

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra sociální a charitativní práce

Diplomová práce

**Reflexe hodnot sociálních pracovníků/ic a romských klientů/ek ve
vybraném NZDM s ohledem na jejich možný hodnotový střet**

Vedoucí práce: doc. Jindřich Šrajber, Dr. theol.

Autorka práce: Bc. Klára Grombířová, DiS.

Studijní obor: Etika v sociální práci

2023

Prohlášení o samostatném zpracování práce a souhlas se zveřejněním práce

Prohlašuji, že jsem autorkou této kvalifikační práce a že jsem ji vypracovala pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Datum:

Podpis

Poděkování

Děkuji doc. Jindřichu Šrajerovi, Dr. theol. a konzultantovi doc. PhDr. Davidu Urbanovi, Ph. D, za užitečné rady při výběru zvoleného tématu a připomínky ke zpracování mé diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala organizaci, ve které pracuji, jelikož bez ní bych nenabyla zkušeností ke zpracování tohoto tématu. Můj dík patří také J. Franzovi za podporu během psaní práce. Ivě Lovětínské a Petře Botkové, které mne inspirovaly a motivovaly, taky Davidovi a Šimonovi.

OBSAH

ÚVOD	6
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	7
1.1 Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež	7
1.1.1 Pojem nízkoprahovost	7
1.1.2 Legislativní ukotvení	7
1.2 Charakteristika vybraného nízkoprahového zařízení pro děti a mládež	9
1.2.1 Poslání	9
1.2.2 Cílová skupina	9
1.2.3 Cíle vybraného NZDM	10
1.2.4 Popis realizovaných intervencí	10
1.3 Riziková mládež	11
1.3.1 Vymezení období mládí	11
1.3.2 Vymezení pojmu riziková mládež	12
1.4 Romská klientela nízkoprahového zařízení pro děti a mládež	13
1.4.1 Stručný vhled do historie	13
1.4.2 Typický klient vybraného NZDM	14
2. HODNOTY	16
2.1 Hodnoty a jejich vymezení v odborné literatuře	16
2.2 Hodnoty v sociální práci	19
2.3 Hodnoty vybraného NZDM	20
2.4 Hodnoty romského etnika	22
2.5 Hodnoty a mládež	23
3. HODNOTY A JEJICH LIMITY PŘI VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE S ROMSKOU MLÁDEŽÍ	29
3.1 Konflikt hodnot vedoucí k morálnímu dilematu	29
3.1.1 Etika, morálka	29
3.1.2 Profesionální hodnoty	30
3.1.3 Etické dilema	31
3.1.4 Sociální spravedlnost	35
3.2. Osobnost sociálního pracovníka/ce a jeho/její vztah s klientem/kou	35
3.2.1 Kompetence sociálního pracovníka/sociální pracovnice	36
3.2.2 Reflexivita ve vyhodnocení nepříznivé sociální situace	37
3.2.3 Svědomí	38
3.2.4 Etický kodex, lidská práva	38
3.3. Práce s rizikovou mládeží v kontextu NZDM	39
3.3.1 Průběh poskytování sociální služby	39
3.4. Vliv NZDM na hodnoty romské rizikové mládeže	41
3.4.1 Výchova	41
3.4.2 Vliv rodiny, školního prostředí či vrstevnické party na hodnoty mládeže	42
4. REFLEXE HODNOT SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ/IC A JEJICH STŘET PŘI INTERVENCI S CÍLOVOU SKUPINOU V RÁMCI VYBRANÉHO NZDM	44
4.1 Vzdělání	44

4.2 Rodina	46
4.3 Víra, pověry.....	51
4.4 Fyzická síla, postavení	53
4.5 Etické usuzování.....	57
ZÁVĚR	61
Seznam použitých zdrojů	63
Bibliografické zdroje.....	63
Internetové zdroje.....	66
Použité právní prameny a zákony.....	67
Seznam zkratk.....	68
Přílohy	68
Abstrakt.....	73
Abstract.....	74

ÚVOD

Hodnotovou orientaci dětí a mládeže v současnosti ovlivňuje nejen výchova rodičů, ale také prostředí, ve kterém se denně pohybují. Nezřídka se k tomu přidává konfrontace s rozličnými obtížemi a problémy (rozvod rodičů, šikana ve škole, nestálé vztahy, apod.). Není pro ně jednoduché tyto obtíže zvládat. Nízkoprahová zařízení jim v tomto nedostatečném rodinném a sociálním zázemí nabízejí cílenou pomoc.

Stěžejním tématem předkládané práce je představení vybraného nízkoprahového zařízení, které navštěvují především romské děti a mládež. Jedná se o organizaci, ve které pracuji a mé působení v ní mne dovedlo k tématu diplomové práce. V každodenní praxi se málo diskutuje o možné odlišnosti hodnot. Přístupy jednotlivých lidí v pracovním týmu, jež mohou mít zcela rozdílný pohled na ctnosti, stojí dle mého úsudku za pozornost, protože rozličné vnímání může vést k roztržitésti jejich práce. Sociální pracovníci a pracovnice často používají zažitá normativy a čerpají z kultury organizace. Dílčí přístupy a postoje jsou v daných tématech předávány a rigidně kopírovány napříč její strukturou.

Z etického pohledu jsou stěžejními otázkami při práci s romskými dětmi a mládeží otázky dobra a zla a každodenní řešení etických problémů a dilemat. Nabízí se tak otázka, které hodnoty jsou přitom určující? Hodnoty většinové společnosti, dotyčného zařízení či sociální/ho pracovníka/ce, nebo hodnoty romské klientely? V určitých rozhodnutích může pracovníky a pracovnice podpořit znalost etických teorií.

Cílem diplomové práce je poukázat na rozličné chápání hodnot ve vybraném NZDM ze strany sociálních pracovníků/ic a klientů/ek, které může být základem jejich možných hodnotových střetů, respektive etických dilemat sociálního pracovníka/ce s ohledem na hodnotovou specifickou romské klientely.

V první kapitole půjde o představení základních skutečností s ohledem na reflektované téma. Stručně zde budou prezentovány základní charakteristiky vybraného NZDM, rizikové mládeže a romské klientely, která do tohoto zařízení dochází.

V druhé kapitole se zaměřím na definování hodnot v obecné rovině. Uvedu souvislosti pojmu v širším významovém kontextu, popíšu hodnoty vybraného NZDM, klientely, sociální práce a romského etnika.

Ve třetí kapitole formuluji profesní hodnoty sociálních pracovníků a pracovnic, jejich individuální přístupy, vztah s klientem/kou, specifickou práci a intervencí v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež.

Obsahem čtvrté kapitoly bude reflexe limitů a střetů hodnot ve výše uvedeném kontextu. Pokusím se zachytit odlišnosti, se kterými se lze při výkonu sociální práce v rámci nízkoprahového zařízení setkat.

Při zpracování budu vycházet z odborné literatury, z internetových zdrojů, z vlastních zkušeností získaných v zaměstnání, interakcí s romskou rizikovou mládeží a s kolegy/němi z dalších středisek, která se zabývají prací s romskou rizikovou mládeží.

Provedu reflexi rozdílů v hodnotových systémech, jakožto možných zdrojů konkrétních, konfliktů či střetů. Zpracováním a využitím informací získaných z již dostupných zdrojů se budu snažit o propojení s tématy jednotlivých námětů a nabídnu jejich interpretaci. Popíšu okruhy možných třecích ploch a rezonujících témat, jako například vzdělání, práce, rodinný život či víra. Text doplním o určitý vhled do etického usuzování, kterým téma uzavřu.

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

První kapitola předkládá základní vymezení jednotlivých pojmů v návaznosti na téma diplomové práce. Představuje nízkoprahová zařízení a jejich základní činnosti, jak je uvádí zákon o sociálních službách. Detailně pak uvádí konkrétní charakteristiku vybraného nízkoprahového zařízení, představuje jeho základní činnosti, principy poskytování sociální služby a cílovou skupinu. Tou se rozumí riziková mládež. Rozvádí její specifika a zaměřuje se na problematiku romské klientely.

1.1 Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

Pojem nízkoprahové zařízení pro děti a mládež veřejnost často nezná. Má mylné představy o jeho fungování, chybí informovanost o preventivním přesahu služby, panují zaujaté postoje vůči jejímu fungování a její existence je vnímána jako nepotřebná.

(dále jen NZDM)

1.1.1 Pojem nízkoprahovost

Samotný pojem nízkoprahovost vychází z principů, které jsou pro poskytování služby zásadní. Jde hlavně o to, držet význam slova práh hodně nízko, aby mohlo zařízení garantovat maximální dostupnost širokému spektru osob. Služby mohou být poskytovány anonymně, zdarma, dobrovolně. Pracovníci a pracovnice jsou vázáni mlčenlivostí, zprostředkovávají návaznou péči a v neposlední řadě mají požadované vzdělání dle zákona, které zaručuje profesionalitu.¹

Klient/ka nemusí podstoupit registraci či jinou formu přihlašování/členství. Veškerá dokumentace je vedena se souhlasem klienta/ky, který/á má právo do ní nahlížet. Pravidelná docházka ani aktivní zapojení v programu nejsou podmínkou pro využívání služeb NZDM.

- Anonymita: služby mohou být poskytovány anonymně.
- Dostupnost: služby jsou dostupné cílové skupině tak, aby jich mohlo využít co nejširší spektrum dětí a mladých.
- Dobrovolnost: klient/ka může službu kdykoli přestat využívat, nemusí se zapojovat do činností iniciovaných pracovníkem/cí, pokud sám/a nechce.
- Individualita: je reflektována jedinečnost a potřeby každého klienta/ky.
- Respekt: ve vztahu s klientelou je uplatňován respektující partnerský přístup.
- Profesionalita: služby poskytují kvalifikovaní pracovníci/ce.
- Návaznost: doporučení a zajištění návazných služeb a případný doprovod.²

1.1.2 Legislativní ukotvení

NZDM je registrovaná sociální služba dle Zákona č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách. Zákon ji vymezuje následujícím způsobem:

¹ Srov. ČAS, *Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež (NZDM)* [online]. 2008. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <https://www.ispepa.cz/docs/pojmoslovi.pdf>

² Pozn.: nízkoprahové služby pro děti a mládež vychází při definování principů z pojmosloví České asociace streetwork. Srov. *Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež (NZDM)* [online]. 2008. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <https://www.ispepa.cz/docs/pojmoslovi.pdf>

„(1) Nizkoprahová zařízení pro děti a mládež poskytují ambulantní, popřípadě terénní služby dětem ve věku od 6 do 26 let ohroženým společensky nežádoucími jevy. Cílem služby je zlepšit kvalitu života předcházením nebo snížením sociálních a zdravotních rizik souvisejících se způsobem jejich života, umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí, vytvářet podmínky k řešení nepříznivé sociální situace. Služba může být poskytována osobám anonymně.

(2) Služba podle odstavce 1 obsahuje tyto základní činnosti:

- a) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,*
- b) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,*
- c) sociálně terapeutické činnosti,*
- d) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.³*

Rozšířené vymezení dle Vyhlášky č. 505/2006 Sb. ze dne 15. listopadu 2006, kterou se provádějí některá ustanovení Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, definuje v § 27 základní činnosti pro služby Nizkoprahové zařízení pro děti a mládež takto:

Základní činnosti se při poskytování sociálních služeb v NZDM zajišťují v rozsahu těchto úkonů:

„a) výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti:

- 1. zajištění podmínek pro společensky přijatelné volnočasové aktivity,*
- 2. pracovní výchovná činnost s dětmi,*
- 3. nácvik a upevnování motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností,*
- 4. zajištění podmínek pro přiměřené vzdělávání,*

b) zprostředkování kontaktu se společenským prostředím:

1. aktivity umožňující lepší orientaci ve vztazích odehrávajících se ve společenském prostředí,

c) sociálně terapeutické činnosti:

- 1. socioterapeutické činnosti, jejichž poskytování vede k rozvoji nebo udržení osobních a sociálních schopností a dovedností podporujících sociální začleňování osob,*

d) pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí:

- 1. pomoc při vyřizování běžných záležitostí,*
- 2. pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou a pomoc a podpora při dalších aktivitách podporujících sociální začleňování osob.⁴*

Kromě rozvojových aktivit poskytuje NZDM také základní a odborné sociální poradenství a klade důraz na prevenci rizikových jevů. Pracovníci/ce jsou mladým lidem oporou v obtížných i každodenních životních situacích – při hledání práce, bydlení, v kontaktu

³ Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006. [online]. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vyhláška č. 505/2006 Sb. ze dne 15. listopadu 2006. [online]. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>

s potřebnými institucemi. Náplní práce jsou činnosti různého druhu a zaměření. Navazování vztahu spočívá ve společných volnočasových aktivitách, jejichž cílem je vybudování a prohloubení vzájemné důvěry a vytvoření pracovního vztahu. Jde o zúčastněné pobývání a sdílení běžných denních zážitků, které vytváří prostor pro autentický lidský vztah.

U nízkoprahových služeb se setkáváme s tím, že jejich cíle jsou formulovány pragmatičtěji, než jsme zvyklí u běžných výchovně vzdělávacích či sociálních aktivit.⁵ Na nízkoprahová zařízení jsou často kladeny vysoké požadavky ze strany většinové společnosti, která apeluje na to, aby rizikové děti a mladí nebyli na očích, nešli špatným příkladem jejich dětem a neshromažďovali se na veřejnosti. Kontaktní pracovníci/ce se dostávají do situací, ve kterých hledají kompromis mezi potřebami klientely a požadavky společnosti. Toto vytváří na pracovní proces určitý tlak, stejně tak na výchovu cílové skupiny k osvojování si zdravého fungování ve společnosti a snižování rizikových forem chování.

1.2 Charakteristika vybraného nízkoprahového zařízení pro děti a mládež

1.2.1 Poslání

Posláním vybraného NZDM je podporovat děti a mladé lidi při hledání vlastní identity a aktivním začlenění do společnosti.⁶

1.2.2 Cílová skupina

Cílovou skupinou vybraného NZDM jsou děti a mládež ve věku 11-21 let.

Tvoří ji ti, kteří splňují alespoň jedno z následujících obecných kritérií:

- jsou ohroženi sociálně nežádoucími jevy,
- nachází se v nepříznivé sociální situaci,
- jsou v konfliktu se sociálním okolím nebo společenskými normami,
- nemají či hledají alternativu ke svému aktuálnímu stylu trávení volného času,
- mají zájem se rozvíjet.

Cílovou skupinou jsou mladí lidé, kteří tráví volný čas mimo domov. Nemají motivaci nebo prostředky pro organizovanou zájmovou činnost. Často žijí ve zvýšeně rizikových podmínkách. Vyrůstají v nepříznivém rodinném prostředí, včetně domácího násilí, užívání drog a trestné činnosti. Pro jejich přirozené sociální prostředí je charakteristická zkušenost s kriminální činností. Často mají kázeňské a prospěchové potíže ve škole, neplní školní docházku a mají potíže dokončit základní vzdělání. Užívají alkohol, experimentují s drogami, kouří v raném věku. Sebepoškozují se, projevují se rizikovým sexuálním chováním. Vykazují zvýšenou agresivitu a vyvolávají pouliční bitky.⁷

⁵ Srov. HERZOG, A. *Kontaktní práce*, str. 184.

⁶ Srov. Zdroj - Veřejný závazek vybraného NZDM, dostupný na webových stránkách či v registru sociálních služeb, nejedná se o doslovný text.

⁷ Srov. Tamtéž.

Pozn. Vybrané NZDM je anonymizováno, a proto se odkazují na interní materiály.

1.2.3 Cíle vybraného NZDM

Vybrané NZDM má stanovené cíle takto:

- Klienti/ky ví, na koho se mohou obrátit v nouzi, krizových či tíživých životních situacích a vědí, jak je mohou zvládat.
- Klienti/ky vědí, jak kvalitně trávit svůj volný čas či jaké mají možnosti.
- Klienti/ky znají společensky žádoucí modely chování, jsou si vědomi rizik při porušení zákonných norem.
- Klienti/ky vědí o rizicích spojených s jejich chováním.
- Klienti/ky mají informace o právech a povinnostech ohledně školních povinností.
- Klienti/ky rozvíjejí své schopnosti a dovednosti.⁸

Jako hlavního nástroje, kterého sociální pracovník/ce využívá k navození a udržování kontaktu s klientem/kou je jeho osobnost, lidské a profesní kompetence.⁹ V případě zdařilého vztahu pak mají pracovníci/ce možnost nabízet klientům a klientkám jistotu (prostoru, času, přístupu, bezpečí, hranic) v jejich nejistém prostředí, osobní zájem, opravdovost, upřímnost a autentičnost. Klienti/ky mají možnost zažít pocit někam patřit, sounáležitosti, jistoty, bezpečí, a to vše ve světle jasných, srozumitelných a pevných hranic. Pracovníci/ce se snaží dětem a mladým zrcadlit realitu (problematizovat zažité myšlení) a rozšiřovat obzory v různých tématech.

Prostřednictvím rozhovorů učí klientelu kritickému myšlení a nahlížení, vedou k lepší orientaci ve společnosti, společenském systému a institucích. Nedílnou součástí práce NZDM jsou dialogy pracovníků/ic a klientely umožňující upevňování či přehodnocování názorů s vhladem do systému hodnot.

1.2.4 Popis realizovaných intervencí

Interakce jsou ve vybraném zařízení prováděny prostřednictvím různých metod. Podstatným nástrojem je však kontaktní práce. Ta utváří podmínky kontaktu, umožňuje pozdější komunikaci a budování vzájemné důvěry. Je klíčová v navazování spolupráce s klientem/kou či zájemcem/kyní o službu, a proto je jí v této části věnována větší pozornost.

- **Kontaktní práce** - základním pracovním nástrojem komunikace je kontaktní práce. Kontaktní práci rozumíme profesionální aktivitu (odbornou nízkoprahově organizovanou sociální a sociálně pedagogickou činnost) zaměřenou na uvědomění si možností změn sociokulturního prostředí člověka (a odvislého životního způsobu). K ovlivňování průběhu těchto změn dochází prostřednictvím aktivního doprovázení (vytváření/udržování pomáhajícího, motivujícího/podporujícího kontaktu).¹⁰ Tato metoda práce je užívána již od prvního kontaktu s potenciálním zájemcem/zájemkyní o službu. Pracovník/ce soustavně pracuje na utváření důvěry, která napomáhá v otevírání intimních, těžkých témat. Společně s klientem/kou pak pojmenovávají potřeby, určují společně okruhy spolupráce, uzavírají smlouvu o poskytování sociální služby. Sjednávají individualizovaný, osobní cíl, který je podkladem pro individuální plán.

⁸ Srov. Tamtéž.

Pozn. Vybrané NZDM je anonymizováno, a proto se odkazují pouze na interní materiály.

⁹ Srov. ZÁHRADNÍK, M. *Kontaktní práce*, str. 147.

¹⁰ Srov. Tamtéž, str. 146.

- **Aktivizace** – pracovník/ce vede a motivuje klienta/ku k aktivitě, podporuje a povzbuzuje jej/jí ve vykonání zamýšlené činnosti (dodání odvahy, sebevědomí).
- **Informační servis** – pracovník/ce poskytuje specifické, odborné informace v rámci poskytování sociální služby, zaměřené na instrumentální témata (rodina, vztahy).
- **Motivační a podpůrný rozhovor** – pracovník/ce motivuje ke změně/setrvání či podporuje v dané situaci s ohledem na zakázku klienta/ky.
- **Poradenství** – pracovník/ce poskytuje odbornou intervenci zaměřenou na konkrétní zakázku klienta/ky. Zprostředkovává radu, informace a řešení vedoucí k odstranění obtíží (sociálně-právní poradenství).
- **Práce s člověkem v krizi** – typ služby zaměřený na vzniklou krizovou situaci a na stabilizaci klienta/ky. Jedná se o krizové, obtížné momenty – neplánované, nečekané. Pracovník/ce nabízí empatii, emoční podporu, aktivní naslouchání a společný náhled na okolnosti.
- **Situační intervence** – zaměřená na aktuálně nastalou situaci. Pracovník/ce reflektuje, co vidí, zrcadlí klientům/kám události.
- **Trénink** – zpravidla dovedností. Jde o nácvik, cvičení, doučování - školních, volnočasových či sociálně psychologických dovedností.¹¹

Mímo výše uvedené poskytuje vybrané NZDM bezpečný prostor dětem a mládeži, jež jsou bezprizorní. Nebýt této sociální služby, trávili by svůj čas v ulicích, parcích, obchodních centrech. Sociálními pracovníky a pracovnícemi jsou vedeni k rozvoji svého talentu, aktivnímu a zdravému trávení volného času. Jedná se o dlouhodobý proces. Pracovníci/ce nabízí klientům a klientkám širokou paletu zájmových činností, motivují je k tomu, aby měli záliby. Způsob trávení volného času je důležitým činitelem v životě dětí a mladých lidí, má zásadní vliv na zdravý vývoj osobnosti, utváření charakteru jedince, socializaci.

1.3 Riziková mládež

1.3.1 Vymezení období mládí

Definice pojmu mládež má široké ohraničení. Setkáváme se s vymezením od dětství až do osmnácti let. Pro pojem mládež nemusí být nutně rozhodující věk, ale status či zastávaná role. Vzhledem k tomu, že vybrané NZDM se zaměřuje na cílovou skupinu ve věku 11- 21 let.

Období dospívání tvoří přechod mezi dětstvím a dospělostí. Začátek se váže přibližně na 11. rok a končí obvykle dosažením dospělosti ve 20 letech. První fáze dospívání je časově vymezena přibližně mezi 11. a 15. rokem. Specifická pro tento věk je individuální proměnlivost, daná především geneticky. Toto období je označováno jako pubescence.¹²

Následující fází je adolescence. Jedná se o relativně dlouhý časový úsek dospívání. Trvá přibližně od 15 do 20 let. Také zde lze vnímat určitou individuální variabilitu (v oblasti psychické a sociální).¹³

¹¹ Pozn.: většina nízkoprahových služeb pro děti a mládež kopíruje s drobnými odchylkami intervence dle pojmosloví České asociace streetwork, *Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež (NZDM)* [online]. 2008. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <https://www.ispepa.cz/docs/pojmoslovi.pdf>

¹² Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*, str. 158.

¹³ Srov. Tamtéž, str. 195.

Životní cyklus mládí vstupuje pozvolna do mladé dospělosti, vymezené obdobím mezi 20 – 35 lety.¹⁴ Jelikož se dospělost a její definice vyvíjí, může tak v současnosti obnášet jiné socializační výzvy nežli dříve (zejména v oblasti ekonomické soběstačnosti, sexuální zralosti, osamostatnění se, vztahů).

1.3.2 Vymezení pojmu riziková mládež

V pojetí práce s rizikovou mládeží je dospělost chápána jako určité materiální a finanční zabezpečení, přijetí společnosti, vytvoření vlastní identity, intimity. Pro účely této diplomové práce bude použit výklad Pavla Říčana. Zaměřím se tedy na období dospívání, do kterého řadíme pubescenci (11 – 15 let) a adolescenci, která je vymezena věkovým rozhraním od 15. do 20-22. roku.¹⁵

Tato cílová skupina dětí a mládeže s vyšším rizikem sociálního selhání, případně v obtížných životních situacích, potřebuje doprovázení při zvládnání pro ně náročných situací. Někteří z nich mají špatně fungující rodiny, klienti/ky nechodí do školy nebo nezvládají její nároky. Nepracují a nemají potřebné finanční zajištění.¹⁶

Nejasné je vymezení a definice ohrožené mládeže. Setkáváme se s pojmy neorganizovaná mládež, riziková mládež či mládež ohrožená sociálně – patologickými jevy. Pojem neorganizovaná mládež vyznívá obzvláště pejorativně, avšak dle mého úsudku je možné aplikovat jej na mládež navštěvující NZDM. Pro účely této diplomové práce budu vycházet z chování mladých lidí, jež jsou v konfliktu se svým sociálním prostředím, jinými osobami a hrozí jim psychosociální nebo zdravotní poškození. Mezi jejich rizikové projevy patří např. záškoláctví, lhaní, agresivní projevy, kriminální jednání, závislostní chování či rizikové sexuální chování, disponovat budu s pojmem riziková mládež.

Matoušek ve slovníku sociální práce uvádí rizikovou mládež jako mládež, u níž je „větší riziko sociálního selhání. Je jednou z cílových skupin sekundární prevence. Dispozičními vlivy jsou dědičnost, konstituce, nižší úroveň zdraví, rozumových schopností, poruchy morálního vývoje, dysfunkční rodina, neúčast na vzdělávání a na trhu práce, bydlení ve velkém městě, příslušnost k asociálním subkulturám aj.“¹⁷

Kasal (in Matoušek) pokládá za rizikovou mládež jedince, u kterých se během dospívání vytvoří podmínky pro chování, jež v dlouhodobém horizontu ohrožují jejich zdravý sociální a psychický vývoj. Toto chování je rovněž společností vnímáno jako ohrožující, tedy rizikové.¹⁸

Labáth popisuje rizikovou mládež, jako dospívající, u kterých se díky působení různorodých faktorů zvyšuje pravděpodobnost sociálního a psychického selhání.¹⁹

Termín rizikové mládeže může být z pohledu literatury zavádějící. Můj názor je, že riziková mládež je do jisté míry také mládeží ohroženou. A to z důvodů nefunkční rodiny, případné výchovy v ústavním zařízení, chudoby, rizikových faktorů na straně rodičů, kteří sami vykazují deviantní chování a přestupují společenská očekávání či sociální normy. Matoušek uvádí, rizikovost jako „*predelikventní chování a páchaní trestné činnosti, agrese, násilí, šikana*

¹⁴ Srov. Tamtéž, str. 233.

¹⁵ Srov. ŘÍČAN, P. *Psychologie*, str. 278.

¹⁶ Srov. *Sociální práce, sociální práca: Sociální pracovník NZDM* [online]. 2020, 5. 10. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/profesiogramy/socialni-pracovnik-nzdm/>

¹⁷ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, str. 175.

¹⁸ Srov. MATOUŠEK, O. *Encyklopedie sociální práce*, str. 347.

¹⁹ Srov. LABÁTH, V. *Riziková mládež*, str. 11.

*a týrání (včetně rasové nesnášenlivosti a diskriminace některých skupin), užívání drog (včetně alkoholu a kouření), sexuální rizikové chování (včetně předčasného rodičovství a mateřství), poruchy příjmu potravy, sebepoškozování, sebevražedné pokusy a dokonané sebevraždy, rizikové chování při řízení motorových vozidel, rizikové sporty. Tato forma vymezení by však neměla být užívána na úrovni primárních znaků, může vést ke stigmatizaci cílové skupiny.*²⁰

V tomto ohledu lze poukázat na to, že tyto děti a mladí mohou mít zažitá traumata z dětství, či další negativní zkušenosti se zanedbáváním, týráním a sexuálním zneužíváním. Rizikové chování patří do jisté míry k vývoji jedince. Uspokojuje jeho vývojové potřeby a pomáhá mu/jí zapojit se do vrstevnické skupiny.

WHO stanovuje tři složky syndromu rizikového chování – zneužívání návykových látek, negativní jevy v oblasti psychosociálního vývoje a rizikové chování v oblasti reprodukční.²¹ Jevy, které doprovází rizikové chování, je podstatné propojit se sociologickým pohledem. Proto zde zmíním chování antisociální, kam bychom řadili porušování pravidel (např. lhaní, chození za školu). Nutno podotknout, že konkrétní podoby jsou závislé na kulturním kontextu.

1.4 Romská klientela nízkoprahového zařízení pro děti a mládež

V předchozí podkapitole byl vymezen pojem mládeže a definována riziková mládež. Nadcházející text se zaměřuje na romskou mládež navštěvující vybrané NZDM. Osobnost se vyvíjí postupně, specificky při přijímání rozličné kulturní identity. S nepochopením, které pramení z neinformovanosti veřejnosti, se stejně jako sociální služba, setkává i romské etnikum. Česká společnost zastává ambivalentní postoje k cílové skupině, kdy na jedné straně panuje odmítavý názor, na straně druhé lítost. Nízkoprahové zařízení se snaží pozitivně působit na identitu svých klientů a klientek. Romská mládež navštěvující NZDM má specifické podmínky ve vzdělávání a potýká se se sociálním vyloučením.

Romská kultura má odlišné hodnoty, které jsou majoritou často nepochopené. Může docházet k diskriminaci, segregaci či rasismu. Odmítnutí, případně nesnášenlivost může mimo jiné pramenit z médií, jejichž výstupy se orientují na vyloučené lokality. Hodnoty a normy jsou socio-kulturně podmíněné, liší se, může docházet k nedorozuměním.

1.4.1 Stručný vhled do historie

Vývoj této národnostní skupiny je třeba vidět v návaznosti na historické události. Pro lepší pochopení typických znaků etnika je vhodné znát jejich kontext. Kolektivní a individuální historie logicky ovlivňuje chování všech členů naší společnosti. Zvláště pak, když tato skupina neměla tak jasně sdílenou kulturu jako národnost česká. Z výzkumů vyplývá, že většina romského obyvatelstva po příchodu do Evropy žila na okraji společnosti. Dnes se potýkají se sociálním vyloučením, avšak je zde snaha o jejich integraci a inkluzi.²²

V prostředí nízkoprahového zařízení může docházet k tendenci formovat identitu mladých. Jelikož bereme soužití s touto etnickou skupinou jako běžné, neobejdeme se bez

²⁰ STANÍČEK, J, SYROVÝ, J, HERZOG, A. *Kontaktní práce*, str. 90.

²¹ Srov. SOBOTKOVÁ, V. *Rizikové a antisociální chování v adolescenci*, str. 45.

