti – medzi ktorých patríte ako komunitný pracovník aj vy. Mali by predstavovať nezávislú súčasť tohto procesu. Zväčša sú prizvaní ostatnými účastníkmi. Môžu mať poradnú, konzultantskú, facilitačnú, mediačnú funkciu.

Politici – záleží, v akom stupni participatívneho procesu sa nachádzajú. Ak sú na „rebríku participácie“ na samom začiatku, je pravdepodobné, že budú chcieť, aby s ich návrhmi a rozhodnutiami všetci súhlasili a nebudú ochotní spolupracovať. Ak sú však na tomto stupni vyššie, uznávajú prínos participatívneho procesu a sú jeho aktívnou súčasťou. Očakávanie je, že politici sú tí, ktorí by svojim voľcom – členom komunity mali načúvať, napĺňať ich potreby a diskutovať s nimi o zmenách. To je však závislé aj od nastavenia jednotlivcov.

Úradníci – sa musia riadiť zákonmi. Môžu byť súčasťou tvorby strategických dokumentov, akčných plánov či koncepcií. Rovnako tak, ako u politikov, miera ich zapojenia do participatívneho procesu závisí od ich otvorenosti a osobnostnej výbavy.

Investori, súkromný sektor – ich záujem je veľmi jasný a vedia aj pomenovať prostriedky, ako sa k tomuto zámeru dopracovať. Ide najmä o rôznych podnikateľov, ktorých obchodné záujmy majú aj verejný dopad.

Ako komunitný pracovník budete musieť používať všetky svoje schopnosti a sociálne zručnosti, aby ste vedeli, ako s jednotlivými aktérmi participácie budete komunikovať a ako ich motivovať byť aktívnymi v procese zmien.

Bianchi a Miková (2000, in Klimovský, 2004, str. 30) hovoria o troch základných možnostiach občianskej participácie:

- 1) Verejná diskusia: tu nie je až tak dôležitý proces rozhodovania, ako skôr vytvorenie priestoru pre diskusiu, vzájomné objasnenie si pozícií, argumentov a tiež hľadanie prienikov a uvedomenie si súvislostí medzi záujmami členov komunity, komunity ako takej a samosprávou.
V rámci verejnej diskusie môžete ako komunitný pracovník zastávať facilitačnú úlohu. Budete strážiť proces, dávať priestor všetkým zúčastneným stranám, starať sa o prevenciu konfliktov alebo ich riešenie a ujasňovanie si toho, čo bolo povedané.
- 2) Účasť na rozhodovacích procesoch: to do akej miery a v akom rozsahu sa členovia komunity budú môcť zapojiť do rozhodovacích procesov do veľkej miery závisí aj od autority, ktorá má kompetenciu v tejto veci rozhodnúť. *„Predsa len možno v súvislosti s demokratickým zriadením konštatovať, že tento vplyv nie je natoľko výrazný, aby dokázal účasť verejnosti na rozhodovaní potlačiť úplne.“*
- 3) Komunitné organizovanie: *„Táto forma občianskej participácie je využívaná vtedy, ak príslušná politicko-administratívna autorita odmieta diskusiu s verejnosťou a táto reaguje možnosťou konfliktu (samozrejme, nenásilného) – zvyčajnou cestou je v takomto prípade zvolenie lídrov a následná masová demonštratívna aktivita (napríklad v podobe petícií, demonštrácií, bojkotov a podobne).“*

TECHNIKY PARTICIPATÍVNEHO PROCESU

Typy konkrétnych aktivít, ktoré môžete v rámci komunitnej práce robiť a zahrnúť do nich aj prvky participatívneho procesu. Do organizácie každého z nich môžete prizývať členov komunity, takže už samotná príprava aktivity bude mať prvky participácie. Môžete spoločne zvoliť, aký typ aktivity sa hodí zorganizovať podľa toho, aké sú očakávania a ciele na konečný výsledok. Existuje veľké množstvo aktivít, ktoré sa dajú využiť, avšak pre kontext komunitnej práce sú nižšie vybrané najvhodnejšie (inšpirované: Diváková, 2009).

Dotazníky, rozhovory, ankety: používajú sa najmä v 1 a 2 stupni participačného procesu, avšak dokážu mu veľmi pomôcť. Jednak vďaka nim získavate veľké množstvo informácií, ktoré sa dajú použiť počas celého procesu a tiež sú využiteľné pre veľkú škálu ľudí za pomerne krátky čas. Viete ich využívať aj počas mapovania potrieb, kedy zisťujete, čo presne členovia komunity potrebujú, čo im chýba, ako vnímajú konkrétne prejednávanú tému a pod. Treba si dobre premyslieť, ktorú z metód budete používať pri ktorom type ľudí. Dotazníky môžu byť vhodným spôsobom celoplošného zisťovania potrebných informácií pre celú komunitu. V súčasnosti sa dajú takéto dotazníky a ankety vytvárať aj online, čím si viete získať aj záujem mladých ľudí, ktorí trávia čas na sociálnych sieťach. Môžete vyplnenie dotazníka spojiť aj s malou súťažou o drobné ceny, čím ľudí motivujete, aby sa do jeho vyplnenia zapojili. Rozhovory zase veľmi dobre poslúžia v prípade, že máte veľmi aktívnych ľudí v komunite, od ktorých môžete v hlbšom one-on-one (jeden na jedného) rozhovore získať veľmi cenné informácie. Rovnako tak môžete robiť rozhovory s ľuďmi, ktorí sa bežne do komunitného života až tak nezapájajú – viete sa totiž zamerať práve na oblasť ich (de)motivovanosti byť súčasťou verejného rozhodovania alebo života komunity.

Verejná prezentácia – ide o veľmi jednostrannú aktivitu, kedy potrebujete vy alebo iné inštitúcie (samospráva) informovať ľudí bez toho, aby oni mali možnosť spätnej väzby či priameho vstupu. Ide o taký typ stretnutia, kedy vybraní hostia (panelisti) informujú verejnosť o ďalšom postupe a prograse v prezentovanej téme.

Ak sa v komunite opravujú cesty, tak na verejnej prezentácii bude členom komunity predstavený ďalší postup opráv či akým spôsobom sa čerpá finančný rozpočet.

Komunitné stretnutie – do organizovania samotného komunitného stretnutia môžu byť zapojení samotní členovia komunity. Ide o stretnutie, ktoré môže mať viacero podôb. Môže ísť o prezentáciu témy, o ktorej je potrebné diskutovať (o postavení detského ihriska príde prezentovať starosta obce, úradníčka zo stavebného úradu, dodávateľ stavebných prác) a po verejnej prezentácii majú členovia komunity možnosť sa pýtať otázky alebo pridávať vlastné postrehy k danej téme.

Druhým typom komunitného stretnutia je, že sa členovia komunity stretnú a diskutujú o aktuálnej téme a hľadajú možnosti, ako ju môžu sami riešiť (napríklad sa v komunite začali vo veľkej miere objavovať použité injekčné striekačky po požití drog na verejných priestranstvách). Členovia komunity si môžu na takéto stretnutie pozvať aj kompetentných, ktorí k danej téme majú, čo povedať, alebo majú právomoc aj prijímať rozhodnutia a prinášať zmeny.

Dôležité je, aby súčasťou takýchto stretnutí boli návrhy konkrétnych riešení už aj s rozdelením úloh pre jednotlivých členov komunity.

Komunitné rady – sú zamerané skôr na dlhodobejšie procesy a spoluprácu. Ide o pravidelné, systematické stretávanie sa členov komunity s predstaviteľmi samosprávy, iných dôležitých inštitúcií (škola, polícia, miestni podnikatelia, komunitné centrum) aj expertov za účelom diskovania o konkrétnych záležitostiach v živote komunity. Môžu mať podobu všeobecných stretnutí, kde sa preberá počas programu viacero aktuálnych tém, ktoré komunitu trápia, ale môže ísť aj špeciálne zameranie sa na konkrétnu tému, ktorej riešeniu je nevyhnutné venovať sa na viacerých stretnutiach. Dôležité je, aby súčasťou takýchto stretnutí boli návrhy konkrétnych riešení už aj s rozdelením úloh pre jednotlivých členov komunity. Ak fungujú dobre, môžu byť veľmi efektívne pri riešení rôznych problémov a byť nástrojom k zmene.

Akčné plánovanie – táto metóda sa využíva napríklad vtedy, keď máme konkrétne zadanie, ku ktorého realizácii potrebujeme naplánovať stratégiu a presné postupy. Môže ísť napríklad o plánovanie úpravy verejného priestoru v komunite, vybudovanie komunitnej záhrady či postavenie skate parku pre teenagerov. Ide o proces pomenovávania a realizovania konkrétnych krokov a postupov pri riešení konkrétneho zadania.

Akčné plánovanie sa však v širšom ponímaní môže tiež chápať ako proces získavania konkrétnej a adresnej spätnej väzby od členov komunity pre predstaviteľov samosprávy pri príprave koncepčných a strategických dokumentov pre komunitu, napríklad plán komunitného rozvoja, koncepcie práce s mládežou na území obce alebo v prípade komunitného centra akčný plán fungovania komunitného centra a pod.

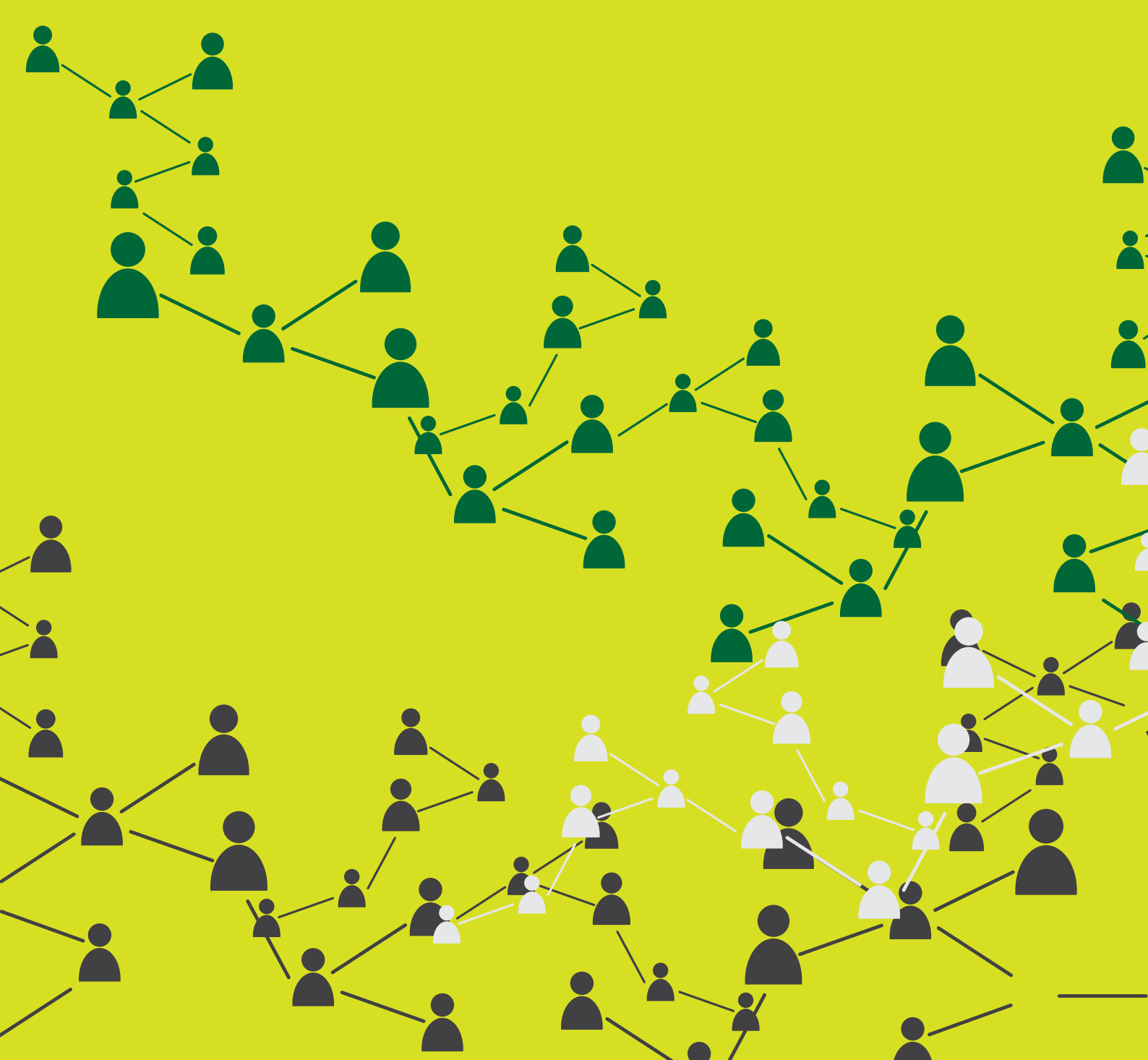
Organizovanie komunitného podujatia – participatívny proces sa nemusí týkať iba procesu rozhodovania o veciach verejných. Je totiž veľkou súčasťou aj rozvoja komunity po sociálne – kultúrnej stránke. Ak chceme organizovať zaujímavé komunitné a kultúrne podujatia v rámci komunity, tak tie by mali vychádzať z potrieb a záujmov komunity. Nie je nič horšie, ako keď si komunitný pracovník zorganizuje podujatie, na ktoré nikto z komunity nepríde. Môžete tomu predísť tým, že:

- zmapujete o aký typ podujatí majú členovia komunity záujem
- ich zapojíte do organizácie samotného podujatia. Týmto spôsobom podporíte ich motiváciu a pocit zodpovednosti a angažovanosti

Ideálnym scenárom je, ak je participácia v komunite tak silne vybudovaná, že nápady na aktivity a podujatia prichádzajú od samotných členov komunity. Vašou úlohou je podporovať tento proces a byť mostom, ktorý prepája jednotlivých aktérov participatívneho procesu. Takto je veľká šanca, že komunita bude smerovať k udržateľnosti, samostatnosti a sociálnej spravodlivosti.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

- Gojová, A. (2006). *Teorie a modely komunitní práce*. Ostrava. Universitas Ostraviensis.
ISBN 80-7368-154-4
- Tokárová, A. a kol. (2003). *Sociálna práca, Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov. FF Prešovská univerzita. ISBN 80-968367-5-7
- Diváková, D. (2009). Metodický materiál – Akreditovaného vzdelávacieho programu pre koordinátorov Projektu Zdravé mesto WHO a miestnej Agendy 21, Metódy techniky práce s verejnosťou, Komunikačné zručnosti. Dostupné na: https://www.dataplan.info/cb21/archiv/akce/nszm/nszm05/ls_seminare05/js/7_Divakova_skripta.pdf
- Klimovský, D. (2004). Participácia ako dominujúci prvok súčasnej teórie i praxe demokracie. UPJŠ Košice, ISSN: 13375555, Dostupné na: <https://unibook.upjs.sk/img/cms/ff-sapa-casopis/sapa-1-2015.pdf>
- Bianchi, G., Miková K. a kol. (2000). Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie. Bratislava. PDCS. ISBN 80-968095-3-9
- Rusnáková, J. (2017). Mapovanie a analýza potrieb (metodická príručka). Implementačná agentúra MPSVaR SR, Bratislava. ISBN 978-80-89837-25-0
- Miková, K., Paulíniová, Z. (2001). Občianska participácia. PDCS. Bratislava. ISBN 80-85576-31-7



Krízová intervencia



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Krízová intervencia

Mgr. Iva Grejtáková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Krízová intervencia

Autorka: Mgr. Iva Grejtáková

Recenzentka: Mgr. Karina Andrášiková

ÚVOD

Ako pracovníci komunitného centier máte, v rámci svojej práce, tak komplexný záber, že vaše vedomosti a zručnosti musia nevyhnutne presiahnuť aj vlastný odbor, či špecializáciu. Situácie, v ktorých sa stretávate s klientami, sa môžu meniť, a často ste, v prípade neočakávanej udalosti, prvým kontaktom. Je prirodzené, že vás klienti vyhľadajú, alebo budete poverení vyriešiť situácie, ktoré si vyžadujú bezpečné prostredie vzťahu a komunikácie.

Poskytovanie intervencie a podpory v krízových situáciách je zručnosť, ktorá vám pomôže pochopiť zdánlivo nepochopiteľné správanie ľudí a umožní vám adekvátne naň reagovať, tak, aby ste nenarušili vzťah s klientom, a podporili ho v rozpoznávaní a využívaní vlastných zdrojov.

Pochopenie správania ľudí v neočakávaných situáciách pomáha chápať aj samého seba, prispieva tým k sebarozvoju a zvyšovaniu odbornosti v oblasti sociálnej práce.

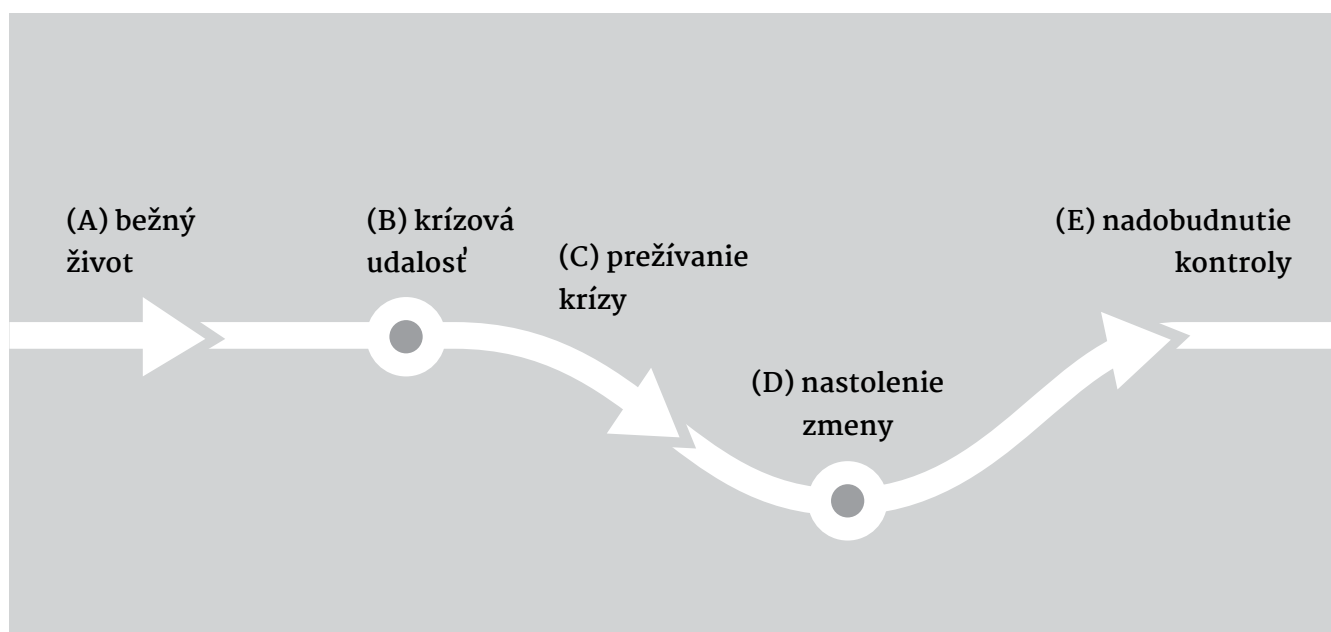
ČO NAZÝVAME KRÍZOU?

V kríze sa počas života ocitne každý. Určite ste už mnohokrát počuli výroky typu: „Som z toho v koncoch!“ „Neviem, čo si počať!“ „Už ďalej nevládzem...“ „Neviem, čo so sebou...“

Tieto a podobné slovné spojenia vyjadrujú, že človeku na vyriešenie jeho ťažkej situácie chýbajú nástroje, či zdroje a má pocit ohrozenia zdravia, života, hodnôt, istôt... Vyústením každej krízy je zmena. Tá nevyhnutne nastáva a dáva životu iné smerovanie, iný rámec, či už v pozitívnom alebo negatívnom zmysle. Kríza je teda príležitosťou aj nebezpečenstvom. Bez krízy by vlastne nebolo možné dosiahnuť životný posun, zrenie. Príznačné pre prekonanie krízy sú aj výroky:

„Toto obdobie mi veľa vzalo, ale veľa som sa aj naučil/a.“ „Nebyť tej hroznej situácie, nikdy by som sa nedozvedel/a, že...“

Nasledujúci obrázok graficky zachytáva priebeh krízy a jej dôležitých bodov:



- (A) *Bežný život, ktorý žijeme, nám naruší (B) krízová udalosť. Prináša rôzne zmeny, častokrát straty, a otvára otázky a dilemy, na ktoré nemáme odpovede, čo nás núti rozhodovať sa a meniť zaužívaný spôsob nášho života.*
- (C) *Prežívanie sa stáva zaťažujúce a môžeme mať pocit, že nevieme, ako ďalej, že nemáme dostatok síl, či vhodných riešení. Padáme.*
- (D) *Dno nášho pádu je zmena, ktorou nastolujeme nový smer. Je to smer, ktorý nám dáva zmysel a predovšetkým prináša pocit, že situáciu začíname mať pod kontrolou (E).*

Krízu prežíva každý človek inak. Pre niekoho môže byť konkrétna ťažká situácia bežnou súčasťou dňa, pre niekoho neprekonateľný problém, pociťovaný ako ohrozenie vlastného života. Pre vás, ako sociálnych pracovníkov, je preto dôležité pristupovať k prežívaniu klientov individuálne v kontexte ich života a potrieb.

Príklad

Ľudia žijúci dlhodobo v chudobe sa od narodenia konfrontujú so situáciou nedostatku – stravy, odevu, bezpečia. V takej situácii je pre nich bežné, že svoje dni strávia predovšetkým získaním financií, jedla pre svoje deti, zabezpečením vlastného bezpečia, a tieto situácie nemusia vnímať ako ohrozujúce. Ako ohrozujúcu by ju mohol vnímať niekto, kto by sa do takej situácie dostal nečakaným životným zvratom, napríklad nečakanou stratou finančného príjmu, strechy nad hlavou a podpory blízkych.

Typy kríz môžu byť rôzne, v tejto metodike je použitá klasifikácia vytvorená Baldwinom, ktorú uvádza Vodáčková a kol. (in Pasquali a kol.,1989):

Situačná kríza – spúšťačom tejto krízy môže byť nečakaná udalosť, ktorá človeka ohrozuje, alebo v ňom môže vzbudzovať úzkosť a neodkladnú potrebu riešenia. S týmito krízami sa ľudia stretávajú najčastejšie. Môže súvisieť so:

- stratou alebo hrozbou straty (strata zdravia, zamestnania, blízkeho človeka, neúspech na skúške a pod.),
- dilemou pri rozhodovaní
- so zmenou, ktorá nevyhnutne musí nastať

Kríza prechodová alebo kríza z očakávaných životných zmien – ide o krízy typické pre určité obdobie človeka alebo sú súčasťou kultúrno-spoločenského života komunity. Ide o zmeny stavu – svadba, dospelosť, zmena zamestnania a pod.

Kríza prameniaca z náhleho traumatizujúceho zážitku – je to kríza nasledujúca po náhlej a neočakávanej situácii, ktorá môže ohrozovať duševné a fyzické zdravie človeka. Môžu to byť krízy po haváriách, úmrtiach, útokoch, živelných pohromách a pod.

Kríza zrenia, vývoja – môžu sa objaviť v prípadoch, keď boli v živote človeka narušené niektoré dôležité vývojové prvky (dôvera, sebestačnosť, láska, žiarlivosť, závisť a pod.). Spustí ju konkrétna situácia a človek sa môže cítiť ohrozený. Môže u neho vzniknúť potreba doriešiť niečo, čo ostalo otvorené, neukončené, neuspokojené.

Kríza prameniaca z psychopatológie – krízy u ľudí, ktorí majú psychiatrické či psychologické ťažkosti či osobnostné poruchy

Neodkladné krízové stavy – sú to prípady, keď človek stráca schopnosť zvládať situáciu a môže byť nebezpečný pre seba, či pre svoje okolie a blízkych. Do uvedenej krízy sa môže dostať každý, príčiny môžu byť rôzne. Môže ísť o akútne psychotické stavy, alkoholové a drogové intoxikácie, samovražedné správanie, či záchvaty agresivity.

Zhrnutie:

Kríza prináša nebezpečenstvo aj príležitosť.

Kríza je vždy subjektívne vnímaná.

Ľudia v kríze sú naklonení zmene.

Každá kríza je dočasná.

PREČO JE POZNANIE KRÍZOVEJ INTERVENČIE DÔLEŽITÉ PRE PRACOVNÍKOV KOMUNITNÉHO CENTRA?

Komunity, v ktorých ako pracovníci komunitných centier pracujete, majú rôzne špecifiká, ktorými sa od bežnej spoločnosti líšia a ktoré ich, v rôznej miere, z jej života vylučujú. Takéto vylúčenie znižuje zdroje, ktoré väčšinová populácia k dispozícii má a využíva denne. Môže ísť o zdroje ľudské, finančné, materiálne, či osobnostné. Tieto a mnoho iných zdrojov využívame pri kríze na to, aby sme sa odrazili od dna a svoj život si nanovo usporiadali. V komunitách môže nedostatok týchto zdrojov spúšťať krízové stavy a situácie, týkajúce sa nielen jednotlivcov, ale aj celej komunity.

Keby sme sa vrátili k vyššie uvedenej typológii kríz, asi v najväčšej miere by boli zastúpené krízy situačné (rozvod, násilie v rodine, zadĺženie), či krízy z očakávaných životných zmien (nútené sobáš, nástup do práce). No môžu sa udiť aj krízy, ktoré vyvolal neočakávaný traumatizujúci zážitok (náhle úmrtie, znásilnenie, živelná pohroma). Poznanie metód krízovej intervencie a komunikácie v krízových situáciách vám, ako komunitnému pracovníkovi, umožní:

- lepšie pochopiť správanie a prežívanie jednotlivcov a komunity
- lepšie pochopiť vlastné správanie
- lepšie reagovať

Vašou profesionálnou výbavou by preto v každom prípade mali byť aj vedomosti a zručnosti pri práci s človekom, ktorý prežíva vo svojom živote krízu.

Urobte si krátky test a spíšte na papier, s koľkými klientami ste už pracovali na prípadoch týkajúcich sa:

- úmrtia niekoho blízkeho
- rozvodu či rozvratu manželstva
- sexuálneho obťažovania
- zmeny zdravotného stavu
- konfliktov so susedmi, či rodinou

- finančných ťažkostí
- fyzického napadnutia
- problémov s bývaním.

Ako ste tieto situácie riešili? Čo od vás klienti očakávali? Bolo niečo, s čím ste si nevedeli dať rady? Bolo niečo, čo vás zaskočilo, prekvapilo? Ako ste sa cítili? Týkalo sa vás to emočne?

ČO BY STE MALI VEDIEŤ, AK CHCETE POSKYTOVAŤ KRÍZOVÚ INTERVENCIU?

Na krízy v živote klientov by ste mali byť svojimi zručnosťami a odbornými vedomosťami pripravení. Veľa sa dá získať skúsenosťou a dlhodobou prácou s komunitou, odborné vedomosti je však potrebné dopĺňať neustálym sebavzdelávaním. V tíme pracovníkov komunitného centra nemusi každý vedieť všetko. Je však veľmi užitočné, ak aspoň jeden z vášho tímu vie poskytnúť krízovú intervenciu. Pre poskytovanie krízovej intervencie by ste mali mať nasledujúce zručnosti a vedomosti:

1. Mali by ste vedieť rozoznať krízovú situáciu – jednoducho povedané, mali by ste vedieť, čo sa aktuálne s klientom deje, prečo vás potrebuje, prečo prišiel. Pomôže vám to pri rozhodovaní, aký typ intervencie použiť a či naplnila svoj cieľ.
2. Mali by ste vedieť poskytnúť krízovú intervenciu – ide o konkrétne zručnosti intervencie v kríze, zručnosti komunikácie, zásady pri poskytovaní krízovej intervencie.
3. Mali by ste vedieť pracovať v tíme – schopnosť komunikovať v tíme je zvlášť dôležitá pri krízových situáciách týkajúcich sa väčšieho počtu ľudí, komunity, či rodiny.
4. Mali by ste vedieť získavať a predávať informácie – zvlášť pri neočakávaných udalostiach, ktoré majú hromadný charakter (živelné pohromy, karanténa) sú ľudia na informácie odkázaní a potrebujú ich.
5. Mali by ste byť schopný zvládať záťaž, s čím priamo súvisí aj schopnosť rozpoznávať hranice svojich síl a možností. Znamená to aj to, že viete o tom, ktoré témy, či situácie sú pre vás zaťažujúce viac, ktoré menej.
6. Mali by ste vedieť reflektovať svoju prácu, vedieť sa pozrieť aj na to, čo sa nepodarilo, a byť schopní sa z toho poučiť (Vodáčková, 2002)

KRÍZOVÁ INTERVENCIA

Prežívanie a zvládanie krízy

Pre správne poskytovanie krízovej intervencie je potrebné myslieť na to, že človek má prirodzene vo svojej biologickej výbave zvládacie mechanizmy na neočakávané udalosti. Sú to vývojovo najstaršie časti mozgu a slúžia na to, aby zasiahnutý prežil (útek, útok, útlm, stuhnutie).

Skúste sa zamyslieť, kedy ste naposledy riešili nejaké krízové situácie. Aké spôsoby riešenia ste použili? Pomohlo vám to? Bol vám niekto podporou? Skúste si spomenúť na spontánne myšlienky, ktoré vám vtedy napadli.

Zvládacie mechanizmy pomáhajú človeku v kríze prekonať fyzické aj psychické utrpenie. Niektoré z nich prirodzene nastanú, niektoré si človek zvolí sám. Veľmi zjednodušene povedané „človek v kríze prirodzene robí to, čo mu poskytuje úľavu“. Krízový pracovník by mal preto týmto stratégiám rozumieť, mal by ich akceptovať a nenarúšať tak samoliečiaci proces človeka v kríze.

Krízový pracovník používa krízovú intervenciu pri práci s klientom v situácii, ktorú klient prežíva ako záťažovú. Krízová intervencia pomáha sprehľadniť a štruktúrovať klientovo prežívanie, zmierniť dlhodobé či celoživotné psychické následky traumy a niekedy zastaviť ohrozujúce tendencie v jeho správaní. Krízová intervencia sa zameriava iba na krízovú situáciu, riešenie problému a prekonávanie prekážok. Pracovník podporuje klienta v jeho kompetenciách riešiť problém tak, aby dokázal zapojiť vlastné sily a už vytvorené vzťahy. (Vodáčková, 2002)

Zjednodušene povedané, krízový pracovník je s klientom dovedy, kým klient nenadobudne schopnosti riešiť svoju situáciu samostatne. Podporuje ho v tom, normalizuje jeho prežívanie a pomáha hľadať adekvátne možnosti riešenia. Krízová intervencia nie je teda psychologickou metódou, pracovník sa zameriava na poskytnutie okamžitej podpory a hľadanie riešenia akútnej krízovej situácie.

Pri poskytovaní krízovej intervencie by ste mali v procese myslieť na nasledovné princípy:

1. Pri práci s klientom v kríze by ste mali mať v prvom rade vytvorený **kontakt** – v praxi to znamená, že vás klient musí počuť a vnímať. Môžu totiž nastať situácie, kedy je človek tak vyvedený z rovnováhy, že emócie, ktoré ho zaplavujú, mu nedovolia rozprávať, počúvať, či upokojiť sa. Môžu nastať situácie, kedy nebudete môcť kontakt vytvoriť, pretože to klient nebude chcieť, prípadne bude pod vplyvom vedomie ovplyvňujúcich látok (drog, liekov).
2. Každá intervencia je **individuálna** – súvisí to s faktom, že každý človek prežíva krízu inak. Niektorí ľudia sú ustráchaní alebo apatickí, iní plní hnevu.
3. Dôležité je, aby ste sa zamerali na **riešenie krízovej situácie**, ktorá vznikla, všetko ostatné môže byť riešené následnou starostlivosťou, inými odborníkmi, či špecialistami.
4. Pri poskytovaní krízovej intervencie je dôležité, aby ste sa v rozhovore pohybovali po **malých krokoch** a zamerali sa na najbližšiu budúcnosť. (Vodáčková, 2002)

V krízovej situácii by ste s klientom mali v čase postupovať nasledovným spôsobom:

1. **Štruktúra** – pomáhate stabilizovať prežívanie a vnášate prehľad do neprehľadnej situácie. V tejto fáze býva klient zaplavený emóciami a pociťuje zmätok. Preto je veľmi dôležitá stabilita a štruktúra. Štruktúru tvorí čokoľvek, čo človeku poskytuje istotu v prítomnosti a predvídateľnosť najbližšej budúcnosti.
2. **Reflexia** – pomáhate ňou klientovi s pochopením situácie, keď mu umožníte rozprávať o tom, čo sa stalo, čo sa deje, keď môže hovoriť o situácii a vlastnom prežívaní.