²² Srov. KALEJA, M. *Mluvme o Romech: Aven vakeras pal o Roma*, str. 162.

užších znalostí původu a jejich kořenů. Pro účely a rozsah této práce uvedu stručný náhled do historie, na jehož základě bude pochopení reflektovaných témat snazší.

Kočovní život Romů a Romek úzce souvisel se zdrojem jejich obživy. Mezi nejčastější řemesla patřilo kovářství, košíkářství a kotlářství. Romové/ky se pohybovali v kastovním systému Indie, který je svým fungováním zcela odlišný od toho evropského. To platilo i pro náboženské zaměření. V době, kdy Romové/ky přicházejí do Evropy, jsou pronásledováni, jelikož nevyznávají principy křesťanství.²³

Migrovali ve dvou vlnách (3. - 5. století a 9. - 10. století). Do střední Evropy Romové přišli patrně ve 13. století (zmiňuje je Dalimilova kronika). V dalších staletích jsou k dispozici především doklady o existenci početných nařízení, která Romy sankcionovala, eventuálně přímo vypovídala ze země. První právní doklad o snaze vyhostit Romy představuje rozhodnutí moravského zemského sněmu z roku 1538.²⁴

Projevy týkající se jejich zvyků spojených s jídlem, ošacením či péčí o domácnost sahají k indickým kořenům. Pozdější kočovní život ovlivnil jejich tradice. Ty se promítají v mezilidských a partnerských vztazích. Romové/ky nemají silné pouto k určitému místu, jsou flexibilnější, co se týká stěhování a změny působení. Značným rozvojem prošel také jejich jazyk. Romskou kulturou prostupuje významnou měrou hudba a zpěv. Vysokou prioritu má rodina. Charakteristický je velký počet dětí a specifické postavení ženy. Současně je zaznamenána značná proměna romské kultury. Dochází k roztržení dříve pevných hodnot. Zastoupení romských dětí v dětských domovech, by v dřívější době, kdy romské matky na svých dětech lpěly, nebylo možné.²⁵ Mladý člověk se tak může potýkat s pozůstatky rozpadlé tradiční kultury vlastní menšiny, ve které se neorientuje, avšak v té majoritní také ne.²⁶

Autorka Dana Moree v knize *Základy interkulturního soužití* uvádí, že i v případě, kdy je člověk vlastní kulturou ovlivněn, neznamená to, že během života toto chování nemůže rozšířit. Neboť s vnitřním osvojením zkušeností v jednotlivých situacích si preference permanentně dotváří.²⁷

Romská populace patří ke skupině lidí se znevýhodněnými životními podmínkami, jelikož mají nižší vzdělanost a sociální úroveň. Jsou tedy obtížněji zaměstnatelní. Tato skutečnost může vést ke zvýšené kriminalitě. Potýkají se s nemožností zajistit si dobré bytové zázemí, což se může nepříznivě projevit na jejich zdravotním stavu. S ohledem na uvedené je možné se domnívat, že bariéry na životní cestě, které musejí velmi často překonávat mladí lidé romské národnosti, jsou o to komplikovanější.

1.4.2 Typický klient vybraného NZDM

Typickým klientem NZDM, je mladý Rom, průměrně ve věku 14ti let. Nedodržuje školní docházku, na pedagogický sbor je spíše drzý. Navštěvuje segregovanou romskou základní školu. Rodina jej nepodporuje v kontinuálním vzdělávání a on sám nemá povědomí o jeho důležitosti. Střední vzdělání je pro něj obtížně dosažitelné. Obecně není výkonově motivován. Obvykle kouří a často experimentuje s alkoholem. Pohybuje se v partě přátel, se kterými tráví čas v ulicích, parcích, obchodním centru a často také v NZDM. Převládají

²³ Srov. NEČAS, C. *Romové v České republice*, str. 12.

²⁴ Srov. Tamtéž, str. 12-24.

²⁵ Srov. ŘÍČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 33-48.

²⁶ Srov. *Romové v České Republice* [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 26-02-2000 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <<https://romove.radio.cz/cz>>

²⁷ Srov. MOREE, D. *Základy interkulturního soužití*, str. 61.

u něj stereotypní modely chování. Vyrůstá v rizikovém prostředí. Postrádá kritický náhled na sebe i své okolí. Má časté problémy s autoritami, hranicemi a vyvolává konflikty. Tyto problémy řeší agresivním způsobem. Má sklony k rizikovému sexuálnímu chování. Má potřebu teritoriálně se vymezovat. Nemá povědomí o důsledcích svého rizikového chování. Hodně času tráví na internetu a sociálních sítích. Respektování obecně uznávaných společenských norem ve veřejném prostoru pro něj není zásadní. Dalším problematickým znakem jeho chování je vyřizování sporů agresivním způsobem - formou organizovaných bitek.²⁸

U klientek Romek je pak typický genderově stereotypní model chování postavený na majetnickém statusu muže. Ten vnímá svoji partnerku, jako objekt, který vlastní. U klientek, jež navštěvují NZDM je tento model předáván napříč generacemi a klientky si ve většině případů neví rady, jak z něj vystoupit. Často neznají či nemají řešení, jak situaci změnit a potýkají se s násilím. Zahájení sexuálního života je u této etnické menšiny akceptováno v nižším věku, což může znamenat, že fáze dětství je ukončena předčasně. Toto téma s sebou přináší mnoho etických otázek.

Říčan uvádí, že děti jsou v romských rodinách do rozhovorů s dospělými odmalička zapojovány, jsou neúměrně zatížené, což může být jeden z faktorů dřívějšího zrání.²⁹ Dokážou se nadchnout iluzi a mají sklon k pověřivosti. Vágnerová také uvádí, že u romských adolescentů/ek je typický realistický přístup k vlastní osobnosti, která je akceptována jako danost.³⁰

Otázkou zůstává, zda nepravidelná školní docházka, volný denní režim a nevhodné nakládání s penězi je nedostatkem, na který se dá činností pracovníků a pracovníc NZDM působit. Vhodnou se jeví výchova přizpůsobená potřebám romského etnika - individuální přístup, pomůcky, rovná práva a příležitosti pro výuku včetně zapojení romských asistentů/ek a učitelů/ek, zahrnutí jejich tradic do výukových materiálů. Problematické zde může být nepřijetí a neztotožnění se s normami majoritní společnosti, které Romská menšina nepřijme za vlastní. Adaptace může znamenat přijetí norem většinové společnosti formálním způsobem.

Původní identitu nelze vymazat a integrace má svůj opodstatněný limit. Roli zde hrají rodové zvyklosti, jimž se mohou Romové/ky přizpůsobovat nedobrovolně. Přístupům ke studiu, vzdělanosti a vzdělávání, výchově aj. se budu věnovat v následující kapitole.

²⁸ Charakteristiky typických klientů/ek jsou k dispozici též v metodickém pokynu služby NZDM, který je zaměřený na cíle a cílovou skupinu.

²⁹ Srov. ŘÍČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 104.

³⁰ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 682.

2. HODNOTY

K pojmu hodnot je dostupná široká škála literatury. Dlouhou dobu se o něm mluví v nejrůznějších souvislostech. Vymezit jej se pokusilo mnoho autorů a autorek. V nejobecnější rovině se dají hodnoty formulovat jako přesvědčení lidí o tom, co je dobré či špatné. Naše motivy jednání a postoje v nich mají svůj původ. V odborných knihách jsou hodnoty řešeny stále v otázkách. Jsou tématem těžce uchopitelným, volajícím po proměně vnímání a poznání. Hodnoty jsou skutečnosti, kterých se lidé snaží dosahovat, protože si jich skupina či jednotlivec cení. Pro mnohé z nás je hodnota vznešeným pojmem, kterému přikládáme určitou důležitost. V běžné řeči se můžeme setkat se slovními spojeními jako žebříček hodnot, rozpad hodnot, krize hodnot a hodnotová neutralita. Hodnoty jsou podstatné pro náš rozvoj a jsou motivací k jednání. V čase se tak mohou měnit a lze je označit za dynamické. Hodnoty tvoří podstatu kulturního a společenského života.

V této kapitole předložím širší souvislosti pojmu hodnot. Popíšu vnímání z pohledu filozofie, psychologie a antropologie. Dále rozvedu postavení hodnot v sociální práci, přiblížím hodnoty romského etnika, mládeže a v neposlední řadě uvedu specifika hodnotového systému, který může způsobit konflikt hodnot.

2.1 Hodnoty a jejich vymezení v odborné literatuře

Již Platón nastínil svým pojednáním o idejích pojem nejvyššího dobra. Aristoteles pak rozvedl pojmy eudaimonia (blažený, šťastný) a areté (ctnost). „*Jinými slovy, eudaimonia obsahuje ctnost. Člověka můžeme nazvat ctnostným, jestliže za určitých okolností bude jednat způsobem, který je laskavý, velkorysý, morální.*“³¹

Ve středověku prošly hodnoty značnou proměnou, na kterou mělo do jisté míry vliv křesťanství, které transformovalo dosud zažitě vidění světa do hodnotového systému křesťanství. „*Bůh je nejvyšším stojícím jsoucnem (jednota esence a existence) a zároveň nejvyšší absolutní hodnotou, naprostou dokonalostí – Dobrem.*“³² Člověk transcenduje své poznání, nevystačí si jen s empirickým, což koresponduje s náboženským pohledem, který taky inklinuje k tomu, co je metafyzické. Bůh a křesťanské chápání hodnot dává pevnost a jistotu v životní cestě na základě víry. „*Teologické vidění světa, které tvoří ideový základ křesťanského universalismu je svou podstatou axiologické a jako takové se stává všeobecným a výchozím rámcem představy o světě.*“³³

Z pohledu filozofie se dá mluvit o hodnotách jako o ctnostech, do kterých řadíme spravedlnost, pokoru, dobrotu. Člověk o ně usiluje, protože mu přijdou osobně důležité. Ctnost je morální hodnotou, která je důležitým tématem etiky.³⁴ Klasifikace ctností dle Tomáše Akvinského uvádí dvě jejich roviny. V první rovině se jedná o rozumnost, spravedlnost, statečnost a uměřenost. Na úrovni druhé jde o víru, lásku a naději. Opozicí ctností jsou neřesti, například žárlivost. Mají obdobnou hybnou sílu jako ctnosti, což způsobuje fatální dopad na mezilidské vztahy. Neřesti mohou negativně ovlivnit projevy lidského chování a rozhodování. Z pohledu teologické etiky jsou neřesti považovány za „hříšné prožitky“, které

³¹ THOMPSON, M. *Přehled etiky*, str. 66.

³² DOROTÍKOVÁ, S. *Filosofie hodnot*, str. 126.

³³ Tamtéž, str. 126.

³⁴ Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*, str. 129.

vyžadují zotavení. Mezi další neřesti pak řadíme – pýchu, lakotu, chtíč, závist, nenasytlost, hněv a lenost. Jejich souhrn je označován za „sedm smrtelných hříchů“.³⁵

V problematice hodnot, je nutné zmínit jméno Maxe Shelera, který sehrál významnou roli v axiologii. Ten uvádí, že své hodnoty je člověk schopen pociťovat bez vlastního chtění. Dle jeho interpretace tvoří hodnoty rámec lidského života, který souvisí s vyššími formami intencionálního citění. Ty patří k člověku a jeho podstatě duchovní bytosti. Upozornil, že hodnoty jsou svojí podstatou stálé. Co se mění, je lidské prožívání. Sheler položil zásadní vhléd do vnímání hodnot vystavěný na názoru, že hodnoty jsou subjektivní, dány naší osobností.³⁶ „*Hodnotové citění má podle Shelera dvoji možnou podobu – čistého citu a intuice. Prostřednictvím prvního zjišťujeme jednotlivé hodnoty, intuicí jejich místo ve všeobecně platné a stále hierarchii. Na nejvyšší příčce této hierarchie stojí hodnoty svatosti.*“³⁷

Dále pak utvořil hodnotovou typologii - hédonista, dobrodruh, hrdina, génius a světec.³⁸

Rozdělil hodnoty na:

1. hedonistické – příjemno, nepříjemno
2. vitální stav organismu – zdraví
3. duchovní – krásna, spravedlnost a pravda.³⁹

Na Shelera navázal Nicolai Hartmann. Ten své úvahy přichýlil ke dvěma základním otázkám. „Co máme činit?“ a „Co je hodnotné?“. Zastával názor, že člověk sám není tvůrcem hodnot, ale může hodnoty objevit ve vlastním bytí. Zároveň tvrdil, že je nelze považovat za subjektivní pocity ani vlastní intencionální city. „*Mravní bytostí není ani Bůh, ani stát, ani cokoli jiného ve světě, jediné primární nositel mravních hodnot a jejich záporů – mravní bytostí je jediné člověk.*“⁴⁰ Jeho uspořádání hodnot je hierarchické. Na nejnižším stupni je libost, nad ní jsou umístěny hodnoty dobra. Následují hodnoty vitální a nejvýše jsou postaveny mravní hodnoty.⁴¹

Jako další lze nabídnout pohled Kučerové a její klasifikaci hodnot:

1. Přírodní hodnoty, které mají dvě hodnotové složky, a to:
 - a) vitální, životní – zdraví, zdatnost, tělesné blaho a uspokojování smyslů,
 - b) sociální – pojednávající o vztahu k sobě samému a k ostatním, hodnotou jsou žádoucí mezilidské vztahy a city, zároveň potřeba být uznáván.
2. Civilizační hodnoty - jsou podmínkou i výsledkem společenské organizace, komunikace, výroby a směny či společenského poznání.
3. Duchovní hodnoty – ke kterým autorka řadí hledání hlubšího smyslu, plnost života, etiku a estetiku, lidskost, sebevyjádření či intelektuální rozvoj.⁴²

Smyslem života v souvislosti s existenciální psychoterapií se zabýval V. E. Frankl. Mluvil o tom, že v každé události lze nalézat a uskutečňovat určité hodnoty, které přinášejí uspokojení a smysl.

³⁵ Srov. Tamtéž, str. 138.

³⁶ Srov. DOROTÍKOVÁ, S. *Filosofie hodnot*, str. 43-44.

³⁷ Tamtéž, str. 142.

³⁸ Srov. CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, str. 40.

³⁹ Srov. Tamtéž, str. 41.

⁴⁰ HARTMANN, N. *Struktura etického fenoménu*, str. 274.

⁴¹ Srov. CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, str. 41.

⁴² Srov. KUČEROVÁ, S. *Člověk, hodnoty, výchova: kapitoly z filosofie výchovy*, str. 72.

1. tvůrčí (hodnota tvořit),
2. zážitkové (hodnota něco prožít),
3. postojové (když není možné „užívat si života“ ani přinášet tvůrčí invenci, lze ještě přistupovat k situaci „správným“ postojem).⁴³

Hodnoty nejsou řazeny do stupnice. Předpokládáno je spíše jejich soužití vedle sebe. Žijeme ve společnosti, která nastavuje hodnotový systém. Ten můžeme označit za objektivní. Avšak na základě svého životního příběhu si každý z nás vytváří vlastní subjektivní.

„Pokud chápeme hodnoty ve smyslu ideálních, nadčasových norem nebo substancí, jde v podstatě o model jednání, v němž jsou pravidla pochopeny jako „vyšší“ principy mravní (hodnota dobra), estetické (hodnota krásy), epistemologické (hodnota pravdy) nebo náboženské (hodnota svatosti).“⁴⁴ V ideálním případě pak hledáme možnosti koexistence jednotlivých hodnot, aby jejich jednotlivé části vytvářeli funkční systém. Každý z nás má tendenci určitou hodnotu prioritizovat, přiřazovat jí podstatnější významnost a na základě ní pak řídit své jednání. „Skutečnost, že hodnotový systém je svou povahou systém pluralitní, který dává prostor různě orientovanému jednání, poukazuje na hodnotovou orientaci jako problém volby a rozhodování.“⁴⁵ Rozhodování na základě hodnot je značně individualizované a spočívá v angažovanosti člověka. Ten si vybírá mezi vícero hodnotami a může dojít k upozadění některé z nich. Úvahy nad nimi zapřičiňuje osobnostní vyzrálost, úroveň inteligence a další motivy. Je možné tvrdit, že hodnotový systém a orientaci si člověk vytváří postupně. Do jeho tvorby se promítá napětí mezi společností a jím samotným. To může vést k disharmonii, nesnadné orientaci a vytvářet tlak na člověka.

Z psychologického hlediska by se dalo říct, že hodnoty jsou aktivity, které mohou uspokojovat subjektivně důležité potřeby, které definoval Maslow. Dle hodnot se člověk často rozhoduje a řídí jimi své úsilí, které na jejich základě vyvíjí. Jinak se zachová ten/ta, kdo má vysoko své fyziologické potřeby než ten/ta, jehož potřeby a priority jsou odlišné.

Moderní psychologické teorie zpravidla souhlasí s tvrzením, že hodnota reprezentuje určitou psychickou kategorii. Ta tvoří poměrně ustálenou trvalou strukturu osobnosti, významnou pro individuální, sociální a historickou realizaci člověka. Hodnoty představují přesvědčení o dobrém nebo prospěšném, ale také o žádoucím nebo nežádoucím a usměřňují tak individuální nebo skupinovou aktivitu.

Hodnotový žebříček je motivací v našem každodenním rozhodování, fungování a je určujícím prvkem pro konání v běžném životě. Ovlivňuje naše přemýšlení týkající se přání, vykonávání, zapojení ve vztazích, pracovním životě. Hodnoty určují naše pohnutky, tedy směřování životního uplatnění a vztahování se.⁴⁶

V knize Psychologie hodnot je autorem citován Dragomir Pantić, který výstižně předkládá problematiku klasifikace hodnot a upozorňuje na jejich specifčnost. Popisuje rozdílnost v hodnotách individuálních, skupinových a univerzálních. Mluví o původu hodnot, které mohou být individuální či institucionální.⁴⁷

Autor Prudký ve své knize Inventura hodnot poukazuje na to, že hodnoty mohou působit jako:

⁴³ Srov. FRANKL, V. E. *Lékařská péče o duši*, str. 53.

⁴⁴ DOROTÍKOVÁ, S. *Filosofie hodnot*, str. 69.

⁴⁵ Tamtéž, str. 74.

⁴⁶ Srov. DOROTÍKOVÁ, S. *Filosofie hodnot*, str. 74.

⁴⁷ Srov. ÇAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*, str. 287.

- a) stavební kameny kultury,
- b) součásti utváření obsahu sociálních fenoménů a vztahů,
- c) jeden z definičních znaků osobnosti,
- d) zdroj motivace chování,
- e) součást identifikátorů skupiny či etnika, společenství nebo institucí,
- f) zdroje sociální a kulturní soudržnosti,
- g) zdroje a charakteristiky rozvrstvení a hierarchizace společnosti,
- h) atribut morálky,
- i) základy politických a filozofických ideologií.⁴⁸

Každý člověk je ovlivněný prostředím, ve kterém se pohybuje, což vytváří předpoklady pro to, jaké hodnoty pak vyznává a preferuje. Podstatnou funkci zde sehrává výchova, sociální prostředí, kulturní kontext a v neposlední řadě jedinečnost každého člověka. Dějiny se promítají do vývoje lidských hodnot, zvláště pak když žijeme v době materialismu a neustálého pokroku. Z dostupných výzkumů a literatury je zjevné, že k vývoji dochází také v oblasti náboženství. V současné době je patrná tendence spíše k ateismu. To je odlišné oproti dobám, kdy se lidé hlásili k hodnotám daných náboženstvím a církví, což má svůj podíl na rozkolísanosti lidských hodnot.

2.2 Hodnoty v sociální práci

Specifikace hodnot v sociální práci je komplikovaná. Pravděpodobně je to způsobeno tím, že není vytvářena dostatečná snaha či vytváření podkladů pro jejich uchopení v tomto oboru. Matoušek uvádí, že pracovníci a pracovnice v praxi dostatečně nereflektují své hodnoty. Tento fakt může být do značné míry způsoben tím, že význam pojmu hodnot je nejasný.

„Hodnoty vycházejí z morálky a lze je definovat jako vše, co považujeme za důležité a významné. Jsou to normativní standardy, které mají vliv na naše rozhodnutí pro jednu z možných alternativ jednání.“⁴⁹

Důležitost hodnot v sociální práci má více důvodů. Jedním z nich je to, že určují povahu sociální práce nejenom ve vztahu ke klientům/kám, kolegům a kolegyním, ale také ke společnosti.⁵⁰

„Sociální práce je dynamicky se rozvíjející profese založena na hodnotách sociální změny, sociální rovnosti, lidské důstojnosti a mezilidských vztazích.“⁵¹ Sociální pracovník/ce při výkonu profese dbá na lidskou důstojnost, zprostředkovává klientům a klientkám informace, které napomáhají sociální změně, přistupuje ke každému s rovností, dodržuje mlčenlivost a vnímá podstatný rozměr mezilidských vztahů. Důraz klade na lidská práva. Ta rozšiřují vnímavost k sociálním problémům, jsou předmětem sociální práce a s tím související etiky. Sociální spravedlnost je rovněž podstatným aspektem a základním pilířem sociální práce, který podporuje důstojnost, zahrnuje uspokojování základních potřeb a rovnost ve využívání hmotných zdrojů.

V návaznosti na lidská práva je nutné, aby sociální pracovníci/ce reflektovali klíčové hodnoty - život, svobodu, nediskriminaci, spravedlnost/solidaritu, odpovědnost, evoluci/mír,

⁴⁸ Srov. PRUDKÝ, L. (2009). *Inventura hodnot: výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky*, str. 45-57.

⁴⁹ MATOUŠEK, O a kol. *Metody řízení sociální práce*, str. 22.

⁵⁰ Srov. Tamtéž, str. 33

⁵¹ Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR. [online]. 2022. [cit. 2023-01-04] Dostupné z: <https://www.socialnipracovnici.cz/file-share>

vztahy mezi lidstvem a přírodou. Dále by se měli řídit etickými kodexy, které napomáhají při složitých morálních volbách. I ty však mají své limity, které jsou způsobeny rozmanitostí sociální práce. Zmíněnou rozmanitost je možné vyzrazovat na jednotlivých případech, které s sebou přináší množství dílčích témat a jsou značně individualizované. Nelze tedy očekávat, že kodex ukáže ideální cestu pro řešení všech situací. „*Pojetí etiky pro sociální práci předpokládá schopnost analýzy problematických situací a vynášení etických a hodnotových soudů nad uskutečněným nebo zamýšleným jednáním.*”⁵²

Sociální práce je kombinací vědních oborů a teorií, zajímajících se o psychologii, politologii, sociologii. Aby sociální pracovník/ce pochopil/a názorově rozdrobenou společnost a témata, se kterými klienti/ky přicházejí, je třeba disponovat znalostmi a dovednostmi z různých oborů, vybírat teorie a metody z rozličných sfér a formovat je pro práci s klientelou.⁵³ Sociální pracovník/ce potřebuje mít jasnou hodnotovou orientaci, a to na několika úrovních – profese sociální práce, organizace, pracovník/ce. Cílem je, aby všechny tyto roviny byly v harmonii. To se vždy nedaří. Z praxe vyplývá, že mezi jednotlivými rovinami může vznikat napětí. Jako ideální se pak jeví stav, kdy pracovník/ce internalizuje a kopíruje hodnoty profese a organizace. Pracovník/ce by měl/a mít jasno také ve svých osobních hodnotách, motivacích, představách o dobru a zlu. Mimo hodnoty osobní, profesní, hodnoty organizace a oboru sehrávají roli v přístupu k sociální práci také hodnoty společenské. Nelze opomenout právní normy, kterými jsou definovány obecně závazná pravidla chování a společenských vztahů.⁵⁴

Při výkonu sociální práce je nezbytné, aby pracovník/ce pracoval/a s určitým odosobněním a vždy byl/a nezaujatým/ou pozorovatelem/kou. Osobnosti a hodnoty pracovníků/ic se promítají do práce s klientelou. Je však žádoucí odhlížet jak od vlastních preferencí a světonázorů, tak reflektovat svoje tendence. Při výkonu praxe v oblasti sociální práce je znatelný konflikt hodnot. Dochází k němu v důsledku pestrosti vyznávaných hodnot. Etikou hodnot se zabývá filozofická disciplína axiologie. V souladu s jejími zásadami by měl sociální pracovník/ce situaci analyzovat, posoudit případ klienta/ky a přirozeného prostředí tak, aby nastolené řešení odpovídalo vyznávaným hodnotám a obecně vedlo k blahu druhé/ho.⁵⁵

Osobnosti sociálního pracovníka či sociální pracovnice bude v této diplomové práci věnován širší prostor v následující kapitole. Stejně tak tématu osobních hodnot. Sociální pracovníci/ce mohou narážet na legislativní a organizační překážky. Důsledkem pak může být nesoulad mezi hodnotami a jejich naplněním. To může vést k frustraci či nižší pracovní spokojenosti.

2.3 Hodnoty vybraného NZDM

Významným mezníkem v historii NZDM bylo založení pracovní skupiny pod záštitou České asociace streetwork. Její činnost měla na další rozvoj poměrně zásadní dopad. Služby, byly do té doby často poznamenány velkým zápalem a angažovaností pracovníků/ic. Pod vlivem odborného dialogu, nově vznikajících metodických materiálů a vzdělávání pracovníků/ic se začala jednotlivá pracoviště profesionalizovat. To s sebou přineslo zkvalitnění poskytovaných služeb a vyšší odbornou úroveň sociálních pracovníků/ic. Česká asociace

⁵² FISCHER, O. *Profesionalita, ctosti, a etika povolání*, str. 65.

⁵³ Srov. GEHRIG, R. B.; OPATRŇY, M.; BIRHER, N.; BAUMANN, a kolektiv. *Spiritualita, etika a sociální práce*, str. 31.

⁵⁴ Srov. Tamtéž, str. 20-22.

⁵⁵ Srov. NAVRÁTIL, P.; JANEBOVÁ, R a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*, str. 10-12.

streetwork je aktuálně zastřešující organizací nízkoprahových sociálních služeb a sdružuje programy, které pracují metodou kontaktní práce.⁵⁶

Vybrané NZDM je členským zařízením České asociace streetwork. Vychází ze sdílených hodnot, kterými jsou:

- **Prestiž** – cílem je profesionální práce, ne dobrovolnictví. Má svou hodnotu a cenu. Zaměstnanci/kyně jsou si vědomi hodnoty své práce, nebojí se říci si o její ocenění.
- **Odvaha** - odvaha hledat cesty, realizovat je, být sami sebou, postavit se za své hodnoty.
- **Svoboda** - je důležitou součástí práce. Panuje svoboda ve stanovování cílů, ve volbě postupů. Zaměstnanci/kyně přijímají zodpovědnost, kterou s sebou svoboda nese.
- **Osobní růst** - vlastní rozvoj je nástrojem této práce a zároveň jejím benefitem.
- **Porozumění** - porozumění mezi lidmi, sounáležitost, sdílení a spolupráce.
- **Smysl** - to, co člověk dělá, má mít smysl. Zaměstnanci/kyně vidí smysl ve své práci.
- **Přijetí** – bezpodmínečné přijetí každého člověka takového, jaký je. Každý má právo na pomoc, podporu a stejnou kvalitu života. Zaměstnanci/kyně nesoudí, zda si za své problémy člověk může, nebo nikoli. Důležité je pouze to, že potřebuje pomoc.
- **Opravdovost** – zaměstnanci/kyně věří tomu, co sdělují navenek, dělají to.
- **Nadhled** - zaměstnanci/kyně berou věci s nadhledem, mají smysl pro humor, jsou pokorní.⁵⁷

Hodnoty organizace a jejich interpretace:

- **Nebát se jít s dobou**

NZDM, chce být atraktivní pro mladé lidi, reaguje na výzvy dnešní doby a témata svých klientů a klientek. Pracovníci/ce jsou kreativní, mají chuť se posouvat dopředu. Nebojí se upozorňovat na aktuální problémy v lokalitách, kde působí, otevírají diskuzi o možných změnách. Pracovníci/ce mají odvahu zkoušet nové věci (metody a přístupy práce s cílovou skupinou), sledují klientské trendy (v oblasti zájmů a volnočasových aktivit). Pořádají inkluzivní akce, navazují užší spolupráci se školami. Realizují programy primární prevence a adaptační kurzy.⁵⁸

- **Profesionalita**

V organizaci jsou jasně definované cíle, hranice, struktura, pracovní procesy a kompetence pracovníků/ic. Práce je vykonávána dle interní metodiky, která je průběžně upravována s ohledem na legislativní změny a potřeby cílové skupiny i organizace. Pro organizaci je důležitá rozmanitost pracovního týmu. Cení si kvalit jednotlivých pracovníků/ic. Ti se neustále učí a sdílí své nabyté zkušenosti. Profesionalita hraje v oboru sociální práce podstatnou roli. Pracovníci/ce se účastní mnohých interdisciplinárních setkání, absolvují zahraniční stáže. Vytváří soustavnou snahu o dobrou propagaci činnosti organizace v médiích. Navazují partnerské vztahy s ostatními službami v dané lokalitě. Usilují o to, aby snahy o rozvoj profesionality byly maximálně promítnuty do práce s klientelou a ta tak získala důvěru

⁵⁶ Vývoj služby NZDM v České republice [online]. 2022. [cit. 2021-11-04] Dostupné z: <https://www.streetwork.cz>

⁵⁷ Srov. Hodnoty České asociace streetwork. [online]. 2022. [cit. 2021-11-04] Dostupné z: <https://www.streetwork.cz/stranka/3129/hodnoty-ceske-asociace-streetwork>

⁵⁸ Srov. Hodnoty vybraného NZDM, dostupné na webových stránkách, výročních zprávách, metodickém pokynu obsahující strategii práce.

v jejich kompetence. Nabízí aktivity nad rámec sociální služby (volnočasové akce, výlety, tábory, resocializační pobyty). Umí pracovat s nadhledem, situace hodnotí profesionálně. Nejasnosti či vlastní nejistoty si vzájemně sdělují, vnímají je jako prostor pro rozvoj a pracují na nich. Mají zdravou míru sebekritiky, nad neúspěchy se dokáží povznést.⁵⁹

- **Partnerství**

Organizace si zakládá na vzájemné důvěře, podpoře a schopnosti otevřeně diskutovat. Klade důraz na týmovou spolupráci, společné řešení problémů. Pracovníci/ce respektují individualitu jedince, neodsuzují, naslouchají. Partnerství tvoří podstatný základ výkonu jednotlivých intervencí. Jedná se o interakční proces, bez kterého by patrně nebyla dosažena potřebná důvěra klienta/ky. To se může odrazit v nedostatečném porozumění klientských zakázek či jejich případné devalvací. Je tedy podstatné, aby pracovníci/ce byli vnímaví ke klientským potřebám, rozpoznávali je a reagovali na ně. Pokud by pracovníci/ce neměli dostatek empatie a kompetencí, nebyla by práce s klientelou efektivní. Snaží se o otevřenou komunikaci v týmu, pomáhají si. K tomu jim slouží podpora supervizí, intervizí, koordinačních schůzek, bilančních rozhovorů. Ty jsou podpůrné v mezilidském kontaktu, pracovních cílech a v těžkých momentech jednotlivých pracovníků/ic. S partnerstvím se pojí porozumění. Pracovníci/ce jednají se všemi bez rozdílu; k trápení či nejistotám klientů/ek přistupují s respektem, zájmem a opravdovostí. Témata, která klienti/ky přinášejí, nijak nebagatelizují. Každého považují za jedinečnou lidskou bytost, která má nezczizitelnou důstojnost, lidská práva, autonomii a právo na sebeurčení. Rází nehodnotící přístup.⁶⁰

2.4 Hodnoty romského etnika

Při setkávání lidí z různých kultur může být zvládání běžných situací obtížnější. Často předpokládáme, že žijeme ve společnosti, ve které je uznávaný tentýž systém hodnot a sdílená kultura. Avšak v dnešním multikulturním světě je třeba myslet na lidi jiného jazyka, kultury, a rozdílného žebříčku hodnot. Romové „*mají jiný jazyk, jinou soustavu pojmů, jiné hodnoty, k tomu odlišný vzhled, jinou historii, jiné zdroje obživy, jim vlastní rodinné vztahy, jiný způsob života. A za sebou staletí pronásledování, vyvražďování, ponižování, segregace a diskriminace. Že jsou Romové jiní, je pochopitelné.*“⁶¹

Pojem kultura obsahuje sociální zvyklosti určitého společenství, jeho zákony, obyčeje, tradice a zvyklosti. Členové stejné kultury se vyznačují obdobným jazykem, hodnotovým systémem, podobnými vzorci chování a přemýšlení. „*Kulturní kontext nám pomůže porozumět, co je v dané společnosti vnímáno jako morální, vtipné, uctivé nebo jaká očekávání jsou vkládána do mužské a ženské role, postavení vedoucího a podřízeného atp.*“⁶²

Jak již bylo uvedeno v kapitole zabývající se historií romského etnika, ukončení tradičního způsobu kočovného života se promítlo v jeho současných hodnotách. Romové a Romky se museli usadit a žít v pro ně nezvyklém prostředí, mezi lidmi na vesnicích. Byli nuceni přijmout jejich normy a zásadně změnit styl svého chování. Jejich původně svobodný životní styl, který jim zajišťoval snadnější způsob obživy, byl trvale narušen. Spolu s vypuknutím druhé světové války došlo k vyhlazování romského etnika v koncentračních

⁵⁹ Srov. Hodnoty vybraného NZDM, dostupné na webových stránkách, výročních zprávách, metodickém pokynu obsahující strategii práce.

⁶⁰ Srov. Tamtéž.

⁶¹ ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice: [My a oni v multikulturní společnosti 21. století]*, str. 69.

⁶² TAXOVÁ, J. *Pedagogicko psychologické zvláštnosti dospívání*, str. 33.

táborech. To způsobilo ztrátu hodnot i sebevědomí této skupiny. S nástupem komunistického režimu v tehdejší Československu byl stanoven cíl rozptýlit romské obyvatelstvo a dosáhnout jeho plné integrace do společnosti. Součástí plánu byla likvidace romských osad a přesídlení.⁶³ Rozložení po celé republice vedlo k rozpadu tradičních rodin.

U romského etnika je nositelem tradic **rodina**, ta má být velká. Děti jsou okamžitou radostí a zajišťují rodinnou budoucnost. Pro romskou rodinu je typický vysoký počet potomků, několikagenerační soužití. Rodina má patriarchální ráz. Otec je hlavou rodiny, nositelem financí a ochráncem. Od ženy se tradičně očekává, že bude pečovat o domácnost a obstarávat děti. Současné postavení ženy v romské rodině je o něco emancipovanější. Žena je však stále povinna projevovat svému muži úctu a pečovat o něj. Žena nesmí být partnerovi za žádných okolností nevěrná. Nevěra muže je oproti tomu povolena. Fyzické násilí je v romských rodinách chápáno jako projev lásky a je tolerováno.⁶⁴

Romská rodina vnímá rozdílnost mezi svým pojetím výchovy a pojetím výchovy většinové společnosti. Důležité je společně se rozhodovat a být pospolu, klíčová je **solidarita a soudržnost**. Ta je u romského etnika považována za sociální normu.⁶⁵ Romské děti vyrůstají ve společenství široké rodiny, je u nich přirozeně pěstována úcta ke staršímu, jsou zapojovány do řešení problémů.

Pavel Řičan uvádí, že pro Romy/ky je příznačná **orientace na přítomnost**, která je spojená s minimálním zájmem o budoucnost a ztrátou vytrvalosti. Naší společností je tato orientace vnímána jako nedostatek disciplíny. To se projevuje mimo jiné neúměrným nakládáním s financemi, neschopností soustavné přípravy do školy či pravidelného navštěvování zájmových kroužků.⁶⁶

Pro romskou kulturu je charakteristická **víra**.⁶⁷ Většina Romů a Romek vyznává náboženství majoritní společnosti. Samotná nauka konkrétního náboženství pro ně není zásadní, podstatné jsou prožívání a emoce.

Romové/ky mohou rozličně přistupovat k otevřené komunikaci, hierarchizaci a moci. Mají jiné formální, neformální zvyky, odlišná očekávání směrem k opačnému pohlaví. Jinak nakládají se strukturou svého dne, jinak vnímají přírodu, přístup ke svému majetku a osobnímu prostoru.

2.5 Hodnoty a mládež

Vnímání vybrané skupiny mládeže a také jejich hodnot je nezbytně nutné zasazovat do souvislostí doby. Prostředí, ve kterém se pohybují, budování identity značně ovlivňuje. Je evidentní, že aktuální podmínky jsou pro vývoj mladých odlišné, než byly podmínky generací minulých. Současná doba nabízí neomezené možnosti jak v cestování, tak v trávení volného času či uplatnění na pracovním trhu. Tyto souvislosti se odrážejí na utváření hodnotového žebříčku mladých a formují jejich osobnost. Do vývoje osobnosti vstupuje mimo jiné také určitá svoboda, která je v současnosti možná více absolutizovaná.⁶⁸

⁶³ Srov. Romea: *Vše o Romech na jednom místě* [online]. 2018 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://romea.cz/>

⁶⁴ Srov. ŘIČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 44-54.

⁶⁵ Srov. Tamtéž, str. 54.

⁶⁶ Srov. Tamtéž, str. 52.

⁶⁷ Srov. ŘIČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, s. 36-37.

⁶⁸ Srov. KYLIÁN, P. *Svoboda a identita v současném individualismu* [online]. FHS Univerzita Pardubice, 2004 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: https://digilib.phil.muni.cz/_flysystem/fedora/pdf/118373.pdf

Dnešní doba je plná různých mýtů o rasách a etnických menšinách. Zároveň žijeme v době plné předsudků a stereotypů s nimi spojených. Lze předpokládat, že kulturní bariéry se snižují v návaznosti na zvyšování povědomí o vývoji lidstva. Stále se však potýkáme s rasismem a náboženskými spory. Můžeme tedy vnímat názorovou polarizaci společnosti.⁶⁹

Konrad Hilpert v knize *Základní otázky křesťanské etiky* uvádí, že hodnoty jsou rozostřený pojem.⁷⁰ V rámci výkonu sociální práce učí sociální pracovníci a pracovníce mladé lidi hodnotám a nastiňují jejich možné pořadí. Při výkonu sociální práce se ve vybraném nízkoprahovém zařízení setkávám s tím, že klientela dává přednost slasti před pílí. Úvaha Spaemanna, R. z knihy *Základní mravní pojmy a postoje* o vyšších hodnotách však potvrzuje, že vyšší hodnoty jsou často nenápadné.⁷¹ I přesto, že klientela vyznává jako důležité hodnoty finance, postavení a úspěch, v průběhu hlubší spolupráce odkazují na vyšší hodnoty, jako jsou láska k rodině, víra, spokojenost, zdraví.⁷²

V mladém věku mohou být otázky mravního jednání, postoje a názorů zvláště aktuální. Mělo by se jednat o období intenzivní výchovy, jehož cílem je odstranit negativní projevy chování. V důsledku toho dochází ke snižování nežádoucího či nepřijatelného chování, které ohrožuje osobu mladého člověka v kontextu jeho mravního vývoje. V případě, že je mravní vývoj dítěte narušen, může dojít ke společensky nepřijatelnému chování. „*Protože stadium dospívání se vyznačuje mimořádnou plasticitou, jsou dospívající přístupní i nejrozumnějším vlivům, dobrým, špatným i smíšeným. Zároveň se však vyhraňuje výběrovost a zaměřenost na činnosti určitého typu, na určité vztahy.*“⁷³

Na tomto místě je vhodné uvést, že pracujeme-li s jedincem přibližně v období třinácti let jeho věku, sehrává u něj autorita určitou roli. Podstatnou úlohu však již přebírá vlastní utvořená identita. To znamená, že na výchovný proces má svůj vlastní názor a může k němu zaujmout odmítavý postoj. Dynamika procesů se však dá stále ovlivnit. „*Mladí lidé obtížněji uznávají kompromisy, mají často tendence negovat jednání ostatních. Neradi přijímají kritiku a mají tendence řešit situace radikálně.*“⁷⁴ Literatura dále uvádí, že v tomto období se objevuje touha po dobrodružství, adrenalinu, dochází k rychlému střídání citů, impulzivnosti v jednání. Jde o „*období krystalizování vlastních životních názorů, tříbení hodnotového žebříčku, hledání smyslu a perspektiv života.*“⁷⁵

Konrad Hilpert ve své knize *Otázky křesťanské etiky* uvádí, že v žebříčku hodnotové orientace mladých lidí jsou důležitými hodnotami přátelství a partnerství. Vést dobrý rodinný život, žít a jednat na vlastní odpovědnost, mít hodně kontaktů s druhými lidmi. Za důležité vnímá mládež také rozvoj kreativity, nezávislost, respekt k zákonu a pořádku, touhu po jistotě. Dále pak pílí, ctížádost, úspěch, soulad s pocity, rovněž zdraví.⁷⁶

Na webových stránkách České rady dětí a mládeže, které informují o aktuálním dění ve světě dětí a mládeže se uvádí, že v současnosti narůstají tendence v pomáhání si. „*Motivaci k takovému jednání nám potvrzují i výsledky z našeho výzkumu Hodnoty mladých, kdy*

⁶⁹ Srov. *Křesťanská revue: Polarizace společnosti a jak na ni* [online]. Ústav filozofie a religionistiky FF UK, 2020 [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <http://www.krestanskarevue.cz/Polarizace-spolecnosti-a-jak-na-ni-Radek-Chlup.html>

⁷⁰ Srov. HILPERT, K. *Základní otázky křesťanské etiky*, str. 167.

⁷¹ Srov. SPAEMANN, R. *Základní mravní pojmy a postoje*, str. 36.

⁷² Vyplývá z realizovaných diskuzí pracovníce Kláry Grombířové s klienty a klientkami vybraného NZDM.

⁷³ TAXOVÁ, J. *Pedagogicko psychologické zvláštnosti dospívání*, str. 205.

⁷⁴ KRAUS, Blahoslav. *Středoškolská mládež a její svět na přelomu století*, str. 9.

⁷⁵ Tamtéž, str. 11.

⁷⁶ Srov. HILPERT, K. *Základní otázky křesťanské etiky*, str. 42.

se ukazuje, že spolehlivost a péče o nejbližší jsou pro české mladé těmi nejdůležitějšími hodnotami.“⁷⁷

O rozlišném žebříčku hodnot mladých Romů a Romek není pochyb. Existují odborné publikace zachycující podobu chápání hodnot romského etnika. Do vývoje jejich hodnot vstupuje rod, jazyk, dějinný vývoj, romství⁷⁸, určitá tradice, kultura. Romské děti a mládež vyrůstající v majoritní společnosti, jsou soustavně ovlivňováni jejími hodnotami, zákonitostmi a normami. Otázkou však zůstává, zda jsou tito mladí lidé schopni uplatňovat svá socioekonomická a politická práva, zda žijí v komunitě, kde se cítí začlenění a nejsou diskriminováni.

Romské dítě má specifické odlišnosti, které lze v interakcích snadno rozpoznat. Jsou temperamentní, extrovertní, schopni žít přítomným okamžikem.⁷⁹ Zároveň kladou vyšší důraz na kolektivismus, vzájemnou solidaritu. Akcentují svoje romství, úctu ke staršímu, pohostinnost, peníze. V posledních letech se romské etnikum v mnoha směrech přizpůsobuje majoritní společnosti. Setkáváme se s tím, že více napodobují životní styl většinové populace. Některé romské hodnoty a normy přetrvávají, nejsou ničím nahrazovány. Propisují se do současné generace a u romské mládeže navštěvující NZDM je možné se s nimi setkat.

V následujícím textu jsou uvedené vybrané hodnoty podstatné části romské klientely, která navštěvuje dané NZDM.

- **Rodina**

Rodina je jednou z nejvýznamnějších hodnot pro romskou populaci. „Velká rodina vždy poskytovala jednotlivci zázemí, ochranu a podporu a do určité míry tak funguje do dnes. Příslušnost ke skupině dává větší jistotu i bezpečí.“⁸⁰ Časté je soužití několika generací, úcta ke staršímu a významný vztah k prarodičům. „De le phuren pativ, bo the jekhvar aveha phuro. Bud' uctivý ke starým lidem, i ty budeš jednou starý.“⁸¹

Autoritou je otec, který má hlavní slovo. Děti jsou vychovávány kolektivně a orientace na širší rodinu je znatelná. Autor Řičan uvádí, že muž může opustit svoji ženu ve chvíli, kdy nerodí, jelikož rodiny mají být početné.⁸²

K tomuto fenoménu klient NZDM sděluje:

„K čemu mi je, taková ženská, když nechce děcko. To mi vždycky říkal můj strejda, no k čemu Ti je taková ženská. Když nechce, at' nechce, ale já s ní nebudu.“⁸³

Děti byly vždy bohatstvím rodiny. Neplodnou ženu dříve společenství litovalo nebo se jí posmívali. V manželství, ve kterém nebylo počato dítě, mohl muž ženu opustit. Neschopnost otěhotnění byla dávána za vinu vždy ženě.⁸⁴

⁷⁷ Aktuálně ze světa dětí a mládeže. [online]. 2001-2023. [cit. 2022-10-20. Dostupné z: <https://www.adam.cz/konference-hodnoty-mladych/>

⁷⁸ Pozn: romství je komplexní soubor znaků, které nejsou klientelou vybraného NZDM zvláště výrazně uznávány. I přesto je o tento status pečováno, jelikož romství lze ztratit. Vzniká tak tlak na jeho obhajobu.

⁷⁹ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 681.

⁸⁰ Tamtéž, str. 678.

⁸¹ Romové v České Republice: Stáří [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 2023 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://romove.radio.cz/cz>

⁸² Srov. ŘIČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 46.

⁸³ Rozhovor Kláry Grombířové s klientem vybraného NZDM „A“, dne 14. 11. 2022 v Praze.

⁸⁴ Srov. ŠULEŘ, P; LÁZNIČKOVÁ, I.: *Romové: tradice a současnost*, str. 53-57.

- **Skupinová koheze**

„Soudržnost Romů a Romek je nápadná. Souvisí s kolektivismem, se sklonem být pospolu.“⁸⁵ Klienti/ky NZDM dochází do zařízení často ve větších skupinách – slangově partách. V případě, že se z NZDM rozhodne odejít jeden člen/ka, NZDM následně opouští celá parta. Klienti/ky jsou si vědomi toho, že fungují skupinově. Příslušenství ke skupině, znamená vzájemnou podporu členů nebo členek party. Pro skupinovou kohezi je typická také ochota dělit se (např. o jídlo). Pro vztahy ve skupině jsou běžné dotyky a tělesná blízkost. To souvisí s extrémními případy soužití mnoha lidí na malém prostoru. V diplomové práci Kristýny Trnkové, jež se zabývala vlivem NZDM na jedince romského etnika a prováděla rozhovory ve vybraných NZDM se potvrzuje, že romští návštěvníci centra zde tráví čas více pohromadě – ve skupině. V uskutenčení do zařízení přicházejí, stane se velmi zřídka, aby klient - Rom přišel sám, všichni společně také odcházejí.⁸⁶

Klientka o tom mluví takto:

„To tak u cigánů prostě je. Jdeš tam, i kdy nechceš, ale už to tak máme nastavené. Jsi tam jako prvek podpory pro toho dalšího. Dělá se to tak, a to někdy vede k tomu, že se třeba ani nemůžeš odpoutat od toho zvyku.“⁸⁷

- **Čistota a vzhled**

Praxe klientů/ek docházejících do NZDM ukazuje, že pro drtivou část klientely je patrný zájem o jejich zevnějšek a úpravu. Věnují značnou pozornost volbě svého oblečení, mají sklon se předvádět.⁸⁸ Jsou pro ně charakteristické výrazné prvky, barvy a vzory, nicméně oblékají se podle současného trendu. Rádi nosí mohutné zlaté řetězy, prsteny, náušnice, šperky neobvyklých rozměrů.

Pro romskou mládež je typické označování pojmem „degeš“. To znamená nečistý/špinavý. Dříve platila přísná pravidla pro hygienu a dodržovala se striktní pravidla při přípravě pokrmů. V současnosti je u romské populace hodnota čistoty vnímána odlišně. Přesto ale stále platí, že označení za degeša (nečistého) znamená jisté ponížení, vyčlenění.⁸⁹

Klient k tomuto dodává:

„Nemusíš mít zrovna prachy na nejlepší oblečení, ale musíš prostě být čistý, navoněný, upravený. Já chápu, že každý nemá na značkové oblečení, ale i tak může nějak vypadat. Jinak je to degeš.“⁹⁰

- **Religiozita**

Mladí Romové/ky mají sklony k pověřivosti, nechávají se vést magickým uvažováním. Romové/ky mají blízký vztah k religiozitě. Jsou sensitivní na dobré/zlé síly či duchy (v romském jazyce mule) a víra v ně je dodnes značná. Duchovní identita sehrává pro romské etnikum důležitou roli a její podoba prošla historickým vývojem. Mísí se zde prvky hinduismu společně s náboženstvím zemí, ve kterých žijí. Typickou činností jsou výklady karet, při kterých se řídí spíše vlastní intuicí. Řičan uvádí, že o romské religiozitě víme poměrně málo.

⁸⁵ ŘÍČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 51.

⁸⁶ Srov. TRNKOVÁ, K. *Vliv nízkoprahového zařízení pro děti a mládež na život jedinců romského etnika*. Brno, 2019. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra speciální a inkluzivní pedagogiky. Vedoucí práce Doc. PhDr. Věra Vojtová, Ph.D., str. 44.

⁸⁷ Rozhovor Kláry Grombířové s klientkou vybraného NZDM „L“, dne 8. 9. 2022 v Praze.

⁸⁸ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 680.

⁸⁹ Srov. HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Šaj pes dovakeras, Můžeme se domluvit*, str. 57.

⁹⁰ Rozhovor Kláry Grombířové s klientem vybraného NZDM „S“, dne 14. 7. 2022 v Praze.

Většina etnografů považuje romské náboženství pouze za soubor démonistických pověr a magických praktik.⁹¹

V romské lidové moudrosti je popsáno, že vše, co v životě děláš, se ti stonásobně vrátí (zákon karmy, který lze svým chováním ovlivnit).⁹² V dostupné literatuře jsou významné prameny popisující přístupy k obřadu pohřbívání, smrt a zvyky spojené s úmrtím. Tímto tématem se část mladým lidí do jisté míry zabývá a zmiňují tzv. „vartování“.⁹³ Domnívám se, že postoje romské mládeže se různí v závislosti na výchově a tradičnosti konkrétní rodiny.

Klientka k magii vypovídá:

„Od cigánky, které se znelíbíš, si nesmíš nic jen tak vzít, to ona Tě prokleje. Ale není to jenom tak. Vždycky, když cigánka prokleje, stane se něco i v jejím životě.“⁹⁴

- **Úcta a fyzická síla**

Etnikem obecně uznávaná hodnota je romství, v překladu Romipen. Jedná se o soubor hodnot a vzorců chování, kterými by se měl každý (slušný/á) Rom/ka řídit. Mezi tyto hodnoty patří například pohostinnost, pomoc potřebným, soudržnost, kultura stolování, ale také způsob vystupování a chování na veřejnosti.⁹⁵

Romové/ky jsou hrdí/é na svoji etnicitu. Úctu k němu obecně vyžadují a na nedostatečný respekt reagují urážkou. Zakládají si na rovnocenném přístupu a komunikaci. Na nespravedlnost jsou značně citliví. Fyzická síla je prostředkem k dosažení svému postavení ve skupině. Na užití fyzické síly není kriticky nahlíženo. Bojové umění je nejčastěji vyhledávaným sportem k naplnění volnočasové aktivity.⁹⁶ V romské kultuře je věnován podstatně menší prostor pro prosby a poděkování.

Častěji dochází ke zdůrazňování mužské cti a statečnosti, spojenému s agresivními projevy, toto jednání je sociokulturně podmíněné a může být vnímáno jako přehnané.⁹⁷

Jeden klient ke konfliktu s učitelem ve škole dodává:

„Ať se semnou takhle nebaví, mě to nezajímá. Pokud po mě něco chce, tak ať to řekne normálně. Proč já bych měl dodržovat něco, co pro něho neplatí? Když je drzý on na mě, tak já s ním nebudu jednat slušně.“⁹⁸

- **Peníze a majetek**

Bakalář uvádí, že v romské společnosti stojí v popředí uspokojování všech momentálních potřeb, a to i za cenu nedostatku v budoucnosti.⁹⁹ Tento fenomén je úzce propojen se zkresleným vnímáním času, který charakterizuje aktuální prožívání přítomnosti. Jeho pozitivní stránkou je bezprostřednost a negativní neodpovědnost. Ta se projevuje také

⁹¹ Srov. ŘÍČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 36-37.

⁹² Srov. HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Šaj pes dovakeras, Můžeme se domluvit*, str. 111.

⁹³ Pozn: Dodnes je u nich zachovaná představa, že pro umírajícího si přichází někdo z dříve zesnulých členů rodiny, který u něj zůstává až do pohřbu a odvádí ho na onen svět. Do rakve se vkládají mrtvému jeho osobní předměty, i když jsou hodnotnější. Od chvíle skonu až do pohřbu při něm bdí - **vartují**. Dostupné z: Romové v České Republice: Stáří [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 2023 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://romove.radio.cz/cz>

⁹⁴ Rozhovor Kláry Grombířové s klientkou vybraného „M“, dne 8. 9. 2022 v Praze.

⁹⁵ Srov. OLÁH, V. *Romipen* [online]. FHS Univerzita Pardubice, 2014 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/t/ZK/18399/ROMIPEN.html?print=1>

⁹⁶ Srov. Salesiánská provincie Praha a Jabok, *Práce s romskou mládeží: odborný seminář*. 2001. Praha.

⁹⁷ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 657.

⁹⁸ Rozhovor Kláry Grombířové s klientem vybraného NZDM „A“, dne 23. 9. 2022 v Praze.

⁹⁹ Srov. BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*, str. 75-77.

v disponování s penězi. Další zásadou je vzájemná solidarita. Je běžné a akceptovatelné, že dnes mám já, zítra budeš mít ty. Mezi Romy a Romkami je nepřijatelné, aby jeden měl a druhý ne.¹⁰⁰ Typická je romská pohostinnost. Za jídlo se neděkuje, protože povinností člověka, který žije rodinným životem v domácnosti je uctít hosta jídlem, případně přístřeším. Člověk, který takto hosta neuctí, se z tradičního pohledu provinuje proti dharmě.¹⁰¹

Klientela NZDM se vyjadřuje:

„U nás musí být plná lednice, to je základ. Když pak nejsou peníze, řeší se to, ale na jídle se prostě nešetří.“¹⁰²

Materiální zázemí je pro mládež podstatné a sami reflektují problematiku nezaměstnanosti v České republice. Většina z nich touží po bohatství, dostatečném finančním zázemí, život se jim pak jeví jako snazší.

Slovy klienta:

„Nepotřebuju být bohatý tak, abych nevěděl, co s penězi, ale abych uživil rodinu, měl na věci, bydlení, dovolenou, dům, auto.“¹⁰³

Současná mládež operuje s pojmem doma v Čechách, jelikož se tu narodili a vyrůstali. Žijí odlišně než předchozí generace. O životě v osadách nemají často ponětí, spíše se o něm dovídají zprostředkovaně z médií a příbuzných na Slovensku. Jejich rodiny investují do bydlení, aby dokázali neromské populaci, že nejsou horší.¹⁰⁴

V závěru této kapitoly bych ráda podotkla, že tradice romského etnika se vyvíjejí a jsou vázány na jednotlivé rodiny, ve kterých platí rozdílné zvyky. Každá romská rodina má osobitý přístup k výchově. Jsou patrné odlišnosti, které se projevují například v jazyce. Dnešní mládež většinou romsky rozumí, ale sami nemluví příliš dobře. Ve společnosti Romů a Romek lze vypočítat posun ve vnímání tradičních hodnot. V tomto tématu tedy nelze generalizovat a paušalizovat. V průběhu času je nutné počítat s jistou proměnou, odchylkou či vychýlením. To souvisí například s životem Romů a Romek v zahraničí. Ti podotýkají, že tamní systém je formoval zcela odlišně, než prostředí v České republice (nejčastěji zdůrazňují vyhovující a motivující školní prostředí).

¹⁰⁰ Srov. Tamtéž, str. 75-77.

¹⁰¹ Srov. HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Šaj pes dovakeras, Můžeme se domluvit*, str. 110.

¹⁰² Rozhovor Kláry Grombířové s klientkou vybraného NZDM „M“, dne 14. 11. 2022 v Praze.

¹⁰³ Rozhovor Kláry Grombířové s klientem vybraného NZDM „A“, dne 7. 10. 2022 v Praze.

¹⁰⁴ Srov. HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Šaj pes dovakeras, Můžeme se domluvit*, str. 43.

3. HODNOTY A JEJICH LIMITY PŘI VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE S ROMSKOU MLÁDEŽÍ

Třetí kapitola se týká významné role hodnot při posuzování životních situací v rámci jednotlivých intervencí v sociální práci. Jde o hodnoty profese sociální práce, sociálního pracovníka klienta/ky a dané organizace. Základní otázkou při tom je, jaké profesní hodnoty vstupují do jednotlivých intervencí, a jak ovlivňují sociální pracovníky a pracovnice, za situace kdy zde přirozeně dochází k prolínání profesních hodnot či hodnot organizace a osobních hodnot sociálních pracovníků/ic. Při vyhodnocování nepříznivé sociální situace klienta ze strany sociálního pracovníka/ce a volbě cílů spolupráce je podstatné etické usuzování, které nemusí být vždy objektivní.

3.1 Konflikt hodnot vedoucí k morálnímu dilematu

Filozofické, etické a teologické otázky se v sociální práci dotýkají podstatných skutečností, které jsou určující pro eticky správné jednání v jednotlivých případech. Poukazují na komplexnost a hloubku lidského rozhodování, které není vždy snadné a naprosto zřejmé.

3.1.1 Etika, morálka

Z hlediska zkoumání počátků a vývoje slov má etika svůj původ ve slově „ethos“. V českém jazyce je to překládáno jako: „zvyk, mrav, obyčej.“ „*Jedná se o nauku, zabývající se správným (obvyklým) jednáním v lidském společenství.*“¹⁰⁵

Morálka je předmětem etiky. Lze ji podle Jankovského definovat jako „*soubor uznávaných mravních norem vyplývajících z určitého chápání mravních hodnot, z jejich povahy a hierarchie.*“¹⁰⁶ Podobně Thompson zdůrazňuje, že „*chovat se morálně znamená přizpůsobit se souboru etických norem, ať už jsou to normy osobní, náboženské, či sdílené sociální či profesní skupinou.*“¹⁰⁷

Morální vědomí jsou pak stavy a procesy, kdy člověk na základě vyššího etického citu dokáže vnitřně rozeznat své jednání. Křesťanská morálka uznává jako kritérium a zdroj morálky Boha.