Štruktúra a reflexia sa môžu prelínať a v čase prebiehať spolu. Klient tým, že o svojej situácii môže rozprávať (aj opakovane), vytvára štruktúru a stabilitu pre seba tak, ako ju potrebuje.

Pre človeka, ktorý prežil alebo prežíva krízu je dôležité môcť o situácii, ktorá ho ťaží, či ťažila, rozprávať opakovane. Toto opakovanie mu pomáha zvládnuť emócie a postupne tak situáciu spracovať.

3. **Povzbudenie** – je vhodné, ak klienta povzbudzujete v tom, čo už v situácii urobil, ako ju zvládol, pomáhate mu nájsť ďalšie formy zvládania, rozširujete mu záber pohľadu. V tejto fáze klient už začína hovoriť aj o blízkej budúcnosti a hľadá body, o ktoré by sa mohol oprieť (hľadá zmysel toho čo sa stalo/deje, hľadá, čo pozitívne mu táto situácia priniesla/prináša).
4. **Ďalšie sprostredkovanie pomoci** – ak je obnovená klientova schopnosť konať použitím vlastných zdrojov, teda vie, čo bude robiť nasledujúcu blízku budúcnosť, môžete mu ponúknuť aj iné zdroje pomoci (následná starostlivosť), prípadne si s ním môže dohodnúť ďalšie stretnutie.

Zhrnutie:

Krízový pracovník rešpektuje prežívanie klienta, nenarúša jeho prirodzené stratégie spracovania ťažkej situácie. Rozhovor krízovej intervencie nemá časové obmedzenie, je individuálny a každá fáza môže trvať rôzne dlho.

PRÁCA S EMÓCIAMI V KRÍZOVEJ INTERVENCII

Ako chápať a pracovať s emočnými prejavmi ľudí zasiahnutých krízovou udalosťou?

V situácii, kedy ako komunitný pracovník poskytujete krízovú intervenciu, môže dôjsť u klienta k zaplaveniu emóciami, ktoré sa prejavujú plačom, strachom, hnevom, panickou úzkosťou, apatiou, alebo naopak: horúčkovitým konaním, exaltáciou. Je dôležité poznať podstatu týchto emócií a vedieť ako s nimi pracovať, a čo si v takej situácii počať.

Práca s emóciami si vyžaduje porozumenie toho, čo sa deje s človekom, ktorý prežíva krízovú situáciu, ale dôležité je vedieť aj to, čo sa deje s vami, s pracovníkom, ktorý mu chce pomôcť. Je prirodzené, ak pri prejavoch emócií iných ľudí máte potrebu tíšiť ich, rýchlo a aktívne pomáhať, ponúkať riešenia, meniť tému, či využívať rôzne stratégie (napríklad humor), ktoré situáciu odľahčujú. Všetky tieto techniky však majú pomôcť hlavne vám, pretože uniesť emóciu iného človeka je zaťažujúce.

Spomeňte si na ostanú situáciu, kedy ste reagovali silnou emóciou (plač, smútok, krik, útek, agresivita a pod.). Akú potrebu ste cítili? Čo by vám pomohlo? Ako by vám mohli situáciu uľahčiť iní ľudia?

Emócie sú nevyhnutnou a prirodzenou súčasťou krízovej situácie, a je správne, ak o nich s klientom hovoríte a necháte mu priestor, aby ich mohol vyjadriť. Sú NORMÁLNOU reakciou na nenormálnu situáciu, napriek tomu môžu klienta zaskočiť, môže sa cítiť trápne, zneistene, či zahanbene. Vašou úlohou ako krízového pracovníka, je normalizovať tieto emócie, teda pomôcť človeku v kríze uvedomiť si, že je normálne takto reagovať, pretože je to ťažká, neočakávaná situácia, na ktorú sa nedá pripraviť.

Normalizácia pocitov môže byť úplne jednoduchá veta, ktorou pomenujete pocit a situáciu, ktorá ho spôsobila. Napr.: "Je úplne v poriadku, že ste nahnevaná. Keď človek príde o všetky peniaze a doklady, je normálne, že cíti hnev."

Pre prácu s človekom zasiahnutým silnou emóciou vám môžu pomôcť základné pravidlá, ktorých súčasťou je porozumenie jej zmyslu a toho ako sa prejavuje.

1.1 Plač

Plač u detí je prirodzenou reakciou v situáciách, kedy vyjadrujú svoju potrebu (hlad, smäd, frustrácia, osamelosť a pod.). Prirodzenou reakciou dospelých je tento plač utíšiť, pretože ak pretrváva dlhšie, spôsobuje nepríjemné pocity, frustráciu. U dospelých je dôvod plaču zložitejší, nie je to len vyjadrenie potrieb, ale aj spôsob, akým sa telo zbavuje napätia a stresu.

V krízovej situácii sa často stretnete s plačúcimi ľuďmi. Je dôležité vedieť, že plačúceho človeka by ste sa nemali automaticky snažiť utíšiť (aj keď prirodzene to môžete takto cítiť), naopak, je potrebné nechať plaču priestor. Výnimkou môžu byť situácie, kedy je človek plačom zaplavený a nevie sa upokojiť alebo naopak, intenzita plaču stúpa, človek prestáva vnímať okolie a vás. Vtedy môže pomôcť oslovenie človeka otázkou, ktorá by mu pomohla odvrátiť pozornosť z **prežívania** na **premýšľanie**.

Napr.: Aké je vaše meno? Aký je dnes deň? Koľko prstov na mojej ruke vidíte? Koľko máte rokov? Akej farby je táto vec?

1.2 Strach, úzkosť a panická úzkosť

Ak ste skúsenejší, dokážete fyziologické prejavy človeka, ktorý sa bojí, veľmi ľahko rozpoznať. Ak klient priamo nepomenuje svoje pocity, môžete pozorovať strach v tom, ako komunikuje, či sa správa:

- reč je stíšená, šepot – ako keby sa chcel schovať
- zrýchlená reč alebo nutkanie hovoriť
- reč hlasná – ako keby chcel svoj strach prekričať
- znehybnenie – človek môže byť tak vydesený, že je znehybnený, zamrznutý, nevie reagovať

U človeka, ktorý sa v krízovej situácii bojí, je potrebné dodržať tieto základné body:

Bezpečný priestor	Oporný bod	Obnovenie štruktúry	Blízka budúcnosť
<p>Ponúknite pri rozhovore bezpečný priestor, ktorý by sa týkal nielen sedenia klienta, ale aj toho, že bude rozumieť tomu, čo sa deje a bude diať.</p> <p>Pokojne komentujte a rozprávajte o tom, čo sa chystáte urobiť (ak by ste napríklad museli odísť z miestnosti a pod.)</p> <p>Bezpečie pre klienta znamená aj to, že si je istý, že ho nebudete súdiť, hodnotiť jeho činy, či prežívanie, že nezažije výsmech.</p>	<p>Buďte pre klienta oporným bodom, na ktorý sa môže obrátiť.</p> <p>Mali by ste vlastné správanie ukotviť, obmedziť množstvo a rýchlosť pohybov, zároveň by ste mali pôsobiť otvorene a stabilne.</p>	<p>Pomôžte klientovi vytvoriť novú štruktúru cez jednoduché inštrukcie, ktoré môže ľahko splniť, takto bude klient stabilnejší.</p>	<p>Pracujte s časom spôsobom, že sa dohodnete, čo bude o 5 minút, o polhodiny, o hodinu. Štruktúrujte blízku budúcnosť.</p>

Panická úzkosť je stav, kedy je človek pod tlakom silnej emócie, čo vyvolá pocit straty kontroly nad situáciou a životom. Emócia je tak silná, že sa nedokáže sústrediť na svoju pozornosť a zmätene rozpráva, či sa pohybuje po miestnosti, často bezúčelne.

Pri panickej úzkosti u klienta je potrebné sa sústrediť na:

Uzemnenie	Telo	Pozornosť
<p>Človek v panike môže pobiehať po miestnosti, rýchlo a veľa rozprávať, či kričať, nevie sa zastaviť a sústrediť a pod., preto je potrebné, aby ste ho uzemnili. Konkrétne to znamená, že s ním budete komunikovať formou krátkych, jasných inštrukcií:</p> <p><i>„Zastavte sa. Posad'te sa. Zastavte sa a oprite sa. Dotýkajte sa oboma chodidlami zeme.“</i></p> <p>Tieto inštrukcie môžete opakovať niekoľkokrát po sebe. Môžete ho osloviť aj jeho menom, ak sa poznáte. Vyhnite sa dlhým a komplikovaným vetám a vysvetľovaniu.</p>	<p>Ak je človek destabilizovaný, pomôžte mu obnoviť kontakt s vlastným telom. Skúste ho krátkymi inštrukciami zastaviť, aby mohol začať pracovať s vlastným telom:</p> <p><i>„Skúste myslieť na svoj dych. Sledujte ako sa nadychujete, ako vydychujete.... Skúste dýchať do brucha.“</i></p> <p>Pri týchto inštrukciách sa snažte dýchaním prispôbovať dýchaniu klienta a postupne ho spomaľovať. Dych klienta sa tiež spomalí.</p>	<p>Pozornosť človeka v panike je roztrieštená a nedokáže sa sústrediť. Je potrebné stabilizovať aj jeho myšlienky a zaostriť pozornosť na niečo, čo považuje za dôležité. V prípade, že je klient stabilizovaný v tele a uzemnený, je možné s ním viesť rozhovor, ktorým sa jeho myšlienky nasmerujú. V rozhovore by ste mali používať krátke a jasné otázky, samozrejme v závislosti od toho, čo sa stalo.</p>

Pri prerozprávaní situácií, ktoré sa klientom udiali, je dôležité viesť rozhovor spôsobom, že najprv hovoríme o faktoch, o tom, čo sa udialo. Povedzte mi čo sa stalo? je prvou otázkou, ktorú môžete položiť. Až potom hovoríme o pocitoch a prežívaní. Je dôležité nechať klienta takto rozprávať (väčšinou sa to bude diať prirodzene).

1.3. Hnev, zlosť, agresivita

Tak ako všetky emócie, aj hnev a zlosť sú v prežívaní človeka dôležité a normálne. Vyjadrovanie hnevu alebo zlosti môže mať rôzne formy, ako krik, zvýšený hlas alebo pomenovanie hnevu samotného. Človek môže byť nahnevaný na situáciu, môže však verbálne zaútočiť aj na vás.

Pri práci s hnevom, tak ako pri práci s plačom a strachom platí, že je dôležité nechať emóciu odznieť, pretože to môže byť spôsob ako sa človek vyrovnáva so situáciou, ktorá nastala. Ak by ste ho v tom zabrzdili, zabrzdili by ste aj jeho prirodzené stratégie zvládania. Platí to, samozrejme, iba v prípadoch, ak človek svojim správaním neohrozuje seba, vás a ani iných ľudí v okolí.

Rovnako platí, že v tejto situácii by ste mali seba (a teda aj klientovi) poskytnúť stabilitu tým, že sa posadíte, či budete stáť stabilne. Vyhnite sa konfrontácii (napríklad fixovaním pohľadom). (Vodáčková, 2002)

Čo určite v krízovej intervencii nerobiť

1. **Nesúďte** klientovu situáciu vetami typu: „Mohlo to byť aj horšie.“ „Hlavne, že ste prežili.“ Nehodnoťte jeho prežívanie. Vnímanie situácie je individuálne a aj to, čo sa môže zdať, že nie až také „hrozné“, klient môže prežívať inak. Je iné, ak to povie sám klient počas rozhovoru. Vy nie ste na to, aby ste posudzovali závažnosť situácie, či adekvátnosť klientovej reakcie.
2. **Neradíte** klientovi ako sa má cítiť. „Veď už neplačte, to vám nepomôže.“ „Už sa toľko neobávajte, bude dobre.“ „Prestaňte už toľko pobehovať, radšej sa sústreďte na situáciu.“ Emócie sa nedajú vypnúť jednoduchou radou iného človeka. Skúste to niekedy na sebe, keď budete nahnevaní, či smutní.
3. **Nesľubujte** klientovi dobrú budúcnosť. „Nebojte sa, to prejde, čas to spraví.“ „Hore hlavu, zajtra sa budete cítiť lepšie.“ Vy neviete ako sa bude klient cítiť, ani to, či sa to časom upraví.

Zhrnutie:

Menej hovorte, viac počúvajte.

Emócie sú dôležité a sú prirodzenou reakciou na ťažké a neočakávané situácie.

Príklad krízovej situácie

*Za komunitným pracovníkom prichádza rozrušená žena, plače, kričí a skrýva sa za skriňu (má strach). Pracovník sa s ňou pozná, takže ju osloví menom a pomenuje čo vidí (**vytvorenie kontaktu, uznanie emócií, štruktúra**):*

*P: „Lucia, vidím, že máš strach. Zavriem dvere (zatvára dvere), sadni si tu na stoličku.
(ponúkne jej stoličku)*

Klientka si sadá na stoličku a chvíľu zmätene pozerá okolo seba, vzlyká.

P: „Čo sa stalo?“

*Klientka postupne rozpráva o tom ako ju manžel fyzicky napadol, že to nie je prvýkrát, a že sa bojí, že ju zabije. Pracovník nechá klientku čo najviac rozprávať, neprerušuje ju, sústredene ju počúva. Postupným rozprávaním sa klientka upokojuje. Hovorí, že sa cíti hlúpo, že takto reaguje (že plače, že sa skrývala). Pracovník jej dá najavo, že je to v poriadku, že situácia si to vyžadovala a že robila len to, čo považovala za nevyhnutné (**normalizácia pocitov**).*

P: „Dobre, že si prišla, nie je to vôbec hlúpe, je predsa úplne prirodzené, že sa človek skrýva, keď ho niekto napadol.“

Pracovník postupne zisťuje:

- či je táto situácia nová, alebo sa to už predtým udialo a ako to vyriešila (**preskúmanie stratégií, ktoré už boli použité v minulosti**).

- či má klientka niekoho, kto by jej v tejto situácii vedel pomôcť, a keď spomenie svojho brata, tak ho zavolajú. Ten následne príde a klientka s ním odchádza domov.

Keď pracovník vidí, že sa klientka upokojila, môže jej pred odchodom poskytnúť kontaktné informácie na organizácie, ktoré by jej mohli v budúcnosti pomôcť, prípadne si s ňou môže dohodnúť ďalšie stretnutie.

ZÁVER

Poskytovanie krízovej intervencie sú zručnosti, ktoré je možné získať praktickým nácvikom na rôznych tréningoch a kurzoch. Výhodou takéhoto vzdelávania je skúsenosť z cvičení, kde sa, okrem nácviku správnych postupov a techník, dozviete mnoho o sebe, svojich reakciách, hraniciach, a tiež aj schopnostiach, o ktorých ste možno ani netušili.

Na krízové situácie vo vašej komunite sa dá pripraviť. Skúste si spísať možné scenáre situácií, s ktorými by vás mohli vaši klienti osloviť a vytvorte si postupnosť krokov, ktoré by v čase mohli nasledovať. Spíšte si zoznam zdrojov, kontaktov, možností. Pomôže vám to promptnejšie reagovať, a ak sa udalosť naozaj stane, budete pripravení.

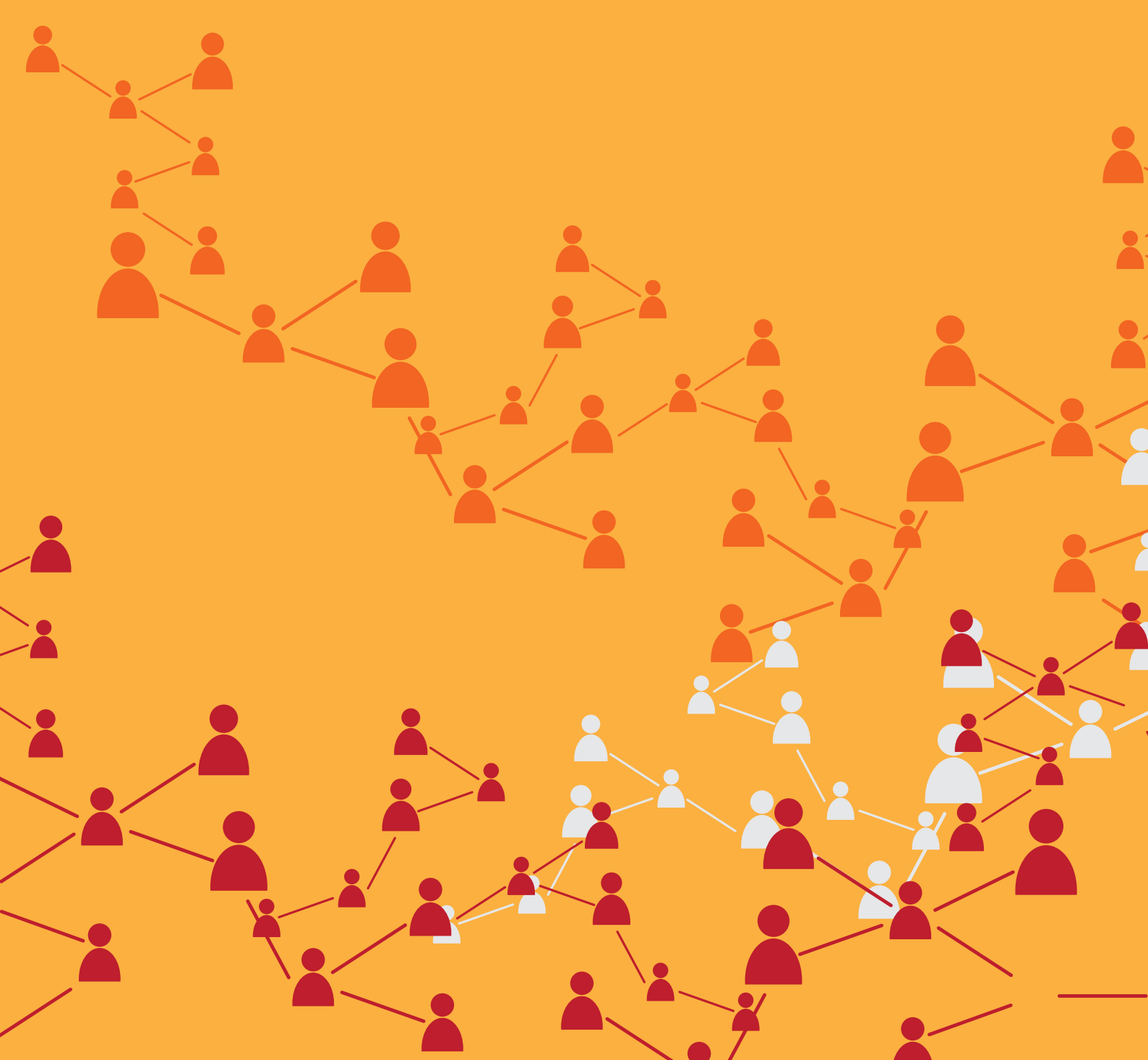
LITERATÚRA A ZDROJE:

Daniela Vodáčková a kol.: Krízová intervence, Praha Portál, 2002

Bohumila Baštecká a kol.: Terénni krízová práce, Grada, 2005

Vymětal, Štěpán: Krizová komunikace a komunikace rizika, Praha, Grada, 2009

www.modryanjel.sk



Vybrané metódy komunitnej práce – Door knocking, Facilitácia a moderovanie, Komunitné stretnutia



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Vybrané metódy komunitnej práce - Door knocking, Facilitácia a moderovanie, Komunitné stretnutia

Mgr. Karina Andrášiková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
Názov: Vybrané metódy komunitnej práce - Door knocking, Facilitácia a moderovanie, Komunitné stretnutia
Autorka: Mgr. Karina Andrášiková
Recenzentka: Mgr. Iva Grejtáková

VYBRANÉ METÓDY KOMUNITNEJ PRÁCE

V tejto metodike sa zoznámite s niektorými vybranými metódami, ktoré sú využiteľné v komunitnej práci. Je potrebné si uvedomiť, že ide iba o krátke zhrnutia, ktoré vás môžu nasmerovať na hlbšie preskúmanie tých postupov, ktoré sa vám zdajú zmysluplné a máte pocit, že by mohli byť užitočné pre vašu prácu v komunite.

Najčastejšie ich budete môcť využiť:

- Pri práci s celou komunitou najmä v prípade zisťovania a mapovania potrieb jej členov, pri komunitnom organizovaní a komunitnom rozvoji, pri budovaní vzťahov komunite alebo pri riešení rôznorodých problémov v komunite;
- Pri práci s väčšími alebo menšími skupinami, s ktorými sa budete stretávať pri špecifických situáciách (napríklad pri zavádzaní kanalizácie v obci, pri riešení konfliktov medzi žiakmi v škole, pri riešení vzťahov medzi majoritou a minoritou v obci a pod.).

Tieto metódy vám môžu pomôcť zefektívniť komunikáciu, podporiť budovanie vzťahov, ale aj získať väčšiu istotu pri vašej práci komunitného pracovníka.

DOOR KNOCKING – METÓDA „KLOPANIA NA DVERE“

Ako komunitný pracovník je vašou úlohou sa s ľuďmi rozprávať a veľa počúvať. Získavanie informácií a zisťovanie potrieb členov komunity vám pomáha s nimi spoločne hľadať cesty a zdroje pre rozvoj komunity, ale tiež možnosti ako riešiť to, čo v nej nefunguje alebo chýba.

Nie vždy máte možnosť namotivovať ľudí, aby prišli k vám do komunitného centra a vy tak mohli zistiť spätnú väzbu na život v komunite. Preto je potrebné ísť medzi ľudí. Jednou z možností, ako tak urobiť, je práve použitie metódy door knocking, a teda klopania na dvere. Veľmi zjednodušene povedané – ide o spôsob rozhovoru komunitného pracovníka s členmi komunity priamo medzi ich dverami. Princíp spočíva v tom, že iniciatívu pre kontakt preberá komunitný pracovník, ktorý prichádza priamo k domu členov komunity a snaží sa s nimi naviazať kontakt.

Môže sa javiť, že door knocking je príliš invazívnym prístupom, ako získať pozornosť členov komunity a že ním vstupujete do ich súkromia. Ak však dodržíte niekoľko zásad, môže sa stať veľmi efektívnym a priamym spôsobom, ako sa tvárou v tvár zoznámiť s členmi komunity, s ktorými ste predtým nemali možnosť sa stretnúť, získať spätnú väzbu a dozvedieť sa, ako sa ľuďom žije.

Door knocking je podľa organizácie Action United skvelou možnosťou ako:

- *Počúvať*: ak členov komunity niečo hnevá, alebo im niečo chýba, je veľká šanca, že vám o tom povedia práve tvárou v tvár. Viete tak zistiť, v čom je problém, čo ich trápi a aké sú ich starosti
- *Presvedčať*: ak máte zámer motivovať ich, aby sa zapojili do riešenia chýbajúcej kanalizácie v obci alebo na aktivitu do komunitného centra, alebo ich získať ako členov do komunitnej rady, toto je výborný spôsob, ako to spraviť. Je veľmi ťažké, aby jeden človek niečo v komunite zmenil, ale ak vás bude viac, je vyššia šanca, že sa to podarí.
- *Pýtať sa*: Prídete na stretnutie? Chcete sa k nám pridať? Poznáte ešte iných ľudí, ktorých by táto téma zaujímala? Čo sa vám v komunite páči? Čo by ste chceli zmeniť?

Čo vám môže počas door knockingu pomôcť?

- 1) Podľa Hendersona a Thomasa (2007) pred samotným priamym klopaním na dvere môžete ľuďom v komunite dať do schránok leták, v ktorom ich informujete o vás, o komunitnom centre a tiež o tom, že ich plánujete navštíviť. Vďaka tomu sa ľudia môžu pripraviť na to, že prídete a tiež nebudete pôsobiť ako člen sekty, ktorý ich prišiel otravovať.
- 2) Buďte viditeľní. Veľmi pomôže, ak budete nejakým spôsobom označený ako komunitný pracovník – môžete mať menovku alebo tričko s logom komunitného centra. Pôsobí to profesionálne a ľudia si vás vďaka tomu majú, kde zaradiť.
- 3) Vyberte si, kde má zmysel klopať. Ak viete, že nemáte kapacitu fyzicky prejsť celú komunitu a klopať na úplne všetky dvere, je dôležité si zvoliť, ktoré sú tie, ktoré potrebujete osloviť. Ak riešite hluk od teenagerov na ihrisku okolo štyroch bytoviek bude rozumné, aby ste klopali práve na tieto dvere.
- 4) Vyberte si vhodný čas. Prax ukazuje, že ideálny čas na door knocking je v podvečerných hodinách – nie hneď po práci, aby si oddýchli, ale tiež nie v čase večere, a v soboty. Nie sú vhodné upršané dni a ani dni, kedy sa necítite dobre alebo ste chorý.
- 5) Na úvod je dôležité predstaviť sa, usmievať sa, pôsobiť príjemne a povedať pár informácií o sebe a o komunitnom centre. Udržiavajte očný kontakt a hovorte jasne a stručne. Veľmi pomáha, ak vás ľudia, ktorým klopete na dvere poznajú aspoň z videnia. Preto si môžete s kolegami rozdeliť miesta podľa toho, ako ich poznáte, alebo ako ľudia poznajú vás.
- 6) Dôležité je klásť otvorené otázky. Najdôležitejšie je totiž, aby oni hovorili a vy počúvali. *Ako sa vám v tejto komunite žije? Čo sa vám tu páči? Čo vás v tejto komunite trápi? Aká je časť, v ktorej žijete vy?*
- 7) Pracujte s hnevom. Ak zistíte, že ľudí trápi neporiadok, ktorý je na cestách v obci alebo neexistujúce služby pre rodičov detí v predškolskom veku, zamerajte sa na to a pýtajte sa ich viac otázok. Takto ich totiž môžete motivovať, aby sa zapojili do riešenia. *Prečo si myslíte, že sa to deje v tejto komunite? Čo si myslíte, že je potrebné spraviť, aby sa to zmenilo?*
- 8) Motivujte ich k akcií. *Chceli by ste byť súčasťou riešenia? Myslíte si, že ak by nás bolo viac, dokázali by sme tento problém vyriešiť? Chceli by ste byť súčasťou takejto skupiny?*

Pokúste sa motivovať ľudí k tomu, aby sa aktívne zapojili a prišli na stretnutie/komunitné podujatie/do komunitnej rady.

FACILITÁCIA A MODEROVANIE

Pri akejkolvek práci so skupinou a komunitou by vám malo záležať na snahe o efektivitu, dosahovanie stanovených cieľov či zmysluplnú komunikáciu. Nie vždy je jednoduché to dosiahnuť a to o to viac, čím bývajú situácie vypätejšie alebo stretnutia sprevádzajú konflikty. Jednými z metód, ako sa o to snažiť je využívať prvky facilitačného procesu alebo moderovania. Medzi týmito dvoma pojmami je menší rozdiel a ich využitie môže mať tiež rozdielny charakter.

Základ slova **facilitácia** pochádza z “latinského koreňa *facilitas* (adjektívum *facilis*, verbum *facere*), ktoré sa rozšírilo cez francúzske *facilité* a znamená uľahčovanie či urýchľovanie. Pod facilitáciou rozumieme činnosť jednotlivca alebo inštitúcie, ktorá má za cieľ uľahčiť komunikáciu v skupine alebo v komunite, poskytovať taký typ procesovej expertízy, ktorá umožní skupine, či komunite dohodnúť sa, rozhodovať a plánovať s využitím účasti zainteresovaných” (Ondrušek, Miková, 2009). Znamená to teda, že vy ako facilitátor máte také schopnosti a zručnosti, že pomôžete skupine, aby dokázala vyťažiť zo stretnutia najviac, aby spolu dokázali jej členovia komunikovať a snažili sa dospieť k dosahovaniu stanovených cieľov. Ste teda strážcom toho, čo sa počas skupinovej práce deje a kam smeruje.

Facilitovať sa dajú:

- Stretnutia komunitných rád či stretnutia členov komunity
- Rôzne workshopy, konferencie, prezentácie, školenia
- Strategické plánovania a porady a mnohé iné

Sú viaceré spôsoby, ako môžete ako facilitátor postupovať a aký štýl zvolíte. Treba si uvedomiť, že neexistuje jednotný štýl alebo postup, pretože aj skupiny a problémy sa odlišujú (Ondrušek, Miková, 2009)

Empatický štýl	Kolegiálny štýl
Málo direktívny Nízka miera odbornosti Facilitátor splyva so skupinou Neodlišuje sa od účastníkov Atmosféra je tvorivá a otvorená	Málo direktívny Vysoká miera odbornosti Využitie najlepšie v malých skupinách Facilitátor nie je považovaný za “odborníka, ktorý prichádza zvonku”, nevie o nič viac než účastníci, ale ani o nič menej Facilitátor tu naplno využíva svoje zručnosti, komentuje námety, triedi a pomenúva
Napríklad: Plánovanie komunitného podujatia	Napríklad: Komunitné stretnutie občanov obce s predstaviteľmi samosprávy Stretnutie komunitnej rady

Organizátorský štýl	Konzultantský štýl
<p>Vysoko direktívny Nízka miera odbornosti Facilitátor nie je odborník v obsahu a ani doň nezasahuje Drží však pevne v rukách proces Facilitátor je neutrálny, zaujíma sa iba o proces Je jeho strážcom</p> <p>Napríklad: Predvolebné okrúhle stoly či kampane Prerokovanie zámerov investora Lobbystické stretnutia</p>	<p>Vysoká miera direktívnosti aj odbornosti Facilitátor je zároveň aj konzultant Facilitátor zasahuje aj do obsahu – ponúka alternatívy riešenia (napr. z podobného kontextu) Spracúva aj písomný záznam zo stretnutia</p> <p>Napríklad: Riešenie krízovej situácie (napr. konflikty medzi majoritou či minoritou)</p>

Moderovanie je procesom, kedy sa moderátor stáva manažérom informácií. To znamená, že pri moderovaní kladie otázky a vedie diskusiu tak, aby sme po obsahovej stránke dostali, čo najviac informácií, ktoré pôjdu po podstate a viac do hĺbky a aby sme sa s danou problematikou, čo najlepšie zoznámili.

Moderovanie môžeme využiť:

- Pri panelových diskusiách, kedy môžu byť účastníkmi odborníci na nejakú konkrétnu problematiku, napríklad odborníci na environmentalistiku a povodne prídu hovoriť pred komunitu o prevencii povodní v obci
- Pri komunitných diskusiách, v ktorých môže byť napríklad zástupca samosprávy, zástupca komunity – rodič, zástupca školy – riaditeľ a moderátor im v rámci diskusie kladie otázky, aby pre verejnosť vysvetlili konflikty, ktoré nastávajú medzi žiakmi školy a učiteľmi počas prestávok na chodbe

Moderátorovou úlohou teda je, aby dokázal klásť otázky, ktorými sa objasnia a zodpovedajú obsahy, ktoré sú pre diskusiu a informovanosť komunity dôležité. Zároveň stráži proces tak:

- aby sa dodržiaval čas
- aby účastníci diskusie dostali rovnaký priestor na vyjadrenie
- aby sa neodbiehalo mimo podstatu diskusie
- aby dostali priestor na otázky aj ľudia z komunity (z publika)

Rozdiel medzi moderovaním a facilitovaním je teda v tom, že moderátor diskutuje so skupinou ľudí, kedy sa snaží otázkami niečo dozvedieť, získať predstavy a názory účastníkov diskusie, avšak **moderátor nič nerieši**. Naopak zmyslom práce facilitátora nie je hľadať konkrétne riešenia, ktoré by sám odporučil, ale **viest ľudí** k tomu, aby k riešeniu dospeli svojou vlastnou spoločnou prácou (Kaňáková, 2008).