V sociální práci je určující profesní etika, která „*je soustavou vybraných hodnot, norem, principů a dovedností, které mají přispívat k formování žádoucích způsobů jednání, vysvětlovat hodnoty a mravní normy profese.*“¹⁰⁸ Ve spojitosti s etikou je třeba hovořit o hodnotách, které představují samy o sobě normu, kterou je nutné v praxi dodržovat.

Obecně platí, že „*v sociální práci jsou hodnoty důležité v několika klíčových ohledech, pokud se týká (1) povahy poslání sociální práce; (2) vztahů, které mají sociální pracovníci s klienty, kolegy a členy široké veřejnosti; (3) metod intervence, které sociální pracovníci používají při práci; a (4) řešení etických dilemat v praxi.*“¹⁰⁹

¹⁰⁵ JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*, str. 21.

¹⁰⁶ Tamtéž, str. 24.

¹⁰⁷ THOMPSON, M. *Přehled etiky*, str. 42.

¹⁰⁸ Tamtéž, str. 379.

¹⁰⁹ *Sociální práce, sociální práca: Sociální práce a chudoba rodin s dětmi* [online]. 14. DCHB – Oblastní charita Znojmo, 2014 [cit. 2023-01-09]. ISSN 1805-885x (On-line). Dostupné z: <https://socialni prace.cz/archiv-cisel/>, str. 123.

3.1.2 Profesní hodnoty

Profesní hodnoty si lze představit jako mantinely, které vymezují danou profesi zejména ve vztahu ke klientele, kolegům a kolegyním, oboru a společnosti. Zpravidla nemívají právní charakter, ale značnou měrou ovlivňují výkon profese. Jejich smyslem je chránit klienty/ky a sociální pracovníky/ce tím, že stanovují hranice profese.¹¹⁰ Fischer uvádí jako podstatné tyto profesní hodnoty: důvěryhodnost (spolehlivost), nezávislost, oddanost poslání sociální práce.¹¹¹

Matoušek s odkazem na Clarka uvádí principiální hodnoty pro dobrou praxi sociální práce v osmi základních pravidlech: respekt ke klientovi/ce, důvěryhodnost ve vztahu, kompetence sociálního pracovníka, ochota a pečlivost pracovníka jít nad rámec svých základních povinností, účinnost a užitečnost - využívání efektivních metod sociální práce pro zmocnění klienta/ky, legitimita intervence, odpovědnost vůči klientovi/ce, vysoká kvalita a odbornost služby.¹¹²

Vztahy mezi profesními a osobními hodnotami jsou dynamické. Základní problém v sociální práci představuje střet těchto hodnot.¹¹³

Profesní hodnoty tvoří jádro profesních standardů. Z provedeného výzkumu Zdenky Dohnalové vyplývá, že jeho účastníci/ce zmiňovali v souvislosti s osobními hodnotami své osobní nastavení. Hodnoty organizace pak slučovali s hodnotami profesními. Zdenka Dohnalová tvrdí, že tyto hodnoty do jisté míry ovlivňují interpretaci a určují cíle, kterých se poté pracovníci a pracovníce snaží při práci dosahovat. Na základě výsledků provedeného výzkumu je tedy rozčlenila do dvou hlavních kategorií:

1. osobní hodnoty:

- *vyjádřené prostřednictvím osobnostní charakteristiky*

např. nesobeckost, houževnatost, obětavost, vytrvalost, vstřícnost, otevřenost, čestnost, zásadovost, pevné nervy, intuice, empatie, lidskost, trpělivost, vnitřní stabilita, diskretnost, komunikativnost

- *související s osobním životem*

např. rodina, přátelé, zdraví

2. profesní hodnoty:

- *vztahované k výkonu sociální práce*

např. víra v možnost úspěšného řešení situace, radost z práce, motivace k práci s lidmi, naděje, smysl, dodržování stanovených dohod a pravidel, spravedlnost, týmová spolupráce i multidisciplinární spolupráce

- *vztahované ke klientům/kám, kolegům/yním*

např. respekt ke klientům a z toho plynoucí partnerský přístup, hájení zájmů dítěte, holistický přístup, dobro klientů, rovný přístup ke všem, pomoc lidem, aby byli co nejvíc samostatní, vhodně nastavená komunikace s klienty i kolegy, navázání důvěry s klienty, správně nastavené

¹¹⁰ Srov. FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 66.

¹¹¹ Srov. FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 75-76.

¹¹² Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody řízení sociální práce*, str. 39.

¹¹³ Srov. BECKETT, CH; MAYNARD, A. *Values and Ethics in Social Work*, str. 22-23.

hranice směrem ke klientům, lidskost a vhodné vystupování ze strany sociálního pracovníka, úcta a respekt ke klientům, dobrý kolektiv, být s kolegy tzv. „na jedné vlně“.¹¹⁴

3.1.3 Etické dilema

Jelikož profesní etika v ideálním případě zahrnuje dané základní hodnoty, od kterých je odvozená, jejich absence může při orientaci v pracovních úkonech způsobit nejasný směr a cíl.¹¹⁵ Při výkonu profese se pracovníci/ce setkávají s tím, že klientele doporučují určité činnosti. V případě výkonu kontaktní práce v NZDM často s ohledem na společensky přijatelné jednání. Cílem je, aby se klienti a klientky dokázali začlenit do společnosti a nedostávali se do konfliktu se sociálním prostředím. V praxi je pak třeba vyhodnotit situaci dítěte, získat informace z různých úhlů pohledu, sladit spolupráci v okolí dítěte, rozdělit odpovědnost a koordinovat péči. Sjednotit postup všech zúčastněných při práci s dítětem v ohrožení a jeho okolí. Přijmout zásadní rozhodnutí v životě dítěte (např. posuzování návrhu na předběžné opatření, odebrání z rodiny).

V každodenní praxi mnohdy řeší pracovníci a pracovníce eticky konfliktní situace. Setkávají se s případy, kdy klientela NZDM otevírá témata, na která se vztahuje oznamovací povinnost. Řešení této problematiky spadá do kompetence odboru sociálně - právní ochrany dětí. Povinnost upravuje § 6 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně - právní ochraně dětí.¹¹⁶ Mezi klienty/kami NZDM jsou děti, jejichž rodiče neplní povinnosti plynoucí z rodičovské role či zneužívají svých práv. Nejčastěji se jedná o situace, kdy dítě:

- a) bylo svěřeno do výchovy jiné osoby a tato osoba neplní své povinnosti ve vztahu k dítěti;
- b) vede zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbává školní docházku, nepracuje, i když nemá dostatečný zdroj obživy, požívá alkohol nebo návykové látky, je ohroženo závislostí, žije se prostitutí, spáchalo trestný čin nebo, jde-li o dítě mladší než patnáct let, spáchalo čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchá přestupky podle zákona upravujícího přestupky nebo jinak ohrožuje občanské soužití;
- c) opakovaně se dopouští útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte;
- d) na kterém byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, svobodu, jeho lidskou důstojnost, mravní vývoj nebo jmění, nebo je podezření ze spáchání takového činu;
- e) je ohrožováno násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami;

Pokud tyto skutečnosti trvají dlouhodobě nebo nabývají takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí.¹¹⁷

¹¹⁴ Srov. Sociální práce, sociální práce: *Sítování v sociální práci* [online]. 20. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci a Evropský výzkumný institut sociální práce OU, 2020 [cit. 2023-01-13]. ISSN 1805-885X (Online), str. 133 - 137. Dostupné z: https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2022/09/SP5_2020-web_-1.pdf

¹¹⁵ Srov. Sociální práce, sociální práce: *Sítování v sociální práci* [online]. 20. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci a Evropský výzkumný institut sociální práce OU, 2020 [cit. 2023-01-13]. ISSN 1805-885X (Online), str. 133 - 137. Dostupné z: https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2022/09/SP5_2020-web_-1.pdf, str. 128 – 129.

¹¹⁶ Srov. Zákon č. 359/1999 Sb.: Zákon o sociálně-právní ochraně dětí. *Zákony pro lidi: Sbirka zákonů ČR* [online]. Česká republika: Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky, 1999, platný od 01. 04. 2000 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359>.

¹¹⁷ Srov. Tamtéž.

„Oznamovací povinnost dopadá na značné množství subjektů. Dle § 10 odst. 4 mají oznamovací povinnost vůči orgánu sociálně – právní ochrany dětí:

- státní orgány,
- pověřené osoby,
- školy, školská zařízení,
- poskytovatelé zdravotních služeb,
- další zařízení určená pro děti,
- zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc.“¹¹⁸

Na výzvu orgánu sociálně právní ochrany dětí jsou pracovníci/ce NZDM povinni bezplatně sdělit požadované údaje. Podle zvláštního právního předpisu se povinnosti zachovávat mlčenlivost nelze dovolávat, jestliže mají být sděleny údaje o podezření z týrání, zneužívání dítěte nebo ze zanedbávání péče o něj. Státní orgány, právnické a fyzické osoby jsou povinny vyhovět orgánům činným v trestním řízení, a to bez zbytečného odkladu. Plnění povinností lze odmítnout s odkazem na povinnost zachovávat tajnost informací chráněných zvláštním zákonem nebo státem uloženou nebo uznanou povinností mlčenlivosti.¹¹⁹

Pracovníci a pracovnice mohou upozorňovat orgán sociálně právní ochrany dětí na skutečnosti nasvědčující tomu, že bylo spácháno provinění. Tím ale není prolomena zákonná mlčenlivost. Zároveň musí zvažovat důsledky možného umístění ve výchovných zařízeních a vliv ochranných opatření na klienta/ku.

V případech zanedbávání péče je jejich nahlašování běžnou praxí. Pokud má pracovník/ce podezření na nepřiměřené domácí podmínky jedná v zájmu ochrany dítěte. Na pracovníky/ce jsou kladeny nároky, vyžadující znalost trestního zákona a orientaci v oznamovací povinnosti. Jedná-li pracovník/ce v rozporu s uvedeným zákonem, může tak spáchat přestupek.

Sociální pracovník/ce má zákonnou povinnost mlčenlivosti. Klient/ka má právo na informační sebeurčení vyplývající z Listiny základních práv a svobod ČR, která se odvolává na to, že každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.¹²⁰ To může vytvářet kolizi s právem dítěte na zvláštní ochranu. Chráněnými zájmy jsou život, zdraví, popř. jiné významné právní zájmy dítěte. Je důležité mít na paměti, že plněním ohlašovací povinnosti je zasahováno do práv klientů a klientek. V ideálním případě by měl/a pracovník/ce by měl/a oznamovat se souhlasem klientely.

Prolomení mlčenlivosti musí mít oporu v zákonu. Pracovník musí jednat legálně, legitimně a přiměřeně. „Každý je oprávněn upozornit orgán sociálně-právní ochrany na porušení povinností nebo zneužití práv vyplývajících z rodičovské odpovědnosti, na skutečnost, že rodiče nemohou plnit povinnosti vyplývající z rodičovské odpovědnosti, nebo na skutečnosti uvedené v § 6.“¹²¹ To však oznamovací povinnost neprolamuje.

¹¹⁸ Tamtéž.

¹¹⁹ Srov. Zákon č. 359/1999 Sb.: Zákon o sociálně-právní ochraně dětí. *Zákony pro lidi: Sbirka zákonů ČR* [online]. Česká republika: Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky, 1999, platný od 01. 04. 2000 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359>.

¹¹⁹ Srov. Tamtéž.

¹²⁰ Srov. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.: Listina základních práv a svobod. *Zákony pro lidi: Sbirka zákonů ČR* [online]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>.

¹²¹ Srov. Zákon č. 359/1999 Sb.: Zákon o sociálně-právní ochraně dětí. *Zákony pro lidi: Sbirka zákonů ČR* [online]. Česká republika: Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky, 1999, platný od 01. 04. 2000 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359>

Oznamovací povinnost může poškodit vztah vybudovaný na základě důvěry. V případech, kdy pracovník/ce nechce o důvěru klienta/ky přijít, vědomě přehlíží nelegální způsob jeho/jejího života (práce na černo, podvody). Tento fenomén potvrzuje Jana Veltrubská ve své diplomové práci z prostředí NZDM, když uvádí, že: „u většiny respondentů se jako etické dilema objevuje oznamovací povinnost: „U hodně věcí jsme říkali klientům, to mi vůbec neříkej, a pokud mi to řekneš, budu to muset nahlásit. Nikdy jsme asi nic nenahlašovali.“¹²²

„Etické dilema v sociální práci je volbou mezi dvěma stejně nežádoucími alternativami a jako takové představuje každou situaci, kdy je sociální pracovník konfrontován s tím, co může udělat z právního nebo administrativního (technického) hlediska, ale současně s tím, co by měl dělat z hlediska etického. Může se tak stát, že bude nucen/a se rozhodovat mezi dvěma stejně nežádoucími volbami, které mohou vést ke konfliktu morálních zásad.“¹²³

V rámci reflektované organizace jsou běžná pravidelná intervizní i supervizní setkávání, kde vzniká dostatečný prostor pro řešení těchto pro pracovníky a pracovnice náročných situací. Zároveň v rámci kultury vybrané organizace, je ražen spíše určitý trend podpory a motivace klientely k činnostem vztahujícím se ke společenskému normativu (např. motivace ke studiu, rozvoji). Jelikož se řídí základními cíli, které garantuje ve svém veřejném závazku. Občasně pocítují spíše defenzivní praxi, kdy jsou pracovníci a pracovnice řízeni manuály a metodikami.

Musil uvádí tyto dilematické situace, se kterými se pracovník či pracovnice při rozhodování na pracovišti může setkat a je tak nucený k rozhodnutí, kdy je nutná a obtížná volba mezi dvěma vylučujícími se možnostmi.

- *Komplexní, nebo zjednodušené cíle* – vycházejí z nejasné definice cílů sociální práce.
- *Množství klientů/ek, nebo kvalita služby* – potřeba a tlak zvládnout vyšší množství klientů a klientek, to může být na úkor kvality práce a způsobit nerovné zacházení s klientelou.
- *Neutralita, nebo favorismus* – pokud sociální pracovník/ce nezvládá množství klientů/ek, může začít filtrovat, třeba na základě sympatií či potřebnosti.
- *Jednostrannost, nebo symetrie ve vztahu s klientem* – otázka, kdy je klient/ka svébytná osobnost vs jak určit moment, kdy začne pracovník/ce usměrňovat chování, jednání podle svých představ? Kdy řeší nepříznivou situaci v rovině „rovného s rovným“ formou pomoci nebo kdy provádí kontrolu.
- *Procedurální, nebo situační přístup* – přístup sázející na předem připravené řešení situace klienta/ky vs individualizovaný postup na základě potřeb klienta/ky.
- *Materiální, nebo nemateriální pomoc* – udržování klientely v určité závislosti na materiálních statcích může být dilematické.
- *Zasáhnout či nezasáhnout* – problematika, kterou pracovník/ce může řešit v přístupu k jednotlivým případům, a to strach z toho, zda neadekvátně/neoprávněně zasáhnout či raději nezasáhnout vůbec, kdy riskuje pochybení/zanedbání případu.¹²⁴

Pracovníci/ce této organizace se mohou domnívat, že je možné se od mnohých rozměrů klientských případů distancovat. Tento fakt si odůvodňují anonymitou služby, nedostatečnými

¹²² VELTRUBSKÁ, J. České Budějovice, 2019. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta, Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. Veronika Zvánovcová, Ph.D.

¹²³ BANDIT, R; DAVIDOVÁ I; MACUROVÁ M, a kol. Sešit sociální práce: Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce [online]. 4. číslo. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015 [cit. 2022-09-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/4ssp.pdf/2af07787-f05f-f1c9-2cc5-1171dc446ac0>, str. 19.

¹²⁴ Srov. MUSIL, L. "Ráda bych Vám pomohla, ale.": Dilema práce s klienty v organizacích, str. 47-137.

kompetencemi, respektem k zakázce klientely. Bylo by snadné sáhnout po ryze procedurálním postupu¹²⁵, nezaměřovat se na širší kontext a řešit situaci „předem připraveným řešením problému klienta.“¹²⁶ Problémy jsou však často mnohem širší a komplikovanější. Organizace poskytující sociální služby by měly být připraveny zvolit přístup situační.¹²⁷

Na podobě intervencí sociálních pracovníků a pracovníc v etických dilematech se podílí také management organizace. Manažer/ka získává finanční prostředky pro chod organizace, komunikujeme a vyjednává s donátory, institucemi a dalšími cílovými skupinami (místní komunita, sponzoři, zřizovatelé), jež přicházejí do kontaktu se sociální službou. Má přímý vliv na utváření strategie práce pracovního týmu organizace, cílů poskytovaných služeb a na celkové vize budoucího působení. Manager/ka čelí dalším dilematům, které vyvstávají mezi zvolenými cíli organizace a celospolečenským zájmem. Pracovníci a pracovníce v přímé péči se každodenně setkávají se situacemi, které vyhodnocují na základě vlastního úsudku.

Zde je příznačné zmínit další formu dilemat, která v organizaci mohou nastat. Musil je označuje jako strategická. Jedná se o:

1. *veřejný, nebo dílčí zájem*

Vlivné subjekty (zřizovatel) mají značný podíl na rozhodování manažera/ky organizace. Mají svá očekávání a vzhledem k početnosti subjektů bývají jejich zájmy neslučitelné. Může docházet k těžké volbě mezi veřejným a dílčím zájmem.

2. *Bezprostřední, nebo zprostředkovaná východiska volby cílů*

V cílech jednotlivých intervencí může být pro pracovníky a pracovníce komplikovanou volbou rozhodování mezi přímou zkušeností s konkrétními podmínkami životů klientů/ek, nebo výzkumem doložených poznatků o kategoriích klientů/ek.

3. *řešení případu, nebo změna poměrů ve společnosti*

Toto dilema staví pracovníky a pracovníce před otázku, zda jít cestou systémové změny a zasáhnout do společenského prostředí, nebo s klienty a klientkami pracovat jako s jednotlivci.

4. *změnu klienta, nebo jeho prostředí*

Dilema, které řeší otázku, zda je nutné přizpůsobit klienta/ku okolnímu prostředí nebo zda se zasadit o změnu sociálního prostředí, ve kterém se klient/ka pohybuje.

5. *operační strategie organizací služeb sociální práce*

Volba mezi bezprostředně dosažitelným cílem a dlouhodobou, komplexní strategií, jejíž vize se vztahuje k horizontu několika let.¹²⁸

Při rozhodování mohou do procesu vstupovat osobní ctnosti a hodnoty pracovníka/ce. „*Sociální ctností je spravedlnost.*“¹²⁹ Ke spravedlnosti je motivem této hodnoty sympatie

¹²⁵ Srov. Tamtéž, str. 110-128.

¹²⁶ Srov. NAVRÁTIL, P; JANEBOVÁ, R a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*, str. 126.

¹²⁷ Srov. MUSIL, L. "Ráda bych Vám pomohla, ale.": *Dilema práce s klienty v organizacích*, str. 110-128.

¹²⁸ Srov. MUSIL, L. "Ráda bych Vám pomohla, ale.": *Dilema práce s klienty v organizacích*, str. 154-210.

¹²⁹ ČAPEK, J; HILL, J; JANOUŠEK, H a kol. *Přístupy k etice II*, str. 66.

a ve společnosti je náš charakter tvarován výchovou tak, aby naše sympatie souhlasila s pravidly spravedlnosti.¹³⁰

Radkin Honzák v knize *Krise v životě* píše, že život krizi předkládá. Nejzávažnější krizí hodnot přitom procházejí lidé v období puberty a adolescenci. Mladý a nevyzrálý člověk vidí nespravedlnost všude kolem sebe a touží po spravedlnosti.¹³¹ V této návaznosti rozvedu pojem sociální spravedlnosti, jelikož ji sama vnímám jako podstatnou a důležitou hodnotu současného světa.

3.1.4 Sociální spravedlnost

V Kompendiu sociální nauky církve je spravedlnost jako taková rozdělena na spravedlnost distributivní, směnnou a zákonnou.¹³² Spravedlnost je zde chápána jako významný rozkvět obecné spravedlnosti, která vychází ze zákonných norem. Sociální spravedlnost může zajistit rovnost a důstojnost lidí. Pomocnými silami nutnými k jejímu dosažení jsou láska k bližnímu a solidarita.¹³³

Sociální spravedlnost je základním činitelem sociální práce a sociální politiky.¹³⁴ „Zahrnuje uspokojování lidských potřeb a rovný podíl při využití materiálních zdrojů.“¹³⁵ Sociální pracovník/ce disponuje mocí v příběhu klienta/ky, což mu umožňuje v ideálním případě, zplnomocnit klienta k tomu, aby dokázal sám řešit svoji nepříznivou sociální situaci. Na globální úrovni se zdůrazňuje, že „sociální pracovníci mají zodpovědnost za zapojení lidí do procesu dosahování sociální spravedlnosti ve vztahu ke společnosti jako takové i ve vztahu k lidem, se kterými pracují.“¹³⁶ V tomto procesu se pak pracovník či pracovnice může dostat do konfliktu hodnot. Při výkonu sociální práce s odlišnou kulturou je vhodné, aby pracovník/ce znal/a sdílené hodnoty daného etnika. V případě, kdy nedojde k dostatečnému porozumění jednotlivých odlišností, dochází k hodnocení situace na základě osobních hodnot sociálního pracovníka/ce. „Hodnoty jsou (totiž) sdílené ve skupině a ukazují k určitému ideálu. Jsou tedy sdílené s dalšími lidmi a vznikají v kontaktu s nimi, nacházejí se tak na pomyslné spojnici mezi jednotlivcem a skupinou.“¹³⁷

3.2. Osobnost sociálního pracovník/ce a jeho/její vztah s klientem/kou

„Hlavním pracovním nástrojem sociální/ho pracovníka/ce je jeho osobnost.“¹³⁸ Individuální přístup k výkonu zaměstnání je do značné míry ovlivněn motivací, vášní a nadšením člověka, jež se promítají do práce s klientem/kou. Dle přístupu můžeme

¹³⁰ Srov. Tamtéž, str. 69.

¹³¹ Srov. HONZÁK, R; NOVOTNÁ, V. *Krise v životě, život v krizi*, str. 82.

¹³² Srov. PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRAVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve*, str. 138.

¹³³ Srov. Tamtéž, str. 139.

¹³⁴ Srov. *Sociální práce, sociální práca: Sociální spravedlnost* [online]. 14. DCHB – Oblastní charita Znojmo: Asociace vzdělavatelů v sociální práci ve spolupráci s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity v Ostravě, 2014 [cit. 2023-01-09]. ISSN 1805-885x (On-line). Dostupné z: <https://socialniprace.cz/archiv-cisell/>, str. 74.

¹³⁵ FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 105.

¹³⁶ GLOBAL SOCIAL WORK STATEMENT OF ETHICAL PRINCIPLES. *International Federation Of Social Workers: Global Social Work Statement of Ethical Principles* [online]. Dublin: Valná hromada Mezinárodní federace sociálních pracovníků a valné shromáždění Mezinárodní asociace škol sociální práce, 7/2018 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/>

¹³⁷ MOREE, D. *Základy interkulturního soužití*, str. 55.

¹³⁸ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, str. 14.

pracovníky/ce označit za angažované či neangažované.¹³⁹ Angažovaný/á sociální pracovník/ce přináší do své práce lásku k bližním, přistupuje k ní jako k životnímu poslání. Zaměstnání v pomáhajících profesích je pro něj/ní smysluplné a ani nedostatečné finanční ohodnocení pak není vnímáno jako překážka k naplňování vlastní profese. Nežádoucím stavem může být komplex pomáhajícího, který vede k sebepopření, sebeobětování, přebírání odpovědnosti za klientelu až k porušení klientské autonomie a práva na sebeurčení. Kopřiva tvrdí, že pracovník/ce může vnímat jako nezbytné cítit se potřebný, vzdává se uskutečňování svých potřeb a stará se o druhé z důvodu vlastním pocitů prázdnoty či zbytečnosti.¹⁴⁰

3.2.1 Kompetence sociálního pracovníka/sociální pracovnice

Dalšími kompetencemi vhodnými pro výkon profese jsou mimo žádoucí vzdělání:

- kritické myšlení, schopnost uplatňovat teorie v praxi,
- práce v souladu s etickými principy,
- profesionálně využívat vlastní osobnost,
- znát strategie, jak dosahovat spravedlnosti,
- rozumět historii sociální práce,
- uplatňovat znalosti při práci se specifickými problémy a cílovými skupinami,
- kriticky analyzovat a uplatňovat znalost biopsychosociálních činitelů, jež ovlivňují vývoj jedince a rozumět interakcím mezi ním a sociálními systémy,
- zkoumat vliv sociální politiky na životy klientely, pracovníků/ic, organizací a umět ovlivňovat její zásady,
- hodnotit výsledky relevantních výzkumů a umět je interpretovat, stejně tak umět navrhnout výzkumnou studii,
- umět empiricky hodnotit činnost,
- být schopen komunikovat s různými typy klientů/ek, kolegů a kolegyň, veřejností,
- dokázat poskytovat supervize a konzultace v oblasti osobní specializace,
- umět fungovat ve struktuře organizace a prosazovat nutné změny.¹⁴¹

Slabinou v odborné přípravě může být nedostatečné zákonné vzdělání, které je nahrazeno rekvalifikačními kurzy. Ty svým rozsahem negarantují žádoucí odbornou kvalitu a připravenost účastníků/ic tak jako vysokoškolské studium. Kvalifikace jednotlivých pracovníků/ic je pak rozmanitá a významná v přístupu ke klientele, profesi, oboru.

Dalším předpokladem pro výkon sociální práce je znalost metodických manuálů, právních předpisů a standardů kvality sociálních služeb. Může vzniknout mnoho situací, které nemají žádné stanovené postupy, jejich řešení jsou ovlivněna pouze subjektivním posouzením daného pracovníka či pracovnice.

Profese zavazuje. „*Sociální pracovník se pohybuje v rámci práv a povinností definovaných právním systémem, zaměstnavatelem a profesními standardy. Institucionální rámec je důležitý, protože sociální pracovník zasahuje do života klientů a je potřeba, aby jeho právo zasahovat bylo legitimní. Odhaluje také detaily ze života klientů, proto jsou důležitá pravidla, která zajišťují klientům ochranu.*“¹⁴²

O autoritě profese vzhledem ke klientům uvádí Matoušek následující — klientela často nedokáže určit své potřeby, případně neví jak je naplnit. U klientů/ek, kteří je rozpoznají, pak

¹³⁹ Srov. Tamtéž, str. 16-17.

¹⁴⁰ Srov. Tamtéž, str. 25.

¹⁴¹ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody řízení sociální práce*, str. 15.

¹⁴² Tamtéž., str. 44.

vzniká problém s výběrem nejvhodnějšího řešení a nemusí vědět, jakou variantu si zvolit a zda je pro ně nejvhodnější. Autorita profese sociální práce působí na klienty a klientky jako zdroj přesvědčení, že odborník/ce mu/jí pomůže realizovat jeho/její potřeby. Autorita profesionála/ky je limitována sférou působnosti, ve které je vzdělaný.¹⁴³

Profesionalismus je chápán jako zručnost ve výkonu práce, zodpovědnost vůči společnosti, pečlivost. Důraz je kladen na dodržování metodik práce a plnění stanovených kritérií. Za neprofesionální chování označujeme, když uvedené není uskutečněno.¹⁴⁴

Sociální práce se od dalších pomáhajících profesí liší tím, že kombinuje různé teoretické poznatky a vědomosti ostatních vědních oborů. Po té je využívá a přetváří ve prospěch klientů/ek. Tato skutečnost klade na sociálního pracovníka či sociální pracovníci vysoké etické nároky. Ty se pak týkají konkrétních problémů klientů/ek, které sociální pracovníci/ce řeší. Zápolí s napětím, kdy musí volit mezi potřebami a požadavky klienta a společností reprezentované státem. Hodnoty a motivace sociálních pracovníků/ic jsou proto klíčovým faktorem a činitelem úspěšného výkonu profese. Reflexivitu a reflexivní přístup by měl/a sociální pracovník/ce v prostředí NZDM využívat při jednotlivých intervencích.¹⁴⁵

3.2.2 Reflexivita ve vyhodnocení nepříznivé sociální situace

Navrátil označuje posouzení v sociální práci jako zárodečnou buňku výkonu sociálního pracovníka či sociální pracovnice.¹⁴⁶ Popisuje proces, kdy pracovník/ce každodenní praxí, rozhovory, pozorováním či jinými aktivitami dostává možnost klienta/ku poznat. Mapuje v jakém prostředí se klientela pohybuje, jaká témata vstupují do jejich životů. Díky svým znalostem a dovednostem určuje, jaké má klient/ka potřeby. Tento proces je významný pro další kroky a postup ve spolupráci s klientem/kou, do kterého se promítají hodnoty pracovníka/ce. Je nutné, aby situaci dokázal/a důkladně a objektivně rozklíčovat. Konstruktivismus,¹⁴⁷ stejně jako dovednost vedení rozhovoru a kladení vhodných otázek jsou pro výkon sociální práce klíčové. Na základě rozhovoru s klientem/kou si sociální pracovník/sociální pracovnice vytváří úsudek, jež je podstatným prvkem pro pojmenování nepříznivé sociální situace. Vyhodnocením poznatků, rozložitého výkladu světa, nachází pracovník/ce porozumění a společné řešení problémů klienta/ky. Konstruktivismus lze chápat jako nástroj k ujasnění si, zda problematiku, kterou pracovník/ce a klient/ka řeší, vnímají obdobně. Pracovník/ce je v roli, kdy příběh klienta/ky interpretuje. Může se stát, že interpretace v rámci daného pracoviště bude u jednotlivých pracovníků/ic odlišná.¹⁴⁸ Kvalita spolupráce pak určí výsledek, tedy cíl.