Na čo myslieť pri facilitácii aj moderovaní (Čertiková, 2016) (Kaňáková, 2008) (Centrum pre podporu miestneho aktivizmu, 1994):

- Je potrebné myslieť na plynulosť reči, artikuláciu, správne dýchanie, ale aj neverbálnu komunikáciu a postoj tela
- Mať vopred dobrú prípravu. Pripravte si okruhy a body, na ktoré sa chcete počas moderovania opierať a od ktorých budete odvíjať svoje otázky pre diskutujúcich
- Je dôležité, aby ste predstavili a privítali ľudí, ktorí sa stretnutia zúčastňujú
- Nechajte si čas na zadefinovanie pravidiel, ktoré vytvárate spoločne a ktoré budú platiť počas stretnutia. Tie pomôžu s určením si hraníc a bezpečia počas skupinovej práce
- Facilitátor riadi stretnutie tak, aby sa neodbiehalo od témy. Ak sa to deje, je jeho úloha pomôcť účastníkom, aby sa vrátili späť k tomu, čo je dôležité a pomáhať im vtedy, keď si nevedia rady a dostanú sa do slepej uličky
- Všímajte si jednotlivé osobnosti a ich správanie počas stretnutia. Povzbudzujte tých, ktorí sú nesmelí a zastavte tých, ktorí priveľmi dominujú. Môžete to urobiť napríklad týmito otázkami: *“Dnes sme už počuli veľmi veľa názorov od mužov. Aké pripomienky majú k tomuto návrhu ženy?”* (ak v skupine dominuje jeden muž). *Alebo: “Veľmi veľa názorov na túto otázku prišlo z tejto strany miestnosti. Skúste povedať svoj názor vy.”* *Alebo: “Dajme teraz slovo tým, ktorí dnes ešte nehovorili.”*
- Zhŕňajte podstatné body diskusie. Je dôležité dávať do popredia a zopakovať konkrétne body, o ktorých sa počas stretnutia hovorilo a na ktoré je dôležité nezabudnúť.
- Ponúkajte iné, netradičné pohľady na vec
- Pomáhajte premietiť subjektívne pohľady na objektívne
- Pomáhajte konkrétne pomenovať problémy, situácie a stavy, ktoré sa na stretnutí dejú
- Buďte neutrálni a zachytávajte atmosféru počas stretnutia a reaguje na ňu (prevencia konfliktov alebo vytváranie priestoru na ich riešenie)
- Je dôležité, aby stretnutie smerovalo ku konkrétnej akcii. Je dobré, keď sa ľudia chcú vyrozprávať alebo vystažovať, avšak účelom stretnutia by malo byť, aby našli riešenia na to, čo ich hnevá alebo čo by chceli zmeniť
- Dbajte o to, aby boli rozdelené úlohy a termíny ich plnenia. Je dobré, ak je zo stretnutia aj písomný záznam, aby sa dalo k tomuto bodu kedykoľvek vrátiť.

KOMUNITNÉ STRETNUTIA / ZHROMAŽDENIA

Jednou z ideálnych foriem ako byť v kontakte s členmi komunity sú komunitné stretnutia.

Majú viacero výhod:

- Na jednom mieste sa stretne viac ľudí, ktorí sú členovia komunity a týmto spôsobom dokážete odovzdať aj získať viac informácií
- Vďaka stretávaniu vzniká priestor na budovanie vzťahov a spoznávanie sa členov komunity
- „Viac hláv, viac rozumu“ – kedy pri hľadaní riešení problémov komunity dokážeme spoločnými silami prísť na rôznorodé možnosti, zdroje a cesty, ktoré by nám ako jednotlivcom nemuseli napadnúť
- Môžeme ich využiť pri mapovaní potrieb členov komunity, získavaní spätnej väzby na našu prácu alebo prácu iných organizácií či inštitúcií (napríklad samosprávy) alebo služieb v komunite
- Môžu mať aj charakter protestných stretnutí voči politickým štruktúram či rozhodnutiam alebo nečinnosti samospráv či volených zástupcov
- Priestor na spoločné trávenie voľného času či zábavu

Počas samotných komunitných stretnutí využívate prvky skupinovej práce, ale aj prvky facilitácie či moderovania a to v závislosti od toho, čo si konkrétne stretnutie vyžaduje. Preto sa v tejto časti zameriame skôr na proces motivovania ľudí, aby sa komunitného stretnutia zúčastnili alebo ho dokonca spoluorganizovali.

Podľa Hendersona a Thomasa (2007) v procese motivovania ľudí, aby sa zúčastnili komunitných stretnutí by ste mali:

- Vybrať si správnu tému:* je dôležité, aby ste dokázali ľuďom zodpovedať dve otázky: „Čo z toho budem mať ja?“ a tiež „Čo s tým my môžeme urobiť?“ Preto zavážia konkrétne, nie abstraktné naznačenia toho, aké sú možnosti zmien a zdrojov či krokov, ktoré sa dajú spraviť.
- Motivácia pre príchod:* to môže byť vo forme jedla, ktoré na stretnutí bude alebo zaujímavého odprezentovania problému vo forme videa, krátkeho filmu alebo aj iná forma zábavy (napr. výstava fotiek, turnaj v spoločenských hrách, koncert a pod.), ktorá môže byť realizovaná po stretnutí.
- Propagácia a pozývanie ľudí:* zistíte, aký je najefektívnejší spôsob, ako dávať vedieť, že organizujete komunitné podujatie. Čítajú členovia komunity lokálne noviny? Sú aktívni na sociálnej sieti? Počúvajú miestny rozhlas? Alebo ich zaujme leták s pozvánkou, ktorý im dáte do schránky či na nástenku v potravinách? Nebojte sa tiež vyskúšať vyššie popísanú metódu door knockingu alebo poprosť aktívnych členov komunity, aby vám pomohli pozývať aj iných ľudí, ktorých by to mohlo zaujímať. Sami buďte aktívni, choďte do ulíc, do rôznych inštitúcií, ktoré máte v komunite (záujmové krúžky či spolky, škola, a pod.) a osobne pozývajte a vysvetľujte zámer stretnutia.
- Cieľ stretnutia:* je dôležité, aby ste mali jasne zadaný cieľ, pre ktorý sa budete stretávať a aby ste ho dokázali aj odkomunikovať. Ak totižto od ľudí očakávate akciu, musia vedieť, o čo ide.

Cieľom stretnutia môže byť aj získavanie nápadov či spätnej väzby na to, čo by sa malo v komunite zlepšiť, ale je nevyhnutné o tom pred stretnutím ľudí informovať.

E) *Majte stretnutie dobre naplánované*: nepochybne sa budete na stretnutie pripravovať po obsahovej stránke, ale aj príprava tej logistickej je nesmierne dôležitá. Majte preto na pamäti, aby všetci vedeli, kedy a kde sa bude stretnutie odohrávať. Vyberajte miesto tak, aby bolo príjemné, dostatočne priestrané a pohodlné. Je tiež dobré, ak ľudia vedia, ako dlho bude prebiehať, čo si naň majú pripraviť a aký bude program stretnutia. Majte pripravené všetky potrebné pomôcky tak, aby ste ich nemuseli hľadať na poslednú chvíľu.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

Paul Henderson, David. N. Thomas: *Zručnosti komunitnej práce v susedstvách*. Centrum komunitného rozvoja. 2007. Nitra. ISBN 978-80-969638-4-3

Tréningový manuál Action United. Dostupný na: <http://econnet.eu/media/Listening%20and%20recritment/Action%20United%20-%20Doorknocking%20Basics.pdf>

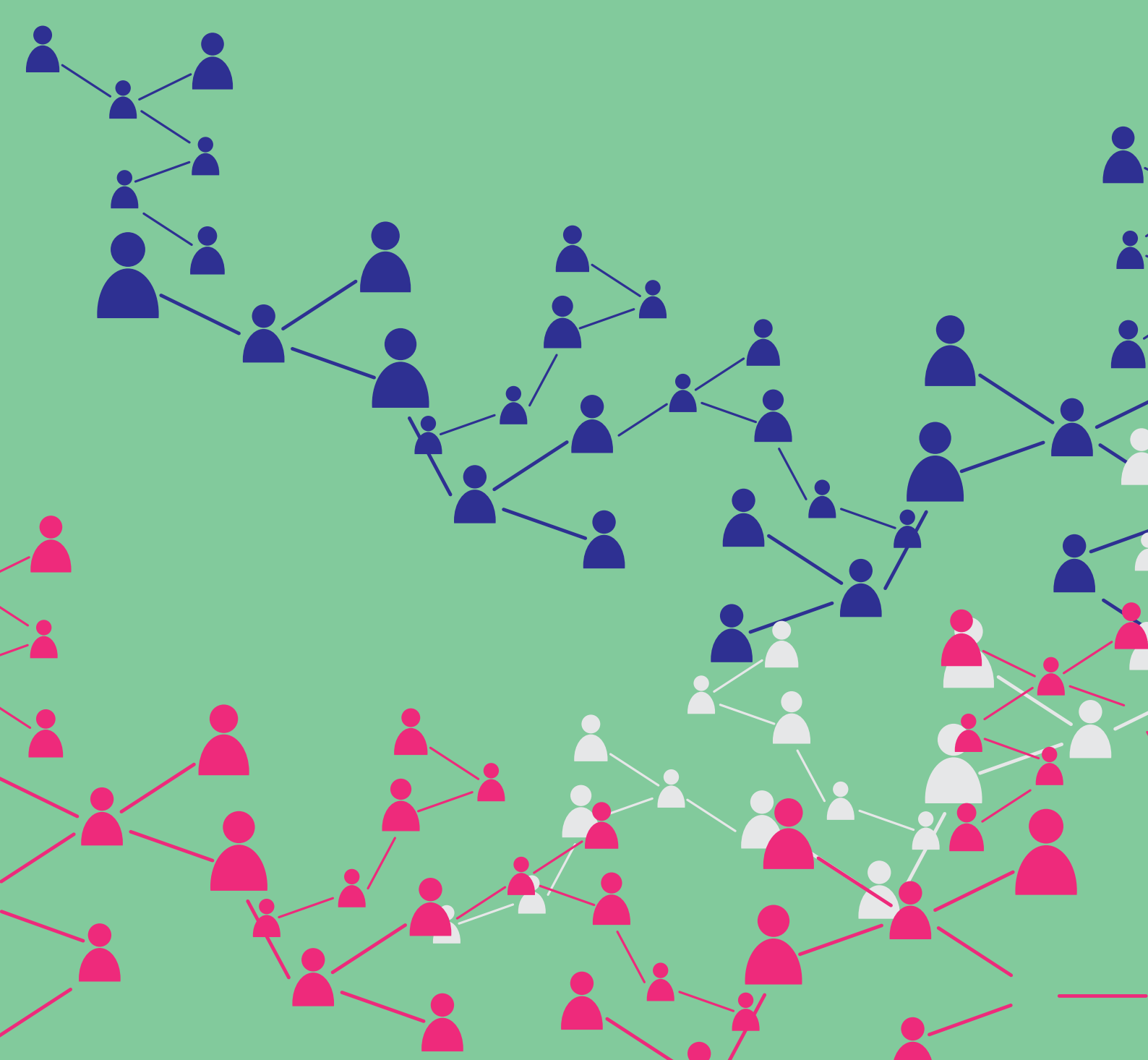
Dušan Ondrušek, Karolína Miková. *Facilitácia – Ako viesť stretnutia, rozhodovať v skupine a spoločne plánovať*. PDCS. 2009. Bratislava. Dostupné na: http://www.minv.sk/swift_data/source/rozvoj_obcianskej_spolocnosti/participacia/vystupy_np_parti/Facilitacia.pdf

Eva Kaňáková. *Jak efektívne vést porady*. Grada. 2008. Praha. ISBN 978-80-247-1625-1

Helena Čertíková. *Ako sa stať dobrým moderátorom?*. Dostupné na: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2018/09/Ako-sa-sta%C5%A5-dobr%C3%BDm-moder%C3%A1torom.pdf>

Centrum pre podporu miestneho aktivizmu. *Ako robiť dobré stretnutia*. Banská Bystrica. 1994.

Dostupné tu: http://cepa.priateliazeme.sk/images/collector/collection/publikacie/ako_robic_dobre_stretnutia.pdf



Skupinová práca



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Skupinová práca

Mgr. Karina Andrášiková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Skupinová práca

Autorka: Mgr. Karina Andrášiková

Recenzentka: Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

SKUPINOVÁ PRÁCA

Jednou z úloh, môžeme dokonca povedať, že jednou z najpodstatnejších, s ktorou sa ako komunitní pracovníci a pracovníčky budete stretávať, je priama práca v rámci skupiny. Vzájomné pôsobenie a interakcia ľudí môže zásadným spôsobom ovplyvniť procesy, ktoré sa dejú v rámci samotnej komunity.

Dobre zvládnutá skupinová práca vie pomôcť budovaniu vzťahov, posilneniu komunikácie, uvoľňovaniu napätia, organizovaniu a plánovaniu podstatných záležitostí v rámci komunity a jej okolí, a tiež vytváraniu priestoru na vzájomné stretávanie sa, vyjasňovanie si pozícií a sieťovanie. Skupinová práca je proces, kedy sa viacerí ľudia stretnú za účelom naplnenia istého dopredu dohodnutého cieľa, ku ktorému sa spoločne chcú dopracovať. Typy skupinovej práce sú rôzne. Poznáme tie, ktoré sa využívajú v rámci sociálnej práce, teda, kedy chceme spoločne s klientmi riešiť náročnú životnú situáciu – napríklad podporné skupiny pre ľudí so závislosťou či ľuďmi, ktorí si prešli domácim násilím a podobne. Existuje aj tréningová práca v skupine, kedy sa ľudia v skupine stretávajú s cieľom získať nové zručnosti či vedomosti. Tiež terapeutické skupiny, ktoré sú zamerané na psychoterapeutickú prácu s ľuďmi. Sú však aj rôzne záujmové skupiny, kedy tiež prebieha skupinová práca avšak skôr voľnočasového charakteru, kedy ľudia v nej zdieľajú záujem o nejakú veci, záľubu či činnosť, napríklad rôzne knižné kluby, kluby hrania spoločenských hier a podobne. V komunitnej práci sa však budete zameriavať viac na skupinovú prácu, ktorou budete vytvárať priestor na stretnutie členov a členiek komunity. Pôjde o stretnutia, kde vy budete zastávať rolu facilitátorov / facilitátoriek, ktorí sprevádzajú ľudí v skupine procesom a dohliadajú na to, aby smeroval k napĺňaniu stanovených úloh, cieľov a potrieb komunity. Nie je cieľom robiť terapeutické stretnutie, riešiť sociálne problémy individuálnych členov a členiek komunity, ale skôr podporovať zisťovanie a napĺňanie potrieb, sieťovanie a prepájanie rôznych aktérov a aktérok života komunity, otvárať témy, ktoré v komunite žijú a hľadať spoločné prieniky pre jej rozvoj.

ČO POKLADÁME ZA SKUPINU?

Človek je tvor sociálny. Pre svoje prežitie potrebuje byť v styku s inými ľuďmi, dorozumievať sa, komunikovať, argumentovať, vytvárať a posilňovať vzťahy. Tiež je preňho nutné cítiť podporu, byť milovaný, prijímaný a mať pocit bezpečia. V skupine sa zväčšuje pocit moci, spolupatričnosti, vzájomnej pomoci a v duchu hesla Troch mušketierov „všetci za jedného, jeden za všetkých“ aj pocit vzájomnosti a obojsmernej starostlivosti či lojality. Každá skupina má vytvorené isté štruktúry spoločného fungovania, zaužívaných pravidiel, práv a povinností, ktorých dodržiavanie sa od jej členov a členiek očakáva.

Skupiny, s ktorými sme v kontakte už od detstva môžeme nazývať aj primárnymi. Tie sa vyznačujú tým, že ich tvorí menší počet ľudí (tri a viac), jej členovia a členky majú spoločné ciele, majú medzi sebou vzťahy a záväzky, poznajú sa, ich interakcie prebiehajú tvárou v tvár, vytvárajú si pravidlá fungovania, ktoré zaväzujú správanie jej členov a členiek a k tomu, aby dosahovali spoločné ciele je nutná vzájomná závislosť sociálnych rolí, ktoré majú vplyv na to, ako je skupinový život organizovaný (Kredátus, in Levická, 2003, str. 169). Medzi primárne skupiny patrí napríklad rodina či vrstovnícke skupiny. V sekundárnych skupinách už pravidlo vzájomného poznania či interakcie

či početnosti skupiny neplatí, čiže môže ísť aj o skupinu ľudí, ktorá nemá žiadne vzťahy alebo bola vytvorená s cieľom tieto vzťahy či interakcie budovať.

Cviečnie pre vás: „Popremýšľajte nad skupinami, do ktorých patríte. Čo pre vás znamenajú? Čo vám prinášajú? Čo do nich prinášate zase vy? Môžete si tieto reflexie zapísať na papier. Svoje zistenia použijete v ďalšom cvičení.

Ak by sme si teda mali skupinu charakterizovať, tak hovoríme o „ohraničenom zoskupení ľudí, ktoré sa k svojmu okoliu a voči ostatným skupinám formálne alebo neformálne vymedzuje ako celok. Členovia skupiny spolu vstupujú do sociálnych interakcií, ktoré môžu mať rôznu intenzitu a rôznu mieru osobnej povahy“ (Tóthová, Šlosár, in Levická, str. 7).

Dôležité je, že nie každé zoskupenie ľudí môžeme nazvať skupinou. Podľa McGartha (in Ondrušková, 2006, str. 81) totiž skupinou je taký sociálny celok ľudí, ktorí si uvedomujú seba ako súčasť skupiny a tiež dôležitosť ich potenciálnej vzájomnej interakcie. To znamená, že napríklad ľudia stojaci na zastávke alebo ľudia v hľadisku divadla nie sú sociálnou skupinou, skôr agregátom. Na to, aby sa z agregátu ľudí stala sociálna skupina je potrebné, aby medzi jej členmi a členkami prebiehala sociálna interakcia a tiež, aby sa postupne vyvinuli aj iné skupinové fenomény.

ROZDELENIE SKUPÍN

Existuje viacero delení skupín podľa rôznej klasifikácie a kategórií. Aj v komunitnej práci je dôležité si uvedomovať s akou skupinou budeme pracovať, pretože si vďaka tomu budeme môcť nastaviť pravidlá fungovania, spôsob našej interakcie v a so skupinou a tiež to môže (nemusí) predurčovať atmosféru v skupine. Je to podstatné aj preto, aby sme dokázali odlíšiť, či s danou skupinou budeme pracovať naozaj pre potreby komunity alebo už naopak ide o skupinový proces určený pre distribúciu k iným odborníkom / odborníčkam.

Flešková (2007, str.191) hovorí o tom, že medzi najzákladnejšie členenie skupín pokladáme delenie na skupiny podľa veľkosti:

Skupina:	Charakteristika	Príklad skupiny pri komunitnej práci
Malé	<ul style="list-style-type: none"> - Minimálne 2 – maximálne 45 ľudí - Vzájomne vzťahy členov a členiek - Osobná komunikácia - Spoločné ciele 	<ul style="list-style-type: none"> - Viacgeneračná rodina - Partia teenagerov, ktorí sa pravidelne stretávajú na miestnom ihrisku - Susedia, ktorí majú spoločnú komunitnú záhradku
Stredné	<ul style="list-style-type: none"> - Je tu určená: Priestorová lokalizácia Forma vzťahov Štruktúra Spoločný cieľ 	<ul style="list-style-type: none"> - Školská trieda v miestnej škole - Miestne obecné zastupiteľstvo - Zamestnanci
Veľké	<ul style="list-style-type: none"> - Ide o skupiny, ktoré sú typické svojou veľkosťou (národy, etniká, politické či spoločenské skupiny) 	<ul style="list-style-type: none"> - Celá komunita či dedina alebo mesto, ktorej je komunita súčasťou

Nepochybne dôležitým rozdelením sú skupiny závislé od významnosti pre jednotlivca a tiež mierou vzťahov či intimity. Takto potom skupiny delíme na:

Skupina:	Charakteristika	Príklad skupiny pri komunitnej práci
Primárne	<ul style="list-style-type: none"> - citové zaangažovanie členov a členiek - formujú človeka - učia sociálnemu fungovaniu, budovaniu vzťahov - prvý dotyk s formami socializácie - intímne spojenie tvárou v tvár - dôverné 	<ul style="list-style-type: none"> - rodiny z komunity
Sekundárne	<ul style="list-style-type: none"> - náhodné vzťahy - vznikajú pre isté ciele a záujmy členov a členiek - naplňajú potreby - človek v nich nachádza uspokojenie (inak ako v primárnych) 	<ul style="list-style-type: none"> - deti, ktoré navštevujú klub v komunitnom centre - matky, ktoré chodia cvičiť jogu do komunitného centra - susedia, ktorí si založia susedskú hliadku

Podľa toho ako vznikli a ako majú nastavené pravidlá delíme skupiny na:

Skupina:	Charakteristika	Príklad skupiny pri komunitnej práci
Formálne	<ul style="list-style-type: none"> - vznikajú za účelom dopredu stanoveného cieľa - organizované, kontrolované a riadené skupiny - presne určené pravidlá - človek si väčšinou nevyberá byť do nich zaradený (môžu sa však stať aj neformálnymi či priateľskými) 	- školský kolektív
Neformálne	<ul style="list-style-type: none"> - nie sú vytvárané „zhora“ - vznikajú spontánne - budujú sa tu vzťahy, city a naplňajú potreby ľudí 	<ul style="list-style-type: none"> - skupina ľudí na hrnčiarskom kurze - skupina susedov, ktorí sa stretávajú každý piatok v miestnej kaviarni

Brown (in Matoušek, 2008, str.157) rozlišuje 6 druhov skupín:

- “Homogénne skupiny, ktorých spája napríklad podobná sociálna situácia (skupina ľudí so závislosťou, ženy v násilnom vzťahu a pod.)
- Skupiny zamerané na úlohy, ktoré riešia nejaký problém či úlohu
- Psychoterapeutické skupiny
- Svojpomocné skupiny, ktoré sú založené na vzájomnej pomoci a podpore
- Skupiny, ktoré sú založené pre výcvik ľudských vzťahov tzv. encounterové skupiny
- Skupiny zamerané na dosiahnutie sociálneho cieľa, napríklad práca s mládežou či práca s komunitou”

Cvičenie pre vás: „Skupiny, ktoré ste si zapísali, ako tie, do ktorých viete, že patríte, si zatriedte podľa jednotlivých, vyššie uvedených kategórií. Ktoré prevažujú? Aké kritéria ste používali pri zadelovaní?.

Spravte si zoznam možností, kedy ako komunitný pracovník / pracovníčka môžete využívať skupinovú prácu? Zatriedte tieto jednotlivé možnosti do typov skupín, ktoré sme vyššie spomenuli.

NA ČO PRI SKUPINOVEJ PRÁCI MYSLEŤ A NA ČO NEZABUDNÚŤ?

Úlohou komunitného pracovníka / pracovníčky je vytvárať priestor pre členov a členky komunity na spolupodieľaní sa na rozvoji komunity, riešení vzniknutých problémov a spolurozhodovaní o jej chode. Či už hovoríme o komunitných stretnutiach, kde sa zide široké spektrum členov a členiek komunity, o stretnutiach za účelom sieťovania, kedy sa zástupcovia či zástupkyne komunity stretávajú s reprezentantmi a reprezentantkami dôležitých inštitúcií a snažia sa budovať priestor na spoluprácu alebo o pracovných skupinách, ktoré slúžia ako priestor na organizáciu konkrétnej udalosti. V každej takejto situácii dochádza k využívaniu skupinovej práce. Tá v sebe nesie viacero podstatných momentov a javov, na ktoré komunitný pracovník / pracovníčka musia byť pripravení, aby z tohto procesu vyťažili maximum. Ako sme už spomínali, na to, aby sme mohli zoskupenie ľudí nazvať sociálnou skupinou je potrebné, aby dochádzalo k vzájomnej interakcií a aby vznikol priestor na vytvorenie ďalších sociálnych fenoménov. Práve poznanie a uvedomovanie si týchto fenoménov zvyšujú šancu k tomu, aby skupinová práca bola efektívna a aby komunitný pracovník / pracovníčka dokázal z tohto procesu vyťažiť čo najviac. Preto by ste si pri skupinovej práci mali všimnúť nasledujúce fenomény, podporovať ich a tým zvyšovať šance na kvalitné výsledky, ktoré môžu mať pozitívny dopad na komunitu.

Pod skupinovú prácu v komunitnej práci rozumieme proces, kedy sa skupina ľudí (pre efektivitu ideálne do 15 ľudí) spoločne stretne alebo stretáva za účelom naplnenia cieľa, ktorý si stanovujú spoločne a ktorého naplnenie vedie k rozvoju komunity, riešeniu problému alebo budovaniu vzťahov či sieťovaniu medzi členmi a členkami skupiny. Tento proces strážia spoločne prijaté pravidlá a vedie ho facilitátor – ideálne komunitný pracovník.

SKUPINOVÁ DYNAMIKA

Skupinovú dynamiku môžeme súhrnne nazvať procesy, ktoré sa odohrávajú vo vnútri skupiny počas skupinovej práce. Ondrušek a Labáth (2007, str. 95) hovoria o skupinovej dynamike ako o všetkom tom, čo sa v skupine deje. Podľa nich je skupinová dynamika prítomná v každej skupine. Keď je funkčná, cítime sa ako členovia a členky skupiny dobre aj my, ak však zlyháva dostáva sa skupina do problémov. Ak by zanikla, tak zanikne aj skupina ako taká. Skupinová dynamika je hybnou silou, potenciálom skupiny, je to život v skupine a život skupiny, ale tiež to, čo sa do skupiny dostáva zvonka. Skupinová dynamika v sebe zahŕňa viaceré procesy od tvorby pravidiel skupiny, po stanovenie a ukotvenie cieľa spoločnej práce, zdefinovanie pozícií a rolí v skupine, interakcie medzi členmi a členkami, vzťahy, kohéziu (čiže skupinovú súdržnosť), ale aj konflikty či napätie v skupine, otázky vodcovstva či spôsoby komunikácie. Skupinovú dynamiku netreba brať na ľahkú váhu, pretože je ukazovateľom toho, ako sa nám darí v skupine pracovať, aké sú v nej vzťahy a či spejeme k naplneniu stanovených cieľov a úloh.

AKO NA TO...

Samotná práca v skupine začína už pri premýšľaní o tom, **kto bude jej súčasťou**. Keď budete skupinu skladať a uvažovať, kto by sa mal stretnutí zúčastniť, budú existovať dva spôsoby, ako to urobiť:

- Necháte členov a členky komunity, aby sa sami do skupiny prihlásili. Rozšírite informáciu, že sa bude konať stretnutie (sieťovacie, komunitné a pod.) a vytvoríte im spôsob, ako sa budú môcť prihlásiť (online cez rôzne prihlasovacie formuláre, emailom, osobne a pod.) Výhodou je, že budete mať veľmi rozmanitú skupinu, a tak na problematiku, ktorej sa počas stretnutia budete venovať, môžete získať pohľady z rôznych uhlov. Rovnako tak dáte dokopy ľudí, ktorí by sa možno za iných okolností nikdy nestretli alebo spolu nediskutovali. Nevýhodou však je, že rozmanitosť skupiny môže priniesť rôzne napäté a konfliktné situácie, čo si bude vyžadovať vyššie nároky na vaše facilitačné a mediačné schopnosti. Tiež sa môže stať, že sa do skupiny neprihlásia tí ľudia, ktorí by pre danú tému boli veľmi užitoční do diskusie alebo sa prihlási veľmi málo ľudí a nevytvorí sa skupinová dynamika a nebude teda priestor na rozdiskutovanie danej veci.
- Na stretnutie budete pozývať ľudí, o ktorých si myslíte, že by pre diskusiu boli vhodní, majú k nej, čo povedať alebo sú jej nositeľmi (nejakým spôsobom sa ich týka). Pripravte si zoznam ľudí dopredu a poraďte sa o ňom aj vo svojom tíme s kolegami a kolegyňami. Tiež je veľmi užitočné, ak sa spýtate ľudí, ktorých pozývate, či im napadá ešte niekto, kto by bol pre skupinu vhodný/vhodná. Ľudia, ktorí sa v téme pohybujú, mávajú dobrý prehľad o tom, kto ďalší by mohol prispieť.

Najviac si treba dať **záležať na pozvaní zástupcov a zástupkyň komunity**. Nenechať sa ovládnuť pocitom, že iba odborníci a odborníčky vedia, čo je pre komunitu dôležité, vedia ako riešiť problematické situácie. Ľudia z komunity vedia, čo potrebujú, len častokrát nedostávajú priestor na to, aby o tom mohli komunikovať. Dokážu sa zamýšľať nad riešeniami, navrhovať a aj ich realizovať. Preto by toto mal byť jeden z najdôležitejších krokov, keď sa vytvára skupina, pracovné stretnutie, rada komunitného centra – nech sa nedostanete do situácie „o nich, bez nich.“

Istý čas venujte aj výberu **miesta konania stretnutia skupiny**. Veľmi dobrý tip je, ak je miesto dostupné pre (aspoň) väčšinu zúčastnených. Otvoreným a ústretovým krokom je, ak sa miesta stretávania (v prípade, že práca v skupine je dlhodobejšia) striedajú a stretnutia sa môžu konať na „domácej pôde“ členov a členiek skupiny (ak je to možné). Aj takýmto spôsobom môžeme lepšie spoznať prostredie, z ktorého prichádzajú – komunitné centrum, škola, obecný úrad, úrad práce a pod.

Je dôležité, aby všetci dostali **konkrétne a správne informácie o mieste, dátume a čase, téme stretnutia, prípadne, čo sa od nich očakáva**. Ak je potrebné, aby si niečo našťudovali, je nutné im tieto informácie dostatočne včas poslať. Uistite sa, ideálne deň, dva dopredu, že im pripomeniete, že sa stretnutie koná.

Existuje mnoho zaujímavých, vtipných a zblížovacích interaktívnych aktivít, ktoré môžete (ak to atmosféra dovoľuje) na začiatku práce v skupine vyskúšať. Tie napomáhajú tomu, aby sa ľudia v skupine zoznámili alebo aby sa uvoľnila atmosféra – tomuto procesu hovoríme „**topenie ľadov**“.

Ak máte pocit, že stretnutie je formálnejšie a nie je priestor na takúto aktivitu, dajte si aspoň zoznamovacie „kolečko“, aby všetci dostali priestor sa predstaviť.

Tvorba pravidiel je veľmi dôležitou súčasťou procesu skupinovej práce. Pravidlá určujú hranice, ktoré zase prinášajú pocit bezpečia, vďaka ktorému sa môžu otvárať aj témy, ktoré nemusia byť veľmi príjemné alebo také, ktoré sú dôverné. Tiež zvyšujú efektivitu a pomáhajú predchádzať konfliktom alebo ich riešiť.

Pravidlá si skupina tvorí sama s vašou pomocou. So základnými pravidlami by ste mali prísť sami. Pomáha to tomu, aby zazneli tie, ktoré sú najdôležitejšie pre dodržanie bezpečia pre zdieľanie či pre vzájomné rešpektovanie. Pravidlá nie sú rigidné a v čase a v procese skupinovej práce sa môžu meniť, dopĺňať a prispôbovať okolnostiam, ale vždy tak, aby s tým súhlasila celá skupina.

Medzi základné pravidlá môže patriť:

- *Dodržiavanie času*: je dobré si dohodnúť spôsob práce po časovej stránke, aké dlhé budú jednotlivé pracovné bloky, ale tiež prestávky. Čas je drahocenný, preto je dochvilnosť súčasťou efektívnej práce a rešpektu voči času ostatných
- *Vzájomné rešpektovanie sa*: to sa môže odzrkadliť v pravidle o neskákaní si do reči, rešpektovaniu názorov, aj v prípade, že s ním nesúhlasím, nezosmiešňovaní druhých, neurážaní sa.
- *Mobil je na tichom režime*: môže sa používať cez prestávky alebo v nevyhnutnom prípade mimo priestor, kde skupina pracuje
- *Pravidlo STOP*: v prípade, že je téma, ku ktorej sa člen alebo členka skupiny nechce vyjadrovať (lebo nechce, je to citlivá téma alebo by to vyvolalo konflikt a pod.) tak ho k tomu nebudeme nútiť a je v poriadku, že na ňu nevysloví názor
- *Nevynášanie zo skupiny*: to, čo sa v skupine povie v skupine aj zostáva, ak sa v skupine nedohodne inak. Ide najmä o prípady, kedy sa preberajú citlivé a dôverné témy, osobné údaje či životné príbehy ľudí. Informácie, ktoré sú verejne publikovateľné (najmä úlohy, dohody) by mali byť v písomnej podobe.

„Aké ďalšie pravidlá vám napadajú? Čo je dôležité pre navodenie pocitu bezpečia? Aké opatrenia je nevyhnutné zabezpečiť, aby sme boli efektívni? Čo nám pomôže lepšie spolupracovať a komunikovať?“

Užitočné je, ak sú pravidlá ladené v pozitívnom duchu. Vždy pôsobí lepšie, ak pravidlo znie „Keď chcem vyjadriť svoj názor, nechám dohovoriť toho, kto hovorí predom mnou“ než „Neskáčme si do reči.“

Pravidlá je dobré aj napísať a môžu počas spoločnej práce visieť na viditeľnom mieste tak, aby bolo možné sa k nim v prípade potreby vrátiť.

Je užitočné, ak sa dopredu predstaví **program stretnutia** a spôsob, akým budete ako skupina pracovať. Program stretnutia s časovými blokmi môžete členom a členkám skupiny aj rozdať vytlačený, aby sa dokázali orientovať v tom, ako bude proces pokračovať.

Cieľ skupinovej práce úzko súvisí s očakávaniami členov a členiek skupiny. Rovnako tak aj s tým, kam sa chcete dopracovať a aké výsledky spoločnou prácou chcete dosiahnuť. Stanovovanie cieľa by malo podliehať spoločnej dohode, ktoré zodpovedá individuálnym očakávaniam jednotlivých členov a členiek skupiny, ale aj skupinovému dohovoru či potrebám samotnej komunity.

Dajte teda priestor jednotlivcom v skupine hovoriť o svojich očakávaniach. Pozbierajte si od každého ich videnie toho, kam by sa chceli spoločnou prácou dopracovať a v aký výsledok dúfajú. Pozbierané očakávania sa zverejnia a je takýmto spôsobom možné hľadať prieniky medzi jednotlivými ľuďmi v skupine – „čo chceme viacerí“.

Rovnako tak je podstatné myslieť pri tvorbe cieľa na potreby komunity („čo je dôležité spraviť, aby sa komunita rozvíjala?“) alebo tiež na to, čo je potrebné v komunite riešiť, lebo je to aktuálne problematické („čo potrebujeme spraviť, aby daný problém zmizol“). Toto je dôležité verbalizovať a overiť si v skupine, či to takto vidia všetci prítomní a prítomné.

Cieľ skupinovej práce sa má tvoriť spolu!

Keď sa skupina zhodne na cieľ, je následne vašou úlohou udržať proces skupinovej práce tak, aby sa k jeho naplneniu smerovalo. Isteže sa objavia aj iné, páľčivé témy, avšak ak ste sa dohodli, že pracujete na niečom konkrétnom, je dobré sa toho držať, aby ste sa dopracovali k výsledku. Všetko ostatné, čo skupina prináša a netýka sa nastaveného cieľa, je nutné zaznamenať a vrátiť sa k tomu pri ďalšej možnej príležitosti („*Rozumiem, že vás hnevá, že s vami riaditeľ školy nekomunikuje, keď ste sa dohodli, že budete riešiť hlučnú mládež na ihrisku, avšak teraz sme sa dohodli, že sa zameriavame, že na ihrisku chýba osvetlenie. Zaznačil som vašu potrebu a budeme o nej diskutovať na ďalšom stretnutí.*“)

Niekedy sa môže stať, že sa vám cieľ bude zdať veľmi abstraktný, náročný na dosiahnutie alebo príliš komplexný. Vtedy veľmi pomáha určiť si čiastkové ciele. To znamená, že si hlavný cieľ (alebo ak chcete hlavný problém) rozdelíte na menšie pod-ciele, ktoré sa ľahšie dosahujú, majú jasnejšie kontúry a je aj ľahšie k nim priradiť konkrétne úlohy.

Súčasťou skupinovej práce je aj vaša schopnosť do viesť diskusiu k **rozdeleniu konkrétnych úloh a prebratiu zodpovednosti za ich naplnenie** jednotlivými členmi a členkami. Ideálny stav je, ak je úloha, čo najkonkrétnejšia. Rovnako tak, ak vieme povedať, akým spôsobom sa k jej naplneniu dopracujeme a tiež aj dokedy bude úloha vyriešená.

Najjednoduchší vzorec je, že ak ste dokázali určiť hlavný cieľ, ku ktorému sa chcete dostať a viete ho rozdeliť na menšie, čiastkové ciele je potom dobré pomenovať konkrétne úlohy, ktoré sa k nim viažu a zodpovedné osoby za ich naplnenie. Takýto proces je užitočne mať aj zapísané v zázname tak, aby ho mal každý k dispozícii.

Hlavný cieľ:

Chceme zorganizovať komunitný trh



Čiastkové ciele:

Čiastkový cieľ	Kto	Ako	Kedy
Získanie povolenia na organizáciu podujatia	Adam	Ísť po žiadosť na miestny úrad Vypísať žiadosť Zaniest' ju na príslušné oddelenie na miestny úrad	Do konca apríla
Zabezpečiť prihlasovanie predávajúcich	Iveta	Vytvoriť online prihlasovanie Stanoviť podmienky predaja	Do 15.5
Výroba plagátu na podujatie	Zuzana	Zabezpečiť si grafický program	Do 1.5
Zabezpečenie pódia pre kapelu	Zuzana	Prieskum trhu s prenájmmami pódia Obvolanie vybraných ponúk	Do 18.5

Veľmi vhodné je, ak sa stanovené úlohy aj pravidelne a priebežne vyhodnocujú. Môžete si overovať, či sa darí naplňať to, na čom ste sa dohodli a či nie sú potrebné zmeny.

Písanie záznamov a pravidelná evaluácia (nie kontrola, ale vzájomné informovanie sa o priebehu) veľmi pomáhajú predchádzaniu a prevencii konfliktov, ale aj efektívnej práci.

DROBNÉ TIPY A TRIKY:

- Pre zachovanie pozornosti a väčšej efektivity pomáha, ak pri zadaniach počas skupinovej práce môžete ľudí deliť do menších podskupín, kde dostanú väčší a hlbší priestor rozdiskutovať svoje názory. Neskôr jeden človek z každej podskupiny už iba zhrnie, o čom sa diskutuje a prinesie najdôležitejšie body a postrehy
- Pre udržanie pozornosti v skupine je veľmi dobré, ak počas skupinovej práce podporujete viac diskusiu než monológy jednotlivcov. Pomáha tiež využívanie interaktívnych spôsobov práce, kedy sa môžu členovia a členky skupiny priamo zapojiť. Tiež sú výborné hry, používanie videí, obrázkov a priamych príkladov zo života komunity.
- Prestávky sú tiež dôležité. Nejde v nich totiž iba o oddych, ale aj o možnosť sietovania a výmeny kontaktov či hlbšie rozdiskutovanie si v dvojiciach či menších skupinách toho, čo sa preberalo počas pracovného bloku.
- Jedlo a občerstvenie veľmi pomáha pre spríjemnenie pracovného procesu a pomáha vytvoriť uvoľnenú atmosféru

POUŽITÁ LITERATÚRA A LITERATÚRA K NAŠTUDOVANIU:

MATOUŠEK, O a kol. Metody a řízení sociální práce. Portál. 2008. Praha. ISBN 978-80-7367-502-8

ONDRUŠEK D., LABÁTH, V. Tréning? Tréning. Učenie zážitkom. PDCS. 2007. Bratislava.

ISBN 978-80-969431-4-2

LEVICKÁ, J., Na ceste za klientom. Vydavateľstvo Oliva. 2008. Trnava. ISBN 978-80-89332-03-8

ONDRUŠKOVÁ, E., Sociálna psychológia. Sociálna práca. 2006. Bratislava. ISBN 80-89185-22-3

Kolektív autorov. Sociálna psychológia, človek vo vzťahoch. Enigma. 2007. Bratislava.

ISBN 978-80-89132-47-8

KAŇÁKOVÁ, E.. Jak efektivně vést porady. Grada. 2008. Praha. ISBN 978-80-247-1625-1

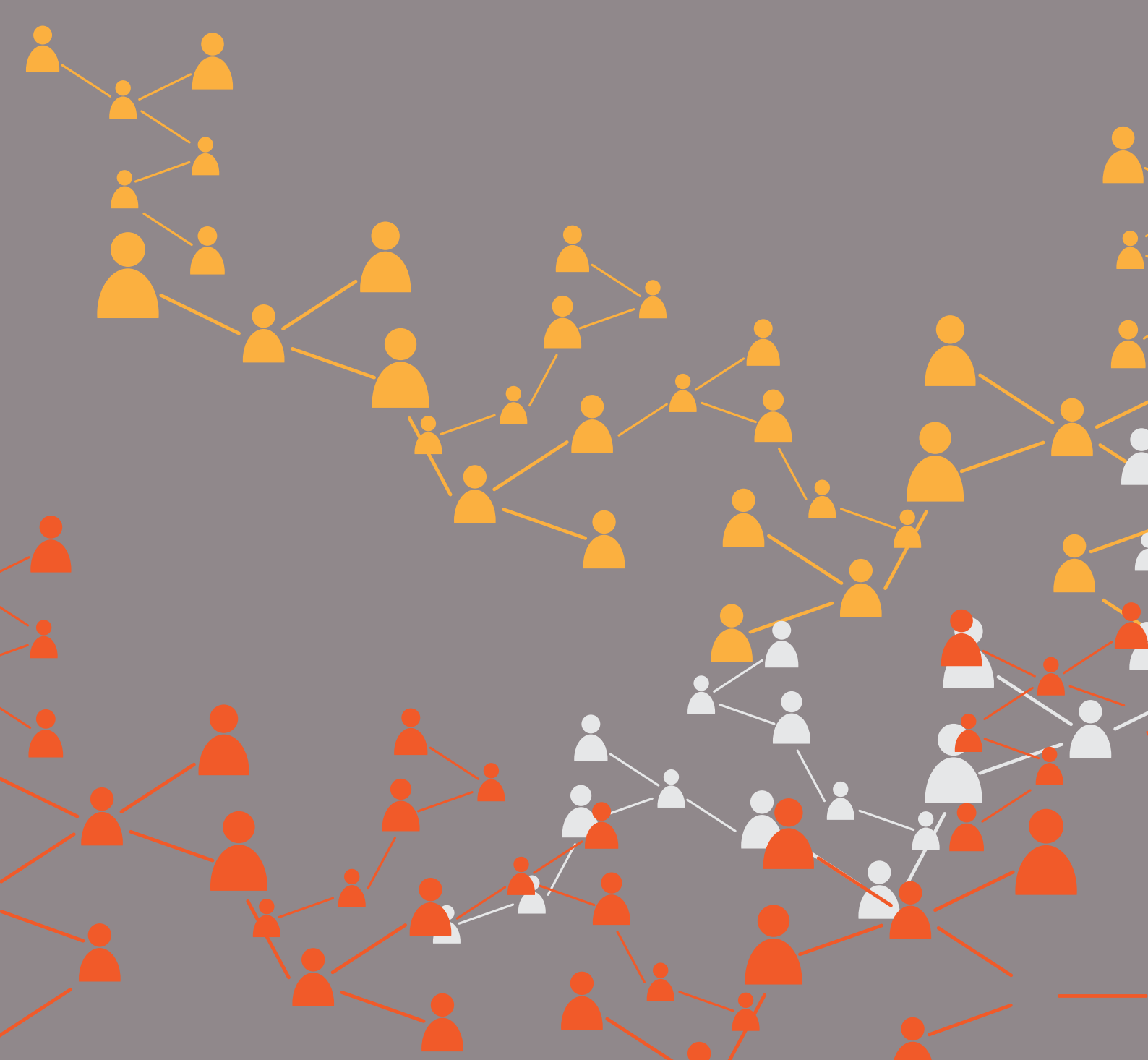
EVANGELU, J.E., FRIDRICH, O.. 133 Her pro motivaci a rozvoj týmu. Grada. 2011. Praha.

ISBN 978-80-247-3927-4

BEDNAŘÍK, A a kol. Tréning hrou. PDCS. 1998. Bratislava. ISBN 80-968095-0-4

KÖNIGOVÁ, M.: Tvořivost. Techniky a cvičení. Grada Publishing, Praha 2007

DACEY, S. JOHN; LENNON, H. KATHLEEN: Kreativita. Praha: Garda Publishing, 2000



Manažment dobrovoľníctva



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Manažment dobrovoľníctva

Mgr. Jana Andreasová

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Manažment dobrovoľníctva

Autorka: Mgr. Jana Andreasová

Recenzentka: doc. Jurina Rusnáková, PhD.

OBSAH

1	LEGISLATÍVNY RÁMEC DOBROVOĽNÍCTVA	3
2	MANAŽMENT DOBROVOĽNÍKOV	4
3	ZMAPOVANIE POTRIEB ORGANIZÁCIE A PLÁNOVANIE DOBROVOĽNÍCKEHO PROGRAMU	5
4	NÁBOR DOBROVOĽNÍKOV	8
5	POHOVOR A ZARADENIE NA VHODNÉ MIESTO	12
6	ZAŠKOLENIE DOBROVOĽNÍKOV	13
7	RIADENIE DOBROVOĽNÍKOV A MOTIVÁCIA	14
8	OCENENIE DOSIAHNUTÝCH VÝSLEDKOV	15
9	HODNOTENIE DOBROVOĽNÍCKEHO PROGRAMU	16
	Použitá literatúra	16

1 LEGISLATÍVNY RÁMEC DOBROVOĽNÍCTVA

DOBROVOĽNÍCTVO je uvedomelá neplatená aktivita, alebo práca vykonávaná na základe slobodnej vôle v prospech iných ľudí alebo spoločnosti, či životného prostredia mimo členov rodiny a domácnosti dobrovoľníka.

Byť dobrovoľníkom pre každého znamená niečo iné. Ale všetci majú jedno spoločné. Chcú svoj voľný čas venovať pomáhaniu iným, či zlepšovaniu stavu spoločnosti. A neočakávajú za to žiadnu finančnú odmenu.

Odmenou pre dobrovoľníka môže byť samotný dobrý pocit z pomoci iným, nadobudnutie nových zručností, priestor pre sebarealizáciu, trávenie voľného času zmysluplnou činnosťou alebo veľké množstvo nových ľudí, ktoré im dobrovoľníctvo do života prinesie.

Rastúce množstvo dobrovoľníkov na Slovensku je jasným dôkazom, že aj toto je cesta, ako spraviť život niekoho iného a svoj hodnotnejším.

DOBROVOĽNÍK, DOBROVOĽNÍČKA podľa zákona č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve je fyzická osoba (staršia ako 15 rokov), ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom.

V praxi to znamená, že dobrovoľníkom môže byť každá osoba, ktorá sa pre takúto aktivitu rozhodne.

Mladí ľudia do 18 rokov sa stávajú dobrovoľníkmi len so súhlasom zákonného zástupcu.

Dobrovoľnícku činnosť dobrovoľníci vykonávajú vo svojom voľnom čase a bez nároku na finančnú odmenu.

Najčastejšie sa dobrovoľníctvu venujú študenti, nezamestnaní, čerství absolventi, ale tiež dôchodcovia či ľudia s fyzickým obmedzením. Čoraz častejšie rady dobrovoľníkov rozširujú aj odborníci z oblastí IT, zdravotníctva, ekonómie, práva a podobne. Jednoducho, dobrovoľníctvo je pre všetkých.

2 MANAŽMENT DOBROVOĽNÍKOV

Efektívne zapojenie dobrovoľníkov si vyžaduje plánovaný a organizovaný postup, podobne ako v prípade akéhokoľvek iného projektu organizácie. Manažment dobrovoľníkov obsahuje všetky prvky personálneho manažmentu, akými sú práca s pracovnou náplňou, osobné pohovory, riadenie pracovníkov, hodnotenie ich výkonu, vyjadrenie ich ocenenia atď.

Proces manažmentu dobrovoľníkov pozostáva z niekoľkých fáz:

- > **Zmapovanie potrieb a plánovanie programu**
- > **Príprava a návrh pracovného miesta**
- > **Nábor dobrovoľníkov**
- > **Pohovor a zaradenie na vhodné miesto**
- > **Zaškolenie dobrovoľníka**
- > **Riadenie dobrovoľníkov a motivácia**
- > **Ocenenie dosiahnutých výsledkov**
- > **Hodnotenie dobrovoľníckeho programu**

Na jednotlivých krokoch procesu manažmentu dobrovoľníctva by mali aktívne participovať členovia komunity, vedenie organizácie a koordinátori dobrovoľníkov.

Už z vyššie popísaného vidíme, že na úspešné a efektívne zapojenie dobrovoľníkov do chodu organizácie je potrebné spraviť pomerne veľa krokov a úkonov. Na prvý pohľad si mnohí povedia, že je to práca navyše, že organizácia nemá kapacity, čas, ľudí, ktorí by sa tomu mohli naplno venovať, atď.

Ako nám teda môže pomôcť systematická práca s dobrovoľníkmi a vytvorenie dobrovoľníckeho programu pre komunitné centrum? Aké benefity prináša dobrovoľník organizáciám, ktoré s nimi pracujú? Čo môžu organizácie prijatím dobrovoľníkov získať?

- > Zvýšenie hodnoty organizácie a jej práce
- > Zabezpečenie potrebných zručností v prípade, keď organizácia nemá dostatok prostriedkov na to, aby niekoho zamestnala
- > Intenzívnejší styk s komunitou
- > Budovanie vzťahov, sieťovanie sa s inými skupinami
- > Pomoc pri získavaní finančných prostriedkov
- > Väčšie a širšie spektrum aktivít
- > Znižovanie nákladov pri poskytovaní svojich služieb
- > Rýchlejšiu reakciu na zmenu potrieb klientov, alebo krízové situácie
- > Uspokojenie požiadaviek členov komunity zapojiť sa do riešenia konkrétneho problému

3 ZMAPOVANIE POTRIEB ORGANIZÁCIE A PLÁNOVANIE DOBROVOĽNÍCKEHO PROGRAMU

Dobre zadaný dobrovoľnícky program môže zohrať kľúčovú úlohu pri plnení poslania organizácie.

Neexistuje organizácia, ktorá by mala dostatok finančných prostriedkov na všetky aktivity a nato, aby zamestnala všetkých ľudí s potrebnými zručnosťami na vyriešenie všetkých problémov komunity.

Zapojením dobrovoľníkov do práce komunitného centra zvyšujeme šance na uskutočnenie cieľov, ktoré má stanovené.

Dôležitým krokom pre vytvorenie konkrétneho programu je vyjasnenie dôvodu, pre ktorý organizácia dobrovoľníka potrebuje, prečo ho chce zapojiť do svojich aktivít.

Napríklad, ak organizácia disponuje akčným plánom aktivít, ktorý reflektuje problémy a potreby komunity, dokáže odpovedať na otázky:

- > Ktoré aktivity dokážeme zrealizovať sami? Koľko ľudí potrebujeme na riešenie všetkých stanovených problémov? Koľko ľudí potrebujeme na riešenie jedného problému, na realizáciu jednej aktivity?
- > Vieme tieto problémy riešiť sami? Potrebujeme dobrovoľníkov? Koľkých dobrovoľníkov potrebujeme? Akých dobrovoľníkov potrebujeme?
- > Aký charakter pracovných miest potrebujeme vytvoriť pre dobrovoľníkov?
- > Ako vysvetlíme dobrovoľníkom prečo ich potrebujeme, a čím budú, alebo prispievajú k práci organizácie?
- > Ako budeme vyhodnocovať, či bola práca dobrovoľníkov efektívna?

Zodpovedanie týchto otázok nám umožní vypracovať nielen ucelený model práce s dobrovoľníkmi, ale pomôže najmä vtedy, ak plánujeme zapojiť dobrovoľníkov do rôznych typov aktivít. Pomôžu v rozhodovaní, či vytvoríme jeden dobrovoľnícky program, alebo bude potrebné pristúpiť k vytvoreniu viacerých dobrovoľníckych programov, a koľko dobrovoľníckych pozícií budeme potrebovať.

Po vyjasnení týchto otázok, je nevyhnutné určiť vlastné pravidlá a zásady pre prácu s dobrovoľníkmi.

Vzor štruktúry dobrovoľníckeho programu:

Názov dobrovoľníckeho programu: <i>Čím atraktívnejší názov programu vymyslíte, tým je väčší predpoklad, že získate viac uchádzačov o dobrovoľnícke pozície.</i>	
Stručný popis práce dobrovoľníka: <i>Uveďte cieľ práce, ako aj príklady aktivít a činnosti, ktoré treba vykonávať</i>	
Požadovaná kvalifikácia <i>Skúsenosti, zručnosti a vlastnosti potrebné na vykonávanie práce, prípadne okolnosti, ktoré by mohli potenciálneho dobrovoľníka vylúčiť</i>	
Počet dobrovoľníkov hľadaných na túto prácu	
Miesto, kde bude činnosť vykonávaná	
Preferovaný čas dobrovoľníckej činnosti	<i>Podľa možností dobrovoľníka - necháte na rozhodnutí dobrovoľníka</i> <i>Potrebný - presne stanovíte časový limit</i>
Požadovaná doba pôsobenia dobrovoľníka v dobrovoľníckom programe	<i>Neohraničená - môže pracovať rok, dva roky, polroka, dovtedy, kým bude trvať program</i> <i>Najmenej - napr. 20 hod. za mesiac</i> <i>Jednorazová aktivita (dátum, čas) - podľa vašej potreby, 2 hodiny, 8 hodín</i>
Začiatok práce	<i>Podľa možnosti -</i> <i>Začiatok - presne stanovíte dátum</i>

Kontrolný zoznam otázok pre plánovanie a spustenie dobrovoľníckeho programu:

- > Je jasná vízia dobrovoľníckeho programu? Je definované, prečo majú byť dobrovoľníci zapojení do práce organizácie?
- > Vychádzajú dobrovoľnícke pozície z reálnych potrieb organizácie a klientov?
- > Sú dobrovoľnícke pozície zmysluplné? Je jasné, ako prispievajú k napĺňaniu vízie organizácie?
- > Nenahrádzajú dobrovoľnícke činnosti prácu platených zamestnancov?
- > Je definované, akých ľudí pre jednotlivé pozície potrebujeme?
- > Je naša predstava o dobrovoľníkoch reálna? Nájdeme ich v miestnej komunite?
Treba hľadať aj mimo komunity?
- > Je v organizácii určený koordinátor dobrovoľníkov?

- > Sú v organizácii vyčlenené adekvátne finančné prostriedky na realizáciu dobrovoľníckeho programu?
- > Sú v organizácii vyčlenené priestory pre dobrovoľníkov?
- > Je naša organizácia pripravená na prijatie dobrovoľníkov?

Zdroj: Brozmanová Gregorová- Frimmerová- Šolcová (2019)

Príklad dobrovoľníckeho programu organizovaného Bratislavským dobrovoľníckym centrom: DobroZUŠka

Prostredníctvom dobrovoľníckeho programu chceme vzbudiť záujem detí zo sociálne znevýhodneného prostredia o umelecké smery. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky, ktorí sa do projektu zapoja sa budú spolu s deťmi z Krízového strediska Dúha venovať kresleniu, spevu alebo hre na hudobný nástroj. Chceme tak rozvíjať potenciál detí, dať im možnosť tráviť čas efektívne, ponúknuť im umelecké hodiny ako alternatívu k ničnerobeniu a ako spôsob ďalšieho vzdelávania.

Ako prebieha dobrovoľnícky program

Vyškolení dobrovoľníci a dobrovoľníčky sa počas celého školského roka stretávajú s prideleným dieťaťom alebo skupinou detí (max. 3 deti v skupine) raz týždenne, na 2 hodiny, priamo v priestoroch krízového strediska. Dobrovoľník alebo dobrovoľníčka vedie umeleckú hodinu a trávi tak s dieťaťom čas. Hodina je vedená v priateľskom duchu a rozprávanie sa s dieťaťom o tom, čo za posledný týždeň zažilo alebo ako sa mu darí v škole je úplne v poriadku. Medzi dieťaťom a dobrovoľníkom/čkou sa vytvára vzťah, ktorý je pre dieťa veľmi prospešný, ale dobrovoľník/čka dieťa nevychováva, jeho/jej rola v programe je podporná a v žiadnom prípade nie je náhradou rodičovskej roly.

Aktivita dobrovoľníka alebo dobrovoľníčky trvá minimálne 1 školský rok. Počas letných prázdnin doučovanie neprebieha. Dobrovoľnícky program v školskom roku 2020/2021 realizujeme v Krízovom stredisku DÚHA, vo Vrakuni.

Podmienky zapojenia sa do programu

Podmienkou pre účasť v programe je úvodné stretnutie so záujemcami/kyňami o dobrovoľníctvo a vyplnenie základných kontaktných dotazníkov a osobný pohovor, ako aj následné úvodné zaškolenie dobrovoľníkov a dobrovoľníčok.

Základné požiadavky na dobrovoľníkov a dobrovoľníčky sú:

- minimálny vek 21 rokov,
- trpezlivosť, zodpovednosť voči programu a záväzkom z neho vyplývajúcim,
- zdravá motivácia- nemať prehnané očakávania od dieťaťa,
- záujem o prácu so znevýhodnenými deťmi,
- ochota a možnosť venovať 2 hodiny týždenne,
- účasť na školeniach, intervíziách, supervíziách a spoločnej aktivite,
- zaviazat' sa na jeden celý školský rok,
- umelecké vzdelanie (základné, stredné alebo vysokoškolské) alebo samouk, ktorý sa umeniu venuje a vie ho vysvetliť deťom.

V prípade záujmu nás, prosím, kontaktujte emailom na ahoj@dobrovolnictvoba.sk.

4 NÁBOR DOBROVOLNÍKOV

Skôr ako začneme realizovať samotný nábor dobrovoľníkov, je dobré uvedomiť si aké typy dobrovoľníkov môžeme získať. Táto vedomosť nám môže pomôcť lepšie naplánovať náborovú kampaň a vybrať vhodné stratégie náboru.

4.1 Aké typy dobrovoľníkov môžeme získať?

Dlhodobý dobrovoľník – človek, ktorý si vždy nájde dostatok času na vykonanie dobrovoľníckej aktivity, dokáže venovať a garantovať organizácii pravidelný počet dobrovoľníckych hodín, a pripisuje dobrovoľníctvu väčší význam ako ostatní. Dobrovoľníctvo chápe a považuje za určujúci aspekt vo svojom živote.

Krátkodobý dobrovoľník – je zväčša človek, ktorý nie je úplne presvedčený o dobrovoľníctve, aj keď sa snaží pomáhať. Zvyčajne kontaktuje organizáciu preto, lebo ho zaujíma aktivita, ktorá sa organizuje, nie samotná organizácia. Častokrát sa stane dobrovoľníkom preto, lebo ich niekto „nato nahovoril“. Potrebuje mať jasne definovanú svoju úlohu v organizácii, čo sa od neho očakáva, presne vymedzený čas, kedy má svoju prácu vykonať.

Dobrovoľník na dôchodku – Počet starších ľudí rastie. Otvára sa tak priestor pre aktívnych dôchodcov, ktorí môžu rozšíriť rady našich dobrovoľníkov. Dobrovoľnícka činnosť im prináša nové možnosti uplatnenia sa, a svoje schopnosti a zručnosti môžu zúročiť vo vašej organizácii. Preto, ak rozmyšľame o tom, že by sme do organizácie potrebovali dobrovoľníkov z radov dôchodcov, obrátíme sa pri náborovej kampani na organizácie, ktoré pracujú, alebo majú častý styk s dôchodcami. (Jednota dôchodcov, kluby dôchodcov, Domovy pre seniorov, ZSS, kostoly...atď.)

Profesijný dobrovoľník – Mnoho firiem v súčasnosti vytvára aktívne programy, ktorých cieľom je zapojiť svojich zamestnancov do komunitnej práce. Ich dobrovoľníctvo spočíva v bezplatnom uplatňovaní svojich profesijných zručností v prospech komunit, či jednotlivcov. Zvyčajne ide o právne služby, ekonomické poradenstvo, vedenie účtovníctva atď. (Pri hľadaní tohto typu dobrovoľníka budeme hľadať kontakty na firmy a organizácie, ktoré takéto programy realizujú.)

Občasný dobrovoľník – Je dobrovoľník, ktorý sa zapája do jednorazových aktivít. Môže participovať na každoročne sa konajúcej aktivite, napr. Míľa pre mamu. Je to ich „srdcovka“ a s organizáciou sa spája striktne iba pre pomoc na tejto konkrétnej aktivite. Do ostatných aktivít sa nezapája.

Nezamestnaný dobrovoľník – Môže brať dobrovoľníctvo ako možnosť rozšíriť svoje schopnosti a uplatniť ich v budúcom zamestnaní. V tomto prípade ide zväčša o študentov, ktorí po ukončení štúdia na vysokých školách nenašli zamestnanie. Ak sa jedná o človeka, ktorý stratil zamestnanie, dobrovoľníctvo mu môže poskytnúť alternatívnu možnosť zapojiť sa do niektorých aktivít. Ak máme záujem o tento typ dobrovoľníka, sústredíme počas náborovej kampane svoju pozornosť na organizácie evidujúce nezamestnaných ľudí, či uchádzačov o prácu. Môžu nimi byť napr. pracovné agentúry, či ÚPSVaR.

4.2 Nábor dobrovoľníkov

V tomto procese sa snažíme nájsť ľudí, ktorých ponúkaná dobrovoľnícka činnosť je určitou výzvou a priťahujú ich výsledky, ktoré môžu dosiahnuť. Možno to chápať ako spájanie dvoch druhov potrieb: **tých, ktoré pociťuje dobrovoľník a tých, ktoré má organizácia.**

Významnú rolu pri nábere zohráva vytvorenie zaujímavého dobrovoľníckeho miesta. Preto je strategické počas nich využiť fakty o tom, čo dobrovoľníctvo prináša, a akcentovať ich. *(Veľmi časté reakcie ľudí pri náboroch: „...neviem či by som to vedel robiť...nikdy som to nerobil...aj by som sa nato dal, ale nepoznám tých ľudí..... muselo by to byť zaujímavé, záleží na tom čo by som robil... chcel by som sa pri tejto práci rozvíjať... malo by ma to niekam posúvať...záleží na tom, čo by som sa musel naučiť...atď.)*

Čiže, ak presvedčame ľudí, aby sa stali dobrovoľníkmi, budeme im, okrem iného, komunikovať informáciu, že dobrovoľníci nezažijú len dobrý pocit z toho, že pomáhajú iným. Dobrovoľníctvo im môže poskytnúť aj veľký priestor pre vlastnú seberealizáciu, využitie svojho potenciálu, nové kontakty mimo komunity, v ktorej žije, zvýšenie statusu v komunite, možnosť ďalšieho vzdelávania sa. Počas dobrovoľníckych aktivít dochádza k rozvoju predovšetkým mäkkých zručností označovaných tiež „soft skills“, ktoré môže dobrovoľník využívať a ďalej rozvíjať v súkromnom aj pracovnom živote.