Úkolem pracovníka/ce je, aby mu/jí klient/ka rozuměl/a. Pracovník/ce průběžně pojmenovává, jak vnímá, co klient/ka říká a ujišťuje se o správnosti výkladu a porozumění. „*Je-li proces posouzení životní situace zvládnut úspěšně, je pravděpodobnější také úspěch*

¹⁴³ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody řízení sociální práce*, str. 40.

¹⁴⁴ Srov. FISCHER, O. *Profesionalita, ctnosti, a etika povolání*, str. 27.

¹⁴⁵ Reflexe = přemýšlení, rozjímání, přídavné jméno reflexivní je pak chápán jako na reflexi postavený a je vykládám jako přemýšlivý, rozjímavý, obsahující intelektuální prvky. V této práci chápána jako schopnost citlivě vnímat a hodnotit různé kontexty své práce s klientelou. MATOUŠEK, O; KŘIŠŤAN, A., ed. *Encyklopedie sociální práce*, str. 133-135.

¹⁴⁶ Srov. NAVRÁTIL, P; JANEBOVÁ, R a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*, str. 9.

¹⁴⁷ Konstruktivistické pojetí je posouzení skrze hledání příběhu, který sociální pracovník/ce zkoumá komplexně.

¹⁴⁸ Srov. NAVRÁTIL, P; JANEBOVÁ, R a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*, str. 20.

*procesu intervence.*¹⁴⁹ Díky poznatkům autorů/ek je známo, že objektivní posouzení je komplikované, protože vyžaduje neutralitu pracovníka/ce. To přeneseně znamená oproštění se od svých emocí, pocitů a intuice.¹⁵⁰ Snaha o soustavné mapování, interpretaci poznatků, reflexi a participaci s klientem/kou, včetně názorů dalších pracovníků/ic či supervizorů/ek může podpořit nezávislé posouzení. Janebová předkládá, že: „*posouzení životní situace v sociální práci je cokoliv, jen ne jednoznačný a jednoduše uchopitelný proces.*“¹⁵¹ Do značné míry tato schopnost vychází z empatie, což má svůj limit, který je určen životními zkušenostmi a poznáním. To autorka označuje jako předporozumění.¹⁵² Každý/á sociální pracovník/ce pak přistupuje ke klientele na pozadí vlastní výchovy, životního příběhu, žebříčku hodnot a zkušeností. Chce-li klientele porozumět, musí se jich ptát, jak situaci prožívají.

Dalším neodmyslitelným faktorem sociální práce je svědomí. V případě vyzrálé profesionální osobnosti sociálního pracovníka/ce může být při rozhodování v jednotlivých intervencích nápomocné, jelikož souvisí s identitou člověka.

3.2.3 Svědomí

Při rozhodování, které se týká morálně správného konání, nám svědomí napovídá o dobrém a zlém jednání. Podstatnou součástí svědomí tvoří sociokulturní vlivy. Ty se mohou lišit napříč jednotlivými kulturami. Svědomí „*je rozumovým soudem, který s přihlédnutím ke všem okolnostem udává, co je tady a teď morálně správné konat.*“¹⁵³ Stejně jako hodnoty je tento pojem nejasný a komplikovaný. Neexistuje ucelená definice, již bychom mohli považovat za obecně platnou, jelikož prožívání lidí je rozmanité. Z pohledu psychologie, filozofické antropologie, sociologie se mohou přístupy prolínat. Ten tradiční, tedy teologický, vnímá svědomí jako „*...hlas Boží pravdy a spravedlnosti v lidském srdci, zjevení věčného zákona, volání Krista, který nás zve a nutká, abychom ho následovali.*“¹⁵⁴ Tomáš Akvinský popisuje dvě roviny uvedeného pojmu. Jedno svědomí se ozývá před vykonáním aktu. V tomto případě nepříjemný vnitřní pocit napovídá o správnosti skutku a dále svědomí, jež se ozývá po vykonání činu. Lze ho chápat jako „vnitřního kritika“, který může určit a vyhodnotit naše jednání a ovlivnit budoucí pohnutky. Výchova svědomí spočívá v jeho kultivaci, prohlubování moudrosti, vědění a jeho pozornému naslouchání.¹⁵⁵

3.2.4 Etický kodex, lidská práva

Dalším důležitým ukazatelem při rozhodování směru výkonu profese pro sociálního pracovníka či sociální pracovníci jsou etické kodexy a lidská práva. Mezinárodní federace sociálních pracovníků/ic zařadila do Mezinárodního etického kodexu hodnoty jako důstojnost, lidská práva a sociální spravedlnost.¹⁵⁶ V České republice pak figuruje také sociální změna,

¹⁴⁹ Tamtéž, str. 10.

¹⁵⁰ Srov. Tamtéž, str. 17.

¹⁵¹ NAVRÁTIL, P; JANEBOVÁ, R a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce*, str. 47.

¹⁵² Srov. Tamtéž, str. 49.

¹⁵³ FISCHER, O. *Profesionalita, ctnosti, a etika povolání*, str. 139.

¹⁵⁴ ŠPIDLÍK, T., in JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*, str. 32.

¹⁵⁵ Srov. FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 140.

¹⁵⁶ Srov. Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006. [online]. [cit. 2023-01-04] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

sociální rovnost, mezilidské vztahy či mlčenlivost a diskrétnost.¹⁵⁷ Ani tyto kodexy nepředstavují jasný návod pro jednání sociální/ho pracovníka/ce. Jedná se pouze o etické minimum. Etický kodex akcentuje zodpovědnost sociálních pracovníků a pracovníc vůči klientovi/ce, a to v oblastech: podpory k vědomí vlastní odpovědnosti, ochrany důstojnosti a lidských práv, nediskriminace, ochrany práv na soukromí. Zaměřuje se na jejich silné stránky a podporuje je při řešení dalších sfér života, nepoškozuje je, nevyjadřuje se o nich hanlivě, neznevažuje jejich osobu ani nepříznivou životní situaci. Jedná s klientem/kou bezúhonně, s účastí, respektem, vytváří s ní/m vztah založený na důvěře. Respektuje příslušnost k sociálním skupinám, národnosti i etnickou a kulturní různorodost. Dále podporuje autonomii a sebeurčení, zajímá se o klienta/ku v širším záběru přirozeného prostředí, dopomáhá k začlenění do sociální sítě, upozorňuje na možná rizika samostatných rozhodnutí a akceptuje důvody k ukončení spolupráce.¹⁵⁸

Problematickým může být přenos osobních hodnot pracovníků/ic do vykonávané profese, jelikož odosobnění není zcela možné. Důležitou roli sehrávají při posuzování klientských příběhů hodnoty společenského života. Kompendium sociální nauky církve uvádí, že veškeré hodnoty společnosti vycházejí z lidské důstojnosti. Jedná se o pravdu, svobodu, spravedlnost a lásku.¹⁵⁹ Sociální učení církve považuje za klíčové principy solidaritu, společné dobro, personalitu a subsidiaritu.

3.3. Práce s rizikovou mládeží v kontextu NZDM

Sociální pracovník/ce a klient/ka sehrávají v procesu poskytování sociální služby svoji roli a plní své úkoly. Klient/ka se svěřuje s osobními bolestmi či problémy, málokdy však s jasně formulovaným cílem. Na navázanou spolupráci mají značný vliv individuální postoje pracovníků/ic. Klient/ka přichází do kontaktu s nastavenými hodnotami a svědomím pracovníka/ce. Rovněž v NZDM jsou nastavená pravidla a hodnoty pro klienty/ky zavazující.

3.3.1 Průběh poskytování sociální služby

Celý proces poskytování sociální služby by měl probíhat v souladu se Standardy kvality sociálních služeb doporučenými Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Závazným právním předpisem se staly od 1. 1. 2007. Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. V něm uvedené procesy jsou podstatné pro efektivní a cílenou pomoc. Doporučený standardizovaný postup podporuje rovný přístup a podmínky pro vstup do služby. Při jeho nevhodné aplikaci může docházet k nedorozuměním.

Základními částmi procesu pro poskytování sociální služby jsou:¹⁶⁰

- **Prvokontakt** – *první až druhá návštěva ve službě* - probíhá představení a seznámení se sociální službou, s náležitostmi jejího poskytování – nabídkou pomoci a podpory, s informacemi o otevírací době, s pravidly, aktivitami, principy, právy a povinnostmi.

¹⁵⁷ Srov. Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR [online]. 2022. [cit. 2023-01-04] Dostupné z: <https://www.socialnipracovnici.cz/file-share>

¹⁵⁸ Srov. Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR. [online]. 2022. [cit. 2023-01-09] Dostupné z: <https://www.socialnipracovnici.cz/file-share>

¹⁵⁹ Srov. PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRAVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve*, str. 136.

¹⁶⁰ Pozn.: nízkoprahové služby pro děti a mládež vychází mimo zákona o sociálních službách a standardů kvality, také z pojmosloví České asociace streetwork, *Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež (NZDM)* [online]. 2008. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <https://www.ispepa.cz/docs/pojmoslovi.pdf>

V této souvislosti je potenciálním zájemcům a zájemkyním vysvětlována zásada anonymity, dodržování mlčenlivosti. Akcentován je respekt, dobrovolnost, ale také právo podat si stížnost, odmítnout vedení dokumentace o spolupráci či možnost do ní nahlížet. Při tomto setkání mapuje sociální pracovník/ce pomocí rozhovoru příslušnost k cílové skupině, okrajově také rizikové faktory, nepříznivou sociální situaci.

- **Jednání se zájemcem/zájemkyní o službu** – rozmezí cca prvních 5 ti návštěv - samotná návštěva NZDM je předpokladem zájmu o využití sociální služby. Pracovník/ce detailněji mapuje příslušnost k cílové skupině a zjišťuje věk zájemce/kyně. Častým důvodem návštěvy je doporučení kamarádů/ek. Zájemce/kyně již má jistou představu o fungování služby. Aby byla zajištěna garance kvality v poskytování služby, vychází poskytovatel z kritéria standardů: „*Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní pravidla, podle kterých informuje zájemce o sociální službu srozumitelným způsobem o možnostech a podmínkách poskytování sociální služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.*“¹⁶¹
- **Mapovací dotazník** – zpravidla vyplňovaný v rozmezí 3. až 5. návštěvy – tento dotazník slouží k bližšímu prozkoumání nepříznivé sociální situace. Pracovník/ce mapuje jednotlivé okruhy života klienta/ky, např. rodinné zázemí, bytové podmínky, školní výkon, volný čas, partnerské/rodinné/vrstevnické vztahy, práci. Vodítkem pro tuto fázi je kritérium: „*Poskytovatel projednává se zájemcem o sociální službu jeho požadavky, očekávání a osobní cíle, které by vzhledem k jeho možnostem a schopnostem bylo možné realizovat prostřednictvím sociální služby.*“¹⁶²
- **Uzavírání smlouvy o spolupráci** – zpravidla do 10. návštěvy – uzavření smlouvy zahrnuje vysvětlení principů sociální služby, určení klíčového pracovníka/ce, volbu osobního cíle a okruhů spolupráce. Pracovník/ce společně s klientem/kou prochází časové lhůty, rozsah a účel smlouvy. Smlouva se uzavírá na dobu jednoho roku. Standardizovaným postupem je kritérium: „*Poskytovatel sjednává s osobou rozsah a průběh poskytování sociální služby s ohledem na osobní cíl závislý na možnostech, schopnostech a přání osoby.*“¹⁶³
- **Volba osobního cíle** – při práci s dětmi a mládeží je důležité reflektovat individuální schopnosti a dovednosti klientů/ek. Srozumitelnější formou pro stanovení osobního cíle této věkové kategorie, je grafické zpracování možných témat a cílů interaktivním způsobem.
- **Naplňování individuálního plánu klienta/ky** – maximální délka trvání je 6 měsíců - individuální plán umožňuje pracovníkům/cím snáze reflektovat zásadní témata klienta/ky, slouží ke snadnější orientaci v zakázkách a jejich plnění. Na procesu individuálního plánování a jeho revizi se společně podílí klient/ka s pracovníkem/cí. Ten/ta nepřebírá odpovědnost za klienta/ku, ale podporuje ho/jí v samostatnosti. Klient/ka obsah svého individuálního plánu zná a rozumí mu. V procesu individuálního plánování je závazné kritérium: „*Poskytovatel plánuje společně s osobou průběh poskytování sociální služby s ohledem na osobní cíle a možnosti osoby.*“¹⁶⁴
- **Ukončení spolupráce, popř. rekontrakt a formulace nového cíle** – smlouva je platná 1 rok - smlouva je uzavírána na dobu určitou. Po jejím naplnění probíhá evaluace spolupráce v souladu s kritériem: „*Poskytovatel má písemně zpracována vnitřní*

¹⁶¹ Standardy kvality sociálních služeb: Příloha č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb., MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [online]. Česká republika, 2007 [cit. 2023-01-09]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>

¹⁶² Tamtéž.

¹⁶³ Tamtéž.

¹⁶⁴ Tamtéž.

*pravidla pro zjišťování spokojenosti osob se způsobem poskytování sociální služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.*¹⁶⁵ Pracovník/ce společně s klientem/kou hodnotí uplynulé období, úspěšnost individuálního plánu a pokrok v jednotlivých tématech. Následuje mapování dalších potřeb/zakázek/témat, zjišťování motivace k návštěvám NZDM. V případě, že klient/ka nadále nepotřebuje využívat služeb NZDM a nebo potřebuje službu jinou, domluví se s pracovníkem/cí na ukončení spolupráce za dodržení kritéria: „*Poskytovatel zprostředkovává osobě služby jiných fyzických a právnických osob podle jejich individuálně určených potřeb. Poskytovatel podporuje osoby v kontaktech a vztazích s přirozeným sociálním prostředím; v případě konfliktu osoby v těchto vztazích poskytovatel zachovává neutrální postoj.*“¹⁶⁶

3.4. Vliv NZDM na hodnoty romské rizikové mládeže

Základními poskytovanými službami NZDM jsou dle § 27 výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti. Intervence postavené na výchovném prvku jsou běžnou součástí každodenní praxe. Výchovný proces je pro formování lidských hodnot podstatný. Již samotná pravidla pro spolupráci a využívání služeb NZDM některé hodnoty určují (respekt, sounáležitost, solidarita). V návaznosti na reflektované téma může výchova na poli sociální služby uplatňovat odlišná kritéria než výchova rodinou. Výchovné činnosti lze vnímat jako zdroj ovlivňování, formování a mohou být nositelem třecích ploch v tématu hodnot.

Sociální pracovníci/ce se pohybují na tenké hranici, na které disponují určitou mocí. U nezletilých klientů/ek je potřeba neopomínat právo na sebeurčení, na spolurozhodování, na respektování vlastní identity. Není žádoucí, aby pracovník/ce přebíral/a odpovědnost za klientka/ku. Je potřebné přemýšlet o budoucí perspektivě konkrétního případu, zohledňovat zákonné normy, a to ve světle lidské důstojnosti, nestrannosti, respektu a rovnosti.

3.4.1 Výchova

Z historie vyplývá, že dříve se s problémovou mládeží pracovalo spíše restriktivním způsobem. Jako účelné se však ukázalo uplatňování preventivních a psychologických přístupů a metod. Každodenní realitou práce NZDM jsou situace, které mají potenciál výchovného děje. Výchovný děj obvykle osciluje kolem nějakého významu, nějaké hodnoty.¹⁶⁷ Výchovný proces má různé etapy a procesy. Rozhodování vychovatele/ky v tomto procesu je zvláště podstatné. Zvolená strategie či metoda ovlivňuje průběh celé situace. Dialog akcentuje průběh interakce, který je v tomto procesu důležitý. Posláním NZDM je podpora mladých lidí v hledání jejich identity a zapojení se do společnosti.

*„Tento výchovný vztah je charakterizován tvořením, vynalézáním, objevováním a vzájemným obohacováním svého sebepojetí. Jedinec se stává sám sebou a nalézá vlastní identitu.“*¹⁶⁸ Za předpokladu ponechání si svých hodnot.

Kýžený výchovný proces nelze zahájit bez utvořeného vztahu. Cestou k němu je vzájemné uznání a respekt, spolupráce na rozvoji, hledání společných hodnot. Sociální pracovník/ce by měl/a zastávat roli pozitivního životního vzoru. Poslání, které je postavené na pomoci při budování vlastní identity je v zásadě výchovné.

¹⁶⁵ Tamtéž.

¹⁶⁶ Tamtéž.

¹⁶⁷ Srov. ŘEZNÍČEK, M. *Kontaktní práce*, str. 199-201.

¹⁶⁸ ČÁBALOVÁ, D. *Pedagogika*, str. 38.

„Člověka charakterizuje zejména skutečnost, že není pro žádný způsob života v určitém prostředí specificky vybaven či přizpůsoben. Své prostředí si musí hledat sám a sám si s ním musí nějak poradit: příroda mu žádné neurčila a vybavila ho právě jen k tomu, aby si je nacházel, popřípadě přizpůsoboval a tvořil.“¹⁶⁹ Většina z nás žije dle vzoru, který nám předložili rodiče a kopíruje modely svých vrstevníků/ic. V případech, kdy rodinní příslušníci žijí zahálčivým životem, nevěnují výchově dětí pozornost a vrstevnická skupina je riziková, může pracovník/ce znamenat důležitý zdroj hodnot. V dospívání jsou klienti a klientky částečně zformováni, protože prostředí, ve kterém se pohybovali, je prodchlo.

„Smysl výchovy a vzdělávání spočívá v tom, že každého mladého člověka je třeba poměrně dlouho vést, dotvářet a přivykat k tomu, co ho za několik let čeká: aby se dokázal postavit na vlastní nohy.“¹⁷⁰

Pedagogický slovník uvádí, že výchova může být vnímána jako plně řízený proces ovlivnění nevyvinutého člověka pedagogem/pedagožkou nebo institucí za účelem podřídit ho normám společnosti, ale také instituce. Dále chápe vymezení výchovy jako interakci mezi žákem/žákyní a učitelem/kou. V případě že jedinec je otevřen osvojit si tyto intence, stává se subjektem působení, jehož záměrem je vytváření podmínek, které umožní rozvoj.¹⁷¹ Z pedagogického hlediska jsou akcentovány tyto hodnoty – hodnotové systémy mládeže, vzdělávání samo jako společenská hodnota, hodnoty a postoje jako součást cílů a obsahu školní edukace vymezovaných ve vzdělávacích programech.¹⁷²

Značný vliv má vrstevnická skupina, jejíž příslušnost je pro děti a mládež přirozenou součástí života. Při zařazení do těchto skupin se v nižším věku utváří systém hodnot, který produkuje vzájemnou sounáležitost a solidaritu. Vrstevnické skupiny mladých jsou odlišné. „Projevuje se v nich už postupné vymaňování jejich příslušníků z pout přímé kontroly dospělých (především rodičovské). Skupiny jsou pro ně současně prostředkem, kterým manifestují svou touhu po samostatnosti a dospělosti. Z osobnostní nevyhraněnosti pak často vyplývá silná konformita, která v těchto skupinách vládne a která se týká všech stránek jejich života, tedy odívání, vyjadřování, hodnotové orientace, vztahu k tradicím, dodržování rituálů apod.“¹⁷³

3.4.2 Vliv rodiny, školního prostředí či vrstevnické party na hodnoty mládeže

V ideálním případě je výchova ovlivněna směrem, který napomáhá osvojit si platné standardy. Tento generačně předávaný fenomén umožňuje pokrok. Žijeme v tekuté době, kdy se paradigma výchovy a kontext doby mění a vyvíjí. K úpadku hodnot pak může dojít ve chvíli, kdy nejsou výchovou dostatečně předávány. „Rodina utváří emocionální klima, formuje interpersonální vztahy, hodnoty a postoje, základy etiky a životního stylu.“¹⁷⁴ Rodina je první sociální skupinou, se kterou se setkáváme, učí nás osvojovat si návyky a připravuje nás na vstup do samostatného života.

Vývoj ctností a hodnot je třeba zasazovat do dějin a reflektovat rodinné zázemí, povolání, národ, náboženství apod. Důležitou rolí výchovy je utváření morálních přesvědčení, se kterými se pojí přístup ke kultuře a tradicím. To vytváří určitou pluralitu, neboť to,

¹⁶⁹ SOKOL, J. *Filozofická antropologie*, str. 81.

¹⁷⁰ Tamtéž, str. 83.

¹⁷¹ Srov. PRŮCHA, J. *Pedagogický slovník*, str. 277.

¹⁷² Srov. PRŮCHA, J. *Pedagogický slovník*, str. 74.

¹⁷³ KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*, str. 29.

¹⁷⁴ PRŮCHA, J.; JANÍK, T.; RABUŠICOVÁ, M. *Pedagogická encyklopedie*, str. 202.

co je „správné“ v rámci jedné kultury, může být v jiné naopak. Vzájemná inspirace dokáže posílit toleranci a společenství naplněné podporou, sounáležitostí.

Vedle rodiny formuje hodnoty prostředí – kulturní, přírodní, společenské. Má nezastupitelný význam v utváření lidské osobnosti. Podstatné je školní prostředí, které kopíruje společenské hodnoty. Děti a mládež zde zažívají mnohé interakce, vytvářejí vztahy a své role. Jedinec ve školním prostředí tráví podstatné množství času. Diskuze s pedagogy a pedagožkami se podílí na utváření hodnot.

„Běžné odborné služby v oblasti výchovy a vzdělávání vycházejí z určité představy o tom, jaká nabídka je klientům prospěšná. Často je taková nabídka spíše vyjádřením potřeb majoritní společnosti, které mají normativní povahu a nemusí odpovídat skutečným potřebám jednotlivců či skupin.“¹⁷⁵

Otázka, zda nabídka, jež jednotlivé návštěvníky a návštěvnice NZDM formuje, je klientele prospěšná či spíše reflektuje potřeby majoritní společnosti, bude reflektována v následující kapitole.

¹⁷⁵ KAISEROVÁ, I; DROBIL, O; KUTÁLKOVÁ, P a kol. *Kontaktní práce v teorii i praxi*, str. 36.

4. REFLEXE HODNOT SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ/IC A JEJICH STŘET PŘI INTERVENCI S CÍLOVOU SKUPINOU V RÁMCI VYBRANÉHO NZDM

Cílem diplomové práce, jak napovídá i název této kapitoly, je reflexe hodnot sociálních pracovníků/ic a jejich střet při intervenci s cílovou skupinou, v našem případě s rizikovou romskou mládeží, která dochází do vybraného NZDM. Dosažení vytyčeného cíle práce, mimo jiné zahrnuje citlivé vnímání profesních a osobních hodnot pracovníků a pracovník vybraného NZDM na základě výsledků provedené sondy mezi relevantními pracovníky daného NZDM. Hodnoty klientely NZDM vyplynuly ze společné diskuze s nimi.

V předložené kapitole uvádím situace, které byly obsahem výše zmíněné sondy, při kterých mohou vznikat třecí plochy, a může docházet ke střetu hodnot zúčastněných stran. Jedná se o situace, ve kterých jsou pracovníci a pracovníce postaveni do role, kdy musí intervenovat proti vůli klienta/ky, rodičů, či vlastnímu přesvědčení. Jednotlivé situace jsou vykresleny v rámci jednotlivých sfér, kterých se týkají.

Nejdříve je význam této oblasti či tématu krátce přiblížen na základě výstupů z odborné literatury. Následně je nastíněn konkrétní příklad z praxe a role sociálních pracovníků/ic v něm, hodnoty organizace, sociálních pracovníků/ic a klientely. Nakonec je formulován krátký závěr.

4.1 Vzdělání

Úroveň vzdělanosti v České republice má značný dopad na celou společnost. Z dostupných statistik je patrné, že vzdělanost Romů a Romek v dokončeném středoškolském vzdělání nedosahuje vysokých procent. K problematice vzdělání romské populace Pavel Řičan uvádí: „*Romové si cení vzdělání mnohem méně než gádžové. Bylo jim málo platné za dávných časů v osadě stejně jako na kočovném voze a dobře se bez něj obešli i za komunistické vlády, kdy bylo možno fyzickou prací vydělat více.*“¹⁷⁶

S podobným přístupem se však v romských rodinách můžeme setkat i dnes. Romští rodiče počítají s tím, že škola se o jejich děti postará a přebere za ně plnou zodpovědnost. Často se také domnívají, že škola děti nenaučí nic užitečného. Tento demotivující přístup ke vzdělávání se pak negativně odrazí i na přístupu romských dětí a mladých k plnění školních povinností. Dalším faktorem, který ovlivňuje chuť Romů a Romek vzdělávat se je následná diskriminace při přijímání do zaměstnání.

Z pohledu NZDM na téma vzdělanosti romského etnika je potřebné zdůraznit, že nastavení organizace a její poslání určují cíle. To znamená, že pracovníci a pracovníce kopírují cíle organizace a motivují klientelu ke vzdělání. Jedním ze zmiňovaných cílů je: „*Klienti/ky mají informace o právech a povinnostech ohledně školních povinností.*“¹⁷⁷ Tohoto se snaží sociální pracovníci a pracovníce dosáhnout motivačními rozhovory, které klientelu podporují v pravidelné školní docházce. Zároveň jim předávají informace o možných rizicích, která plynou z vysoké absence. Zvládání školních povinností sociální pracovníci a pracovníce usnadňují klientům/kám tak, že jim pomáhají s přípravou do školy, doučováním a asistují jim při vypracovávání úkolů či referátů.

¹⁷⁶ ŘIČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak*, str. 109.

¹⁷⁷ Srov. Zdroj - Veřejný závazek vybraného NZDM, dostupný na webových stránkách či v registru sociálních služeb, nejedná se o doslovný text.

Otázka: Do jaké míry přesvědčovat klienta/ku o hodnotě vzdělání?

Situace: klientka dochází na druhý stupeň základní školy. Žije sama s matkou, která tráví podstatnou část svého dne v práci, aby jako samoživitelka zabezpečila rodinu. Je benevolentní ke školní docházce dcery. Když se klientce nechce nebo má strach z testů, nemusí školu navštěvovat.

Role sociálních pracovníků/ic:

S ohledem na uvedené cíle vybraného NZDM, je evidentní, že se pracovníci/ce budou snažit jednoznačně posilovat motivaci klientky k úspěšnému dokončení základní školy a svými aktivitami podporovat klientku ve studiu tak, aby nedošlo k jejímu vyřazení ze systému vzdělávání.

Povinná školní docházka je nastaveným společenským normativem, a proto pracovníci/ce hodnotí její nedodržování jako zanedbání péče. Takto zanedbávanou péči vnímají pracovníci/ce jako jeden z indikátorů nefunkční rodiny a vidí zde prostor pro působnost orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Na tomto místě je však možné položit si otázku, zda bude OSPOD jednat v souladu s přáním klientky, neboť ona sama a ani její rodina nevidí v dokončeném školním vzdělání prostředek, který by jí zaručil lepší život.

Na takovýto přístup klientky nahlíží pracovníci/ce jako na nevyzrálý, neboť je patrné, že nedokončené vzdělání pro ni bude znamenat znevýhodnění na trhu práce a nejistou budoucnost. V případech, kdy klientela nemá zájem ani motivaci dokončit školní docházku, je pracovníky a pracovnícemi NZDM vytvářen tlak na její dodržování. Nabízí se zde však otázka, zda je to nutné? Jak již bylo uvedeno, žádoucího uplatnění na trhu práce nelze dosáhnout v případě pouze základního či nedokončeného středoškolského vzdělání Romů a Romek. Na druhé straně nelze opomínat, že rozhodování klientky o svém budoucím životě je do značné míry ovlivněno hodnotami etnika, jejím rodinným zázemím a obavou z diskriminace. K tomuto by měl pracovník/ce přistupovat citlivě s ohledem na cílovou skupinu a prostředí, ve kterém: „*Výchova dětí není orientována na vzdělávací dráhu.*“¹⁷⁸

Hodnoty organizace:

Pracovníci a pracovnice se při výkonu svého zaměstnání řídí deklarovanými hodnotami organizace, ve které pracují. V tématu vzdělávání jsou pro organizaci zásadní hodnoty Nebát se jít s dobou a Profesionalita. V jejich rámci garantuje NZDM spolupráci se školami, mezioborový dialog, zaměřuje se na inkluzi a propojování formálního a neformálního vzdělávání. Dochází tak k naplnění společenského normativu, ve kterém je základní vzdělání povinné a středoškolské žádoucí a adorované. Pro pracovníci/ce je tato hodnota zavazující, a proto usilují o spolupráci se základními i středními školami. Cílem spolupráce je, aby sociální pracovníci a pracovnice svou intervencí včas zabránili předčasnému ukončení školní docházky.

Hodnoty sociálních pracovníků/ic:

Promítnutí hodnot organizace s osobními hodnotami pracovníků/ic, potvrdila i provedená sonda. Ta ukázala, že zásadní hodnotou pro výkon jejich profese je smysluplná

¹⁷⁸ MATOUŠEK, O; PAZLAROVÁ, H. *Hodnocení ohroženého dítěte a rodiny: v kontextu plánování péče*, str. 101.

práce, jež má přesah do společnosti, ve které je vzdělání žádanou hodnotou. Pokud vyjdeme z předpokladu, že hodnota motivuje jednání, utváří jej a ovlivňuje, lze se domnívat, že pracovník/ce bude jednat v celospolečenském zájmu, což mu určuje také hodnotová orientace organizace.