4.3 Metódy získavania dobrovoľníkov, náborová kampaň

Hromadný nábor: Ak chceme získať dobrovoľníkov na miesta, ktoré môžu byť obsadené kýmkoľvek, a nevyžadujú žiadne špeciálne zručnosti, môžeme využiť jednu, alebo viac metód hromadného náboru. Väčšinou ide o krátkodobé a jednoduché práce. *(Např.: Ak plánujeme v komunite zorganizovať športové podujatie a chceme, aby sa o ňom dozvedel každý člen komunity, hľadáme dobrovoľníkov, ktorí nám zabezpečia roznos letákov do schránok, alebo vylepia plagáty o udalosti na určených miestach. Tento druh činnosti nevyžaduje špeciálne školenie, alebo zručnosti.)*

Medzi metódy hromadného náboru patria:

- > **distribúcia brožúr o organizácii, alebo plagátov s oznamom o potrebe dobrovoľníkov**
- > **oznam v médiách**
- > **naviazanie spolupráce s inými organizáciami, či neformálnymi skupinami pôsobiacimi v komunite, ktoré využijú svoj priamy kontakt s ľuďmi**

Metódou náborových brožúr a plagátov sa dá osloviť veľké množstvo ľudí. Materiály musia byť natoľko zaujímavé, že priťahnu ich pozornosť, a okrem atraktívnej grafiky, musia zároveň obsahovať dostatok informácií, aby sa pozornosť sústredila na to, čo chceme povedať, a aby sa s nami skontaktovali. Distribúcia týchto tlačovín by sa mala realizovať na rozmanitých miestach, umiestniť ich tam, kde je vysoká frekvencia ľudí a pravdepodobnosť, že si ich niekto zoberie a prečíta. *(Např.: Úrady práce sociálnych vecí a rodiny, knižnice, kultúrne centrá, pohostinstvá, kiná, TIC, kostoly, obecné a mestské úrady, čakárne v nemocniciach, poliklinikách, dobrovoľnícke centrá, stredné a vysoké školy atď.)*

Metóda oznamov v médiách nám môže poskytnúť priestor na získavanie dobrovoľníkov pre konkrétnu aktivitu. Aj keď ňou pravdepodobne nezískame veľké, alebo potrebné množstvo dobrovoľníkov, môže nám priniesť iné výhody. Odvysielaním oznamu, alebo jeho zverejnením v novinách získame možnosť zviditeľniť našu organizáciu pred širšou verejnosťou, mimo regiónu, mimo komunity, v ktorej pôsobíme. Nevyužívame inzeráty, oznamy len v miestnom rozhlase či lokálnych médiách, ale aj TV a rozhlas s regionálnym a celoslovenským pôsobením a sociálne siete. *(Oznam v rádiu, či televízii, alebo inzertných novinách zaujme cca 0,01% divákov, či čitateľov. Ak by však išlo o milión divákov, či čitateľov, môže z toho byť 100 uchádzačov o vašu dobrovoľnícku pozíciu. McCurley-Lynch, 2000).*

Metóda prezentácie dobrovoľníckych programov pred rôznymi záujmovými skupinami a v komunitách je najefektívnejšou metódou hromadného náboru. Prezentácia činnosti vašej organizácie a osobné artikulovanie potreby dobrovoľníkov na školách (*stredné a vysoké školy*), v miestnych kluboch, či v iných záujmových organizáciách, a komunitách zvykne prinášať najviac ovocia. Slúžia nielen na získanie konkrétnych dobrovoľníkov na jednu z mnohých aktivít, ktoré vaša organizácia realizuje. Dáva priestor pre prirodzené budovanie vzťahov medzi zúčastnenými, nadviazanie nových užitočných kontaktov, zviditeľnenie vašej činnosti a organizácie ako celku.

4.4 Cieleny nábor dobrovoľníkov

Cielená náborová kampaň dobrovoľníkov prináša niekoľko otázok, na ktoré je užitočné mať odpovede.

- > Aké dobrovoľnícke pracovné miesto potrebujeme obsadiť?
- > Kto by mohol mať záujem o prácu, ktorú je potrebné robiť?
- > Kde môžete dobrovoľníka nájsť?
- > Ako by ste mali s dobrovoľníkmi komunikovať?
- > Aké sú motivačné potreby potenciálneho dobrovoľníka?
- > Čo chcete dobrovoľníkom povedať? *(Ako vyjadríte potrebu komunity, či cieľovej skupiny, ktorým má byť pomoc poskytnutá? Ako popíšete pracovné miesto? Ako vyriešite obavy dobrovoľníka, čo dobrovoľníkovi ponúkate?).*
- > Kto urobí nábor?

V úsilí získať dobrovoľníkov pre váš dobrovoľnícky program je možné využiť aj bezplatné služby servisných organizácií, ktoré pôsobia na území celého Slovenska:

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií: <https://www.dobrovolnickecentra.sk/>

Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií je strešnou organizáciou. Jej poslaním je podporovať vytváranie priaznivého prostredia pre rozvoj dobrovoľníctva na Slovensku, s cieľom byť hlasom dobrovoľníckych centier a organizácií, ktoré rozvíjajú dobrovoľníctvo, obhajovať ich potreby a záujmy a pretavovať ich do legislatívnej či celospoločenskej praxe.

Dobrovoľnícke centrá na Slovensku:

Dobrovoľnícke centrá sú *servisnými organizáciami*, ktoré poskytujú služby pre verejnosť a organizácie pracujúce s dobrovoľníkmi, zaujímajú sa o dobrovoľníctvo, dobrovoľníkov a organizácie/projekty, ktoré pomoc dobrovoľníkov potrebujú.

Okrem iných základných aktivít a funkcií prepájajú organizácie a dobrovoľníkov, vedú databázu organizácií, dobrovoľníckych príležitostí a dobrovoľníkov, komunikujú s dobrovoľníkmi a informujú ich o možnostiach dobrovoľníctva – odporúčajú dobrovoľníkov do jednotlivých organizácií.

BANSKÁ BYSTRICA – Centrum dobrovoľníctva – <http://www.centrumdobrovolnictva.sk/>

BRATISLAVA – Bratislavské dobrovoľnícke centrum – <https://www.dobrovolnictvoba.sk/>

KOŠICE – Dobrovoľnícke centrum Košického kraja – <http://www.dckk.sk/>

NITRA – Nitrianske centrum dobrovoľníctva – <http://www.ncdnitra.sk/>

PREŠOV – Prešovské dobrovoľnícke centrum – <https://www.dobrovolnictvopo.sk/>

TRENČÍN – Dobrovoľnícke centrum Trenčín – <http://www.dobrovolnictvotn.sk/>

TRNAVA – Trnavské dobrovoľnícke centrum – <https://www.dobrovolnictvott.sk/>

ŽILINA – Žilinské dobrovoľnícke centrum – <http://www.dobrovolnictvoza.sk/>

5 POHOVOR A ZARADENIE NA VHODNÉ MIESTO

Cieľom prvého stretnutia je pridelenie správneho človeka na správne miesto. Čím presnejšie obidve strany opíšu svoje očakávania na začiatku spolupráce, tým menšie je riziko ich sklamaní v budúcnosti.

Počas prvého stretnutia alebo úvodného pohovoru je potrebné čo najpresnejšie **definovať**:

- > vzájomné očakávania vo vzťahu k dobrovoľníckej práci na strane organizácie a záujemcu o dobrovoľnícku prácu,
- > predstavy o dobrovoľníckej práci na oboch stranách,
- > záväzky vyplývajúce zo vzájomnej spolupráce,
- > práva a povinnosti súvisiace s výkonom dobrovoľníckych činností,
- > pracovnú náplň dobrovoľníka,
- > spôsob plnenia úloh,
- > pracovný čas.

Štruktúra informačného pohovoru s dobrovoľníkom/dobrovoľníčkou (Brozmanová Gregorová – Frimmerová – Šolcová, 2019)

Úvod:

- > dbajte na to, aby sa dobrovoľník cítil uvoľnene
- > predstavte sa
- > informujte kandidáta o tom, ako bude pohovor prebiehať

Hlavná časť

- > poskytnite reálny opis práce dobrovoľníka
- > poskytnite informácie o konkrétnej pozícii
- > opýtajte sa kandidáta na informácie podľa výberových kritérií/požiadaviek

Záver

- > opýtajte sa kandidáta, či potrebuje ďalšie doplňujúce informácie
- > informujte ho/ju o ďalšom postupe alebo odmietnite kandidáta a podajte mu jasné vysvetlenie vášho odmietnutia

6 ZAŠKOLENIE DOBROVOĽNÍKOV

Príprava dobrovoľníkov by mala pozostávať zo všeobecnej a odbornej zložky.

Všeobecná príprava by mala dobrovoľníkom a dobrovoľníčkam poskytnúť informácie o:

- > poslaní, cieľoch, úlohách a histórii organizácie,
- > organizačnej štruktúre,
- > spôsoboch práce, pracovných postupoch používaných v organizácii,
- > špecifikách organizácie,
- > základných dokumentoch organizácie,
- > financovaní organizácie,
- > etickom kódexe pracovníkov/pracovníčok organizácie,
- > profile klientov a klientok organizácie,
- > funkcií a povinnostiach koordinátora/koordinátorky dobrovoľníkov,
- > svojom mieste a role v organizácii.

Odborná príprava by mala zahŕňať:

- > analýzu prípadných obáv dobrovoľníkov a dobrovoľníčok,
- > prípravu na konkrétne činnosti, ktoré budú vykonávať,
- > oboznámenie s princípmi supervízie pre dobrovoľníkov a dobrovoľníčky,
- > iné dôležité témy.

Zdroj: Brozmanová Gregorová – Mračková (2014)

Každému dobrovoľníkovi by malo byť pri prijatí do organizácie poskytnuté dostatočné množstvo informácií o organizácii v ktorej bude pracovať. Mal by získať odpovede na tri základné otázky: *Prečo by som tu mal pracovať? Ako tu budem pracovať? Ako sa začlením medzi ostatných?* Základné školenie pri prijatí dobrovoľníka do organizácie poskytuje zväčša osoba poverená koordinovaním dobrovoľníkov. Môže ho poskytnúť aj celý tím pracovníkov organizácie. Ak si činnosť dobrovoľníka vyžaduje odborné zaškolenie, mal by ho zaškoliť odborník v danej oblasti. *(Napr.: Ak komunitné centrum realizuje dotazníkový prieskum o problémoch a potrebách miestnej komunity, a úlohou dobrovoľníka bude vykonávanie osobného zberu údajov, do dotazníka budeme hľadať človeka, ktorý je odborník a má skúsenosti v danej oblasti a ktorý ho zaškolí. Takto pripravený dobrovoľník bude rozumieť širšiemu aj užšiemu kontextu svojej úlohy, bude vedieť reagovať na rôzne špecifické situácie, ktoré počas zberu môžu vzniknúť. Navyše informácie a údaje, ktoré pre našu organizáciu zozbiera, budú mať relevantnú váhu, a budú použiteľné pre našu ďalšiu činnosť.)*

7 RIADENIE DOBROVOĽNÍKOV A MOTIVÁCIA

Pre efektívne riadenie dobrovoľníkov v organizácii sú kľúčové tri oblasti, ktoré by mala mať na mysli každá organizácia, ak má alebo chce mať vo svojich radoch dobrovoľníkov.

- > Podpora dobrovoľníkov
- > Komunikácia
- > Dobré medziľudské vzťahy

Podporovať dobrovoľníkov znamená, že sa uistíme o tom, že dobrovoľník rozumie tomu, čo má robiť, a má vždy pridelené úlohy. Pri jeho príchode mu budeme pomáhať so začlenením sa do kolektívu a udržiavať s ním kontakt. Budeme dbať nato, aby sme mu poskytli spätnú väzbu a pochválili ho, alebo usmernili.

Vzájomná kontinuálne komunikácia medzi organizáciou a dobrovoľníkom pomáha vytvárať nielen pocit dôvery a vzájomnej podpory, ale predchádza vzniku konfliktov, či napätia. Dobrá komunikácia dáva priestor na výmenu informácií a môže zabrániť predčasnému odchodu dobrovoľníka z organizácie.

Medziľudské vzťahy zohrávajú v riadení dobrovoľníkov kľúčovú rolu. Neformálne, dobré vzťahy sú najčastejšou a najväčšou motiváciou, pri rozhodovaní dobrovoľníkov pokračovať v dobrovoľníckej činnosti a v rozhodovaní zotrvať v organizácii, kde túto činnosť vykonávali.

Vytvorením bezpečného priestoru, v ktorom okrem práce zažijú dobrovoľníci aj neformálne rozhovory, zábavu, či posedenia pri kávičke a zákusku, zvýšime predpoklady pre udržanie dobrovoľníkov v organizácii.

Ľudia, ktorí sa rozhodnú stať dobrovoľníkmi sú zväčša motivovaní tromi základnými motiváciami: byť súčasťou niečoho, niekam patriť – **spolupatričnosťou**, pocitom, že sú v niečom výnimoční, – **jedinečnosťou**, pocitom, že môžu uskutočniť zmenu – **mocou** (*pozn. mocou v pozitívnom zmysle*).

Reflektovanie týchto faktov môžeme využiť v procese riadenia a podpory dobrovoľníkov. Dobrovoľníkom nebudeme zadávať žiadne „podradné úlohy“, ale ani ich preceňovať. Budeme sa k nim správať rovnako, ako k ostatným kolegom, rovnocenne. Spravíme všetko preto, aby si výsledky práce dobrovoľníkov všimli a ocenili všetci zamestnanci organizácie.

Vytváraním chápaného prostredia, prejavením uznania, vzdelávaním budeme budovať a posilňovať v dobrovoľníkoch pocit ich jedinečnosti.

Aj pri prejavoch uznania by sme mali myslieť na motivácie dobrovoľníkov.

Dobrovoľníci zameraní na pocit **spolupatričnosti** ocenia, ak sa prejav uznania odohrá za prítomnosti ľudí v rovnakom postavení, alebo iných skupín, ktoré s jeho osobou súvisia. Alebo ak ocenenie bude mať osobný charakter.

Dobrovoľníci motivovaní pocitom že sú v niečom **jedineční** ocenia napríklad možnosť ďalšieho vzdelávania, alebo náročnejšej úlohy. Alebo ak slovná odmena bude znieť: „najlepší“.

Dobrovoľníci motivovaní pocitom, že môžu uskutočniť zmenu- **mocou**, ocenia, ak ich ocenenie napríklad aj spropagujeme v komunite, alebo v médiách.

8 OCENENIE DOSIAHNUTÝCH VÝSLEDKOV

Dobrovoľník musí mať pocit uznania a odmeny za prínos, ktorým je pre organizáciu. Organizácia môže oceniť dobrovoľníka prostredníctvom formálneho vyjadrenia uznania, alebo neformálneho prejavu uznania. **Formálnym** vyjadrením uznania môžu byť:

- > Ceny
- > Diplomy
- > Plakety
- > Odznaky
- > Recepcie zorganizované na počesť výsledkov, ktoré dobrovoľníci dosiahli
- > Nominovanie dobrovoľníka na ocenenie v rámci regionálneho, alebo národného oceňovania dobrovoľníkov
- > Odporúčacie listy
- > Uviesť ich v médiách

Neformálne prejavy uznania môže organizácia vyjadrovať každodenne, alebo priebežne. Poďakovať sa im, povedať, že odvedli dobrú prácu, dať si spolu kávu, pýtať sa na ich názory, prejavíť záujem o ich osobné záujmy, popýšiť sa nimi pred nadriadenými v ich prítomnosti, ísť sa s nimi po práci na pivo, vysloviť sa pozitívne o ich osobných kvalitách, pripraviť pohostenie, atď. Pri oceňovaní by sme sa mali držať nasledujúcich pravidiel (McCurley-Lynch, 2000):

- > Oceňujte často
- > Oceňujte rozličnými spôsobmi
- > Oceňujte čestne
- > Oceňujte osobu, nie prácu
- > Oceňujte primerane podľa výsledkov
- > Oceňujte dôsledne
- > Oceňujte načas
- > Oceňujte individuálne
- > Oceňujte to, čo si ocenenie najviac zaslúži

9 HODNOTENIE DOBROVOĽNÍCKEHO PROGRAMU

Poslednou fázou manažmentu dobrovoľníkov je hodnotenie dobrovoľníckeho programu.

Prostredníctvom neho získavame **spätnú väzbu**, ktorá nám umožní prijať korekcie a vylepšenia pre ďalší dobrovoľnícky program, kvalitnejší manažment dobrovoľníkov. Môže napomôcť zlepšiť kvalitu našej činnosti, či lepšie prezentovať výsledky dobrovoľníckeho programu pred verejnosťou alebo médiami.

Do hodnotenia dobrovoľníckeho programu sa zapájajú zvyčajne dobrovoľníci, osoba zodpovedná za koordinovanie dobrovoľníkov, zamestnanci, klienti zariadenia.

V hodnotení môžeme získavať informácie kvantitatívneho a kvalitatívneho charakteru.

V oblasti **kvantity** zisťujeme napr. koľko dobrovoľníkov bolo zapojených do programu, koľko dobrovoľníckych hodín odpracovali, koľkým ľuďom pomohli, odkiaľ získali informácie o vašej organizácii atď. V tejto časti hodnotenia môžeme zisťovať aj vek, pohlavie, vzdelanie dobrovoľníka.

V oblasti **kvalitatívneho** hodnotenia sa zameriavame na zisťovanie údajov, akými sú spokojnosť dobrovoľníka s jeho dobrovoľníckou činnosťou, s naplnením jeho očakávaní, vnímaním osoby zodpovednej za koordinovanie dobrovoľníkov, s komunikáciou v organizácii, v ktorej pôsobil, prínosom dobrovoľníckeho programu pre jeho osobu.

K hodnoteniu väčšinou využívame rozhovory so zainteresovanými osobami a dotazníky.

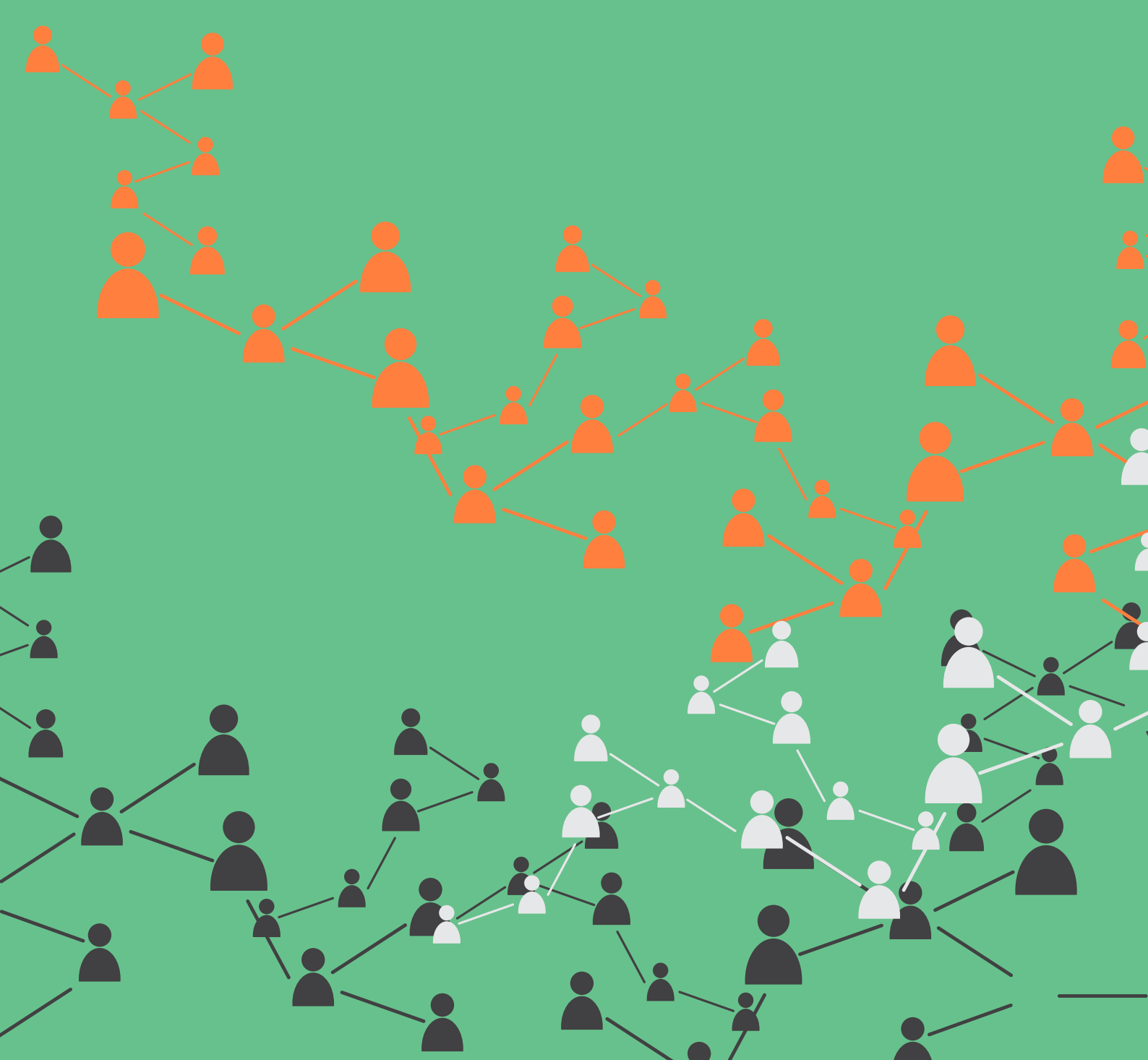
Jedným z možných spôsobov, ako získať spätnú väzbu je zorganizovať **hodnotiace stretnutie** s dobrovoľníkmi, na ktorom môžeme hovoriť o pozitívnych prínosoch, ale aj pomenovať negatívne aspekty spolupráce s dobrovoľníkmi. Je to ideálny priestor na vyjadrenie pochvaly a ocenenia dobrovoľníkov, ale aj priestor pre návrhy na zlepšenia pre obe strany.

Použitá literatúra

Brozmanová Gregorová, A. Frimmerová, A., Šolcová, J. 2019 . Dobrovoľníctvo v zariadeniach sociálnych služieb: Sprievodca tvorbou dobrovoľníckeho programu.

McCurley, S. a Lynch, R. 2000. MANAŽMENT DOBROVOĽNÍKOV Ako zmobilizovať všetky zdroje komunity, Vybrané kapitoly

Brozmanová Gregorová, A., Mračková, A. 2014. Manažment dobrovoľníkov a dobrovoľníčok



Prevenca vyhorenia



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Prevenca vyhorenia

Mgr. Iva Grejtáková

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Prevenca vyhorenia

Autorka: Mgr. Iva Grejtáková

Recenzentka: Mgr. Karina Andrášiková

ÚVOD

Každý, kto pracuje v pomáhajúcej profesii má na to vlastné dôvody a motiváciu. Motivácia je jedným z dôležitých faktorov, ktoré ovplyvňujú ako dlho a dobre budeme túto prácu vykonávať. Pomoc ľuďom v núdzi kladie požiadavky na profesionalitu a odbornosť, súčasťou ktorej je schopnosť rozoznať, či svoju prácu robíme dobre, či vieme do tvorby vzťahu s klientom dať to potrebné. Nedá sa dávať, ak sme vyhorení, ak o druhého človeka nemáme záujem.

ČO JE TO VYHORENIE

Pri riešení problémov klienti aj zamestnávateľ od sociálneho pracovníka očakávajú kvalitu a zároveň výkon. Predstavme si sociálneho pracovníka ako dobíjateľnú batériu. Je veľmi dôležité, čím sa tento akumulátor dobíja, kto/čo využíva jeho energiu, a v akom rozsahu. Preto sa hovorí, že „mám vybité baterky“. Baterky sa dajú dobiť, ale niekedy sa nedobijú úplne alebo už nie je možné dobiť ich vôbec. Vyhorenie je podobné. Je to proces, ktorý môže človeka zmeniť tak veľmi, že už nie je schopný robiť to, čo predtým. Je to proces nepríjemný, ktorý však, častokrát, býva príčinou alebo podnetom k zmene a vlastnému rozvoju.

Starostlivosť o seba znamená vytvoriť dostatočne dobrú podporu, ktorá by zabezpečila, že budete svoju prácu vykonávať po dlhú dobu v rovnováhe so svojimi potrebami. To znamená, že budete dostávať aspoň toľko, koľko v práci vydáte.

Pojem vyhorenie sa používa často, nie vždy však správne. Čo to vlastne znamená? Existuje viacero definícií, všetky majú však niekoľko spoločných znakov:

1. Vyhorenie je duševný proces, ktorého priebeh pociťujeme ako negatívnu skúsenosť, sprevádzanú emočným nepohodlím a narušením bežného fungovania.
2. Prejavuje sa u každého individuálne, a každý z nás reaguje inak, preto aj záťaž a stres vnímame rôzne.
3. Vyhorenie nie je choroba, ale rizikový faktor pre vznik iných chorôb.
4. Vyhorenie je chronické. Nie je to únava, ktorá prejde po pár dňoch dovolenky.
5. Ak trpíme vyhorením, mení sa naše správanie. Máme negatívny postoj voči sebe, spochybňujeme svoje schopnosti a zručnosti.
6. Voči našim klientom sa negatívne pocity časom stupňujú. Prejavuje sa to odosobnením, správame sa voči nim pohrdavo, a inak neprimerane.

(Maroon, 2012)

Vyhorenie nemôžu zapalovať.

AKO VYHORENIE PREBIEHA

Vyhorenie je dlhodobý proces, nenastane zo dňa na deň. Prebieha postupne v niekoľkých fázach:

1. fáza veľkých očakávaní, entuziazmu a nádeje

Keď sa rozhodnete venovať práci v pomáhajúcom prostredí, bývate často plný nádejí a očakávaní ako sa vám podarí zmeniť nepriaznivú situáciu ľudí, s ktorými budete pracovať. Ako inak by vám táto práca mohla dávať zmysel? Rizikom však je, ak vaša angažovanosť a entuziazmus nepozná hranice, keď si neviete pripustiť negatívne pocity a nedokážete striedať prácu s odpočinkom, keď sa vzdávate relaxu, ste hyperaktívny. Môžete si pripadať nenahraditeľný, máte pocit kontroly a moci, popierate vlastné potreby.

Je to totiž podobné tomu ako keby ste z nádoby iba odlievali a nebol čas ju doplniť. Príde tá chvíľa, keď nebude z čoho dávať. A ak človek, ktorý bezhranične dáva, už nemá z čoho, začne pociťovať negatívne emócie voči sebe (už mi to dávanie nejde ako kedysi) a voči ostatným (stále odo mňa niečo chcú, stále niečo potrebujú).

2. Fáza stagnácie

Robíte iba to najnutnejšie, práca vás nenapĺňa. Klientom sa snažíte vyhnúť, kontakt s nimi vás obťažuje, resp. vás už neteší. Hľadáte také činnosti, ktoré si nevyžadujú priamu prácu s človekom. Dôležité je pre vás finančná odmena, pracovná doba (niekedy ako doplnenie toho, čo ste už do práce vložili). Nerobíte nič navyše, nie ste kreatívny.

3. Fáza frustrácie

Pocit, že nie ste schopný pomôcť klientovi je v protiklade s pocitom moci, ktorý ste mali na začiatku. Ste frustrovaný, lebo neviete naplniť svoje predstavy, začínate mať telesné a citové problémy, mení sa vaše správanie smerom ku klientovi, ale aj smerom k vám a blízkym. Môžete mať pocity neschopnosti, nekompetentnosti.

4. Fáza ľahostajnosti

Ťažké pocity, ktoré vám spôsobuje frustrácia z toho, že sa vám nedarí, musíte spracovať. Ľahostajnosť vám pomôže brániť sa voči emočnej záťaži. Snažte sa pracovať čo najmenej, staráte sa o svoje zdravie a duševný pokoj.

5. Fáza konca

V tejto fáze buď z práce odídete, zmeníte zamestnanie, či odbor, alebo využijete dlhšie voľno, začnete sa vzdelávať, či kariérne sa posuniete.

(Maroon, 2012)

Nie je presne stanovená dĺžka jednotlivých fáz, môžu trvať mesiace alebo aj roky.

PREJAVY A PRÍZNAKY SYNDRÓMU VYHORENIA

Každá, nie bežná, situácia v nás vyvoláva zmenu v správaní, emóciách, či myšlienkach. Rovnako je to aj s procesom vyhorenia, ktorý je sprevádzaný konkrétnymi prejavmi, niečím, čo predtým nebolo. Je preto pomerne jednoduché to identifikovať. Zmeny, ktoré vyhorenie spôsobuje, sa dajú pozorovať v našom správaní, tiež v tom, čo cítime. Naše telo reaguje fyzickými zmenami a prejavmi, ktoré ak trvajú dlhšiu dobu, môžu viesť k ochoreniam.

Fyzické prejavy	Emocionálne prejavy	Mentálne prejavy	Prejavy v správaní
Vyčerpanie Chronický nedostatok energie, únavy Časté bolesti hlavy Svalové kŕče Bolesti krku, chrbtice Zmena telesnej hmotnosti	Pocity bezmocnosti Depresia Beznádej Pocit straty kontroly Negatívne pocity voči klientom	Negatívny postoj k práci, iným ľuďom, životu Komplex menejcennosti Strata sebadôvery Pocit nekompetentnosti Nevraživosť voči iným ľuďom	Konzumácia alkoholu Neschopnosť sústrediť sa Slabá výkonnosť Náchylnosť k úrazom Sťažnosti Fluktuácia Konflikty v rodine

(Schmidbauer, 2015)

Ako pracovníci komunitného centra pracujete so skupinou ako celkom, motivujete ju, pracujete na jej zmocňovaní, pôsobíte ako moderátori, poskytujete svoje vedomosti, radíte zástupcom komunity ako dosiahnuť stanovené ciele.

Okrem toho pôsobíte v nepriamej práci s partnermi, zástupcami organizácií, či skupín, ktoré nejakým spôsobom môžu alebo majú vplyv na komunitu. Takýmto spôsobom práce preberáte množstvo úloh, v množstve rolí, od prostredníka po vedúce pozície. Prirodzene je na vás vyvíjaný neustály a rôzny tlak a očakávania zo všetkých strán, ktoré sú do procesu zapojené.

Okrem tlaku a veľkej záťaže vaša pozícia vyžaduje rozhľad a prehľad v takých oblastiach, ktoré nemusia byť súčasťou vášho vzdelania, t. j. neustále sa musíte vzdelávať a získavať nové informácie. To môže byť príčinou frustrácie a následného vyhorenia.

Ako zamestnanci obce môžete prežívať frustráciu z tlaku a očakávaní zo strany svojho zamestnávateľa a poslania, ktoré vám plynú z odbornej pozície komunitného pracovníka, sociálneho pracovníka, načúvajúceho potrebám komunity/komunit a hľadajúceho riešenia. Tak vznikajú konflikty, hromadí sa tlak a ak nemáte zabezpečenú dostatočnú podporu nasleduje vyhorenie.

FAKTORY VPLÝVAJÚCE NA PRIEBEH VYHORENIA

Proces vyhorenia je dlhodobý a príčiny sú individuálne. U každého prebieha inak a závisí na viacerých faktoroch. Skúste si z uvedených vybrať tie rizikové faktory, o ktorých si myslíte/predpokladáte, že by vo vašom prípade mohli viesť k vyhoreniu, alebo sú príčinou stresu, ktorý aktuálne prežívate. Môžete na to použiť zoznam pod textom, v ktorom si jednotlivé faktory jednoducho označíte na uvedenej škále podľa miery rizika, ktoré pre vás predstavujú.

Faktory súvisiace s podmienkami na pracovisku a pracovným prostredím

Kompenzácia – je to spôsob akým sa vyrovnávame so záťažou. Vnútorne si môžeme kompenzovať situáciu tým, že vieme, že reálne zlepšujeme situáciu klientov, že vykonávame eticky hodnotnú prácu, že sme užitoční, že naša práca je oceňovaná. Vonkajšiu kompenzáciu nám ako sociálnym pracovníkom môže poskytnúť zamestnávateľ, či supervízor ocenením, uznaním toho, čo robíme. Uznatie je často pre ľudí dôležitejšie než peniaze. Mnoho sociálnych pracovníkov pracuje za nízke odmeny. Spúšťačom vyhorenia môže byť situácia, kedy je sociálny pracovník presvedčený, že tvrdo pracuje, viac ako by musel, napriek tomu jeho práca nie je docenená a nikto mu za ňu ani nepoďakuje.

Akú kompenzáciu v práci využívate? Čo vám dáva zmysel, ak pracujete na ťažkých prípadoch? Je pre vás supervízia podporou? Oceňuje vás zamestnávateľ, kolegovia, supervízor?

Výzva – ak práca pre vás nie je výzvou, môžete stratiť záujem o jej vykonávanie.

Je vo vašej práci niečo, čo by ste chceli skúsiť a neskúsili ste? Stala sa vaša práca súborom opakujúcich sa činností, u ktorých viete presne predpokladať ako sa skončia? Pociťujete v práci niekedy nudu?

Možnosť vziať si voľno, venovať sa vzdelávaniu, či iným záujmom – možnosť oddýchnuť si, vziať si na určité obdobie voľno, vzdelávať sa, venovať sa iným činnostiam je už v niektorých organizáciách súčasťou kultúry a prispievajú tým k zníženiu vyhorenia sociálnych pracovníkov

Môžete si vziať dovolenku, keď ju potrebujete alebo ste tlačení do výkonu práce bez ohľadu na vaše potreby? Určuje vám zamestnávateľ, kedy si môžete alebo nemôžete vziať voľno? Mohli by ste si vziať dovolenku dlhšiu ako 3 týždne? Podporuje váš zamestnávateľ vaše vzdelávanie?

Rola v inštitúcii, konflikt rolí – môže sa to stať v prípadoch, kde musíte pracovať na viacerých pozíciách, či plniť protichodné nariadenia, ktoré majú vplyv napríklad aj na vzťah s klientom.

Musíte v práci vykonávať činnosti, pri ktorých vystupujete v inej pozícii ako sociálny pracovník? Máte na starosti agendu, s ktorou ako sociálny pracovník nie ste stotožnený, je proti vašim morálnym zásadám? Ste povinní vykonávať agendu, ktorá narúša dôverný vzťah s klientom?

Vzťahy na pracovisku – dobré vzťahy a podporné prostredie môže mať veľký vplyv na výkon sociálnych pracovníkov a ich celkovú pohodu v práci. Ak takéto vzťahy nemáte, môže byť táto situácia dôvodom na frustráciu a vyhorenie. Dobré vzťahy s kolegami tvoria podporné prostredie, kedy môžete ventilovať svoj stres a napätie, vytvárajú pocit spolunáležitosti, čím podporujú to, že sa necítite sami. Zdieľanie problémov, aj toho, ako kto stresujúce situácie prežíva, je pomáhajúce.

Dodržiavanie zákonov, pravidiel, spravodlivosť – ak zamestnávateľ porušuje pravidlá a zákony, aby ušetril, či zjednodušil si prácu, znevažuje prácu vlastných zamestnancov a ich hodnotu. O to výraznejšie, ak sa to týka iba niektorých zamestnancov. Môže ísť o upieranie zákonom stanovených práv ako sú stravné lístky, typy pracovných zmlúv, odmeny a pod.

Byrokracia a administratíva – sociálni pracovníci považujú prácu s klientom za menej frustrujúcu a záťažovú ako byrokratické nariadenia, ktoré niekedy od zamestnávateľa dostávajú. Administratíva, spisy, zdĺhavé zapisovanie intervencií, zvlášť ak sa ďalej nepoužívajú, či sú vyžadované vo viacerých formách môžu u sociálneho pracovníka vyvolať dojem, že nejde o klienta, ale o papiere. A to môže byť dôvod na frustráciu.

Kolko času strávite zapisovaním, tvorbe spisov, administratíve v porovnaní s priamou prácou s klientami? Ak by ste si mohli vybrať, radšej by ste trávili pracovný čas spracovaním administratívy alebo rozhovorom s klientom?

Lojalita voči zamestnávateľovi – ak sa ako sociálny pracovník stotožňujete s poslaním organizácie, v ktorej pracujete, je väčšia pravdepodobnosť, že sa budete cítiť v práci uspokojení, váš výkon bude väčší a nebudete mať tendencie prežívať preťaženie. Niektorí to popisujú ako keby boli súčasťou rodiny, cítia, že majú rovnaké smerovanie, hodnoty a ideály.

Existujú vo vašej práci ľudia, ktorí sú pre vás dôležití? Vedeli by ste popísať aké hodnoty sa u vás v práci vyznávajú?

Preťaženie – prílišné preťaženie, samozrejme, spôsobuje u sociálnych pracovníkov zníženie výkonnosti. Buď ste nútení plniť úlohy, ktoré nie ste schopní zvládnuť alebo preťaženie vyplýva z toho, že ste presvedčení o tom, že nemáte dostatok schopností zvládnuť určenú prácu. V oboch prípadoch môže preťaženie spôsobiť niektoré príznaky vyhorenia – únava, pocit nekompetentnosti.

Čo urobíte, ak máte pocit, že je toho na vás veľa? Ako zvládáte úlohy, ktoré považujete za odborne náročné?

Rozsah vplyvu a možnosti rozhodovania – väčšina ľudí uprednostňuje mať dostatok priestoru na to, aby mohli o veciach rozhodovať na základe vlastného uváženia. Ak je vám toto ako pracovníkovi v zamestnaní odopreté, môže to viesť k vyhoreniu.

Vykonávate niekedy príkazy nadriadeného bez možnosti rozhodovania o tom ako a čo sa bude diať? Mali ste niekedy pocit, že na vašom názore nezáleží, lebo vždy rozhodol váš nadriadený?

Faktory súvisiace so vzťahom medzi vami a klientami, so štruktúrou klientov

Zameranie na problémy – vaši klienti sú z veľkej časti ľudia, ktorí potrebujú riešiť nejaký problém. Vy, ako sociálny pracovník sa s problémami klientov zaoberáte denne, ste vystavení tlakom súvisiacim s očakávaniami klientov na vašu pomoc. Keď sa klientov problém vyrieši, už vás nekontaktuje. Takéto neustále zameranie na problémy môže spôsobiť vyhorenie.

Slabá alebo žiadna spätná väzba – práca s klientom často neprináša odozvu v podobe spätnej väzby. Klient príde, keď niečo potrebuje, ak je všetko v poriadku, už vás nevyhľadá. Zdá sa to byť nevďačné a niekedy pre sociálneho pracovníka frustrujúce.

Emocionálny tlak – v rámci svojej práce musíte udržiavať niekedy zaťažujúce medzilidské vzťahy, ktoré môžu byť unavujúce. Sú prípady, ktoré nie je možné riešiť, klienta môžete len sprevádzať a byť súčasťou jeho emocionálneho rozpoloženia. Roztrpčenie, sklamanie aj bezmocnosť môže klient prenášať na vás, čím vám odoberá zdroje potrebné na prácu a môžete vyhoriieť.

Možnosti zmeny a zlepšenia – základom pomoci je zlepšiť klientovu situáciu. Ak sa situácia zlepšiť nedá, alebo zmena, či posun trvajú príliš dlho, môže klient z tejto situácie viniť samotného sociálneho pracovníka a prenášať na neho vlastnú bezradnosť či frustráciu.

Nadmerná blízkosť – doslovne vtiahnutie do klientových problémov, zžitie sa s tým ako situáciu prežíva sám klient, strata kontroly nad vlastnou hranicou tak, že to môže spôsobovať záťaž a následne vyhorenie.

Správanie klienta – pasívny a od sociálneho pracovníka závislý klient môže byť veľkou záťažou. Je potrebné ho neustále motivovať, povzbudzovať, často neplní dohody a dodržať dohodnutý plán. (Maroon, 2012)

Rizikový faktor	Škála hodnotenia miery rizika				
	Na stupnici od 1 do 5 označte ako veľmi rizikový hodnotíte uvedený faktor vo vašej práci. 1 nie je rizikový a 5 je veľmi rizikový				
Kompenzácia	1	2	3	4	5
Výzva	1	2	3	4	5
Možnosť vziať si voľno, venovať sa vzdelávaniu	1	2	3	4	5
Rola v organizácii	1	2	3	4	5
Vzťahy na pracovisku	1	2	3	4	5
Byrokracia a administratíva	1	2	3	4	5
Lojalita voči zamestnávateľovi	1	2	3	4	5
Preťaženie	1	2	3	4	5
Rozsah vplyvu a možnosti rozhodovania	1	2	3	4	5
Zameranie na problémy	1	2	3	4	5
Slabá alebo žiadna spätná väzba	1	2	3	4	5
Emocionálny tlak	1	2	3	4	5
Možnosti zmeny a zlepšenia	1	2	3	4	5
Nadmerná blízkosť	1	2	3	4	5
Správanie klienta	1	2	3	4	5
Iné	1	2	3	4	5

MOŽNOSTI ZLEPŠENIA A PREVENCIA

Možnosti zlepšenia situácie súvisia aj s prevenciou vyhorenia. Ak totiž vytvoríte dostatočný systém podpory, viete ustáť aj väčšie nárazové zaťaženie a nemusí to byť dôvod k vyhoreniu. Ak však už máte pocit, že preťaženie je príliš intenzívne, badáte u seba prejavy vyhorenia a zmeny v správaní, je niekoľko krokov, ktoré by ste mohli urobiť.

1. Zhodnotenie situácie a uvedomenie si problému

Môže sa stať, že si uvedomíte, že to ako pracujete, ako sa pri tom cítite a ako konáte, sa zmenilo. Že ste sa zmenili, že na začiatku to bolo iné. Pre prácu s vyhorením je dôležité uvedomiť si vlastnú situáciu a problém. Na to, aby ste zistili, kde sa problém začal, je vhodné v určitom období viesť si denník. V denníku si zaznamenávate stresujúce situácie, prvky a spôsob vašej reakcie na tieto prvky. Denník vám umožní analyzovať prevažujúce stresové prvky v práci, mieru a formy zaťaženia. Okrem toho vám poskytne prehľad o tom, ako jednotlivé situácie riešite. Vaša reakcia na situáciu totiž môže zmeniť mieru záťaž.

Príklad vedenia denníka:

Stresujúca situácia	Moja odpoveď na situáciu	Pocity, prežívanie
Klienti na mňa v teréne kričali a nadávali mi.	Tváril/a som sa, že to nepočujem alebo Konfrontoval/a som klientov a žiadal/a som si vysvetlenie ich správania.	Strach Hnev na klientov Lútosť
Zamestnávateľ odo mňa požaduje zvýšenie výkonu pri práci s rodinami.	Zvýšenie výkonu som prisľúbil/a v rámci svojich časových možností alebo Oponoval/a som zamestnávateľovi, že už teraz som v rámci pracovného času na hranici počtu možných intervencií.	Hnev, zneistenie Hnev, uspokojenie, že som sa vedel/a postaviť za svoj názor.

2. Aktívna účasť na zodpovednosti za svoj stav

Po tom, ako si uvedomíte, kde je problém, môžete začať s problémom aj niečo robiť. Vo väčšine prípadoch vyhorenia je zdrojom stresu pracovné prostredie, jeho podmienky a pravidlá. Pri aktívnom prevzatí osobnej zodpovednosti by to znamenalo, že si budete odpovedať na otázku, čo s tým dokážeme urobiť vy, aj keď za situáciu nie ste priamo zodpovední, nevytvorili ste ju. Dôležité je uvedomiť si, že táto situácia ťaží vás, a preto ste vy tí, ktorí by s tým mali niečo robiť. Už len pocit, že nie ste v bezvýchodiskovej situácii vám môže poskytnúť silný pocit zadosťučinenia a uvoľnenia.

3. Rozvoj a vyhľadávanie stratégií zvládania

Ak by sme si viedli denník zameraný na stresujúce situácie, pomohlo by vám to k tomu, aby ste zistili, aké máme opakujúce sa stratégie zvládania situácií. (Maroon, 2012)

Tieto stratégie viete zhodnotiť podľa toho, aký výsledok majú. A to:

A, Riešia problém.

B, Neriešia síce problém, ale pomáhajú vám situáciu prekonať bez väčšieho stresu.

C, Neriešia problém a dokonca situáciu zhoršujú (či už vo vzťahoch v práci alebo vašom pociťovaní zaťaženia).

PODPORA PRE SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV

Celým týmto procesom nemusíte prechádzať sami. Môžete využiť podporné systémy, ktoré máte k dispozícii, či už v rodine a spoločnosti alebo priamo v pracovnom prostredí. Žiadajte si priestor na prácu na sebe, vyhľadajte stretnutia so supervízorom už pri prvých náznakoch preťaženia.

Z vlastnej mapy podpory si môžete vybrať to, čo vám pomáha prekonať stresové situácie a záťaž. Môže ísť o:

1. Podpora v rodine a v spoločnosti

Ide o rôzne sociálne štruktúry, ktoré máme vytvorené mimo pracovnú oblasť, a ktoré nám môžu pomôcť ventilovať alebo spracovať pracovné napätie. Môžu to byť vaši blízki, rodina, priatelia, ktokoľvek komu dôverujete a dokáže vás vypočuť. Redukcia stresu a ventilácia môže významne podporiť vašu schopnosť obnovovať sily.

2. Podpora v pracovnom prostredí

Pracovné prostredie je dôležitým miestom, ktoré môže podporiť pracovníka v tom, ako dlho a ako spokojne bude vykonávať svoju prácu. Stresujúce situácie a ťaživé pracovné procesy vám môžu pomôcť spracovať kolegovia, supervízori, či priamo nadriadený. Dôležitá je:

- podpora v záťažových situáciách od kolegov, supervízora, nadriadeného
- ohodnotenie – plat, uznanie zmyslu práce
- možnosť kreativity
- možnosť flexibility
- možnosť vziať si voľno
- pestrosť činností

3. Vlastné podporné štruktúry a zdroje

Určite aj sami dokážete identifikovať zdroje a činnosti, ktoré vám pomáhajú, keď je vám ťažko.

Čo robíte, ak nemáte chuť ísť do práce? Po akých aktivitách sa cítite doplnení energiou?

(Maroon, 2012)

ŠTRUKTÚRA A MIERA PODPORY

Zamysleli ste sa už niekedy nad tým, aký typ a mieru podpory dostávate? Skúste si podľa nasledujúceho cvičenia vytvoriť vlastnú mapu podpory. Mohla by vám pomôcť:

- zistiť mieru podpory, ktorú aktuálne dostávate
- zistiť typ a mieru podpory, o ktorú máte záujem a potrebujete
- zistiť, čo vo vašom systéme podpory je potrebné a chcete zmeniť

Podľa príkladu z uvedeného obrázka si skúste vytvoriť vlastnú mapu podpory. Napíšte si všetko, čo vnímate ako pomoc a dôležitú súčasť vašej práce. Všetko, bez čoho by ste neboli ochotní a schopní svoju prácu vykonávať.

Ja	zamestnávateľ, kolega	rodina, priatelia, okolie
čas na relax, ochota vypnúť	dobré vzťahy a atmosféra na pracovisku	podpora blízkej rodiny, partnera
sebarozvoj, vzdelávanie	odmena, uznanie, plat	podpora priateľov, známych
iné záujmy, koníčky	supervízia	uznanie, povzbudenie, empatia
zdravý životný štýl, dostatok pohybu, zdravá strava	časový manažment – možnosť flexibilne pracovať s časom	iné
iné	možnosť kontroly nad prácou, autonómia	

KAZUISTIKY

Jozef

Jozef pracoval ako terénny sociálny pracovník s klientami vo vylúčenej komunite. Išlo o ľudí prevažne na hranici chudoby, ekonomicky pasívnych, s nízkym vzdelaním. Pracovné prostredie mal Jozef rád, pracoval predovšetkým v teréne. Práca mu bola veľkou výzvou, každý deň sa niečo nové naučil, zažil. Aktívne počúval klientov, ktorí dennodenne vyhľadávali jeho pomoc. Cítil sa veľmi užitočný a prácu považoval za najzmysluplnejšiu časť svojho života. Ostával v práci do večera, niekedy prišiel aj cez víkend. Mal veľké plány. Predstavoval si, ako zmení ľuďom životy, lebo sa mu zdalo, že to nie je až také zložité. Ved' stačí len vyštudovať, nájsť si prácu a to ostatné postupne príde.

To bolo pred ôsmimi rokmi. Situácia v komunite sa nijako výrazne nezlepšila, klienti sa postupne menia, odchádzajú, priebežne sa vracajú... Problémy, s ktorými zápasia, sú však stále rovnaké a ich prístup k riešeniu takisto.

Momentálne je Jozef rád, keď do terénu nemusí ani vstúpiť. Keď vidí klientov, snaží sa im vyhnúť. Prácu radšej deleguje na kolegov, rád sa zatvára sám v kancelárii a „robí papiere“. Pribral a začal fajčiť. Denne premýšľa nad zmenou práce, ale kam by šiel, keď v tejto nemusí cestovať? Supervíziu odmieta, tvrdí, že mu nepomáha, že aj tak sa veci nezmenia. Niekedy si s trpkosťou spomenie, aký bol hlúpy. Nemalo to žiaden zmysel, nič sa nezmenilo, všetci ho len využili.

Eliška

Eliška pracovala s kolegyňou ako komunitná pracovníčka. Práca ju naplňovala, venovala sa prevažne deťom a mládeži. Mala skvelý tím, podporné prostredie zo strany organizácie, možnosť tvorivo pristupovať k svojej práci. Finančné ohodnotenie síce nebolo najlepšie, ale vždy si hovorila, že to nerobí pre peniaze. Vedela, že organizácia sa borí s finančnými problémami, a bola vďačná za možnosť pomáhať iným.

Na prácu využívala svoje súkromné auto, ktoré sa však po čase začalo kaziť, až bolo nepoužiteľné. Vzhľadom k svojmu príjmu si nemohla dovoliť kúpiť nové, a tak sa cestovanie do práce stalo dennodenným problémom, pretože musela viackrát prestupovať a stálo ju to veľa času.

Eliška začala byť unavená, a keď si predstavila to cestovanie, niekedy do práce ani nešla. Napriek tomu, že v práci vedeli o jej probléme s autom, riešenie sa nečrtalo a ona nadobudla dojem, že vlastne o jej prácu nikto nestojí. Začala pochybovať o tom, či ju robila dobre, či ju nechcú nahradiť, premýšľala, či nebola nevďačná a nežiadala príliš veľa.

Keď bola v práci, klienti ju unavovali, túžila, aby sa aj jej niekto opýtal ako sa má, či nepotrebuje pomôcť. Sama však o pomoc nepožiadala. Začala vnímať, že jej reakcie na potreby klientov sú málo empatické, cítila, že ju prestalo zaujímať ako sa majú a riešenie ich problémov pre ňu nie je žiadnou výzvou. Keď videla, že za ňou prichádza klient, začalo jej byť nevoľno, mala chuť sa vypariť.

Po tom, čo ju v komunite verbálne napadli klienti, podala výpoveď a do práce sa viac nevrátila.

Je niečo, čo obe tieto kazuistiky spája? Aké možnosti mali podľa vás obaja sociálni pracovníci?
Čo boli príčiny ich vyhorenia?

ZÁVER

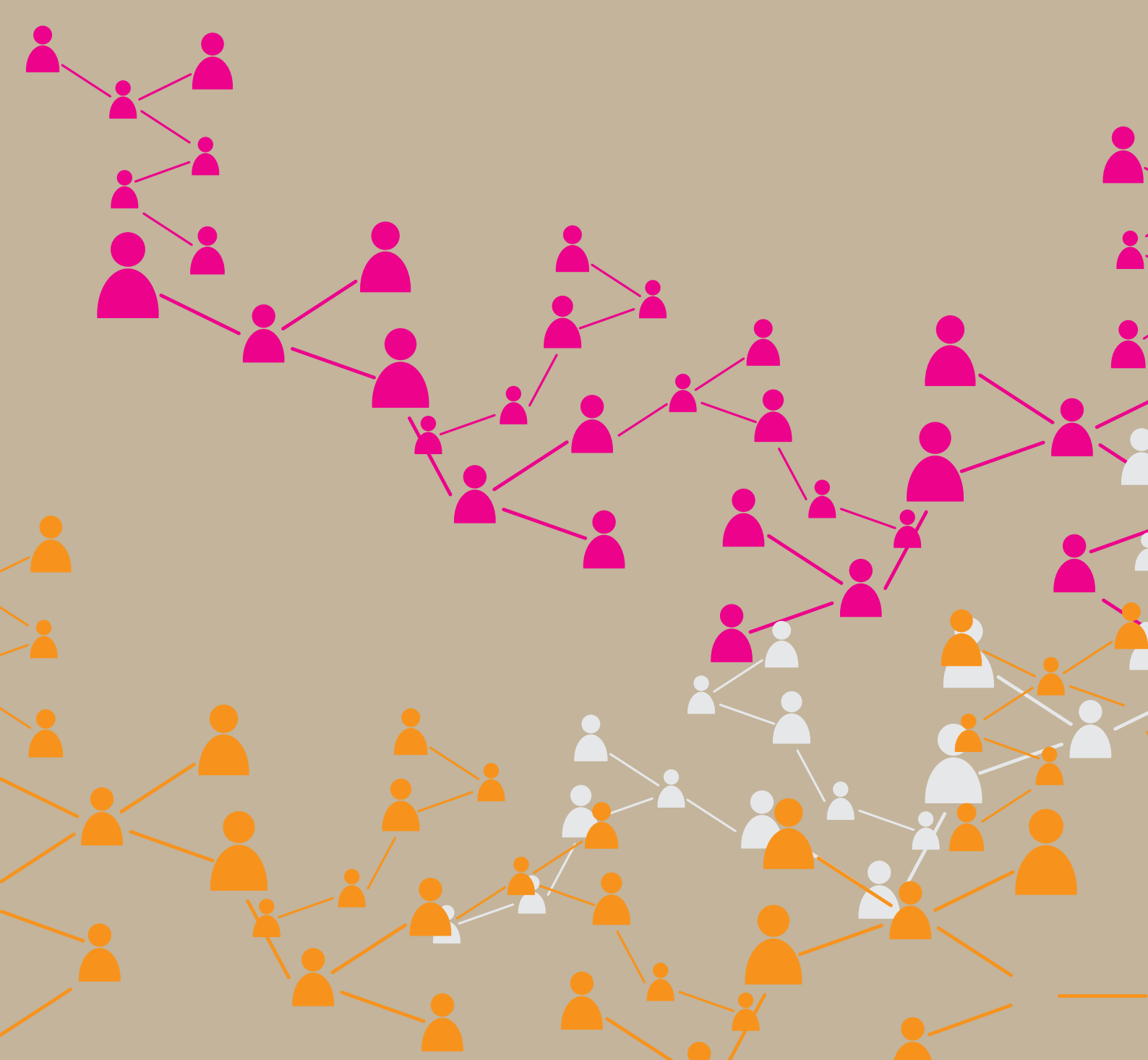
To, aký pocit máme zo svojej práce, je našim rozhodnutím. Zmena je náročná, platí však, že aktívny prístup k predchádzaniu a riešeniu problémov skvalitňuje život. V pomáhajúcej profesii je dôležité neustále myslieť na to, že na druhej strane je človek, a je veľmi užitočné klásť si každodenne otázku: „Chcel by som byť mojím klientom?“

ZDROJE:

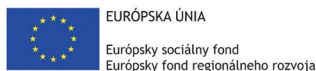
SCHMIDBAUER, W.: Syndrom pomocníka, Praha, Portál 2015

MAROON, Istifan: Syndrom vyhoření u sociálních pracovníku, Praha, Portál 2012

Hawkins, Peter, Shohet, Robin: Supervize v pomáhajících profesích, Portál, Praha 2004



Príklady dobrej praxe – inšpirácia Komunitné centrum vo Sveržove Príbeh Starej jedálne (Komunita zo sídliska) O projekte na podporu komunitných aktivít



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Príklady dobrej praxe – inšpirácia

Komunitné centrum vo Sveržove Príbeh Starej jedálne (Komunita zo sídliska) O projekte na podporu komunitných aktivít

Mgr. Iva Grejtáková

Mgr. Karina Andrášiková

Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Príklady dobrej praxe – inšpirácia

Podtitul: Komunitné centrum vo Sveržove, Príbeh Starej jedálne (Komunita zo sídliska),

O projekte na podporu komunitných aktivít

Autorky: Mgr. Iva Grejtáková, Mgr. Karina Andrášiková, Mgr. Zuzana Kumanová, PhD.

ÚVOD

Súčasťou sociálnej práce je aj komunitná práca smerujúca ku komunitnému rozvoju. Jej cieľom je snaha ovplyvniť kvalitu života, zlepšiť podmienky jednotlivcov, budovať súdržnosť komunit a podporovať participáciu jednotlivcov. Ukotvená je v zákone č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a systém sociálnej podpory je pomerne novým prvkom, čo však neznamená, že jej princípy sa u nás neuplatňujú dlhodobo.

Podstata rozvoja a podpory komunit je stará ako ľudstvo samo. Bez vedomia potreby budovania spoločného priestoru pre život, by lokálne spoločenstvá nemohli existovať v minulosti a ukazuje sa, že je to aj výzva prítomnosti. Inštitucionálna podpora komunitnej práce prostredníctvom činnosti komunitných centier sa viaže k existencii samostatných projektov, ale to nič nemení na tom, že komunitná práca sa môže odohrávať aj v iných priestoroch a súvislostiach.

Čo nás môže posúvať dopredu sú príklady dobrej praxe, skúsenosti iných, ktoré nás môžu inšpirovať. Nie vždy sú všetky aktivity replikovateľné, lebo odrážajú potreby konkrétnych komunit v čase a priestore, ale môžu nám otvárať oči, aby sme sa na problémy dokázali pozeráť ako na príležitosti.

V nasledujúcej časti vám ponúkame tri príbehy, ktoré vám môžu pomôcť hľadať odpovede na otázky AKO aktivizovať komunity, AKO nastavovať akčné plány, AKO pracovať s rôznorodými cieľovými skupinami....

Všetky tri príbehy majú však spoločné menovatele.

1. Na začiatku je vždy aktívna a angažovaná skupinka jednotlivcov, ktorí chcú zmenu. Jednotlivcov, ktorí veria myšlienke, hľadajú nevychodené cestičky a nepýtajú sa, čo za to.
2. Neexistujú rýchle a bezbolestné riešenia. Ak má byť zmena trvalá, musíme počítať s tým, že prichádza postupne, stojí nás veľa úsilia a meníme sa aj my sami.
3. Musíme byť pripravení aj na neúspech, ktorý nás však nesmie zlomiť.
4. Zdroje sú dôležité, vrátane tých finančných a nie všetko sa darí zafinancovať a zrealizovať hneď a v plnej miere.
5. V komunitách je dôležité podporovať a budovať dobrovoľníctvo, lebo tak máme istotu, že vo chvíľach, keď je to nevyhnuté nájdeme „spriaznené duše“.
6. Nebojme sa chváliť a spoločne prežívať chvíle úspechu a zadostučinenia, to z nás robí komunitu.

V nasledujúcej časti vám ponúkame „rozprávania“ o komunitných aktivitách, komunitnom plánovaní a o dobrovoľníctve napísané „ľudskou rečou“.

Nech sa páči!

KOMUNITNÉ CENTRUM V OBCI SVERŽOV

Iva Grejtáková¹

Komunitné centrum vo Sveržove funguje od roku 2009. Vzniklo ako ponuka neziskovej organizácie *Človek v tísní Slovensko*, ako súčasť siete komunitných centier, ktoré organizácia v tom čase zakladala alebo rozširovala ponuku služieb.

S ponukou sme, s rôznym úspechom a rôznou mierou ústretovosti, oslovili niekoľko partnerských samospráv v okolí. Až kým sme nedorazili do Sveržova, a po pár minútach nám bolo jasné, že tu ostávame.

Táto obec bola vtedy jediná široko-daleko, a jedna z pár obcí na Slovensku, v ktorej sa starosta, napriek nevôli majoritných obyvateľov, rozhodol strhnúť nelegálne chatrče, vystavať obecné nájomné byty a poskytnúť obyvateľom sociálne bývanie s dobre premysleným systémom manažmentu a údržby.

Tiež hovoril o dôležitosti podpory vzdelania detí a zamestnanosti dospelých v procese sociálnej integrácie: všetko témy, ktoré ani dnes nie sú v samosprávach samozrejmé – a v roku 2009 to bolo úplne okrajové, ba aj poburujúce myslenie, ktoré okrem našej organizácie a hístky podobne zmýšľajúcich jednotlivcov nezdieľal takmer nikto. Presvedčil nás, že táto obec je pripravená spolupracovať a má víziu, ktorú vieme zdieľať.

V zadnom trakte kultúrneho domu sme otvorili Komunitné centrum, kde sme začali prevádzkovať nízkoprahový klub, poskytovať služby kariérneho a pracovného poradenstva, program vzdelávania a dobrovoľnícky program. Služby sme postupne rozvíjali, vylepšovali, overovali postupy. O pár rokov neskôr pribudol program predškolskej prípravy, vzdelávací program sa obohatil o tútorov, spolu s obcou sme v centre dokonca testovali medzitrh práce, v rámci ktorého ženy vyrábali koberce a muži sa venovali stavebným prácam. Intenzívne sme spolupracovali so školami, organizáciami a samosprávou, vytvorili sme zahraničné partnerstvá.

Zároveň sme sa venovali spoznávaniu dôležitých hráčov v komunite a obci, ľudí a organizácií, ktoré mali formálne aj neformálne pozície a silu, pretože našou ambíciou bolo venovať sa komunitnej práci a komunitnému rozvoju.

1 Autorka vyštudovala sociálnu prácu na UKF v Nitre na Katedre rómskej kultúry. Od roku 2001 – 2008 pracovala v oblasti komunitného rozvoja a terénnej sociálnej práce v sociálne vylúčenej komunite v obci Hermanovce (okr. Prešov). Aktivity sa realizovali pod hlavičkou *Nadácie Milana Šimečku* v spolupráci s obcou. Od roku 2009 – 2018 sa v organizácii *Človek v tísní* venovala založeniu a rozvoju Komunitného centra v obci Sveržov (okr. Bardejov). Komunitné centrum poskytovalo služby nízkoprahového denného centra, kariérne, pracovné a špecializované poradenstvo, program vzdelávania, dobrovoľnícky program a komunitnú prácu. Od roku 2014 metodicky viedla a koordinovala komunitné centrá organizácie v Prešovskom kraji. Od roku 2018 pracuje ako supervízorka v rámci *Národného projektu Terénna sociálna práca v obciach* v Implementačnej agentúre MPSVR SR.

Sveržov prirodzene žije komunitným životom. Zastupiteľstvo, starosta, zamestnanci obce, podnikateľské subjekty a iné organizácie, ako aj bežní obyvatelia nemajú problém komunikovať, realizovať akcie a aktivity, ktoré ich zaujímajú a spájajú. Funguje tu niekoľko organizácií, obec má dokonca vlastné občianske združenie na podporu spolunažívania majority a minority.

Rómska časť obce bola v rámci týchto aktivít vnímaná ako veľmi pasívna.

KOMUNITNÁ RADA

Chceli sme pochopiť, čo sa deje. Aké sú skutočné, a tým myslíme SKUTOČNÉ potreby tých ľudí? Čo by ich mohlo motivovať k participácii?

Boli sme v komunite denne, postupne sme navštívili každú rodinu, viaceré opakované (v tom čase tvorilo komunitu 14 rodín – čo znamená veľa zalievaných káv ☺) a pozvali sme ich na spoločné stretnutie v Komunitnom centre, kde prišla približne polovica z oslovených rodín, čo dodnes považujeme za veľmi slušný výsledok.