Hodnoty klientů/ek:

Při zjišťování hodnot klientů/ek bylo vzdělání zmíněno pouze u několika jednotlivců, dá se říct, spíše výjimečně. Ve vybraném NZDM, uvažuje klientela z velké části hédonisticky (požitkářsky) – na základě zkušeností můžu tvrdit, že vyhledávají slast (uspokojuje je dobré jídlo, legální a nelegální návykové látky, sex, požitky jako takové) a vyhýbají se strasti (školní docházka, domácí povinnosti, práce). Na tomto místě je vhodné uvést, že sociální pracovníky/ce nevnímá školní docházku, domácí povinnosti, zaměstnání jako strast, nýbrž jako něco žádoucího.

Závěr:

V romské komunitě, která je tradičně zaměřena na rodinu, její budování a zachování, nesehrává vzdělání podstatnou roli. Vztah k němu je spíše benevolentní. Jako střet mezi pracovníkem/ci a klientelou v oblasti vzdělávání lze označit rozdílné zájmy, kdy klient/ka chce žít spíše tradičně a o vzdělání nemá zájem. Naopak zájem sociálního pracovníka/ci na dokončení vzdělání klienta/ky je maximální.

Často uváděnou profesní hodnotou sociálních pracovníků/ic je respektování klientely, jejich přání a názorů (klient/ka nechce navštěvovat školu, vzdělání pro něj/ni není důležité). Naopak často uváděnou osobní hodnotou pracovníků/ic je společensky žádoucí jednání a motivace klientů/ek ke vzdělávání. Je tedy patrné, že konfliktu hodnot může dojít u pracovníka samotného a to na úrovni profesní a osobní.

Dalším vztahem, ve kterém může dojít k rozporu hodnot v oblasti vzdělávání je vztah profesních hodnot sociálního pracovníka/ce a hodnot organizace. V tomto vztahu je nutné přihlídnout k poslání organizace, za které je považováno úspěšné zakončení povinné školní docházky a následné středoškolské vzdělávání. Pro pracovníky/ce je podstatné přání klienta/ky. Do popředí se dostává profesní hodnota respektu a důvěry.

Je patrné, že ke střetu hodnot v oblasti vzdělávání může docházet na všech úrovních.

4.2 Rodina

Dobré rodičovství má být „*milující, pečující, bezpečné, stálé, ochraňující a podpůrné*.“¹⁷⁹ Faktory, které dobré rodičovství mohou ohrozit a vedou k jeho zanedbávání, jsou například nízká soudržnost rodiny či absence autority.¹⁸⁰ S těmi se ale u romské klientely setkáváme jen velmi zřídka, protože vyznává hodnotu soudržnosti a rodinné pospolitosti.

Hodnoty týkající se rodinných záležitostí, jsou proměnlivé a různí se napříč kulturami. V souvislosti se zmíněnou proměnlivostí je žádoucí klást si otázky, jaký počet dětí je pro danou kulturu adekvátní, případně jakou roli zde hraje manželství.

Pohled na manželský svazek se různí v jednotlivých státech a kontinentech. Zčásti může být ovlivněn také náboženským vyznáním, které se poměrně výrazně proměňuje v čase. Společnost je tolerantnější k nespécifickým formám soužití, citelného vývoje dosáhlo vnímání

¹⁷⁹ Tamtéž, str. 46.

¹⁸⁰ Srov. Tamtéž, str. 49.

homosexuálních svazků a rozvodů. Typickým uspořádáním rodiny však pro naši kulturu stále zůstává rovnocenné postavení muže a ženy, založené na vyrovnané péči o děti a domácnost.¹⁸¹ Toto schéma může být problematické při práci s etnickou menšinou, která má odlišné kulturní vzorce než většinová společnost.

V celospolečenském vnímání má každá rodina určitý soubor hodnot, jež upřednostňuje a nemusí jej reflektovat.¹⁸² K předávání hodnot dochází napříč generacemi. U romské rodiny je uznáváno vedení domácnosti ženou. Hodnota ženy v romských rodinách stoupá v závislosti na počtu dětí. Naopak od muže se očekává, že zabezpečí ženu ekonomicky. Romská rodina svým členům a členkám tradičně zajišťuje ochranu sociální (nikdo nezůstává sám, o všechny je postaráno), psychologickou (veškeré problémy se řeší společně) i ekonomickou (zajištění obživy pro všechny).¹⁸³ Romští rodiče bývají ve vztahu k dětem méně autoritativní než rodiče z většinové společnosti.¹⁸⁴ Je na místě, aby pracovník/ce byl/a schopen/schopna odhlédnout od nastavených hran vlastní kultury.

Otázka: Jaký vliv má při rozhodování klientů/ek rodinné zázemí?

Situace 1: patnáctiletá klientka je v nepříznivé sociální situaci, jež je spojena s nedostatkem motivace a podpory k dosažení středoškolského vzdělání. Rozhoduje se, jak dál naložit se svou budoucností. V NZDM požádala o sdílení, radu a provázení při stanovení vlastních cílů. Je si vědoma, že pochází z prostředí, ve kterém není kladen důraz na vzdělání. Ráda by získala podporu při vědomém rozhodování o své budoucnosti a uplatněním se na pracovním trhu. Aktuálně chce školní docházku spíše ukončit a přemýšlí nad početím dítěte. Jejím přáním je soužití s partnerem, který není plnoletý a je zaměstnaný bez pracovní smlouvy.

Role sociálních pracovníků/ic:

V těchto situacích panuje legitimní obava, že by rozhodnutí klientky mohlo negativně ovlivnit vývoj jejího života. Pracovník/ce klientce nastíní možné scénáře, které by mohly nastat v souvislosti s přáním počít dítě v tak mladém věku. Navíc bez materiálního a finančního zázemí. Rolí pracovníka/ce také je, poukázat na možná rizika, která s sebou odhodlání klientky přináší. Stanovisko sociálního pracovníka/ce by mělo být formováno citlivě, s důrazem na pozitivní změnu v rozhodnutí klientky. Současně ale tak, aby nebylo vnímáno jako jediné možné řešení.

V posuzování situace sehrává roli narativ pracovníků/ic. Každý z nich nahlíží na určitou situaci z jiného úhlu. Zvolený přístup je podmíněn identitou; podmínkami, v nichž vyrůstal/a; vzorcem chování, který v dětství přebíral/a. To vše vytváří mozaiku rozličných pohledů na životní situace a problematiku některých témat. Do komunikace s klientkou se promítá mravní úsudek a postoj pracovníka/ce. Jako vhodná paralela se zde nabízí dilema formalizace

¹⁸¹ Srov. Tamtéž, str. 95.

¹⁸² Srov. Tamtéž, str. 96.

¹⁸³ Srov. Romská rodina. *Romové v České Republice* [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 26-02-2000 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://romove.radio.cz/cz>

¹⁸⁴ Srov. MATOUŠEK, O., PAZLAROVÁ, H. *Podpora rodiny: manuál pro pomáhající profese*, str. 166.

vs deformalizace¹⁸⁵. Pracovník/ce se může pozastavit nad tím, zda má využít formální metodické nástroje či jednat intuitivně. Určující je také jednostrannost nebo symetrie ve vztahu s klientem, kdy se pracovník/ce rozhoduje, zda bude pomáhat či kontrolovat.

Hodnoty organizace:

Uvedená situace odráží obecně uznávané hodnoty – kvalita života, svoboda rozhodování, nediskriminace, odpovědnost za vlastní rozhodnutí. Hodnotou, na které si zakládá organizace je Partnerství. V souladu s ní respektují pracovníci/ce individualitu a přání jedince. U klientky tedy uplatňují empatický přístup – respektují její rozhodnutí počít dítě, nehodnotí a neodsuzují ji za to. Stále ale poukazují na důsledky rozhodnutí a potřebu nést za ně v budoucnu odpovědnost.

Při komplexním pohledu na hodnoty organizace je možné vnímat také další rovinu, která souvisí s ostatními hodnotami, a to Nebát se jít s dobou a Profesionalita. Jak již bylo opakovaně zmíněno, pracovníci a pracovnice se snaží o nadhled a o profesionální vyhodnocení rizik, která s sebou rozhodnutí klientky přináší. Celospolečenským zájmem i zájmem organizace je, aby si klientka zajistila požadované vzdělání a vytvořila tak vhodné materiální a citové prostředí pro výchovu dítěte. Pro pracovníka/ci může být v danou chvíli obtížné si zvolit, ke které hodnotě se přikloní.

Hodnoty sociálních pracovníků/ic:

U pracovníků a pracovnic, kteří/é uvedli jako profesní hodnoty respekt, partnerství a empatii, lze předpokládat pochopení a podporu klientky v jejím rozhodnutí pro mateřství. Jako negativní hodnotu, která přesahuje do celé společnosti, mohou pracovníci a pracovnice vnímat nelegální způsob obživy partnera. To může ovlivnit rodinné klima pro výchovu dítěte, neboť je možné se domnívat, že dítě bude negativní vzorec jednání považovat za běžnou normu a kopírovat ho.

Hodnoty klientů/ek:

V romské komunitě je žití mimo rodinu nepředstavitelné a její zakládání ve středoškolském věku zcela běžné. Láska a partnerství je pro klientku vyšší hodnotou než školní docházka a neuvědomuje si další rizika, která situace může přinést.

Závěr:

V situacích, kdy sociální pracovníci/ce poukazují na negativa spojená s rodičovstvím v nízkém věku, nedokončenou školní docházkou, nedostatečným sociálním a finančním zázemím pro výchovu dítěte může docházet ke střetu hodnot. Rodina totiž znamená pro romskou populaci nejvyšší hodnotu a její založení je vnímáno jako stěžejní.

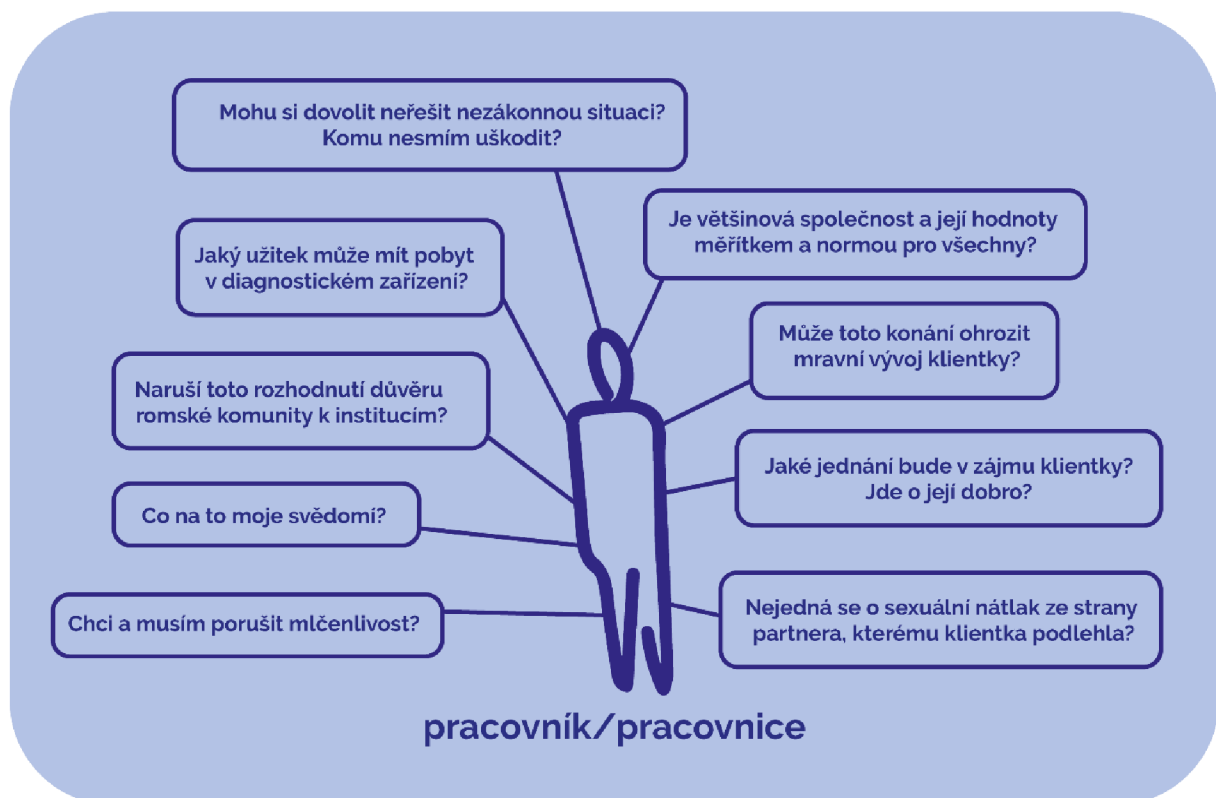
Organizace staví hodnotu Partnerství na vzájemné důvěře, podpoře a schopnosti otevřeně diskutovat. Provedenou sondou bylo zjištěno, že nejčastěji zastoupenou profesní hodnotou je respekt, partnerství, důvěra a empatie. V obou rovinách tak lze vyzorovat významnou shodu a soulad hodnot, jež vyjasňuje pracovníkům a pracovnicím postup intervence. To se jeví jako ideální řešení nepříznivé situace.

Nelegální jednání partnera a normalizování trestné činnosti může znamenat střet s osobními hodnotami sociálních pracovníků/ic, kteří/é mají výkon své profese spojený se spravedlností a zodpovědností vůči společnosti.

¹⁸⁵ Srov. MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*, str. 190.

Situace 2: klientka dochází do zařízení již řadu let. Trápí jí to, že ve svém okolí nemá nikoho, s kým může sdílet životní radosti a starosti, kdo by o ní projevoval opravdový zájem. Rodinné zázemí popisuje jako nestabilní. Pohybuje se v prostředí, kde se běžně experimentuje s návykovými látkami a rizikovým sexuálním chováním. Pracovnice v rozhovoru s klientkou otevřela téma sexuality. Klientka pracovníci sdělila, že měla sex se svým přítelem. Klientce je čtrnáct let. V prostředí, ve kterém se klientka pohybuje, je sex s nezletilým považován za normu a ona sama to vnímá tak, že se od ní očekává. Klientka je dlouhodobě v péči sociální kurátorky. Často se pohybuje se na hranici zákona

Otázky:



Existují i další otázky, které by si mohli pracovníci/ce klást v souvislosti s romskou komunitou.

Role sociálních pracovníků/ic:

Z dosavadního průběhu uvedené situace vyplývá, že sexuální vztah mezi nezletilou klientkou a jejím partnerem bude pokračovat. Lze tedy říci, že se nejedná o jednorázovou

epizodu. Pracovnice vnímá jako povinnost tuto skutečnost ohlásit. Dle trestního zákona se jedná o dítě mladší 15ti let a soulož s ním je považována za sexuální zneužití.

V uvedené problematice naplňují pracovníci a pracovnice NZDM stanovený cíl služby: „Klienti/ky znají společensky žádoucí modely chování, jsou si vědomi rizik při porušení zákonných norem.“¹⁸⁶ V souladu se stanoveným cílem služby jedná pracovník/ce tak, že upozorňuje na možné dopady nelegálního jednání klientky a snaží se nastínit běh událostí, které mohou po oznámení nastat.

Hodnoty organizace:

Profesionální přístup je hodnota, pod kterou si lze představit mimo jiné i to, že pracovníci určují potřeby a respektují hodnotovou orientaci klientů a klientek. Stav, kdy pracovníci a pracovnice plní oznamovací povinnost, je možné vnímat jako zásah do autonomie a seburčení klienta/ky. Tato, pro pracovníky/ce náročná situace, je příčinou vzniku konfliktu s jejich profesními hodnotami.

Hodnoty sociálních pracovníků/ic:

Z provedené sondy vyplynulo, že nejčastěji uváděnými profesními hodnotami sociálních pracovníků/ic jsou respekt, partnerství, důvěra a bezpečí. Mezi dalšími uvedli reflexivní chování, orientaci na potřeby klientely a péči. Péče o potřebné je považována za základní morální hodnotu, jež je nutná pro přežití jedince a zachování společnosti. V návaznosti na to se sociální pracovník/ce snaží klientce zdůrazňovat problematické aspekty její volby, poukazovat na vznik zátěžových situací a jejich obtížné zvládnutí.

Hodnoty klientů/ek:

V odpovědích na otázku týkající se hodnot klientů a klientek byla jednoznačně uváděna rodina. Ta pro ně znamená vůbec nejvyšší hodnotu. Pro romskou rodinu je typická vzájemná pomoc a podpora. Historicky známým faktem je, že svobodní zůstávali u rodičů, sirotků se ujímala spřízněná rodina, staří lidé byli opatrováni a hluboce váženi. Pro romskou rodinu bylo nemyslitelné dát děti do ústavní péče nebo rodiče do domova pro seniory. Z pohledu romské komunity, mohou být výchovná a ochranná opatření ze strany státu (umístění klientky mimo rodinu) vnímána jako restriktivní.

Závěr:

Sex mezi nezletilými hodnotí sociální pracovníci/ce jako problematický, protože ohrožuje život, zdraví a mravní vývoj dítěte. To však nekoresponduje s pohledem romské komunity, která neposuzuje sexuální akt mladistvých jako trestný čin či ohrožování mravního vývoje. Může tak docházet ke střetu hodnot pracovníka/ce a klienta/ky. Zachování rodiny vnímají Romové a Romky jako podstatnou hodnotu a na rodičovství v nízkém věku nenahlíží problematicky.

V případě, že sociální pracovník/ce vyhodnotí své znalosti o klientce, jejím sociálním prostředí a další faktory tak, že mají nepříznivý dopad na vývoj klientky, je nucen/a na danou situaci reagovat tím, že uplatní oznamovací povinnost. V jednání pracovníka/ce tak dochází ke střetu mezi osobními a profesními hodnotami tak, že na jedné straně figuruje respekt a důvěra ke kulturním tradicím klientky, na straně druhé celospolečenský rozměr a zájem o zdravou společnost.

¹⁸⁶ Srov. Zdroj - Veřejný závazek vybraného NZDM, dostupný na webových stránkách či v registru sociálních služeb, nejedná se o doslovný text.

4.3 Víra, pověry

Spiritualita člověka je jeho integrální součástí a je chápána jako základní složka osobnosti. Pojem spirituality je v současné době užíván pro individuální duchovní život. Víra má mnoho rozměrů, ale nejčastěji je vztahována na příslušnost k církvím a dalším institucím.¹⁸⁷ Například v monoteistických tradicích je chápána jako víra v Boha, který s člověkem jedná.¹⁸⁸ Víra má značný emotivní potenciál a může ztížit hodnotově neutrální přístup pracovníků a pracovníc ke klientele.

Michal Opatrný zdůrazňuje spiritualitu, jako podstatnou součást při posuzování životní situace. Uvádí, že hodnoty a motivace klientů/ek jim mohou v hledání řešení pomáhat či paradoxně vést k jejímu zhoršení. Spiritualita klientů/ek může být při výkonu sociální práce překážkou.¹⁸⁹ Sociální pracovníci a pracovníce by měli velmi dobře znát svou spiritualitu. A to i v případě, kdy se považují za ateisticky nebo agnosticky smýšlející. Spiritualita určuje hodnotová a motivační východiska, se kterými vstupují do interakce se svými klienty a klientkami.¹⁹⁰

Pracovníkům a pracovnícům NZDM se spiritualita promítá do každodenní praxe. Není však vázána na instituci ani žádnou duchovní tradici. Pro romskou klientelu je sebezpřesaženost člověka podstatná. Je na místě, když sociální pracovníci/ce umí o tomto rozměru s klientelou nezaujatě hovořit, zamýšlí se nad ní a přistupuje k ní citlivě.

Romská klientela vyhledává prvky magie a okultismu, a je tak na místě zmínit zde patologickou religiozitu (esoterika, sekty, okultismus). Alternativní spiritualita či religiozita může vést k otevřenosti člověka. Má však své limity a rizika. Od kompetentního sociálního pracovníka/ce se očekává, že umí přistupovat a pracovat s rozmanitostí kulturních a náboženských kořenů.

U romské spirituality předpokládáme, že prvky náboženského vyznání a pověřivosti vyházejí z hinduismu. Hinduismus je nedogmatický a univerzální, ctí svobodu smýšlení každého jedince, respektuje pravdu všech náboženství. Obsahuje výzvy ke ctnostnému životu = nenásilí, pravdě, čistotě, moudrosti, nekradení, sebekontroly, nebojácnosti, lásky ke všemu stvoření a živým bytostem, apeluje na spořádaný život. Vyzdvihuje hodnotu oddanosti, pokory, požadavek respektu. Přiřadit jedno konkrétní náboženství k tomuto etniku však nelze.¹⁹¹

Romové a Romky se dělí do různých podskupin (slovenští, olašští, maďarští). V praxi to znamená, že i samotná víra je diferencovaná, a to často v rámci jedné lokality. Tuto rozmanitost lze pozorovat také v praxi s mládeží. Nejčastějšími prvky spojenými se spiritualitou, vírou či alternativní religiozitou jsou: karty, věštění z dlaní, přísahy, mulové, vartování¹⁹², křest, proklínání.

¹⁸⁷ Srov. Spiritualita, pragmatismus, lhostejnost. *Christnet* [online]. 2012 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: https://www.christnet.eu/clanky/4760/spiritualita_pragmatismus_lhostejnost.url

¹⁸⁸ Srov. VOJTÍŠEK, Z.; DUŠEK, P.; MOTL, J. *Spiritualita v pomáhajících profesích*, str. 47-48.

¹⁸⁹ Srov. GEHRIG, R. B.; OPATRNÝ, M.; BIRHER, N.; BAUMANN, a kolektiv. *Spiritualita, etika a sociální práce*, str. 127.

¹⁹⁰ Srov. Tamtéž, str. 126-128.

¹⁹¹ Srov. HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Šaj pes dovakeras, Můžeme se domluvit*, str. 111.

¹⁹² Pozn: Dodnes je u nich zachovaná představa, že pro umírajícího si přichází někdo z dříve zesnulých členů rodiny, který u něj zůstává až do pohřbu a odvádí ho na onen svět. Do rakve se vkládají mrtvému jeho osobní předměty, i když jsou hodnotnější. Od chvíle skonu až do pohřbu při něm bdí - **vartují**. Dostupné z: Romové v České Republice: Stáří [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 2023 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://romove.radio.cz/cz>

Otázka: Je žádoucí přijímat náboženské hodnoty romské klientely?

Situace: klientka NZDM je velmi důvěřivá k výkladu karet, výkladu z ruky a k předpovědím cigánek. Často popisuje příklady spirituální praxe a své víry. Spiritualita ovlivňuje a zkresluje její objektivní pohled na řešení nepříznivé sociální situace. Dlouhodobě je osamocená, opustil jí otec a touží po partnerství. Karty předpověděly, že v krátké době potká vysněného partnera. Tuto předpověď vnímá jako jistotu, ke které se upíná. Na reálnou situaci jí chybí náhled.

Role sociálních pracovníků/ic:

V kultuře, ve které spirituální rozměr hraje podstatnou roli, zvláště v praktikách okultismu, hrozí neadekvátní postoje a modely chování. Pracovník/ce by měl být schopen upozornit na přehnaná očekávání a možná zklamání z nenaplněné věštby. V případě věštění budoucnosti, dává najevo skepsi. Upozorňuje na rizikovost spirituality jako falešného zdroje naděje. Zároveň vyzdvihuje důležitost spirituálního rozměru v lidském životě.

Náboženství může vést k rozdělování světa. Jednotlivá náboženství staví na odlišných hodnotách a preferencích, ve kterých nemusí panovat shoda. Postmoderní česká společnost se na základě dostupných výzkumů jeví spíše jako ateistická či agnostická.¹⁹³ Ukazuje se, že inklinuje k divoké religiozitě (ezoterice, sektám a okultním praktikám). Nutnost orientace v daném tématu, kritický náhled a relevantní informovanost pracovníka/ce jsou stěžejním prvkem intervencí. V multikulturním prostředí je třeba znát širší světový kontext, odlišnosti vyplývající z jiných kulturních, etnických a náboženských vzorců a předcházet tím nedorozuměním či dezinterpretaci.¹⁹⁴

Hodnoty organizace:

Organizace uplatňuje hodnotu Partnerství. Podstatné je, aby pracovníci/ce dokázali být citliví ke klientským potřebám, rozpoznávali je a reagovali na ně. Pokud by pracovníci/ce neměli dostatek empatie a dalších dovedností, nebyla by práce s klientelou dostatečně efektivní.

Každý/á sociální pracovník a pracovnice by měl/a být schopen/schopna přistupovat ke klientele bez předsudků. Vnímání, že názory a přesvědčení klienta/ky mohou vycházet z jeho náboženské víry, kulturní historie či výchovy. Měl by mít na paměti, že tato fakta nelze generalizovat. Je nezbytné, aby sociální pracovníci/ce mapovali vztah klientů/ek k religiozitě a docházelo tak k hlubšímu vhledu a vzájemnému pochopení.

Hodnoty sociálních pracovníků/ic:

V realizované sondě žádný/á sociální pracovník/ce nevedl/a víru či spiritualitu jako profesní/osobní hodnotu. Vnímání nadpřirozena je u jednotlivých pracovníků/ic odlišné. Může být označeno buď jako výplod fantazie a falešné upínání se na existenci nadpozemského nebo jako prostředek, který zaručí psychickou pohodu. Víra a náboženství mohou do jisté míry

¹⁹³ Srov. ČSÚ. *Náboženská víra obyvatel podle výsledků sčítání lidu*. [online]. 27. 2. 2014 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/nabozenska-vira-obyvatel-podle-vysledku-scitani-lidu-2011-61wegp46fl>, str. 36.

¹⁹⁴ Srov. KAŇÁK, J. *Spirituálně laděné intervence v krizové intervenci u sociálních pracovníků křesťanek* [online]. 2019, 58-70 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: doi:10.32725/cetv.2019.008, str. 61.

podněcovat morální jednání a vytvářet kostru morálky. V návaznosti na téma divoké religiozity a sekt, je možné vidět ohrožení klienta/ky, a to například ve finanční oblasti, narušené psychice či důstojnosti člověka.

V případech, kdy se při intervenci setká nevěřící sociální pracovník/ce s klientem/kou, pro kterého/kterou je víra či spiritualita podstatnou součástí života, může dojít k povrchnímu a příkrému postoji pracovníka/ce.

Pracovníci a pracovnice si v osobních hodnotách zakládají na přesahu své práce do společnosti. Pakliže sociální pracovník/ce vnímá u klientely problematickou religiozitu, která může být příčinou obtížného sociálního začlenění klienta/ky, snaží se na toto riziko upozornit. Poukazuje na nebezpečí spojená s rozvrácenou jednotou osobnosti, což může vést k ovlivnění duchovního vyznání klientely.

Hodnoty klientů/ek:

Klienti/ky NZDM v rozhovorech uvádějí, že jsou věřící a otevření ke sdílení náboženských praktik. Spiritualita je úzce spjatá s jejich životy, předávaná napříč generacemi a prezentovaná jako významná součást identity. Upínání se k nadpřirozenu znamená pro klienty/ky přijetí, lásku, pomoc a usnadnění života.

Závěr:

Při výkonu sociální práce, může dojít ke střetu osobních hodnot sociálních pracovníků/ic, kteří jsou nábožensky vyhranění (např. křesťansky), hodnot klientely jiného vyznání a hodnot organizace, která má být nábožensky neutrální.

Věřící sociální pracovníci/ce by měli mít neustále na paměti, že nemůžou svou vírou klientelu ovlivňovat a ani ji po ní vyžadovat. To s sebou přináší požadavek na soustavnou sebereflexi a citlivý přístup vůči danému tématu.

Sociální pracovníci/ce podporují spirituální celistvost klientů a klientek, zároveň je však chrání od různých okultních směrů, které tuto integritu narušují.

4.4 Fyzická síla, postavení

Aby mohli mladí Romové a Romky v současné společnosti úspěšně žít, museli se postupně adaptovat na nové podmínky. V jistých ohledech, došlo na nezdravé napodobování většinové společnosti. U mnohých je patrná touha vyrovnat se neromské populaci, a to zejména v materiálním způsobu života. Mladí Romové/ky si však zároveň touží zachovat příslušnost k romství¹⁹⁵, jeho normám a hodnotám. „*Postupně došlo v další generaci k negativní přeměně myšlení a chápání hodnot, kdy konzumní statky, majetek a peníze kladou mnozí mladší Romové na prvé místo ve svém hodnotovém žebříčku a hodnotí podle toho i druhé.*“¹⁹⁶

Romové a Romky jsou lhostejní k dodržování zákonů a obecně přijímaných norem. Majorita se vůči nim uzavírá a chová se k nim xenofobně až rasisticky. Jako smysluplné se jeví

¹⁹⁵ Pozn: romství je komplexní soubor znaků, které nejsou klientelou vybraného NZDM zvláště výrazně uznávány. I přesto je o tento status pečováno, jelikož romství lze ztratit. Vzniká tak tlak na jeho obhajobu.

¹⁹⁶ DAVIDOVÁ, E. Co se zachovalo a co se změnilo?. *Romové v České Republice* [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 26-02-2000 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <https://romove.radio.cz/cz>

nekonfliktní řešení problémů provázejících soužití Romů s Neromy při maximálním zachování romské identity.¹⁹⁷

Dostupná literatura uvádí, že u části Romů a Romek se setkáváme s označením morální tupost. Bakalář popisuje tento termín jako stav, který má za následek výbuchy zlosti, žárlivosti, pomstychtivosti. Nižší intelekt, prvky sadismu či nedostatek volní kontroly.¹⁹⁸

Otázka: Do jaké míry je mravné ovlivňovat mladé lidi a jejich kulturu hodnotami české společnosti či hodnotami majority?

Situace: klient byl účastníkem několika bitek a v minulosti byl stíhán za těžké ublížení na zdraví. Jeho typickými znaky chování jsou impulsivita a vznětlivost. Svůj volný čas tráví popíjením alkoholu s partou. Obtížně zvládá dodržování společenských hranic a pravidel. Svou trestnou činnost s pracovníky/cemi opakovaně řeší. Předmětem spolupráce je problematizování bitek a nácvik zvládnutí agresivního chování. Obojí bez výsledku. Argumentem klienta je příslušnost k romství, identita, nutnost teritoriálního vymezení a pověst. Klade důraz na skutečnost, že takto to v romské komunitě běžně chodí. Za všech okolností je nutné postavit se protivníkovi.

Role sociálních pracovníků/ic:

V takových případech vnímají pracovníci/ce jako nosné použít při práci s klientelou techniku zrcadlení a pojmenování emocí. Důležité je vytvořit prostor pro jejich sdílení a problematizovat řešení sporů fyzickým násilím, zvědomovat dopady a rizika takového chování. Cílem pracovníka/ce je podnítit zdravý pohled klienta/ky a společensky přijatelný model řešení konfliktů. Pracovníci/ce se snaží podporovat klienty/ky v sebezpřijetí. Projevy násilí mohou vyhodnotit jako důsledek nízkého sebevědomí klienta/ky, kdy fyzická síla supluje kvalitu osobnosti. Může však docházet k porušení svébytnosti klienta či klientky tím, že dochází k potlačování jeho přirozených projevů.

S problematikou bitek souvisí vysoká kriminalita etnika, diskriminace a potírání kultury. Tyto vlivy se propisují do míry socializace a utváření společenské identity. Pracovníci a pracovníce usilují o snižování sociální nerovnosti. Problematizují řešení konfliktů násilím. Poukazují na fakt, že tímto chováním podporují averzi vůči svému etniku, které je většinovou společností považováno za nepřizpůsobivé. Pracovníci a pracovníce jsou si vědomi odpovědnosti za snižování kriminality u této cílové skupiny. Jako užitečné se jeví zaměřit prevenci romské kriminality především na mládež. S tím souvisí i podpora aktivního trávení volného času a snížení míry nezaměstnanosti.

Hodnoty organizace:

Stěžejními tématy v přístupu ke klientele jsou lidská práva, důstojnost, autonomie a sebeurčení. Pracovníci a pracovníce při uplatňování hodnoty Profesionality upozorňují na aktuální problémy v lokalitách, ve kterých působí. Problematiku fyzického násilí zmiňují při

¹⁹⁷ Srov. NEČAS, C. *Romové v České republice*, str. 122.

¹⁹⁸ Srov. BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*, str. 88.

pravidelných setkáváních mezioborových skupin. To však může posilovat negativní pohled většinové společnosti na romské etnikum. V souladu s naplňováním cílů organizace, jimiž je povědomí o společensky žádoucím chování, uvědomování si dopadů při porušení zákonných norem a znalost rizik spojených s nežádoucím chováním, problematizují pracovníci/ce násilí a agrese.

Hodnoty sociálních pracovníků/ic:

Pracovníci/ce cítí svou odpovědnost vůči společnosti a opírají se o spravedlnost jako o její normu. Inklinují k vytváření zdravého prostředí ve společnosti, které je založeno na sociální rovnosti. Zasazují se o příznivou změnu sociálního prostředí klienta/ky a snaží se pozitivně působit na jeho/její chování. To může vést k ovlivňování menšiny pohledem většinové společnosti a k potírání kulturních znaků. Nesoulad v systému hodnot většinové společnosti a menšiny pak nevytváří zdravé prostředí pro fungování jedinců, jelikož není založena na přirozeném respektu hodnot romské klientely.

Jako nejvyšší osobní hodnotu uvedli pracovníci/ce smysluplnost a seberealizaci. V pořadí druhou nejvyšší hodnotou byla pracovníky/cemi uvedena snaha o budování zdravé společnosti, která se neztotožňuje s agresivními projevy chování. Pokud vyjdeme z hodnoty klientů/ek, kterou je dosažení žádoucího postavení ve skupině za použití agrese, dojdeme k závěru, že v této oblasti panuje značný nesoulad s hodnotami pracovníků/ic.

Hodnoty klientů/ek:

Z dlouhodobé praxe s romskou klientelou vyplývá, že nejčastějším prostředkem k vyřizování sporů je agrese a násilí. K tomuto jevu dochází v rámci komunity a týká se chlapců i děvčat. Pro lokalitu hlavního města Prahy jsou specifické teritoriální bitky. Vyzvání k bitce nelze odmítnout. Teritoriím se rozumí hranice jednotlivých obvodů městských částí. Násilím je potřeba zajistit si postavení neohroženého, vítěze, což klienti a klientky uváděli v diskuzi jako podstatnou hodnotu.

Závěr:

V intervencích zaměřených na téma agrese a upevňování postavení může docházet ke střetu profesních a osobních hodnot pracovníků a pracovníc. Vzhledem k tomu, že profesní hodnotou je hlavně respekt, jedinečnost osoby, právo na sebeurčení a empatie mělo by docházet k pochopení motivů klienta/ky k agresi či násilí. Na straně druhé odpovědnost vůči zdravé společnosti a spravedlnost násilí vylučuje.

Organizace předkládá hodnotu Partnerství. Je pro ni důležité zasazovat se o zájmy klientů a klientek, s přesahem do širší společnosti. Garantuje, že témata, která klienti/ky přinášejí, nejsou bagatelizována. Pracovníci/ce organizace jsou vázáni také hodnotou Profesionality, navazují tedy vztahy s partnerskými službami v dané lokalitě, naplňují veřejný závazek, cíle služby a poslání organizace. V tématu agrese a násilí sehrávají tyto dva pohledy odlišnou roli a vytvářejí pracovníkům a pracovnícím ztížené podmínky pro rozhodování. Není možné plně respektovat klienta a přehlížet násilí, které je v rozporu s hodnotou profesionální sociální služby.

„Hodnotu člověka nelze nijak odstupňovat, spočívá jednoduše v tom, že je člověk, a to bez ohledu na jeho morálku, schopnosti, myšlení a chování.“¹⁹⁹ Je problematické prohlásit, že někdo jiný je lepší nebo horší člověk. Lidská hodnota je zajištěna prostým faktem existence. Mluvit lze o „lepší“ či „horší“ morálce nebo o morálce na vyšší či nižší úrovni.

¹⁹⁹ HEIDBRINK, H. *Psychologie morálního vývoje*, str. 151.

Pak se jeví jako smysluplné, aby pracovníci/ce vybraného NZDM klientele cestu k ní umožnili a usnadnili.

Výše popsané situace neobsahují kompletní výčet a ucelený pohled všech problematických či třecích ploch, ve kterých mohou pracovníci a pracovnice narazit na možné odlišnosti. Rozsah je zde omezený pouze na témata, která se při intervencích s klientelou NZDM nejčastěji objevují.

Dalšími možnými okruhy, kterými se lze zabývat jsou:

zdraví – hodnota, kterou je nutné chránit. Pracovníci/ce v intervencích často vyzdvihují důležitost vitální hodnoty. Klientela vnímá hodnotu zdraví jako okrajovou.

udržitelnost – aktuální a akcentované téma pro většinu sociálních pracovníků a pracovnic. Romská populace, která navštěvuje NZDM nemá o této problematice větší povědomí, je orientována spíše materialisticky.

sebeurčení – pracovník/ce zasahuje do autonomie klienta/ky, může docházet k popírání hodnoty svobody.

Z dlouhodobé profesní zkušenosti vyplývá, že výše popsané jevy a provedené intervence, mají tendence se opakovat, i to i přes fluktuaci pracovníků/ic. Zdrojem popisovaných zkušeností je dlouholeté působení autorky v NZDM na pozici kontaktní pracovnice a její subjektivní zkušenosti.

V souladu s pokyny zřizovatele naplňuje organizace veřejný společenský zájem a přináší tak celospolečenský užitek. Organizace se řídí Standardy kvality sociálních služeb. Ty jsou při práci v NZDM účelně aplikovány a nejsou tak vnímány pouze jako nefunkční nástroj. Etická diskuze a reflexe hodnot není žitou praxí. Standardy neznamenají pro zřizovatele nutnost zabývat se etickými dilematy. Mohou však sloužit při řešení situací, které vznikají v souvislosti porušování lidských práv.

Standard zaměřený na ochranu práv osob ukládá poskytovateli dodržování vnitřních pravidel:

- pro předcházení situacím, v nichž by mohlo dojít k porušení základních lidských práv a svobod osob, a pro postup, pokud k porušení těchto práv osob dojde; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje,
- ve kterých vymezuje situace, kdy by mohlo dojít ke střetu jeho zájmů se zájmy osob, kterým poskytuje sociální službu, včetně pravidel pro řešení těchto situací.²⁰⁰

Standardy kvality mluví o ochraně práv osob. Téma střetu zájmů a porušování práv osob je pro obor sociální práce v některých ohledech stále neuchopitelné, např. právo dítěte na svobodu projevu v uplatňování vlastní vůle. Nelze svévolně zasahovat dítěti do jeho života. Vytvářet prostor a podmínky pro samostatné rozhodování dítěte je podpůrné, inspirativní, nosné. Je třeba zjišťovat vlastní vůli klientely při určování cílů, nevytvářet zakázky na základě dojmů pracovníka/ce.

Mezinárodní a národní etický kodex sociálních pracovníků/ic předkládají étos povolání. Nabízí odborné jednání v morálním významu. Můžeme jej označit jako celek postojů a přesvědčení, hodnot, norem, které jsou závazné pro určité lidi, společenství a instituce.

²⁰⁰ Standardy kvality sociálních služeb: Příloha č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb., *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ* [online]. Česká republika, 2007 [cit. 2023-02-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>

²⁰⁰ Srov. Tamtéž.

Předkládají vnitřní sociální morálku.²⁰¹ Kodex vede sociální pracovníky/ce k ochraně a podpoře lidské bytosti na všech úrovních (bio-psycho-socio-spirituální), zakládá na blahu každého. Ani on však není a nemůže být návodem na správné řešení všech situací.

V etických názorech existuje pluralita. Sociální pracovník/ce do svého jednání vnáší vlastní subjektivní hodnoty. V případech, kdy pracovník/ce disponuje mocí, poskytuje etický kodex potřebné mantinely.

Sociální práce je hodnotově hojně odvětví, které je vymezeno jednotlivými kodexy této profese, étosu sociální práce a společnosti. Etiku sociální práce můžeme chápat jako:

- studijně teoretickou disciplínu, jež pracovníky/ce uschopňuje relevantně eticky posuzovat dilematické případy
- soubor norem, hodnot a postupů přijatelných v profesní praxi sociální práce.²⁰²

Studium metod sociální práce zahrnuje snahu o osvojení si hodnot a postupů potřebných pro výkon v konkrétním hodnotovém prostředí. V níže uvedeném textu jsou popsány etické teorie, které mohou poskytnout inspiraci pro praktická řešení.

4.5 Etické usuzování

Praxe přináší rozmanité přístupy pracovníků/ic ke klientele. Problematicky se jeví nedostatečně osvojené měkké dovednosti pracovníků/ic (schopnost komunikace s klientelou, řešení sporů, motivace klientely, navazování kontaktů, kreativita, sebeovládání a sebereflexe). Pracovníci a pracovnice v sociálních službách, kteří/é absolvují pouze kurz, mohou být znevýhodněni. Záleží však také na osobním zájmu o vzdělávání. Pokud nemají možnost podrobněji se seznámit s tématem lidských práv a důstojnosti, může docházet k situacím, kdy sociální pracovník/ce nedokáže spolupráci ukončit včas a vznikne závislost klienta/ky na sociální službě. Je nutný komplexní přístup sociálního pracovníka/ce k situacím, a to v širších souvislostech. Jedině tak lze dosahovat kvalitních intervencí vzhledem k nepříznivé sociální situaci klientely. Požadavek na mezioborový přístup a fungování v multidisciplinárním týmu je v současné praxi znatelný. Sociální pracovník/ce by měl být schopen náležitě reagovat.

V diskuzích o případech klientů a klientek vyvstává mnoho otázek. Vzdělávání v oboru sociální práce je všeobecně považováno za nezbytné pro výkon této profese, každý zaměstnavatel však klade důraz na jiné aspekty v profesionálním rozvoji. Konzultace při poradách, intervizích a supervizích jsou podstatným prvkem při výkonu této profese. Bez nich může docházet k uplatňování jednostranného pohledu konkrétní/ho pracovnice či pracovníka. Vzniklé situace vyžadují různorodá řešení, jsou jedinečné a neopakovatelné. Zaučování od zkušenějších kolegů a kolegyň, kteří se již ocitli v situacích etického rozhodování je přínosná. Pro pracovníky služebně zkušenější může být pohled nového kolegy či kolegyně obohacující, neboť přináší pohled na problém či řešení, které by pracovníka/ci nenapadlo. Konzultace s kolegy a jejich podíl na řešení situace zároveň slouží jako prevence proti neadekvátnímu zásahu do nepříznivé sociální situace na základě nepřiměřeného rozhodnutí jednoho pracovníka či pracovnice.

Orientace v etických teoriích usnadňuje pracovníkům a pracovnicím rozhodování v nejasných situacích. Znalost etických souvislostí obohacuje přemýšlení pracovníka/ce. Etika

²⁰¹ Srov. FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 146.

²⁰² Srov. Tamtéž, str. 18.

je jednou z relevantních či dokonce ústředních věd v sociální práci.²⁰³ Teoretická znalost podporuje praktická řešení. Přesah do kvality poskytování sociálních služeb je jednoznačný, jelikož umožňuje odklon od čistě rutinního postupu. Současná doba klade požadavek na vyšší vzdělávání zaměřené na etické uvažování a jeho začlenění do profese. Vzdělávání etiky by mělo v praxi vést k rozvíjení profesní způsobilosti při vyhodnocování konkrétních případů, s ohledem na dobro a možné důsledky pro všechny zainteresované. Výuka etiky by měla vést budoucího pracovníka k sebevědomému a odpovědnému přístupu k výkonu sociální práce.²⁰⁴ Pomáhá totiž v praxi správně posoudit konkrétní případ a s ohledem na zjištěné okolnosti clientských příběhů i správně pojmout jejich řešení.

Přístupů k tomu, co znamená dobro či jak dojít ke správnému řešení je celá řada. V případech, kdy se ptáme, co je dobro, mluvíme o etickém smýšlení. Odvozujeme, zda jde o dobré nebo správné jednání. Definovat dobro není snadný úkol. Jeden z proudů, který je postavený na subjektivitě, je uveden níže.

Emotivismus

Pojednává a vystihuje to, že morální soudy jsou pouze výrazem preference či postoje. Hodnota je model, jenž má etickou proporci.²⁰⁵ Sociální pracovník/ce se může dostat do situace, kdy se mu/jí jeho/její zvolené řešení zdá nepřijatelné.

Etika je rozhodování mezi dobrem a zlem (teoreticky jednoduché, prakticky složité). Hodnocení jednotlivých clientských případů a vyhodnocení situací pracovníkem/cí je postaveno na jeho/jejím subjektivním posouzení. Přístupů k tomu, co znamená dobro je mnoho. Ctnosti jsou hybatelem v jednání každého člověka. Etika ctností se pak nabízí v situacích, kdy si pracovník/ce neví ve svém jednání rady.

Autor Alasdair MacIntyre popisuje, že etický problém spočívá v současné době, která je uvržena v morální filozofii emotivismu, jež převládá (etický směr, který říká, že dobré je to, co vzbuzuje libé a příjemné emoce). Tedy eticky správné je to, co se mi líbí.

Podstatou emotivismu je, že při rozhodování mezi dvěma činnostmi často vybíráme tu, která nám přináší větší slast.²⁰⁶ V praxi se většinou neshodneme, jelikož se jedná o osobní preference, o výraz postoje nebo pocitu. K ovlivnění pocitů a postojů druhých využíváme morální soudy. V některých případech tedy ke shodě může dojít, děje se tak ale výjimečně.

K emotivismu máme minimálně sklony. Líbí se nám jeho důsledky, i když jednání není rozumné. Abychom se vzepřeli libému, potřebujeme vnitřní sílu, kterou ne vždy disponujeme.

Deontologie

- Kant zastupuje etiku povinností. Existují dva typy imperativů: hypotetický a kategorický. Racionálně jednající člověk kategorický imperativ nemůže odmítnout,

²⁰³ Srov. ŠRAJER, J. *Sociální práce, sociální práca: Současná politika státu a sociální práce* [online]. Ostrava: Asociace vzdělavatelů v sociální práci ve spolupráci s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity, 2012, 12 (3) [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2012-3.pdf>, str. 82.

²⁰⁴ Srov. FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 17.

²⁰⁵ Srov. MACINTYRE, A. *Ztráta Ctnosti: k morální krizi současnosti*, str. 23

²⁰⁶ Srov. Tamtéž, str. 22.

jelikož motivem jednání je samotný rozum. Jednání na základě povinnosti, bez ohledu na následky.²⁰⁷

V situacích, kdy se pracovníci/ce vyhýbají smyslovému posouzení a rozhodují se pouze na základě toho, co je prakticky nutné, se jedná o rozumové jednání. Dle deontologismu se tedy rozhodují dobře, neboť se zříkají jakékoliv náklonnosti ke klientele. Konají dle pevných zásad povinnosti, na základě rozumu, bez emočních vlivů. Oddělují povinnost od osobního zájmu.

Formulace kategorického imperativu:

„Jednej tak, abys používal lidství jak ve své vlastní osobě, tak i v osobách každého druhého člověka vždy zároveň jako účel a nikdy jako prostředek.“

„Jednej tak, jakoby se maxima tvého jednání měla na základě Tvé vůle stát obecným přírodním zákonem.“²⁰⁸

Pokud Kantův kategorický imperativ vztáhneme na jednání pracovníků a pracovníc, můžeme říct, že jako svobodné a racionální bytosti mají právo na své svobodné rozhodování. V případech, kdy sociální pracovník/ce použije klienta nebo klientku jako prostředek k dosažení svého cíle, upírá mu/jí tak výsadní právo jednat jako svobodná bytost.

Profesní normativ, postavený na zákonech, předpisech a směrnicích umožňuje pracovníkovi/ci vytvořit rámec pravidel, na základě kterých se rozhoduje. I tak v intervencích řízených metodickými pokyny uplatňuje svoje ctnosti a může docházet k potírání osobních hodnot a přesvědčení. To je problematické, nežádoucí a nepříjemné. Hodnoty a ctnosti jsou nedílnou součástí osobnosti pracovníka/ce, ovlivňující profesní poslání. Jednotlivé intervence jsou pak vždy řešeny nahodile či s odchylkami.

Rozumové uvažování a plnění povinnosti pozbývající ohledu na následky je problematické v sociální práci v těch momentech, kdy dáváme přednost jednotlivci, kterého Kantova teorie upřednostňuje před celkem. To může mít negativní společenské důsledky.

Utilitarismus

- Podstatné jsou důsledky daného jednání. Typická teleologická koncepce, zaměřená na cíl, účel nějakého jednání. Žádné chování není správné nebo špatné samo o sobě. Záleží na následcích, které vyvolá, hodnotí se na základě užitečnosti. Dobro spočívá v uspokojování lidských potřeb.²⁰⁹

Nesoustředí se na prospěch jednotlivce, ale vždy nějaké skupiny lidí. Cílem je tedy především užitek co největšího počtu lidí.

Dle této teorie by měli pracovníci/ce brát v úvahu veřejnou užitečnost. Nelegální jednání je v rozporu se společenskými normami a zákonem. Oznamovací povinnost, která pracovníkovi/ci vzniká v souvislosti s výkonem sociální práce, má zamezit společensky nežádoucímu chování. V situaci, kdy pracovníci/ce trestný čin nahlásí, zvyšují povědomí vrstevnické skupiny o obecně závazné legislativě. Zasazují se tak o celospolečenský užitek. Štěstí (dobra) společnosti se zvyšuje na základě zvyšování štěstí (dobra) individuálního.

²⁰⁷ Srov. FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*, str. 54.

²⁰⁸ Tamtéž, str. 54.

²⁰⁹ Srov. Tamtéž, str. 54-57.

Etika péče

- Etika péče se soustřeďuje na citlivost vůči kontextu, přihlíží k osobním příběhům a souvislostem, soustředí se na důvěru, vnímavost vůči konkrétním potřebám. Klade důraz na emoce, které pomáhají eticky se rozhodovat.²¹⁰

V rámci etiky péče by se pracovníci a pracovnice měli soustředit hlavně na vztah s klientelou, který je prvořadý a dbát na jeho zachování. Klientela od pracovníků/ic očekává, že budou přívětiví, naslouchající a respektující k jejich rozhodnutím. Pracovníci/ce by měli vytvářet prostředí důvěry a pochopení, ve kterém se klienti a klientky mohou svěřit s různými tématy ze svých životů. Pracovníci/ce volí cestu citové angažovanosti a mají pro rozhodnutí klientely pochopení. Musí však reflektovat své hranice.

Vzdělávání v oboru etiky podporuje schopnost komplexního rozboru jednotlivých situací, jež se vztahují k tématům, kdy pracovník řeší otázku dobra, lidských práv a autonomie. Pomáhá pracovníkům/cím být sebevědomější v rozhodování a udržet si odstup. Podporuje tak schopnost eticky přijatelnějšího řešení jednotlivých situací a také možnost lépe dohlédnout dopady svého rozhodování. Nakonec je to vždy sociální pracovník/ce, kdo se musí vypořádat se svým jednáním, které v některých případech může znamenat značné zásahy do životů zúčastněných.

²¹⁰ HELD, V. *Etika péče: osobní, politická a globální*, str. 33-34.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývá reflexí hodnot sociálních pracovníků/ic a romských klientů/ek ve vybraném nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež s ohledem na jejich možný hodnotový střet. V obecné rovině se dají hodnoty formulovat jako přesvědčení lidí o tom, co je dobré či špatné. Stěžejním tématem této práce je popis reflexe profesních a osobních hodnot pracovníků/ic a hodnot klientů/ek NZDM. Jedná se o zařízení poskytující službu určenou dětem a mladým, kteří se ocitli v obtížné životní situaci nebo jsou jí ohroženi. Při vypracování této práce jsem vycházela z vlastních profesních zkušeností s touto cílovou skupinou. Na konkrétních případech nabízím přehled situací, ve kterých dochází ke střetu hodnot zúčastněných stran. V důsledku těchto střetů vznikají třecí plochy způsobující etické problémy a dilemata sociálních pracovníků a pracovníc.

První kapitola popisuje základní pojmy s ohledem na zvolené téma. Charakterizuje vybrané nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, rizikovou mládež a romskou klientelu. Klientela NZDM má specifické podmínky ve vzdělávání, potýká se se sociálním vyloučením a vlivem kulturní identity, vyznává odlišné hodnoty. Druhá kapitola definuje hodnoty z filozofického, psychologického a antropologického pohledu. Poukazuje na význam hodnot v sociální práci, hodnot romského etnika, mládeže a specifika hodnotového systému. Třetí kapitola seznamuje s profesními hodnotami sociálních pracovníků a pracovníc, představuje jejich individuální přístup, vztah s klientem/kou, specifčnost práce a intervencí. Zkušenosti ukazují, že profesní hodnoty vstupují do jednotlivých intervencí, ovlivňují sociální pracovníky a pracovníce, v situacích kdy dochází k prolínání hodnot na všech úrovních (hodnot organizace, profesních a osobních hodnot sociálních pracovníků/ic, hodnot klientů a klientek).

Čtvrtá kapitola zachycuje rozdílné vnímání hodnot zúčastněných stran, se kterými se lze při výkonu sociální práce v rámci nízkoprahového zařízení setkat. Na demonstrováných případech uvádím nejčastější témata, která způsobují střet hodnot. Konkrétní případy vycházejí z praxe a jsou charakteristické pro činnost vybraného NZDM.

Shrme-li poznatky z této diplomové práce, dojdeme k závěru, že hodnoty jsou značně individualizované téma. O romské populaci můžeme říct, že je rozmanitá. Mnoho kdysi tradičních zvyklostí již dnes neplatí. Znat hodnoty jednotlivých rodin je nemožné vzhledem k velké diferencovanosti a odklonu od toho, co bylo původní.

Je komplikované porovnávat hodnoty dvou zcela odlišných skupin (sociální pracovníci/ce a romská riziková mládež), protože jsou názorově neslučitelné. Hodnoty odráží v přeneseném významu to, o co v životě usilujeme. Pro cílovou skupinu mladých lidí je typické zažívat přehodnocování norem. V průběhu dospívání romské mládeže může docházet ke krizi hodnot. Je tedy podstatné, aby sociální pracovníci/ce, toto téma reflektovali a byli vůči němu pozorní. Některé hodnoty jsou subjektivně ceněné. Avšak u dvou rozdílných cílových skupin nemusí dojít k jejich propojení.

Povahou hodnot je vytváření mravů v celospolečenském kontextu. Ty umožňují lidem žít ve společnosti a socializovat se. Z výše uvedeného je patrné, že vybraná témata (vzdělání, rodina, víra, fyzická síla a postavení) staví na hodnotách, jež přináší do života klientů a klientek přínos. Působení NZDM je smysluplné a záslužné. Je však důležité zmínit, že uváděná témata, která se jeví jako problematická, potřebují soustavnou diskuzi a reflexi.

V provedené sondě pracovníci/ce i klientela uvedli osobní hodnoty, které jsou hodnotné samy o sobě (rodina, spravedlnost). Je žádoucí, aby si pracovníci/ce uvědomovali, že jsou vnímáni jako autority, které mohou ovlivnit výběr a zdůvodňování hodnot, a to v pozitivním

i negativním ohledu. Zásadní je, aby se sociální pracovníci/ce nedostávali do situací, kdy jednají v nesouladu či rozporu se svými hodnotami, nebo jednali proti hodnotám druhých.

Diplomová práce dokazuje, že vzorce v chování jednotlivých sociálních pracovníků/ic a jejich přístupy ke klientele nejsou formovány jen příslušnými směrnici a metodickými pokyny, ale také vedením organizace, její nastavenou kulturou a zažitými paradigmaty.

Výstupní informací diplomové práce je, že vybrané NZDM má svoje cíle, kterými se zavazuje oboru sociální práce, donátorům, ale i veřejnosti. Pracovníci a pracovnice vykonávají svou práci pro její smysluplnost a přesah do celé společnosti. Hodnoty je motivují k dosažení cílů a pomáhají v naplňování profesního závazku. Dávají rozhodování smysl a vedou nás k jednání. Je nutné uvést, že hodnota profesionality je široký pojem, pod kterým si lze představit rozdílné klíčové body, odlišnou charakteristiku a definici.

Uskutečněná sonda byla záměrně postavena na svobodné volbě bez předem definovaných odpovědí, aby co nejvíce vystihla rozmanitost přístupů v pojetí profesních a osobních hodnot. Při zpracování výstupů bylo zajímavé analyzovat průnik či střet hodnot. Bylo obtížné určit, ke kterému systému hodnot se pracovníci/ce v intervencích přikloní.

Z popisu průniku hodnot v jednotlivých oblastech a intervencích se ukázalo, že ke střetu hodnot v jednotlivých tématech dochází. Hodnoty vstupují značnou měrou do rozhodování sociálního pracovníka či pracovnice, kteří se cítí být hodnotám organizace a oboru zavázání. Tento pocit vychází z jejich profesní role a profese, kterou vykonávají. I přesto, že základem interakce s klienty a klientkami je podstatou dodržovat lidská práva, důstojnost, autonomii a sebeurčení, což sami pracovníci/ce potvrzují jako vysokou hodnotu, dostávají se do role, kdy jednají v rozporu s nimi.

Neustálé reflektování hodnot, kontextu a odlišností se v pomáhajících profesích jeví jako stěžejní. Může se stát, že sociální pracovníci/ce nedokáže čelit situacím, ve kterých si profesní a osobní hodnoty musejí vzájemně ustoupit.

Seznam použitých zdrojů

Bibliografické zdroje

ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky*. Praha: Zvon, 1994. ISBN 80-7113-111-3.

BAKALÁŘ, P. *Psychologie Romů*. Praha: Votobia, 2004. ISBN 80-7220-180-8.

BECKETT, CH; MAYNARD, A. *Values and Ethics in Social Work*. London: Sage, 2005. ISBN 1- 412-9 0140 -5.

ČÁBALOVÁ, D. *Pedagogika*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. ISBN 978-80-247-2993-0.

ČAPEK, J; HILL, J; JANOUŠEK, H a kol. *Přístupy k etice II*. Praha: Filosofia, 2015. ISBN 978-80-7007-442-8.

DOROTÍKOVÁ, S. *Filozofie hodnot*. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 1998. ISBN 80-86039-79-X.

FISCHER, O. *Profesionalita, ctnosti, a etika povolání*. Univerzita Karlova nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4906-1.

FISCHER, O; MILFAIT, R. *Etika pro sociální práci*. 2. vyd. [Praha]: Jabok, 2008. ISBN 978-80-904137-3-3.

FRANKL, V. E. *Člověk hledá smysl: úvod do logoterapie*. Praha: Psychoanalytické nakladatelství, 1994. ISBN: 80-901601-4-X.

GEHRIG, R. B.; OPATRŇÝ, M.; BIRHER, N.; BAUMANN, a kolektiv. *Spiritualita, etika a sociální práce*. České Budějovice, 2021. ISBN: 978-3-928969-89-5.

HARTL, P. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-803-1.

HARTMANN, N. *Struktura etického fenoménu*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0970-1.

HEIDBRINK, H. *Psychologie morálního vývoje*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-154-1.