(Okrajovo: z tejto skupiny sa postupne vyprofilovali jednotlivci, ktorí s Komunitným centrom dlhodobo spolupracujú a sú súčasťou a motorom mnohých ďalších aktivít.)

Pochopiteľne, neskôr sme zistili, že to bolo prvé stretnutie, na ktorom sa vôbec niekto opýtal na ich názor, na ich túžby a želania, na ich predstavu o svojom živote. Na ich predstavu o tom, o čom sa vlastne bavíme, keď hovoríme o zvýšení kvality života. (Každý o niečom inom.)

Na jedno stretnutie naviazalo ďalšie a ďalšie... až z toho boli takmer dva roky pravidelného stretávania sa a debát o... všetkom.

A tu to začína byť zaujímavé.

Lebo sme sa úplne spektakulárne mýlili.

Pred tým, ako sme začali s týmto „mapovaním potrieb“, ako sa to odborne volá, náš nesprávny predpoklad bol, že cez rôzne techniky a metódy, prepašované do týchto veľmi neformálnych stretnutí, zistíme, že všetko podstatné sa bude točiť okolo uspokojovania základných potrieb, riešenia základných problémov. Také tie bežné veci – infraštruktúra, kriminalita v osade, financie...

V nejakej miere tieto témy aj zazneli, ale vôbec to nebola dominantná časť toho, po čom tí ľudia túžili.

Napokon, rok 2015 sa niesol v duchu spoločných stretnutí a rozhovorov. Po nich, a tiež po čase, ktorí oni medzi sebou strávili debatami o tom, čo by chceli zmeniť sa stalo niečo, čo nám vôbec neprišlo na um. Ani nemohlo.

Ich návrhom pre skvalitnenie svojho života v komunite bola realizácia spoločenskej udalosti, ktorú by vymysleli a zorganizovali oni sami, samostatne, ako komunita.

Niekoľko stretnutí sme teda venovali pomoci pri príprave tejto udalosti, ktorá sa nakoniec skonkretizovala do *Rómskeho plesu – spoločenskej udalosti*, ktorá mala byť „na úrovni“ – teda žiadna diskotéka, ale naozaj spoločenská udalosť: plesové šaty, lesk, flitre, program, večera, prípitok, spoločenský tanec...

Naozaj grandiózny a ambiciózný plán, v ktorom sme im fandili a asistovali organizačne, ale tiež sme im jasne povedali, že nikto z nás (Komunitné centrum, starosta, obecný úrad...) to robiť, ani platiť nebude, že to je na nich, aj úspech, aj neúspech bude ich a len ich výstup.

Veľké očakávania skrývajú veľké rozčarovanie, ako to už býva.

Ples stroskotal na nedostatočnom záujme zo strany účastníkov plesu – nezakúpili si včas dostatočný počet lístkov, ako sme mali vypočítané, tak, aby to pokrylo náklady na organizáciu a stravu.

Tentokrát už nemohli použiť obľúbenú výhovorku „*Nám nikto neurobí ples, lebo sme Rómovia*“. Nebolo pochyb, že jediný, kto sabotoval ich vlastný plán, boli oni sami.

Sklamanie ich samých zo seba a analýza toho, čo sa stalo, nám poskytlo veľa materiálu na debaty o tom, kde to zlyhalo a ako to vymyslieť lepšie.

A vylepšená verzia vytúženej spoločenskej udalosti, s lepším zapracovaním rizika, prišla onedlho. V apríli 2016 komunitná rada, ako sme ich začali volať, sa rozhodla zorganizovať *Deň Rómov – koncert tradičných rómskych kapiel s tradičnými rómskymi jedlami*, zapojením niekoľkých ďalších komunit a obcí.

Poučení z predošlého fiaska sa toho chopili od podlahy, vrátane aktivít, ktoré nikdy predtým nerobili: moderovanie dvojhodinového programu na pódiu pred publikom, organizácia obecnstva, naplánovanie a príprava jedál, obsluha verejnosti pri stánkoch a podobne, zabezpečenie bezpečnosti a pokojného priebehu...

Aj dnes po rokoch, keď o podujatí hovoríme, máme zo spomienok zimomriavky... Z celej tej neuveriteľnej veci, z toho silného programu, z hudby, atmosféry... Z toho, ako hrdo tam stáli rómske ženy a ich muži obsluhovali a rozdávali vlastnoručne urobené jedlo návštevníkom, ktorí nemali najmenší problém ochutnávať všetky tie marikle a pirohy...

Avšak dôležitejšie, ako ten pocit, bolo pre nás nasledujúce pochopenie.

Hoci sa zo začiatku zdalo, že celé je to o tom, že „Rómovia sa zase chcú zabaviť, lebo to majú v sebe a oni sú takí...“, a podobné stereotypy, došlo nám, že to nebolo len o tom. Že zábava bola fajn, ale nebola nosnou potrebou tejto akcie.

Hlavne to bolo o potrebe uznania. Všetci potrebujeme dokázať sami sebe, aj ostatným, vlastné schopnosti. Všetci potrebujeme byť hrdí na seba a svoje rodiny. A konečne: všetci niekedy potrebujeme stáť na strane hostiteľov a dávať. A nebyť len v pozícii tých, čo niečo potrebujú.

Bez toho, že by sme chceli idealizovať či romantizovať kohokoľvek či čokoľvek, toto vyšlo. 😊

O svojich potrebách vedia najviac tí, ktorých sa to týka. A ak sa ich naučíte počúvať, zistíte, aké majú túžby a k čomu ich netreba motivovať, lebo to urobia radi.

DOBROVOLNÍCTVO

Súčasťou aktivít komunitného centra vo Sveržove bol aj dobrovoľnícky program, ktorý sme tvorili a vylepšovali niekoľko rokov. Jeho posledná verzia zahŕňala niekoľko foriem a typov dobrovoľníctva.

Pre dobrovoľnícku prácu s deťmi a mládežou v komunitnom centre nie je práve jednoduché nájsť motivovaných ľudí. A to sme hľadaniu venovali naozaj dosť času. Univerzity nechrlia desiatky motivovaných študentov, ani v obci sa dlhodobo nezamestnaní nehrnú pomáhať v komunitnom centre. Trochu nám trvalo zmonitorovať, čo ponúka trh s dobrovoľníkmi, tak povediac, a keď sme sa zorientovali, prestali sme sa nádejať. Svoj program sme teda venovali dvom hlavným oblastiam, ktoré fungovali v našom prostredí najlepšie:

- 1., 2. Čas dobrovoľníkov strávený pri spoločných rozhovoroch a voľnočasových aktivitách. Dobrovoľníčky z Poľska pri adaptácii na prostredie nízkoprahového centra.
3. Program pre deti v rámci komunitnej aktivity Deň Rómov
4. Príprava občerstvenia v rámci komunitnej aktivity Deň Rómov



VLASTNÍ DOBROVOLNÍCI

Počkali sme si, kým nám vyrastú vlastní dobrovoľníci. Boli to deti, s ktorými sme sa denne stretávali, deti, ktoré dokonale poznali pravidlá, hodnoty, fungovanie komunitného centra, deti, ktoré sa tam cítili doma. A nie len deti. Keď sme oslovili mládež alebo rodičov, nikdy neodmietli účasť a pomoc. S drobným vedením sa vedeli zapojiť do všetkých programov, v ktorých sme dobrovoľníkov potrebovali – nízkoprah, doučovanie, pomoc s mimoriadnymi akciami. Byť dobrovoľníkom bolo zábavou, vyhľadávaným podnetom a odmenou. Deti dobrovoľníctvo podnietilo k aktivite, dávalo im pocit užitočnosti a toho, že vedia niečo, čo môžu predať ďalej.

Dobrovoľníctvo ako koncept bolo zakomponované do väčšiny aktivít v nízkoprahovom centre, ako aj do mimoriadnych aktivít (výlety, exkurzie, podujatia...) Každá príležitosť, kde mali účastníci možnosť dobrovoľne prispieť vlastnou pomocou, sa vysoko cenila a často sa o tom diskutovalo. Jasné, netreba si to predstavovať tak, že sa od začiatku aktívne všetci zapájali, to nie. Dobrovoľníci boli motivovaní aj bodovým hodnotiacim systémom, či inými odmenami (účasť na výletoch, špeciálny čas v komunitnom centre, možnosť navrhnúť a spraviť vlastnú aktivitu...). Postupne (rozumej, rokmi opakovaní) sa to stalo normálnou súčasťou spolupráce a participácie na fungovaní centra.

Podpora domáceho, komunitného dobrovoľníctva je vlastne aktivizácia potenciálu, ktorý v každej komunite je, len ho treba identifikovať a vhodne podporiť.

DLHODOBÍ ZAHRANIČNÍ DOBROVOLNÍCI

Tento typ dobrovoľníkov bol o čosi iný. Boli to mladí ľudia z rôznych častí Európy, ktorí do Sveržova prišli bývať, žiť a venovať sa naplno aktivitám v komunitnom centre. Boli mladí, takmer nikto z nich nehovoril po slovensky a väčšina z nich len veľmi základne po anglicky. Prišli s veľkými očakávaniami a chuťou spoznávať, učiť sa a zmeniť svet. Jedinečnosť týchto ľudí bola v tom, že:

- si vytvárali vzťahy nezaťažené predsudkami bežného obyvateľa Slovenska, t. j. nepredpokladali o komunite to, čo sa dá štandardne počuť – všetci Rómovia kradnú, Rómom sa nechce pracovať, všetci majú hudobný talent a vedia tancovať, majú slobodného ducha, a „s nimi sa nedá, oni sú, proste takí“... a pod.,
- prinášali do komunity – a to aj do majoritnej komunity – iný svet. Doslova. Vďaka ich prítomnosti sme často mohli otvoriť témy, ktoré by sa inak netvorili – akceptácia odlišností, život Rómov vo svete, možnosti a príležitosti, ktoré môžu využiť aj ľudia z komunity, či majú černosí NAOZAJ také kučeravé vlasy...,
- prepájali komunity – boli to neutrálni ľudia, s ktorými sa ostatní radi stretávali a chceli ich spoznať. Boli zaujímaví tým, že boli zo zahraničia, že hovorili cudzou rečou, že inak vyzerali, že mali dreďy a iné zvyky a spôsoby. Ich motiváciu nikto nespochybňoval – veď kto by už išiel dobrovoľničiť do osady zo zisťných dôvodov. Ľudia počúvali, čo vlastne v tom komunitnom centre robia, a že to má zmysel,
- prinášali inakosť – povedzme si, výzor aj postoje mladého človeka z Bruselu, či Francúzska sa podstatne líši od bežného mladého z obce na východnom Slovensku,

- dovolili ľuďom v komunite, aby ich učili, čím im zároveň ukázali, že aj oni majú čo dávať, že ich jazyk a kultúra stoja za pozornosť a sú zaujímavé. A netýkalo sa to len rómskej komunity, ale aj ľudí z majority, medzi ktorými mali priateľov,
- šírili princíp dobrovoľníctva v komunite a obci, povzbudzovali mladých ľudí v ich nápadoch a témach.

Dobrovoľníci prichádzajú z iného prostredia, prinášajú nové pohľady, a ak im poskytnete priestor a vhodné vedenie, veľa sa môžete naučiť a môžu vašu prácu zdvihnúť na úplne novú úroveň. Môžete vylepšovať svoje aktivity, scitlivovať klientov centra voči inakosti, cudzím ľuďom, prostredníctvom nich môžete sieťovať s podobne zmýšľajúcimi ľuďmi, reflektovať svoju prácu a získať neoceniteľnú spätnú väzbu, nevyhnutnú k tomu, aby ste rástli a zlepšovali sa.

NIEKOĽKO ZÁVEREČNÝCH BODOV NA ZAMYSLENIE

- Komunitná práca je predovšetkým proces. Zložitý proces, do ktorého vstupuje mnoho premenných a ktorý sa odohráva v dlhom čase.
- Každý vstup do takto komplexného procesu bude mať zaručene aj neočakávané a nepredpokladané výstupy. Tie nemusia nutne znamenať, že niečo robíte zle.
- Aby ste dokázali vyhodnotiť úspešnosť/neúspešnosť vášho pôsobenia, nestačí mať dobrý pocit. Potrebujete čo najobjektívnejšiu priebežnú evaluáciu.
- Dôležité je aktívne počúvanie, rešpektovanie pohľadu a potrieb tých, s ktorými pracujete.



5. Volný čas počas letných prázdnin strávený s dobrovoľníčkou z Francúzska
6. Vzájomné učenie pri príprave jedál slovenskej a francúzskej kuchyne

PRÍBEH STAREJ JEDÁLNE (KOMUNITA ZO SÍDLISKA)

Karina Andrášiková²

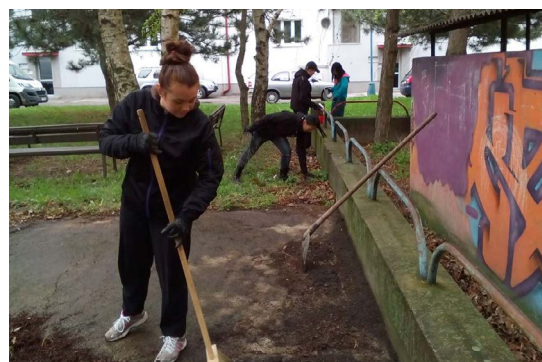
V roku 2012 ľudia z komunity Východné/Rendéz (mestská časť Bratislava Rača) požiadali zástupcov občianskeho združenia Mládež ulice o spoluprácu. Išlo predovšetkým o služby pre deti a mládež. Obyvatelia tejto časti mesta pociťovali istú formu vylúčenia. Vychádzali z toho, že železnica oddelila ich lokalitu od ostatných častí mestskej časti, čím došlo aj k vylúčeniu obyvateľov sídliska od ostatných obyvateľov. Predovšetkým si uvedomovali, že deti a mládež sa nemajú kde stretávať, pričom voľný čas trávili na verejných priestranstvách, kde často dochádzalo k poškodzovaniu verejného priestoru, znečisťovaniu a všeobecne k vandalskému správaniu. Na sídlisku nie je žiadna škola ani centrum mládeže, ani miesto pre verejné stretávanie sa. To malo obrovský vplyv na to, ako mladí ľudia trávia voľný čas a ako sa správajú na verejných priestranstvách. To boli možné dôvody, pre ktoré sa správali rizikovým spôsobom – nudili sa, prítomné bolo záškoláctvo, experimenty s alkoholom alebo drogami a šikana. Začal sa realizovať terénny nízkoprahový program pre deti a mládež priamo v uliciach sídliska. Dôležitou súčasťou tohto procesu bolo zmapovanie potrieb mladých ľudí. Cieľom bolo zistiť, aké majú potreby, aký typ služieb by očakávali a aké aktivity by preferovali. Zároveň sa začali budovať vzťahy v komunite, čo trvá až do dnešných dní.

Nízkoprahový program, ktorý sme začali poskytovať, bol zameraný na deti a mládež – obsahoval voľnočasové aktivity, výlety, komunitné akcie, prípravu do školy, a viaceré participatívne aktivity. Práve participatívne aktivity, ktoré sme realizovali s mladými ľuďmi pre celú komunitu sa postupne rozvinuli do budovania hlbokého vzťahu. Uvedomili sme si, že komunitu trápia viaceré problémy, ktoré majú súvis práve s deťmi a mládežou a ich vzťahu ku komunite a má obrovskú vôľu uskutočniť zmeny.

2 Karina Andrášiková, vyštudovala sociálnu prácu na UKF v Nitre a psychológiu so zameraním na arteterapiu na Jihočeskej univerzite v Českých Budějoviciach. Pracuje ako sociálna pracovníčka v OZ Mládež ulice, ktoré je členom OZ Stará jedáleň. To prevádzkuje mládežnícko – komunitné centrum v bratislavskej Rači. Od roku 2008 sa venuje práci s mládežou a rodinami z mestských komunít, ale aj sociálne vylúčeného prostredia. Absolvovala stáž v Spojených štátoch amerických, kde je komunitná práca veľmi rozvinutá. Mala možnosť pracovať pod vedením mentorky Carey Jo Grace z organizácie West Virginia Kids and Families Coalition v Západnej Virgínii v Charlestone.

ZAČIATOK PROCESU

Po piatich rokoch práce sa naša pôvodná cieľová skupina dostala do teenagerskeho veku a spoločne s rodičmi sme hľadali, aké aktivity ponúknuť mladým ľuďom v ich veku. Rodičia a dospelí zo sídliska mali pocit, že ich sídlisko bolo miestom, kde pre nich nič nie je, nie je tu miesto, kde by mohli tráviť voľný čas, nikto sa nestaral o ich potreby, nikto ich nepodporoval a nesprevádzal v náročných chvíľach dospievania, ktoré je plné životných zmien. Tiež vnímali, že existuje veľa mladých ľudí v zložitých životných situáciách – od existenčných problémov v rodinách, rozvodov, rodinných konfliktov, závislostí, šikany, až po násilie alebo sebapoškodzovanie. Skupina aktívnych rodičov, tých, ktorí si uvedomovali potrebu nášho pôsobenia v lokalite bola tvorená rôznorodými ľuďmi – od matky na rodičovskej dovolenke, učiteľky umeleckej školy, otcov pôsobiacich v komunitnej záhrade, rodičov z rodinného centra či matky – poslankyne miestnej samosprávy. Aj keď boli aktívni, stále mali pocit, že pre deti a mládež neexistuje bezpečný priestor v komunite, kde by mohli tráviť voľný čas, ale tiež, kde nájdu pomáhajúceho profesionála, ktorý im bude pomáhať počas náročného procesu dospievania. Rodičia tiež podporovali angažovanie sa detí a mládeže, tak, aby mohli formulovať svoje potreby a boli súčasťou participatívneho rozvoja komunity. Chceli to nielen pre svoje deti, ale pre všetky deti, aj tie, ktoré sú z rôznych dôvodov vyčleňované alebo sa ocitli v zložitej životnej situácií.



7. Výlet v rámci nízkoprahového programu
8. Aktivity nízkoprahového programu pre deti a mládež
9. Upratovanie sídliska

Na základe toho sme sa začali pravidelne stretávať a rozprávať o nápadoch a víziách. Zároveň sme sa pokúsili identifikovať zdroje: finančné, ale aj personálne, vrátane využitia svojpomoci z komunity. Identifikovali sme nasledujúce potreby:

- chceli sme mať bezpečný priestor pre voľný čas mladých ľudí, kde by sa mohli zúčastňovať na aktivitách a získavať podporu keď ju potrebujú,
- priestor by mal byť otvorený aj pre ostatných členov komunity ako miesto stretávania, trávenia voľného času, ale aj rozvoja komunity,
- zároveň sme identifikovali, že miestna samospráva nemá spracovaný žiaden dokument pre prácu s mládežou

To sme chceli zmeniť.

AKO VZNIKLA STARÁ JEDÁLEŇ...

Rozhodli sme sa pre vyššie uvedené ciele založiť nové občianske združenie, ktoré dostalo názov *Stará jedáleň*. Založili sme ho spoločne s aktívnymi rodičmi, v spolupráci so združením *Mládež ulice* a organizáciou *Varianty*, ktorá poskytuje kurzy tvorivej dramatiky a pedagogické činnosti pre deti a mládež.

Názov vychádzal z odhodlania získať a zrekonštruovať budovu nevyužívanej jedálne a vytvoriť priestor na komunitné stretávanie.

Budova bola 12 rokov opustená, keď prestala slúžiť ako skutočná jedáleň pre študentov. Začala chátrať, nikto sa o ňu nestaral a všade sa kopil odpad.

Prvým cieľom nového občianskeho združenia bolo získať budovu *Starej jedálne* od Bratislavského samosprávneho kraja, zrekonštruovať ju a prevádzkovať komunitno - mládežnícke centrum.

Dôležitou súčasťou celého procesu bolo pravidelné stretávanie a spoločné diskusie o všetkých krokoch. Bolo nevyhnutné, aby sme vystupovali konsenzuálne, pretože združenie vstúpilo do komunikácie so samosprávnym krajom, poslancami krajského zastupiteľstva a členmi komisií, od ktorých záviselo, či sa naše plány podarí zrealizovať. Celý proces trval takmer rok, počas ktorého sme viackrát naše zámery prezentovali poslancom obecného zastupiteľstva. V záverečnom hlasovaní náš zámer podporili všetci prítomní poslanci vyššieho územného celku. Myslíme si, že to je výsledok našej práce, zánietenia a presvedčenia o prospešnosti zámerov. Je za tým veľa práce, množstva stretnutí, budovania partnerstiev, ale hlavne je presvedčivé definovanie potrieb jednej komunity.

ZÍSKANIE PRENÁJMU BUDOVY NA 25 ROKOV...

Podpis zmluvy o prenájme *Starej jedálne* bol iba začiatok veľmi tvrdej práce.

Väčšina členov občianskeho združenia boli dobrovoľníci, ktorí mali svoje hlavné zamestnania a iné povinnosti, napriek tomu, boli ochotní venovať práci na zveladení priestoru nespočetne veľa energie. Potrebovali sme nastaviť fundraisingovú stratégiu na získanie peňazí a zdrojov na začatie rekonštrukcie budovy. Tiež sme chceli v najväčšej možnej miere zapojiť do procesov čo najviac členov komunity a chceli sme budovať značku *Stará jedáleň* na verejnosti. Vedeli sme, že sa musíme rozprávať s ľuďmi v komunite, oboznamovať ich s plánmi do budúcnosti a čo je najdôležitejšie - zisťovanie, čo tam naozaj chcú a potrebujú.

BUDOVANIE VZŤAHOV V KOMUNITE

Naša fundraisingová stratégia bola založená na budovaní osobných vzťahov s jednotlivými darcami - ľuďmi z komunity. Druhým pilierom bolo písanie a podávanie projektových žiadostí a oslovovanie potenciálnych donorov, najmä lokálnych firiem. Bolo pre nás veľmi dôležité, aby nebolo všetko o peniazoch, ale skôr o tom, že chceme zapojiť ľudí, aby boli skutočnou súčasťou zmien v komunite.

Pozývali sme preto ľudí, aby nielen darovali peniaze, ale aby prišli a pridali sa k nám počas komunitných akcií, ktoré sme organizovali na nádvorí budúceho komunitného - mládežníckeho centra. Organizovali sme dobrovoľné brigády upratovania budovy a jej okolia. Boli sme veľmi radi, že ľudia z komunity prišli a pomohli nám alebo upiekli pre nás koláče, ktoré sme mohli predáť počas našich komunitných akcií a tieto peniaze použiť na rekonštrukciu.

Cieľom komunitných akcií bolo vyzbierať finančné prostriedky, ale tiež spojiť komunitu. Organizovali sme napríklad *Restaurant Day* - jednodňová reštaurácia, na ktorú prišli obyvatelia sídliska, ale aj celého mesta. Podávali sa domáce jedlá pripravené ľuďmi z komunity a dobrovoľnými darmi za jedlo sme získali ďalšie financie na rekonštrukciu. Alebo to bola akcia *Graffiti Day*. Bola určená hlavne pre mladých, ktorí mohli prísť a priamo na ešte nezrekonštruované steny budovy vytvoriť vlastné grafity. Uskutočnil sa tiež skvelý koncert populárnej slovenskej kapely Para. Nádvorie budovy zaplnili ľudia a nám sa podarilo vyzbierať viac ako 2 000 eur. Vtedajší starosta bol z tejto udalosti taký nadšený, že verejne i dal prísľub, že nám daruje ďalších 1 000 eur, čo aj splnil.



10. Podpisovanie zmluvy o prenájme budovy



11. Nočné porady

12. Koncert kapely Para

POMOHLI NÁM AJ LOKÁLNE FIRMY

Vo fundraisingovej stratégii sme definovali lokálnych podnikateľov ako možných donorov pre získanie financií na rekonštrukciu. Jednak sme chceli do procesov vziať ľudí žijúcich a podnikajúcich v danom území a tiež sme chceli neformálne apelovať na ich spoločensky zodpovedné podnikanie. Pripravili sme pekné plagáty, krátku prezentáciu o našom projekte a išli sme osobne a klopali na dvere miestnym podnikateľom a prevádzkarom živností. Vďaka tomu sme dostali niektoré služby za lepšie ceny – napríklad architekti z prestížnej lokálnej agentúry pre nás spravili kompletný architektonický projekt budovy. Tiež sa nám podarilo v rámci kampane získať asignáciu 2%. Všetky takto získané finančné prostriedky sme smerovali na rekonštrukciu. Známy bratislavský grafický dizajner, ktorý žije v komunite, nám bez nároku na honorár pripravil dizajn manuál na používanie našej značky *Starej jedálne*.



13. Graffiti day

14. Brigáda

15. Restaurant Day



CHCEME VEDIEŤ, ČO POTREBUJETE...

Nemysleli sme iba na rekonštrukciu. Členov komunity sme chceli čo najviac zapojiť do diania, a preto sme sa rozhodli využiť metódu “door knocking” (klopania na dvere)³.

Osobne sme sa pýtali i ľudí žijúcich v okolitých panelákoch, čo by sa malo zlepšiť v lokalite a ako by mohla naša organizácia v tomto smere pomôcť. Spočiatku sme sa stretli s nedôverčivosťou, lebo s podrobným spôsobom zisťovania potrieb sa obyvatelia ešte nestretli. Nám to pomohlo získať spätnú väzbu, ale zároveň tiež predstaviť naše združenie a projekt.



16., 17. Door knocking

ROBÍME TO S MLADÝMI, NIE PRE NICH

Naším cieľom nebolo iba zrekonštruovať starú budovu a otvoriť nové komunitno - mládežnícke centrum, ale aj začať diskusiu o podmienkach pre život mladých ľudí. Počas samostatného projektu s názvom „Komunita I a II“ sme uskutočnili niekoľko aktivít na podporu tejto diskusie:

- Navštívili sme všetky školy, centrá voľného času, ulice, rodinné centrum v mestskej časti a rozprávali sme sa s deťmi a mladými ľuďmi o ich potrebách, pocitoch a názoroch na život v komunite. Chceli sme vedieť, čo sa im tu páči a čo by sa malo zlepšiť, ako by sami mohli byť súčasťou zmien a rozvoja komunity. Využívali sme metódu fokusových skupín, individuálnych rozhovorov, videorozhovorov a online dotazníkov.

3 Metóda „door knocking“ sa u nás využíva hlavne pri politických kampaniach, ale my sme ju využili pri komunitnom plánovaní. Umožnilo nám to predstaviť sa jednotlivým obyvateľom, ale zároveň získať od nich spätnú väzbu na naše aktivity. Tiež sme vedeli efektívnejšie zisťovať potreby komunity. Aby sme mohli byť čo najefektívnejší, spracovali sme si interný manuál.

- Zorganizovali sme okrúhly stôl s „dôležitými dospelými“ a porozprávali sme sa s nimi o ich názore a pocitoch, o potrebách, snoch... a možnostiach detí a mladých ľudí, ako tráviť voľný čas, ako byť aktívni a podieľať sa na živote komunity.
- Pripravili sme súťaž: *Moje obľúbené miesto / nie až tak obľúbené miesto* - mladí ľudia mohli ísť na svoje obľúbené miesta alebo na miesta, ktoré si myslia, že by mali byť opravené / zmenené / vylepšené a odfotiť si ho. Vytvorili sme online mapu, kde mohli zverejňovať tieto obrázky s textovým vysvetlením, prečo to miesto pokladajú za dôležité. Mohli vyhrať cenu v žrebovaní. My sme tak získali spätnú väzbu, akým spôsobom vnímajú rôzne miesta v komunite.
- Urobili sme tiež analýzu úradných dokumentov. Zaujímalo nás, ako to vyzerá s dokumentmi samosprávy v našej lokalite, ktoré by sa týkali mládeže a práce s ňou. Absolvovali sme stretnutia s úradníkmi, miestnymi poslancami, učiteľmi, pracovníkmi s mládežou alebo s inými „dôležitými dospelými“ a diskutovali sme s nimi o ich pohľadoch na prácu s mládežou.
- Po všetkých týchto aktivitách sme pripravil dva dokumenty - „akčný plán“ s konkrétnymi krokmi, ktoré by mohla miestna samospráva urobiť pre zlepšenie života mladých ľudí v komunite, a tiež návrh „Politiky modernej práce s mládežou“ pre túto konkrétnu mestskú časť, ktorý by mal byť základným dokumentom pre komunitný plán.
- Viackrát sme sa stretli so starostom a tiež s poslancami miestneho zastupiteľstva a hovorili sme o spolupráci a možnostiach zlepšenia práce s mládežou.



18. Fokusové skupiny na školách

19. Fokusové skupiny na školách

20. Online dotazník a video rozhovory



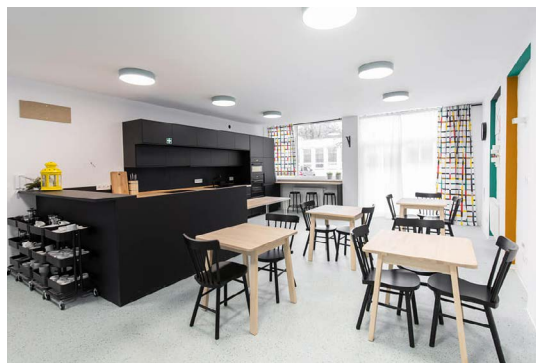
ČO ĎALEJ?

Celková rekonštrukcia budovy trvala od konca roka 2016 až do roku 2019 a ešte stále je čo robiť. Po kolaudácií, ale hlavne získaní všetkých povolení, sme otvorili brány *Starej jedálne* – komunitno-mládežníckeho centra a poskytujeme tu viaceré služby. V centre funguje nízkoprahový klub pre deti a mládež, kde môžu prichádzať každý deň v týždni a nájsť tu od voľnočasových aktivít, po vzdelávacie, preventívne aktivity až po sociálne služby a poradenstvo. Súčasťou je aj poradenská miestnosť a arte terapeutický ateliér. V časti komunitného centra si členovia komunity môžu organizovať rôznorodé aktivity od spoločného varenia, workshopov, cestovateľských prezentácií, cvičenia či domových schôdzí. Dávame priestor aj iným organizáciám, ktoré tu môžu realizovať svoje aktivity – vzdelávacie aktivity, školy tu majú adaptívne pobyty pre svojich žiakov alebo sa tu stretávajú rodiny, ktoré tu majú komunitnú záhradu. Snažíme sa udržať chod komunitného centra pre obyvateľov zadarmo, a preto priestor prenajímame aj na komerčné účely – konferencie, fotenia, workshopy či prednášky – a takto získané zdroje putujú späť do správy a chodu budovy.

Nadalej sa snažíme o komunitný rozvoj, realizujeme aktivity komunitného organizovania, dávame priestor členom komunity, aby mohli poukazovať na nedostatky, ktoré komunita má a prichádzali spoločne na riešenia. Preto organizujeme tzv. komunitné stretnutia na aktuálne témy (napr. stav verejných priestorov, nedostatok miest v škôlkach, riešenie patologických javov a kriminality a pod.). Naším cieľom je pomáhať členom komunity k svojpomoci a zmocňovať ich ku konkrétnym riešeniam.

21., 22., 23.

Aktuálna podoba komunitno-mládežníckeho centra Stará jedáleň



O PROJEKTE NA PODPORU KOMUNITNÝCH AKTIVÍT

Zuzana Kumanová, PhD.⁴

V rokoch 2013 – 2017 (52 mesiacov) sa občianske združenie in minorita so sídlom v Bratislave venovalo projektom zameraných na podporu občianskej participácie a lokálneho aktivizmu rómskych žien⁵. Aktivity vychádzali z predpokladu, že rómske ženy majú malý priestor vyjadrovať svoje postoje a názory a to tak v rodine, ako aj v komunite a vzhľadom k socioekonomickým ukazovateľom sú viacnásobne znevýhodnené.