HELD, V. *Etika péče: osobní, politická a globální*. Praha: Filosofia, 2015. ISBN 978-80-7007-447-3.

HILPERT K. *Základní otázky křesťanské etiky*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2017. ISBN 978-80-7325-442-1.

HONZÁK, R; NOVOTNÁ, V. *Krize v životě, život v krizi*. Praha: Road, 1994. ISBN 80-83385-60-00.

HÜBSCHMANNOVÁ, M. *Šaj pes dovakeras, Můžeme se domluvit*. Univerzita Palackého v Olomouci, 2002. ISBN 80-244-0496-6.

JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Brno: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.

JANOUSHKOVÁ, K., NEDĚLNÍKOVÁ, D. *Profesní dovednosti terénních pracovníků: sborník studijních textů pro terénní pracovníky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-504-1.

KAISEROVÁ, I; DROBIL, O; KUTÁLKOVÁ, P a kol. *Kontaktní práce v teorii i praxi*. MAKAI atelier, s. r. o., ve spolupráci s Českou asociací streetwork, z. s.: Plzeň, 2022. ISBN 978-80-11-01945-7.

KALEJA, M. *Determinanty hodnotových konstruktů ve vzdělávání romských žáků základních škol*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2013. ISBN 978-60-7464-233-3.

KALEJA, M. *Mluvme o Romech: Aven vakeras pal o Roma*. Ostravská univerzita, 2009. ISBN 978-8073-6870-83.

KLÍMA, P, ed. *Kontaktní práce: antologie textů České asociace streetwork*. 2. vyd. Praha: Česká asociace streetwork, 2009. ISBN 978-80-254-4001-8.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-318-8.

KRAUS, B. *Středoškolská mládež a její svět na přelomu století*. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7041-738-2.

KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-383-3.

KUČEROVÁ, S. *Člověk, hodnoty, výchova: kapitoly z filosofie výchovy*. Prešov: ManaCon, 1996. ISBN 80-85668-34-3.

LABÁTH, V. *Riziková mládež*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. ISBN: 80-85850-66-4.

MACINTYRE, A. *Ztráta Ctnosti: k morální krizi současnosti*. Praha: OIKOYMENH, 2004. ISBN 80-7298-082-3.

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 978-80-7367-502-8.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. - Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, O., MATOUŠKOVÁ, A. *Mládež a delikvence*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-825-8.

MATOUŠEK, O., PAZLAROVÁ, H. *Hodnocení ohroženého dítěte a rodiny: v kontextu plánování péče*. 2., rozš. vyd. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0522-7.

MATOUŠEK, O. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich a Hana PAZLAROVÁ. *Podpora rodiny: manuál pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0697-2.

MOREE, D. *Základy interkulturního soužití*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0915-7.

MUSIL, L. *"Ráda bych Vám pomohla, ale.": Dilema práce s klienty v organizacích.* Brno, 2004. ISBN 80-903070-1-9.

NAVRÁTIL, P; JANEBOVÁ, R a kol. *Reflexivita v posuzování životní situace klientek a klientů sociální práce.* Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. ISBN 978-80-7435-038-2.

NEČAS, C. *Romové v České republice.* Univerzita Palackého v Olomouci, 1999. ISBN 80-7067-952-2.

PANAJOTIS, C. *Psychologie hodnot.* Olomouc, 2009. ISBN 978-80-244-2295-4.

PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRAVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve.* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2007. ISBN 978-80-7195-014-1.

PRUDKÝ, L. (2009). *Inventura hodnot: výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky.* Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1751-2.

PRŮCHA, J. *Pedagogický slovník.* Nové, rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

PRŮCHA, J., JANÍK, T., RABUŠICOVÁ, M. *Pedagogická encyklopedie.* Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.

ŘÍČAN, P. *Psychologie.* Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-560-8.

ŘÍČAN, P. *S Romy žít budeme – jde o to jak.* Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-250-5.

SOBOTKOVÁ, V. *Rizikové a antisociální chování v adolescenci.* Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4042-3.

SOKOL, J. *Filozofická antropologie.* Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-627-6.

SPAEMANN, R. *Štěstí a vůle k dobru.* Praha: Oikoymenh, 1998. ISBN 80-86005-01-0.

SPAEMANN, R. *Základní mravní pojmy a postoje.* Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0484-2.

ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice: [My a oni v multikulturní společnosti 21. století].* Praha: Portál, 2001. ISBN: 80-7178-648-9.

ŠULEŘ, P, LÁZNÍČKOVÁ, I.: *Romové: tradice a současnost.* ISBN:80-7028-141-3.

TAXOVÁ, J. *Pedagogicko psychologické zvláštnosti dospívání.* Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. ISBN 14-426-87.

THOMPSON, M. *Přehled etiky.* Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-806-6.

VOJTÍŠEK, Z.; DUŠEK, P.; MOTL, J. *Spiritualita v pomáhajících profesích.* Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0088-8.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

Internetové zdroje

ADAM, *Aktuálně ze světa dětí a mládeže*. [online]. 2001-2023. [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <<https://www.adam.cz/konference-hodnoty-mladych/>>

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR [online]. 2022. [cit. 2023-01-04] Dostupné z: <<https://www.socialnipracovnici.cz/file-share>>

BANDIT, R; DAVIDOVÁ I; MACUROVÁ M, a kol. Sešit sociální práce: *Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce* [online]. 4. číslo. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015 [cit. 2022-09-28]. ISBN 978-80-7421-089-1. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/4ssp.pdf/2af07787-f05f-f1c9-2cc5-1171dc446ac0>>

CHRISTNET, *Spiritualita, pragmatismus, lhostejnost*. [online]. 2012 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://www.christnet.eu/clanky/4760/spiritualita_pragmatismus_lhostejnost.url>

ČAS, *Česká asociace streetwork*. [online]. 2022. [cit. 2021-11-04] Dostupné z: <<https://www.streetwork.cz/>>

ČSÚ. *Náboženská víra obyvatel podle výsledků sčítání lidu*. Praha, 2014. [online]. 27. 2. 2014 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/nabozenska-vira-obyvatel-podle-vysledku-scitani-lidu-2011-61wegp46fl>>

ČAS, *Pojmoslovní nízkoprahových zařízení pro děti a mládež (NZDM)* [online]. 2008. [cit. 2022-12-15] Dostupné z: <<https://www.ispepa.cz/docs/pojmoslovi.pdf>>

ISFW. *International Federation Of Social Workers: Global Social Work Statement of Ethical Principles* [online]. Dublin: Valná hromada Mezinárodní federace sociálních pracovníků a valné shromáždění Mezinárodní asociace škol sociální práce, 7/2018 [cit. 2022-12-28]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/>

KANÁK, Jan. *Spirituálně laděné intervence v krizové intervenci u sociálních pracovníků křesťanek* [online]. 2019, 58-70 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <[doi:10.32725/cetv.2019.008](https://doi.org/10.32725/cetv.2019.008)>

KYLIÁN, P. *Svoboda a identita v současném individualismu* [online]. FHS Univerzita Pardubice, 2004 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <https://digilib.phil.muni.cz/_flysystem/fedora/pdf/118373.pdf>

MPSV, *Standardy kvality sociálních služeb: Příloha č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb.*, [online]. Česká republika, 2007 [cit. 2023-01-09]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>>

OLÁH, V. *Romipen* [online]. FHS Univerzita Pardubice, 2014 [cit. 2023-03-26]. Dostupné z: <<https://clanky.rvp.cz/clanek/t/ZK/18399/ROMIPEN.html?print=1>>

Křesťanská revue: Polarizace společnosti a jak na ni [online]. Ústav filozofie a religionistiky FF UK, 2020 [cit. 2023-03-27]. <Dostupné z: <http://www.krestanskarevue.cz/Polarizace-spolecnosti-a-jak-na-ni-Radek-Chlup.html>>

Romové v České Republice [online]. Praha 2, Czech Republic: Český rozhlas / Czech Radio, 26-02-2000 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: <<https://romove.radio.cz/cz>>

Romea: *Vše o Romech na jednom místě* [online]. 2018 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <<https://romea.cz/>>

Salesiánská provincie Praha a Jabok, *Práce s romskou mládeží: odborný seminář*. 2001. Praha.

Sociální práce, sociální práca: Sociální práce a chudoba rodin s dětmi [online]. 14. DCHB – Oblastní charita Znojmo, 2014 [cit. 2023-01-09]. ISSN 1805-885x. Dostupné z: <<https://socialniprace.cz/archiv-cisel/>>

Sociální práce, sociální práca: Sociální spravedlnost [online]. 14. DCHB – Oblastní charita Znojmo: Asociace vzdělavatelů v sociální práci ve spolupráci s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity v Ostravě, 2014 [cit. 2023-01-09]. ISSN 1805-885x (On-line). Dostupné z: <<https://socialniprace.cz/archiv-cisel/>>

Sociální práce, sociální práca: *Sítování v sociální práci* [online]. 20. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci a Evropský výzkumný institut sociální práce OU, 2020 [cit. 2023-01-13]. ISSN 1805-885X (Online), str. 133 - 137. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2022/09/SP5_2020-web_-1.pdf>

Sociální práce, sociální práca: *Současná politika státu a sociální práce* [online]. Ostrava: Asociace vzdělavatelů v sociální práci ve spolupráci s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity, 2012, 12(3) [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: <<https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2012-3.pdf>>

Sociální práce, sociální práca: *Sociální pracovník NZDM* [online]. 2020, 5. 10. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <<https://socialniprace.cz/profesiogramy/socialni-pracovnik-nzdm/>>

TRNKOVÁ, K. *Vliv nízkoprahového zařízení pro děti a mládež na život jedinců romského etnika*. Brno, 2019. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra speciální a inkluzivní pedagogiky. Vedoucí práce Doc. PhDr. Věra Vojtová, Ph.D..

VELTRUBSKÁ, J. *České Budějovice*, 2019. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta, Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. Veronika Zvánovcová, Ph.D..

Použité právní prameny a zákony

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vyhláška č. 505/2006 Sb. ze dne 15. listopadu 2006. [online]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/>>

Zákon č. 359/1999 Sb.: Zákon o sociálně-právní ochraně dětí, platný od 01. 04. 2000. [online]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359>>

Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006. [online]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>>

Usnesení č. 2/1993 Sb.: Listina základních práv a svobod, platné od 16. 12. 1992 Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>>

Seznam zkratk

ČAS – Česká asociace streetwork.
NZDM – Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež.
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí.
WHO – World Health Organization

Seznam příloh

Příloha I. Přepis online sondy
Příloha II. Přepis odpovědí pracovníků a pracovnic
Příloha III. Výsledky sondy do hodnot pracovníků a pracovnic
Příloha IV. Popis metody sběru dat

Přílohy

Příloha I. Přepis online sondy

Ahoj/Dobrý den,

už jsi/jste ode mě slyšela/a, že se zajímám o hodnoty sociálních pracovníků/ic a romských klientů/ek s ohledem na možný hodnotový střet. Tímto bych Tě/Vás ráda požádala o vyplnění kratičkého dotazníku (jedná se o dvě otázky), kterým bych prozkoumala, jak k hodnotám přistupují pracovníci/ce Beztíže. Mým cílem je zjistit a případně poukázat na rozličné chápání hodnot ze strany sociálních pracovníků/ic a klientů/ek, které může být základem jejich možných hodnotových střetů, respektive etických dilemat sociálního pracovníka/ce s ohledem na hodnotovou specifickou romské klientely.

Rozličné chápání hodnot

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

Role hodnot je významná při posuzování životních situací v rámci jednotlivých intervencí v sociální práci. Jde o hodnoty profese sociální práce, sociálního pracovníka/ce, klienta/ky a dané organizace. Základní otázkou při tom je, jaké profesní hodnoty vstupují do jednotlivých intervencí, a jak ovlivňují sociální pracovníky a pracovnice, za situace kdy zde přirozeně dochází k prolínání výše zmíněných hodnotových oblastí.

Reflexe hodnot

*v nejobecnější rovině se hodnoty dají formulovat jako přesvědčení lidí o tom, co je dobré či špatné, naše motivy jednání a postoje v nich mají svůj původ

1. Jaké hodnoty vnímáte při výkonu svého povolání jako zásadní?*

Profesní hodnoty do jisté míry představují mantinely, v jejichž rámci je vykonávána daná profese, což mimo jiné také znamená ochranu klienta/ky a sociálních pracovníků/nic.

2. Které osobní hodnoty jsou pro Vás stimulující pro výkon Vašeho zaměstnání?*

Osobní hodnoty pracovníků a pracovníc nelze přehlédnout, jelikož jisté odosobnění není zcela možné.

Děkuji za ochotu a čas při vyplnění dotazníku.

Příloha II. Přepis odpovědí pracovníků a pracovníc

1. Jaké hodnoty vnímáte při výkonu svého povolání jako zásadní?

R1: „Profesionalita, partnerství, nebát se jít s dobou :), důstojnost člověka, respekt k odlišnému názoru, individuální přístup, zplnomocnění, sociální změna, důvěra, diskrétnost, sociální rovnost.“

R2: „Jako zásadní vnímám respekt, směrem k specifickým potřebám jednotlivců a skupin, ve vzájemné komunikaci a celkovém spolubytí v daných situacích. Dále soucítění/sounáležení ve smyslu empatie a snahy vcítit se do situace druhého a budování vzájemných vztahů a důvěry, sebereflexivita a otevřenost, jak směrem k věcem přicházejícím a ke kreativním řešení nových výzev, tak v rámci komunikace ve smyslu transparentnosti. Také určitou stálost a kontinuitu a sebeképi.“

R3: „spolehlivost, empatie, opravdovost, férovost, smysl, pomáhat těm, kteří to potřebují, motivace něco na někom změnit, něco někoho naučit, osvěta, spravedlnost, pracovitost, naděje, předat své zkušenosti, jistota, pochopení, důvěra, trpělivost, zájem“

R4: „Partnerství - naslouchat, vytvářet bezpečný prostor, podporovat v jedincích vlastní sebehodnotu, schopnost věci měnit apod. Schopnost jednat s klientelou na rovinu, umět pojmenovat chyby a přesto nebýt za toho, co prudí (forma stereotypní autority). Co ale znamená ochrana klienta/ky a pracovníka/ce? Z první strany mně napadá nestigmatizace, nevytváření tlaku na problém ale na možnost řešení. Směrem k pracovníkům/cím umět vyvažovat přístupy. Im sem vlastně popsal individualitu obou stran.“

R5: „Nejdůležitější hodnoty jsou pro mě vnímání a ochranu hodnot mě samotné a druhého - lidskou důstojnost, jedinečnost člověka, lidskou individualitu. Vnímání člověka jako jedinečnou celistvou bio-psycho-socio-spirituální bytost.“

R6: „Rovnost, spravedlnost, právo na sebeurčení, nezneužívání moci, schopnost rozpoznávat potřeby, důstojnost každé osoby, profesionalita, partnerství.“

R7: „Respekt k odlišnosti, k lidské důstojnosti, různorodosti životních zkušeností, k limitovaným zdrojům člověka v daný okamžik. Ze když člověk dostane podporu, mohou se dít neuvěřitelné změny. Profesionalita, tedy vím co dělám a proč, vím jak, učím se dál, slyším reflexi a provádím průběžnou sebereflexi, poodstoupit, spolupracuji, sdílím, hledám příležitosti spolupráce, více pohledů; vzít na sebe zodpovědnost, podpořit lidi v komunikaci s autoritami, hledání společného při respektu k odlišnostem.“

R8: „Empatie vůči lidem, kteří nemají takové štěstí, jako mám já. Snaha pomáhat lidem řešit něco, s čím bych já sám potřeboval pomoc minulosti. Právo na bezpečí v dospívání, aby se mohli děti rozvíjet, a jendnou žili, a ne jenom přežívali. Snaha na lokální úrovni budovat zdravou společnost.“

R9: „Otevřenost/úcta k druhým - v práci respektuji každého klienta/ku jako individuální bytost se svými potřebami, ale i limity. Respektuji jejich vyznání, sexuální orientaci, jinakost (introvertnost, extravertnost...) a limity jejich jednání ovlivněné jejich životní zkušeností. Naopak mi vadí, když jsou klienti rasističtí a agresivní. Citlivost/empatie k potřebám druhých. Autenticita ve svém vystupování vůči klientům/kám.“

R10: „Sociální spravedlnost, rovnost, respekt, morálnost, otevřenost, vstřícnost, vnímání hodnoty lidského života.“

R11: „Spravedlnost - důvěra. Ve vztahu s klienty pokládám za důležité být otevřený různým osobnostem a respektovat identitu každého. Vytvářet bezpečné prostředí pro sdílení a motivovat jednotlivce k pozitivní změně ve svém životě. Svoboda - pravidla Respektuji individuální rozhodnutí a přání, je však třeba předávat kompetence rozvíjející svobodu v jednání každého. Zároveň svoboda každého je zajišťována pouze za předpokladu stanovení hranic/pravidel.“

R12: „hranice, podpora, vzájemný respekt“

R13: „respekt, rovnocennost, upřímnost, autentičnost, humor“

R14: „Jakýsi obecný respekt k lidem, vnímání každého člověka jako osobnosti a lidské bytosti, která je stejně hodnotná jako každý jakýkoliv jiný člověk. Uvědomění si, že můj pohled na svět je pouze jeden z mnoha pohledů a že jiný člověk na svět nahlíží po svém a různé věci jsou pro něj jinak důležité než pro mě - nemohu tedy zcela vědět, jak přesně se člověk cítí, když se mu něco děje, a rovněž nemůžu předpokládat, že vím, jaké má potřeby a jak k nim přistupovat - musím komunikovat.“

2. Které osobní hodnoty jsou pro Vás stimulující pro výkon Vašeho zaměstnání?

R1: „V mé hierarchii hodnot je nejvýše seberealizace, mezilidské vztahy, smysluplnost života, zdraví.“

R2: „Určitým stimulem pro mne obvykle je snaha o vytváření sounáležení/soucítění v mém okolí, ale ideálně i širší společnosti. Což se úzce pojí se solidaritou a péčí. Vlastně nejústřednější je pro mne v současnosti právě hodnota péče, spojená s pocitem domova, v určitém slova smyslu klidu, bezpečí a radosti. Dalším silným motivem je pro mne porozumění a snaha o něj, jak na úrovni každodenních praxí, tak v akademičtějších slova smyslu.“

R3: „*smysl, radost, učení se něčemu novému, být pro někoho potřebná, komunikace, workoholismus, zlepšovat se ve svém oboru, přátelskost, humor, vážnost, zodpovědnost, férovost, zkušenost, lidskost*“

R4: „*Svoje vlastní přesvědčení, že dělám něco, co má smysl. A to jak pro typ cílové skupiny tak s kolegy/němi, kterých si lze každého vážit. Nespornou motivující hodnotou je možnost seberozvoje, vzdělání atd.*“

R5: „*Spravedlnost, solidarita, celostní přístup k člověku, přátelství, láska k bližnímu, odpuštění, důvěra, pravda.*“

R6: „*Rovnost, spravedlnost, provázení osob, podpora, altruismus.*“

R7: „*Aktivita, hledání smyslu, zodpovědnost ke společnosti, k lidskému životu, jeho krásam, tezkostem a vyzvam, potřeba ukázat, že i syty by měl v principu verit hladověmu.*“

R8: „*Důležitá je pro mě empatie. Potom solidarita s lidmi, zároveň snaha pomáhat i společnosti tím, aby to z ní někdo nebyl vyloučený, stejně tak pomáhat vyloučeným začlenit se.*“

R9: „*Upřímnost a autenticita - pomáhá mi navazovat vztahy s klienty/kami. Reflexivita - pomáhá mi uvědomit si, co během vztahu s druhými lidmi prožívám, co do vztahu vstupuje. Kreativita - schopnost vymýšlet nové, přinášet do vztahu inovaci a neulpívat v rigiditě.*“

R10: „*Zodpovědnost, sebedisciplína, vřelost, tvořivost, upřímnost, starostlivost, pečlivost.*“

R11: „*Rovnost. Věřím, že by se ve společnosti měly vyrovnávat nerovnosti. Prostřednictvím práce s klienty se toho můžu účastnit. Je třeba však rozvíjet i systematická řešení.*“

R12: „*odvaha, smysluplnost, životní optimismus*“

R13: „*respekt, uvědomování si reality, smysluplnost a společenský přesah*“

R14: „*Držet se mého vnitřního přání vykonávat pro mě smysluplnou práci. Jakýsi pocit sociální spravedlnosti a rovnosti.*“

Příloha III. Výsledky sondy

Cílem sondy, bylo: ***Zmapovat profesní a osobní hodnoty pracovníků a pracovníc NZDM.***

Přístup vyplnění dotazníků i odpovědi byly rozmanité. Dotazníková sonda záměrně neobsahovala výčet hodnot, aby jejich volba nebyla předem ovlivněná nabízenými možnostmi. Tento přístup měl svůj limit a někteří/ré pracovníci/e si vyžádali před vyplněním dotazníku podporu tazatelky. Záměr sondy jim byl více přiblížen a specifikován. Podporu tazatelky si vyžádali dva pracovníci/e.²¹¹

Rozmanitost odpovědí postavených na svobodné volbě bez limitů má svoje benefity. Podoba definovaných odpovědí může vystihnout a ukázat pestrost pojetí práce v souvislosti profesních a osobních hodnot. Zpětná vazba tří respondentů a respondentek ukázala, že toto téma je pro ně obtížné uchopit.

²¹¹ Komunikace probíhala přes email. Respondenty/ky tazatelka ujistila, že každá odpověď je správná. U profesních hodnot nabídla např. spravedlnost, spolehlivost, empatie, holistický přístup, pravdivost, poctivost atd.. U osobních vyzdvihla, aby volili to, co je pro ně v životě důležité a možná taky motiv dělat sociální práci. Např. zdraví, rodina, otevřenost, obětavost, trpělivost, ale také nesobeckost, houževnatost, vytrvalost, vstřícnost, čestnost, zásadovost atd.

V souvislosti celkového počtu respondentů a respondentek se jeví, že pracovníci a pracovnice vnímají jako stěžejní témata v přístupu ke klientele lidská práva, důstojnost, autonomii a sebeurčení. Potvrzují tím, že se vztahují ke každému jako k lidské bytosti.

Při zkoumání hodnot sociálních pracovníků a pracovníc vybraného NZDM se ukázalo, že mezi nejčastěji zastoupené profesní hodnoty patří – **respekt, partnerství, důvěra, empatie a důstojnost, profesionalita, otevřenost, opravdovost a spravedlnost**. Četněji byly jmenovány **individuální přístup, rovnost a bezpečí**.

Prioritními hodnotami organizace jsou **partnerství, profesionalita a odvaha**. Je tedy zřejmé, že partnerství hraje podstatnou roli při výkonu sociální práce a pracovníci/ce se s tím ztotožňují. Naopak profesionalita a odvaha se do jejich odpovědí nepromítají.

Nejčastěji uváděnými osobními hodnotami pracovníků/ic byl **smysl, společenský rozměr** a zodpovědnost vůči společnosti. Opakující se myšlenkou obsaženou v odpovědích pracovníků/ic byla sociální rovnost, sociální změna a snaha o budování zdravé společnosti. Uvedené pojmy se promítají v osobních i profesních hodnotách. V odpovědích byla dále zmiňována **solidarita, spravedlnost, pomoc/podpora a seberealizace**.

Pracovníci a pracovnice souhlasili, že anonymizovaný přepis jejich odpovědí bude přílohou diplomové práce. Management organizace je seznámen s tím, že tato diplomová práce vznikla na základě pracovního působení autorky ve vybraném NZDM.

Pracovníci a pracovnice celkově nabídli velmi široký výčet hodnot v každé své odpovědi, vyjmenovali mnoho podstatných a potřebných pojmů, které jsou zásadní nejenom při výkonu sociální práce, ale také pro udržení motivace a radosti. Níže je základní znázornění všech zastoupených rovin nejzastoupenějších hodnot.

Hodnotová orientace:

Osobní hodnoty pracovníků/ic	smysl/seberealizace	společenský přesah	solidarita	pomoc/podpora	spravedlnost
Hodnoty sociální práce	sociální změna	sociální rovnost	lidská důstojnost	mezilidské vztahy	sociální spravedlnost
Hodnoty dle ČAS	prestiž	odvaha	svoboda	smysl	porozumění
Profesní hodnoty pracovníků/ic NZDM	respekt	partnerství	důvěra	empatie	spravedlnost
Hodnoty romské klientely	rodina	skupinová koheze	čistota a vzhled	úcta a fyzická síla	peníze a majetek
Hodnoty vybraného NZDM	profesionalita	nebát se jít s dobou	partnerství		

Příloha IV. Popis metody sběru dat

Metoda sběru dat:

K naplnění cíle byly pro přehlednější strukturu vedeného šetření stanoveny dílčí kroky:

- Prozkoumat tendenci vykonávaných intervencí nízkoprahového zařízení.
- Zmapovat profesní a osobní hodnoty pracovníků a pracovníc NZDM.
- Zjistit názor klientů/ek NZDM na jejich osobní či životní hodnoty.

Jak u pracovníků/ic NZDM, tak i u klientů/ek NZDM jsem při definování hodnot vycházela hlavně z již dostupné literatury. K dokreslení vzhledu do hodnot pracovníků a pracovníc konkrétní organizace jsem využila dotazníkovou sondu. Ta obsahovala dvě základní otázky, přičemž jedna z nich se vztahovala k hodnotám profesním, druhá k hodnotám osobním. Osloveno bylo patnáct zaměstnanců a zaměstnankyň, přičemž v NZDM pracuje primárně osm z nich. Další pracují v terénní službě, nicméně v NZDM vypomáhají a do jisté míry jsou styly práce obdobné v návaznosti na zastřešující organizaci a cíle výkonu profese.

U klientely byl sběr dat problematictější, jelikož se ukázalo, že je pro ně pojem hodnota obtížně uchopitelný a nerozumí jeho obsahu. Bylo komplikované při snaze položit otázky tak, aby jim rozuměli a zároveň byl dotaz obdobný. V období druhého pololetí roku 2022 jsem se s klientelou zaměřila na diskuze nad tématem hodnot. Za zmíněné období navštívilo vybrané NZDM cca 167 klientů a klientek, přičemž romského původu je cca 75% z nich. Věkové rozmezí je od 11 do 21 let včetně. Otázku jsem dokázala položit cca 60 klientům /kám. Každý/á však pojmu hodnota rozumí odlišně a bylo třeba volit různé techniky doptávání při vysvětlování obsahu slova, aby dokázali dle individuálních schopností a intelektu porozumět smyslu otázky. Všichni zúčastnění a zúčastněné docházejí do vybraného NZDM jinak dlouhou dobu. Rozdělení dle pohlaví je vyrovnáno.

Postupným naplněním dílčích aktivit, bych pak ráda zodpověděla otázku: „Které hodnoty jsou při výkonu sociální práce určující?“ Hodnoty většinové společnosti, dotyčného zařízení či sociální/ho pracovníka/ce v něm, nebo hodnoty romské klientely?

Abstrakt

GROMBÍŘOVÁ, K. *Reflexe hodnot sociálních pracovníků/ic a romských klientů/ek ve vybraném NZDM s ohledem na jejich možný hodnotový střet*. Ve Vidimi 2023. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra sociální a charitativní práce. Vedoucí práce doc. Jindřich Šrajfer, Dr. theol.

Klíčová slova: romská riziková mládež, hodnoty, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, reflexe, střet hodnot, sociální pracovník, sociální pracovníce

Diplomová práce na téma *Reflexe hodnot sociálních pracovníků/ic a romských klientů/ek ve vybraném nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež s ohledem na jejich možný hodnotový střet* se zabývá rozličným chápáním hodnot. Tvoří ucelenou reflexi jednotlivých hodnot v intervencích s romskou rizikovou mládeží. Vysvětluje obecné pojmy, vztahující se k dané problematice, uvádí specifika romského etnika a mládeže, která navštěvuje toto zařízení. Představuje hodnoty organizace, klientely a samotných pracovníků/ic, včetně náhledu na osobnost sociálního pracovníka/ce. Závěrečná část je věnována střetům hodnot, ke kterým dochází ve vztahu organizace, sociálních pracovníků/cí a klientely. Zabývá se citlivým vnímáním profesních a osobních hodnot pracovníků/ic vybraného NZDM a interpretuje

výsledky ze sondy provedené mezi pracovníky/cemi a klientelou. Situace jsou vykresleny v rámci konkrétních oblastí. Poznatky z odborné literatury jsou doplněny o příklady z praxe.

Abstract

GROMBÍŘOVÁ, K. *Reflection of social workers' and Roma clients' values in a selected low-threshold facility for children and youth with regard to their potential value conflict*. Vidim, 2023. Master's thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Social and Charitable Work. Thesis supervisor Doc. Jindřich Šrajer, Dr. theol.

Keywords: Roma at-risk youth, values, low-threshold facility for children and youth, reflection, value conflict, social worker

The master's thesis, titled "Reflection of social workers' and Roma clients' values in a selected low-threshold facility for children and youth with regard to their potential value conflict," explores different understandings of values. It provides a comprehensive reflection on the individual values that emerge in interventions with Roma at-risk youth. The thesis explains general concepts related to the issue, describes the characteristics of the Roma ethnicity and youth who visit the facility, and presents the values of the organization, clients, and social workers themselves, including a view of the social worker's personality. The final section is devoted to the value conflicts that can arise in the relationship between the organization, social workers, and clients. It addresses the sensitive perception of professional and personal values among the workers of the selected low-threshold facility, and interprets the results of a survey conducted among workers and clients. The situations are depicted in specific areas, and insights from professional literature are supplemented with examples from the author's own practice.