Naším cieľom bola podpora lokálneho aktivizmu rómskych žien prostredníctvom neformálneho vzdelávania, tvorby komunitných plánov, podpory aktivít priamo v lokalitách, cez podporu politickej participácie a formovania miestnych akčných skupín. Špecifickým cieľom projektu bola senzibilizácia verejnosti vo vzťahu k rómskym komunitám s dôrazom na rómske ženy, prezentácia príkladov dobrej praxe a podpora verejnej diskusie na túto tému. Pripravili sme výstavu *Úspešné rómske ženy* a tri dokumentárne filmy.

Do projektu bolo zapojených 12 žien zo šiestich lokalít – Kecerovce, Rankovce, Varhaňovce, Vtáčkovce (východné Slovensko) a Mojmírovce, Zbehy (západné Slovensko). V každej lokalite sme oslovili 2 miestne ženy, ktoré prejavili záujem angažovať sa a zároveň mali istý potenciál na seba naviazať aj iné ženy. Na západnom Slovensku sme do projektu zapojili tri ženy, s ktorými sme spolupracovali už pre tím. Štvrtú sme vybrali na základe ich odporúčania. Na východnom Slovensku sme oslovili iné organizácie a požiadali sme ich o referencie na vhodné adeptky do projektu.

-
- 4 Zuzana Kumanová obhájila doktorát na Filozofickej fakulte UK v Bratislave v odbore etnológia. Na rovnakej fakulte predtým vyštudovala odbor história – etnológia. Absolvovala študijné pobyty na Stredoeurópskej univerzite v Budapešti a Filozofickej fakulte Karlovej univerzity v Prahe. Od roku 1999 pôsobí v občianskom združení In Minorita. Venuje sa rómskej problematike, od roku 2005 vedie projekt mapujúci rómsky holocaust a od roku 2013 vedie aj projekty zamerané na rozvoj personálnych zručností rómskych žien. Externe spolupracuje s Úradom splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity, kde v rokoch 2011–2013 pracovala ako riaditeľka odboru pre prípravu strategických materiálov. V rokoch 2013–2015 spolupracovala s Úradom splnomocnenca vlády SR pre národnostné menšiny na príprave strategických materiálov a na príprave dotačnej schémy. V rokoch 2015 – 2018 pôsobila v expertnej skupine Splnomocnenca pre podporu najmenej rozvinutých okresoch. V roku 2019 jej Prezident republiky udelil štátne vyznamenanie Pribinov kríž I. triedy.
- 5 Grantová zmluva G/337/13/80000 medzi Nadáciou otvorenej spoločnosti a občianskym združením in minorita na projekt projektu *Občianska participácia rómskych žien*. Zmluva o poskytnutí dotácie k žiadosti č. 271/2013 podľa § 9a a § 12 ods. 3 zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
Zmluva o poskytnutí dotácie k žiadosti č. 56/2014 podľa § 9a a § 12 ods. 3 zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
Zmluva o poskytnutí dotácie k žiadosti č. 56/2015 podľa § 9a a § 12 ods. 3 zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
Zmluva o poskytnutí dotácie k žiadosti č. 72/2016 podľa § 9a a § 12 ods. 3 zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
“Zmluva o poskytnutí dotácie k žiadosti č. 71/2017 podľa § 9a a § 12 ods. 3 zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Následne sme sa s nimi stretli v ich lokalitách. Predstavili sme im projekt, zisťovali ich interakciu a ochotu zapojiť sa do aktivít a tiež sme dôraz kládli na to, aby ženy pracujúce v jednej obci sa zhodli, mali podobné názory a boli ochotné spolupracovať navzájom.

V jednej obci sa počas projektu vystriedali v užšej skupine viaceré ženy, jedna z nich, ktorá s nami pracovala niekoľko mesiacov, prestala mať záujem o aktivity, jej očakávania smerovali hneď k zamestnaniu na plný úväzok, tú sme potom nahradili inou ženou, ktorá bola na materskej dovolenke⁶. Išlo o ženy vo veku 30 – 40 rokov. Na začiatku projektu mali tri ženy vysokoškolské vzdelanie, dve stredoškolské a ostatné iba základné. V priebehu projektu tri ženy ukončili stredoškolské vzdelanie s maturitou a dve nastúpili na stredoškolské štúdium. Na začiatku projektu boli zamestnané dve ženy, v priebehu projektu sa podarilo zamestnať šiestim ženám na trvalý pracovný pomer a dve získali príležitostnú prácu.



24., 25., 26., 27.

Neformálne vzdelávanie rómskych žien.

-
- 6 Ženám sme počas celého obdobia platili odmenu cca 50,-€, čo ale pre nezamestnané ženy znamenalo, že sa im krátili sociálne dávky. Preto bolo neustále potrebné so ženami zapojeným v projekte komunikovať, lebo ak sa stalo, že bez práce zostal aj muž, naša podpora mohla rodinu dostať do sociálne nevýhodnej situácie. Aj preto sme sa snažili, aby sa ženy po vstupe do projektu zamestnali a pomáhali sme im hľadať prácu.

Priamou cieľovou skupinou boli dotknuté ženy a „ženské skupinky“, ktoré okolo seba sústredili. Išlo zhruba o 60 žien a dievčat a nepriamou cieľovou skupinou boli obyvatelia komunít a verejnosť, na ktorú boli cielené niektoré senzibilizačné aktivity.

Po celý čas ženy realizovali rôzne komunitné aktivity, ktorých obsah vychádzal z mapovania potrieb komunít a reagovali na meniace sa potreby. Ženy počas trvania projektu (52 mesiacov) odpracovali cca 20 880 dobrovoľníckych hodín. Neformálne vzdelávanie im pomohlo lepšie organizovať aktivity, pripravovať malé projekty, odovzdávať rôzne skúsenosti zo vzdelávania ďalším ženám v komunite, efektívne riešiť niektoré problémy. Ukázalo sa, že záujem zúčastňovať sa aktivít bol podmienený tým, aby aktivity boli rozmanité. Dokonca sme v niektorých lokalitách podporovali aj stretávanie žien s kozmetickou poradkyňou, organizovanie cvičenia zumbly a tiež iba také stretávanie „pri káve“, kde sa ženy stretli v spoločenskej miestnosti, priniesli si napečené koláčiky a vymieňali si recepty. Tieto „oddychové“ aktivity vytvorili priestor pre aktivity vzdelávacie alebo ochotu zúčastňovať sa iných komunitných aktivít (napríklad brigády na zber odpadkov). Tiež sa ukázalo, že vzdelávacie aktivity bolo potrebné organizovať interaktívnym spôsobom, lebo prednášky na akúkoľvek tému sa neosvedčili.

Počas projektu sme tiež monitorovali komunálne politiky a to predovšetkým v súvislosti s komunálnymi voľbami 2014. Dokonca dve zo žien sa rozhodli kandidovať za poslankyne obecných zastupiteľstiev. Kandidovali ako nezávislé a počas celej kampane sme im v projekte pomáhali.

V októbri 2014 štyri ženy z projektu absolvovali krátky pobyt v Európskom parlamente v Bruseli, kde prezentovali svoje aktivity pre poslancami a tiež predniesli svoje návrhy na zlepšenie politik k Rómom.

Projekt sa realizoval v neformálnom partnerstve so združením *Romano Kher – Rómsky dom* a združením *Living documentary* v spolupráci, s ktorým sme pripravili tri dokumentárne filmy – profily úspešných rómskych žien.



28. Cesta do Bruselu, stretnutie na pôde Európskeho parlamentu.

KOMUNITNÉ AKTIVITY

Na začiatku sme so ženami zapojenými do projektu hovorili o stave a úrovni ich lokalít, možných zlepšeniach aj o celkovej vízii. V lokalitách na západnom Slovensku naše združenie už pôsobilo a poznali sme ich lepšie, tie na východnom Slovensku sme museli zmapovať tak, aby sme vedeli spoločne nastaviť možné aktivity. Tieto diskusie a získavanie informácií sa dajú označiť ako mapovanie potrieb komunit, vzhľadom k tomu, že naše budúce aktivity sa orientovali na ženy, týmto témam sme venovali väčšiu pozornosť. Na zaznamenanie stavu a úrovne sme vytvorili jednotnú formu, aby sme údaje za lokality mohli porovnávať. Na úvod sme chceli pasportizáciu lokalít. Teda koľko ľudí, v koľkých domoch, aká je infraštruktúra, koľko je detí, koľko chodí do bežných škôl, koľko do špeciálnych, informácie o zamestnanosti... Vypracovali sme k tomu dotazník, ktoré obe ženy spolu vyplnili a potom sme ho ešte doplnili na základe Atlasu rómskych komunit. Následne sme sa spoločne zaoberali, definovaním problémov. Tam už bolo treba vyselektovať problémy podľa toho, čo je v našich silách riešiť a čo „iba“ vnímať ako determinant života v danej komunite.

Na základe poznania stavu komunit sme vytvorili mapy očakávaní, tie sme rozdelili do kategórií tie, ktoré nevieme ovplyvniť a tie, ktoré vieme zmeniť. Okrem iného nám tento proces pomohol štruktúrovane myslieť a hľadať postupnosť krokov. Napríklad v jednej lokalite, deti dochádzali do základnej školy do susednej obce, čo mamy hlavne malých detí vnímali veľmi negatívne. Tak jedna z našich aktivít sa týkala toho, ako tento stav zmeniť. Nepodarilo sa síce postaviť školu v obci (aj keď aj v tejto téme sme sa angažovali a iniciovali sme stretnutie starostu obce so zástupcami ministerstva školstva v tejto veci), ale podarilo sa zlepšiť bezpečnosť detí tak, že obec vyčlenila dvoch pracovníkov, ktorí pracovali na aktivačných službách, aby deti na ceste do školy a zo školy sprevádzali.

Na očakávania, ktoré vieme zmeniť, sme vytvorili jednoduché akčné plány. V každej lokalite si vybrali tri - štyri problémy, ku ktorým sme sformulovali možné výsledky riešenia. A následne sme hľadali kroky, ako k cieľu dôjsť a hlavne postupnosť týchto krokov. Tiež sme si dali nejaký časový rámec, kedy ktorý krok zrealizujeme. Na konci sme si ešte stanovili, že čo k tomu budeme potrebovať. Akčné plány sme stavali tak, že zodpovedné za ich uskutočnenie boli vždy ženy zapojené do projektu. Napr. pri už spomenutom dochádzaní detí do školy v susednej obci sme ako problém stanovili, že deti dochádzaním sú nútené skôr vstávať, je potrebné dochádzať autobusom, ktorý má nevyhovujúco nastavený cestovný poriadok a tiež, ak deti idú peši, tak cesta je nebezpečná, lebo tam nie je chodník. Cieľom bolo zabezpečiť zlepšenie komfortu v dochádzke detí. Jedna línia aktivít bola výstavba novej školy a druhá línia zlepšenie podmienok dochádzania. Pri prvej línii riešení sme sa pýtali, **KTO** môže postaviť školu a ako môžu ženy prispieť k iniciovaniu výstavby školy. Teda ženy sa pýtali, **ČO MÔŽEME UROBIŤ MY** v tomto smere. Odpoveď bola, že je to zodpovednosť obce a teda smerujeme na obec/ starostu požiadavku výstavby školy. **AKO?** Dohodnime si stretnutie a prednesme mu túto požiadavku. V tomto prípade sa ženy zorganizovali a prostredníctvom miestnej poslankyne a zároveň evanjelickej farárky požiadali o stretnutie. Následne sa stretnutie uskutočnilo, pričom aj starosta mal záujem školu v obci postaviť, ale on sám nevedel ako by sa to dalo. Vedenie projektu potom iniciovalo stretnutie starostu obce a kompetentných zástupcov ministerstva školstva a zahájili sa rokovania a možnej výstavbe obce⁷. Druhá línia aktivít sa venovala zlepšeniu

7 Školu sa v obci dodnes nepodarilo postaviť, lebo tomu bránili administratívne prekážky

dostupnosti školy, vedenie obce si ženy vypočulo, preverilo grafikon dopravcu a rokovalo o úpravách odchodov autobusov. Tiež jedným z výsledkov bolo určenie dvoch zamestnancov obce, ktorí deti potom sprevádzali na ceste do školy. V tejto aktivite sa ženy museli zorganizovať, sformulovať svoje požiadavky, nájsť prostredníka, ktorý im pomohol zabezpečiť vypočutie u starostu obce a trvať na nejakých opatreniach.

My sme sa v činnosti orientovali predovšetkým na vťahnutie žien a dievčat do diania v lokalitách, teda sme aj akčné plány stavali tak, aby sme tieto ciele dosiahli. V každej lokalite sa vytvoril aj sumár komunitných aktivít pre ženy a dievčatá, ktorý hlavne smeroval k vytvoreniu „skupiniek“ žien okolo žien zapojených do projektu. Každá z nich si postupne vytvárala skupinu aktívnych dobrovoľníčok, ktoré boli cieľovou skupinou pre niektoré aktivity, ale zároveň organizátorkami iných komunitných aktivít. Tieto ženy sa „regrutovali“ s príbuzných a kamarátok žien zapojených do projektu, lebo tie vedeli najlepšie osloviť. Neskôr už skupiny vznikali systémom „snehovej gule“, kde každá žena priviedla niekoho ďalšieho. Od začiatku nášho projektu sme sa orientovali na ženy a dievčatá a nemali sme ambíciu zapojiť mužov, ale ak sa aktivít chceli zúčastňovať, bolo to možné.

V akčných plánoch sa potom objavili pravidelné aktivity pre členov komunít. Išlo napríklad o doučovanie detí, neformálne vzdelávanie žien, podporu kreatívneho tvorenia (ženy vyrábali z papiera, pripravovali si jednoduché ikebany...), cvičenia pre ženy – teda pravidelnú „krúžkovú činnosť“. Čo sme tiež identifikovali ako dôležité a potrebné bolo organizovať taký typ aktivít, ktoré nie sú pre ženy bežné, teda niečo ako vystúpenie mimo zabehanej zóny. Ukázalo sa, že rôzne záujmové skupiny z obcí chodia na rôzne výlety (dôchodcovia, záhradkári, včelári...) a na podobné výlety by si chceli organizovať aj rómske ženy⁸. Na to, aby sme výlety vedeli zorganizovať, museli sme získať externé finančné prostriedky, a to na základe jednoduchých projektov. Tieto aktivity sme tiež začlenili do akčných plánov, čo sa ukázalo aj ako akýsi stimulant pre účasť na aktivitách v lokalitách. V dlhodobej vízii sme mali záujem viac so ženami hovoriť aj na tému domáceho násillia a podpory emancipácie, ale na začiatku projektu sme tieto témy neotvárali, aby sme sa najskôr spoznali a vytvorili si vzájomnú dôveru. Témam rodovej rovnosti sme sa venovali až v roku 2015.

V rámci komunitných aktivít ženy zapojené do projektu organizovali aj verejnoprospešné aktivity a voľnočasové aktivity pre deti. Pravidelne sa organizovali brigády na zber odpadkov, čistenie verejných priestranstiev, burzu šatstva a tiež podujatia pre deti ako Karneval, Deň detí, Mikulášska besiedka a tiež roznášanie Betlehenského svetla.

8 Tieto podujatia sa realizovali.

- 8. apríla 2014 pri príležitosti Medzinárodného dňa sme spoločne navštívili Krajské múzeum v Prešove, kde sme sa zúčastnili vernisáže výstava Rómovia z fotografií Jozefa Kolarčíka-Fintického. Zúčastnilo sa ho 45 žien z lokalít východného Slovenska a 20 osôb zo západného Slovenska.
- 2. augusta 2014 sme sa spoločne zúčastnili pietneho aktu pri príležitosti Pamätného dňa rómskeho holocaustu v Banskej Bystrici. Zúčastnilo sa ho 45 osôb z východného Slovenska.
- 7. septembra 2014 ženy zapojené do projektu z Rankoviec zorganizovali výlet na Spišský hrad. Zúčastnilo sa ho asi 45 žien a detí.
- 21. septembra 2014 ženy zapojené do projektu z Varhaňoviec zorganizovali výlet do Litmanovej. Zúčastnilo sa ho 20 žien.
- 4. októbra 2014 ženy zapojené do projektu z Keceroviec a Vtáčkoviec zorganizovali výlet do Bardejova. Zúčastnilo sa ho cca 60 žien, detí a mužov.

Väčšina aktivít sa realizovala dobrovoľnícky, 12 žien zapojených do projektu však každý mesiac dostali odmenu cca 50,-€. Toto bola nie len motivácia pre ženy, ale hlavne v ich rodinách to bolo vnímané ako príjem z práce, teda s menšími prekážkami sa mohli zúčastňovať vzdelávania, spoločných aktivít... doma to mohli odôvodniť ako „služobné cesty“.

Odporúčania pre prax:

- Mapovanie potrieb komunity,
- definovanie cieľov a tomu zodpovedajúcich aktivít,
- akčné plány s ohľadom na zdroje a ciele,
- podpora participácie a rešpektovanie potrieb,
- podpora svojpomoci a interakcií v komunite,
- zabezpečenie spätnej väzby a hodnotenia,
- možnosť sprevádzania alebo mediácie.



29., 30., 31.
Voľnočasové aktivity
v lokalitách.

NEFORMÁLNE VZDELÁVANIE

V priebehu projektu priama cieľová skupina absolvovala širokospektrálne neformálne vzdelávanie. Obsah vzdelávania sa odvíjal od lepšieho zvládnutia komunitného organizovania a podpory participácie. Zaujímavé bolo, že v prvom období projektu (8 – 10 mesiacov) ženy zapojené do projektu z východného Slovenska nechceli ísť mimo svojho bydliska (preto sme dvojdňové školenia organizovali v neďalekom vzdelávacom zariadení). Asi po roku, už boli ochotné ísť do Košíc a v treťom roku do Bratislavy. Bolo evidentné, ako sa aj im rozširovali obzory a ako sa osmeľovali. Tiež si ich rodiny zvykli a dôverovali tomu, že sa počas vzdelávania nedeje nič zlé. Snažili sme sa k vzdelávaniu vždy pridať nejaký zaujímavý večerný program. Alebo neformálne stretnutie so zaujímavým hosťom, posedenie pri ohni, spoločnú večeru mimo školiaceho zariadenia, návštevu kina alebo divadla. Tento program ženy veľmi oceňovali, lebo to bolo vykročenie mimo zabehnutého spôsobu života. Vzhľadom k tomu, že ženy si boli blízke aj vekom, vzájomne obohacujúce boli aj večerné rozhovory. Z tých nakoniec v rámci projektu vznikla aj publikácia *Príbehy rómskych žien*⁹.

Neformálne vzdelávanie sa realizovalo v nasledovných témach:

- o **Komunita kde žijem.** Cieľom vzdelávania bolo naučiť ženy zmapovať ich komunitu, definovať problémy a hľadať riešenia. V nadväznosti na iné vzdelávacie témy sa neskôr naučili cieľiť očakávania v riešeniach a sieťovať sa.
- o **Kto som.** V tejto oblasti sme sa venovali vzdelávaniu v oblasti etnickej kultúry a dejín a tiež úvodu do feminizmu a dejinám presadzovania ženských práv.
- o **Politický systém u nás.** K tejto oblasti sme sa viackrát vracali. Cieľom bolo naučiť ženy vnímať ako funguje politický systém, rozdelenie kompetencií, zmysel volieb... teda všetky témy pre podporu aktívneho občianstva.
- o **Projektový manažment a príprava jednoduchých projektov.** Ako kľúčové sa ukázalo, že ak chcú ženy zapojené do projektu robiť vo svojich lokalitách nejaké aktivity, potrebujú vedieť napísať jednoduchý projekt, prípadne projektovú žiadosť o nejaké finančné prostriedky a aj ich vedieť vyúčtovať. Počas projektu sme v tomto smere naviazali spoluprácu s organizáciou *Iuventa*, ktorá v tom čase nie len také školenie poskytovala, ale aj vedela zafinancovať malé projekty v sume 200 -300,-€.
- o **Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí a rodovo-podmienené násilie** a možnosti riešenia konkrétnych prípadov. Išlo o tému veľmi intímnu, preto sme ju zaradili až v druhej časti realizácie aktivít. Ukázalo sa, že aj ženy zapojené do projektu mali skúsenosť s domácim násilím, a tak sme si v závere projektu riešili aj sanáciu ženy a jej umiestnenie do krízového centra.

9 Zuzana Kumanová: *Príbehy rómskych žien/Vakeriben pal o romnija/Stories of Roma Women*. Bratislava 2016.

Odporúčania pre prax:

- Pripravovať obsah vzdelávania na základe potrieb a úrovne participantov,
- v prípade potreby rozdeliť vzdelávanie na viacero navzájom súvisiacich modulov, tak aby mohlo dôjsť k pochopeniu témy, ale aj k prípadnému vráteniu sa k niektorým obsahom,
- popri vzdelávaní vytvárať priestor pre potenciálne sieťovanie.

KOMUNÁLNA POLITIKA A AKTIVIZMUS

Z mapovania potrieb komunity nám vyšli mnohé problémy, ktorých možné riešenia boli závislé na prístupe starostov a obecného zastupiteľstva, okresných úradov alebo zmeny politik štátu. Problémy s nevysporiadanými pozemkami, absentujúcou infraštruktúrou, problémy s dopravou detí do školy, neexistujúce komunitné centrum ... spočiatku riešenie týchto problémov aj ženy zapojené do projektu očakávali, že môže vyriešiť „vláda“. Preto sme do vzdelávania zaradili tému komunálna politika a kompetencie samosprávy a tému politické zriadenie Slovenskej republiky, cieľom ktorého bolo zorientovať ženy, aké sú kompetencie na lokálnej úrovni, aké na úrovni vyšších územných celkov a aké na úrovni vlády SR a jednotlivých ministerstiev. To nám potom otvorilo priestor lepšie cieľiť očakávania a návrhy na zmeny politik. Vo všetkých obciach sme vyselektovali niekoľko problémov, ktoré boli riešiteľné na obecnej úrovni a navštívili sme spoločne so ženami starostu obce. Na tejto úrovni sme potom hľadali riešenia. V roku 2014 sa ženy zúčastňovali aj verejných zastupiteľstiev, aby získali skúsenosť s komunálnou politikou. Tiež sa dve zo žien, zapojených do projektu, rozhodli v roku 2014 kandidovať ako nezávislé za poslankyne v obecnom zastupiteľstve. Obom sme pomáhali s prípravou volebného programu a predvolebnej kampane. Veľmi povzbudzujúce bolo, že sa aj ostatné ženy zapojené do projektu spolupodieľali na týchto aktivitách. Tiež sme monitorovali sčítavanie hlasov vo vybraných obciach počas komunálnych volieb 2014.

Veľkou témou, ktorá sa pri mapovaní potrieb v komunitách ukazovala, bolo aj postavenie žien, ich viacnásobné znevýhodnenie, ktoré si ženy uvedomili a nedostatky vo vzdelávaní. Tieto témy sme sa snažili sformulovať do písomných podkladov a následne sme zorganizovali stretnutie na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR na Odbore rodovej rovnosti, kde sme naše poznatky prezentovali. Prvé stretnutie sa konalo v roku 2015 a následne v roku 2017. V roku 2016 sme zorganizovali pracovné stretnutie na Ministerstve školstva, vedy a výskumu SR, kde sme tiež prezentovali naše návrhy.

Nakoľko niektoré z našich odporúčaní sa týkali dokonca nastavenia európskych politik, vďaka podpore donorov sme sa mohli v roku 2014 zúčastniť študijného-vzdelávacieho pobytu v Bruseli v inštitúciách EU. Cieľom podujatia bola návšteva Európskeho parlamentu a stretnutie s europoslancami. Absolvovali sme pracovné stretnutie s Damianom Draghici – europoslancem z Rumunska, jedným z dvoch rómskych europolancov. Navštívili sme Parlamentárium a pozreli sme si mesto. Stretli sa s europoslancem za SR: Eduardom Kukanom a Monikou Beňovou a asistentkou europoslankyne Jany Žitňanskej. S Monikou Beňovou sme sa dohodli na ďalšom stretnutí, ktoré sme absolvovali neskôr v Bratislave.

Odporúčania pre prax:

- Poznať problémy komunit a správne identifikovať kompetentných pre ich riešenie,
- podporovať sebavedomie a rozvíjať personálne zručnosti aktivistov,
- vytvárať priestor na vypočutie, podporovať spoluprácu a sieťovanie.

SENZIBILIZAČNÉ AKTIVITY

Na začiatku projektu sme vytvorili výstavu a propagačný materiál o úspešných rómskych ženách. Zverejnili sme príbehy šiestich rómskych žien, ktoré nejakým spôsobom v profesionálnom živote pracujú so svojim „rómskym“. Prostredníctvom ich životných príbehov sme chceli otvoriť verejnú diskusiu k problematike viacnásobného znevýhodnenia rómskych žien.

Tvárami projektu sa stali:

Sestra Atanázia – Mgr. Mária Holubová – rehoľná sestra Rádu sv. Bazila Veľkého. V súčasnosti žije v Bardejove, kde na rómskom sídlisku Poštárka pôsobí ako katechétka a venuje sa osvetovej činnosti a sociálnej práci.

Zdenka Mahajová – matka troch detí a autorka úspešného románu *Zatmenie* a básnickej zbierky *Otázniky*. Jej životný príbeh ukazuje silu ženy – matky, ktorá dokáže nájsť silu na sebarealizáciu.



32., 33., 34.

Výstava Úspešné rómske ženy.

Jarmila Vaňová – známa moderátorka a redaktorka rómskeho vysielania vo verejnoprávnej televízii a rozhlase So vekeres?. Na dráhu novinárky sa dala v pomerne zrelom veku, ale dosiahla výrazný profesionálny úspech.

Erika Godlová – prekladateľka a tlmočníčka z rómskeho a do rómskeho jazyka. V súčasnosti pracuje ako projektová manažérka Rómskeho dokumentačného centra.

Silvia Galyasová – učiteľka rómskeho jazyka, ktorá pôsobí na Konzervatóriu v Košiciach.

V septembri 2012 získala cenu Európsky učiteľ jazykov v rámci Iniciatívy Európskej komisie v jazykovom vzdelávaní.

Barbora Botošová – huslistka, ktorá pochádza zo známej hudobníckej rodiny. Okrem hudby sa venuje aj práci s talentovanými deťmi v programe Divé maky.

Napriek rôznemu veku a životným skúsenostiam všetky ženy sa snažia svojimi životmi zblížovať majoritnú populáciu s Rómami. Svoje životné poslanie spojili s rómskou kultúrou a pôsobením v prospech marginalizovaných rómskych komunít. Ich životné príbehy sa stali inšpiráciou pre iné rómske ženy.

Výstavu a bulletin sme využili ako východisko pre diskusie na tému: Rómske ženy a ich miesto v spoločnosti, ktoré sme realizovali následne. Prebehlo niekoľko desiatok diskusií a reinštalácií výstavy v komunitných centrách, verejných priestranstvách a knižniciach. Viackrát bola výstava reinštalovaná vo verejných inštrukciách a vládnych budovách a následne sa konali aj diskusné podujatia na túto tému. Veľkú pozornosť sme venovali medializácii témy.

V roku 2014 sa nám podarilo doplniť výstavu o tri krátke dokumentárne filmy, medailóniky Sestry Atanázie, Zdenky Mahajovej a Barbory Botošovej. Neskôr sme už diskusie spájali s premietaním filmov, čím okruh tém bol výrazne širší.

Táto aktivita nám umožňovala otvárať tému viacnásobného znevýhodnenia a tiež budovať povedomie o úspešných rómskych ženách. Ženy z lokalít zapojené do projektu mali príležitosť stretnúť úspešné ženy a tiež organizovať diskusie s nimi vo svojich lokalitách. Práve tento moment posilňoval budovanie pozitívneho povedomia spolupatričnosti a hrdosti.

V priebehu projektu sa podarilo publikovať desiatky príspevkov v tlači¹⁰. Počas celého obdobia to bol z jeden z cieľov upriamiť pozornosť na postavenie rómskych žien. Na druhej strane, ženy zapojené do projektu oceňovali, ak sa o nich písalo v novinách, prípadne sa videli na fotografiách. Tiež ochotne komentovali udalosti, vyjadrovali svoj názor pre médiá a nemali problém ani s vystupovaním pred kamerou. Súvisí to s tým, že v bežnom živote ich názory zväčša nikoho nezaujímajú a takto získali pocit vlastnej výnimočnosti. Tiež je pravdou, že veľmi kriticky vnímali, že ak niekde

10 Výber z mediálnych výstupov.

<http://romovia.sme.sk/c/6959047/brusel-po-prvy-raz-ocenil-ucitelku-romciny-prestizny-titul-ziskala-kosicanka.html>

<http://romovia.sme.sk/c/7035216/uspesne-romske-zeny-porozpravaju-svoje-pribehy.html>

<http://www.employment.gov.sk/topdf/uspesne-romske-zeny-diskutovali-na-ministerstve.pdf?docid=4085&insets=20>

<http://romovia.sme.sk/c/7078707/zostala-sama-s-troma-detmi-dnes-je-z-nej-spisovatelka.html#ixzz2ryDYYhI9>

<http://www.mecem.sk/romovia/?id=rnm>

prídu novinári, zväčša majú tendenciu zachytiť ľudí ako senzáciu a oni intuitívne chceli vystupovať kultivovane a distingvovane. Aj preto sa veľmi osvedčilo, keď vyjadrenia pre novinárov boli v pokojnej atmosfére a ony sa mohli pripraviť a aj upraviť tak, aby bolo vidno, že sú pekne oblečené.

Odporúčania pre prax:

- Venovať pozornosť propagácii aktivít a medializácii výstupov,
- hľadať možnosti ako na dôležité témy upriamovať pozornosť verejnosti,
- spracovávať výstupy a ponúkať ich médiám.

ZÁVER

Projekt, ktorý sme realizovali ukázal, že komplexný prístup umožňuje lepšie a dlhodobejšie pôsobenie a je predpokladom zmeny v názoroch a postojoch.

Dlhodobejšie pôsobenie a projekty na jeden rok neprinášajú žiadaný efekt. Prepájanie aktérov je potrebné na dosahovanie synergie v komunitách a tiež je nutné zvyšovať úroveň formálneho aj neformálneho vzdelávania. Pre zmenu v rómskych komunitách je potrebné pre túto zmenu nadchnúť ich obyvateľov a tiež budovať ľudské zdroje. Komunitná práca má potenciál k tejto zmene prispievať.

<http://www.teraz.sk/magazin/romovia...zuzana-kumanova/94827-clanok.html>

<http://www.sme.sk/.../podla-etnografky-z-kumanovej-romsku-problematiku-ne>

<http://www.topky.sk/.../Etnografka--Mlade-romske-dievcatá-to-majú-v-rodine->

<http://www.pluska.sk/.../z.../mladym-romkam-zilo-lepsie-80-rokoch-preco.htm>

[http:// Mladé rómske dievčatá to majú v rodine ťažšie ako pred 20 rokmi www.topky.sk/search/mladá%20žena/2/](http://Mladé_rómske_dievčatá_to_majú_v_rodine_ťažšie_ako_pred_20_rokmi_www.topky.sk/search/mladá%20žena/2/)

<http://romovia.sme.sk/c/7811059/romske-zeny-vystavuju-v-slovenskom-parlamente.html>

<http://www.narodnostnemensiny.gov.sk/maria-jedlickova-sa-zucastni-vernizaze-vystavy-uspesne-romske-zeny/>

<http://databanka.romanokher.eu/events/event/vernizaz-uspesne-romske-zeny/>

<http://romovia.sme.sk/c/8016822/menia-tradicie-aby-sa-vedeli-lepsie-rozhodovat.html>

<http://nazory.pravda.sk/analyzy-a-postrehy/clanok/369651-viacnasobna-marginalizacia/>

<https://www.facebook.com/Nad%C3%A1cia-Milana-%C5%Aoime%C4%8Dku-289605057726430/>

<http://osf.sk/pribehy/pribehy-eea/domace-nasilie-aj-zavislost-na-muzoch-zeny-z-osad-sa-rozhodli-pre-zmenu/>

