Univerzita Palackého v Olomouci

Cyrilometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Zvýšení míry připravenosti Romů 15-19 let žijících v sociálně vyloučených lokalitách v Přerově na uplatnění se na trhu práce

Bakalářská práce

Studijní program

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Autor: Joel Blowers, BA

Vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracoval samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Olomouci 24.4. 2025 Joel Blowers

Poděkování
Na tomto místě chci poděkovat vedoucí práce, paní Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph.D. za její obětavé a vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Jsem vděčný za připomínky, trpělivost a zpětnou vazbu, kterou mi vždy ochotně poskytla.

Obsah

Úvod ... 6
1 Současná situace Romů v České republice a její příčiny ... 7
2 Teorie a metody sociální práce a etika ... 17
2.1 Ekologická perspektiva ... 17
2.2 Komunitní práce ... 20
2.3 Etická otázka začleňování ... 21
2.4 Shrnutí ... 22
3 Sociální politika ... 25
3.1 Politika zaměstnanosti ... 25
3.1.1 Funkce politiky zaměstnanosti ... 26
3.2 Vzdělávací politika ... 27
3.2.1 Funkce vzdělávací politiky ... 27
3.2.2 Principy vzdělávací politiky ... 29
4 Nízká míra připravenosti Romů středoškolského věku na trh práce, její příčiny a důsledky ... 31
5 Analýza potřebnosti ... 33
6 Projekt ... 38
6.1 Klíčové aktivity a jejich indikátory ... 38
6.1.1 Klíčová aktivita č.1: Propagace karierního poradenství na ZŠ Boženy Němcové a jeho zřízení v NZDM Lačo jilo a Kappa help ... 39
6.1.2 Klíčová aktivita č. 2: Uskutečnění školní prezentační akce v SVL Kojetínská a Husova ... 40
6.1.3 Klíčová aktivita č. 3: Organizace školení zaměstnanců sociálních služeb na téma motivace klientů ... 41
6.2 Výstupy a přidaná hodnota projektu ... 42
6.3 Management rizik ... 43
6.4 Harmonogram ... 46
6.5 Rozpočet ... 49
6.6 Intervenční logika projektu ... 50
Závěr ... 51
Bibliografie ... 53
Anotace ... 57

Annotation 58

Úvod

Tato závěrečná práce se věnuje mapování míry připravenosti Romů 15-19 let žijících v sociálně vyloučených lokalitách v Přerově na uplatnění se na trhu práce. Konkrétně jde o obyvatele sociálních lokalit Husova a Kojetínská. Vychází jak z akademické literatury, tak i ze zdrojů jako jsou místní média a z rešerše v terénu konkrétně vedené pro tuto práci. Metodologicky jde tedy o analýzu literatury a empirický výzkum prováděný skrze polostrukturované rozhovory s respondenty.

K práci na toto téma jsem byl inspirován z velké části svou dvoutýdenní praxí romském komunitním centru Žížalka Charity Přerov a rozhovory s komunitními pracovníky Člověka v tísni Přerov, kteří mi dali vhled do výzev, kterým místní Romové čelí. Tyto zkušenosti mě dovedli k rozhodnutí jednat a také sepsat tuto práci.

Na to, čemu mnozí říkají „Romská problematika“ se zdá být v České republice jen málo neutrálních názorů. Je to téma, které je velmi diskutované a často bohužel ve velice negativním světle. Není tedy pochyb o tom, že jde v současné době stále o velice aktuální téma a také o tom, že je to téma úzce propojené se sociální prací. Diskutují o něm lidé v domácnostech, v politice, dokonce i ve veřejné dopravě a tyto veřejné diskuse častokrát pouze posilují radikální názory a tendenci většinové populace k sociálnímu vylučování Romů. Zamezení sociálnímu vyloučení je jeden z hlavních cílů sociální práce.

Tato práce se svým tématem zaměřuje na pouhý úsek problematiky sociálního vyloučení u Romů, ale přesto je nutno vzít v potaz další problémy, které mají vliv na problematiku, které se věnuje tato práce. Nejedná se pouze o otázku, jaká je míra připravenosti mladých přerovských Romů, ale také proč, s jakými následky, čím vlivem atd.

Nejdříve vysvětlím důležité termíny, které jsou pro tuto práci klíčové a vymezím roli sociálního pracovníka, poté popíšu přesně jakému problému se chci v této práci věnovat a následně tento problém napojím na spojená témata ze sociální politiky a teorií a metod sociální práce. Dále představím průběh a výsledky analýzy potřebnosti a sestavím návrh na intervenční projekt včetně klíčových aktivit, indikátorů, výstupů, managementu rizik, harmonogramu a rozpočtu.

Cílem této práce je sepsání projektu, který bude zaměřen na motivaci mladých Romů z SVL a jejich rodičů v usilování o lepší vzdělání a následně zaměstnání.

1 Současná situace Romů v České republice a její příčiny

V této kapitole je sepsán celonárodní kontext problematiky. Při sociální práci s Romskou menšinou je velice nápomocné znát jejich pohled na většinovou společnost, jak se dostali do situací, ve kterých se v současné době ocitají a jaké důsledky to má na jejich možnosti. Proto je důležité se těmito tématy zabývat.

Podle kvalifikovaných odhadů žije v České republice asi 250 000 Romů a od roku 1992 jsou oficiálně národnostní menšinou (Vláda České republiky, 2022, [online]). Na otázku „Kdo jsou Romové?“ se však neodpovídá zdaleka jednoduše. Neodpovídá se na ni jednoduše z několika důvodů, například kvůli tomu, že Romové jsou nehomogenní skupina, je několik způsobů, jakým se dá určit Romství, a snaha o odpověď na tuto otázku s sebou nese riziko rasismu.

Když mluvíme o Romech, mluvíme o mnoha různých sub etnických skupinách Romů, někdy nazývané „kasty“. V každé zemí jsou tyto skupiny různé, ale na území České republiky se dle Davidové pohybují primárně tyto skupiny: Slovenští Romové, Čeští a Moravští Romové, Němečtí Sintové a Olašští Romové.

Slovenští Romové, jsou také někdy nazýváni Rumungro, jsou u nás největší skupinou, která prvně začala migrovat na české území po druhé světové válce a to, jak napovídá jejich název, ze slovenského území. Později došlo k dalším nárůstům v migraci po Sametové revoluci a po rozdělení Československa (Davidová, 2010, s. 256).

Čeští a Moravští Romové jsou dnes v České republice ve velmi malém množství hlavně z toho důvodu, že po většinu času, kterou zde žijí (zhruba od dob Marie Terezie až do konce druhé světové války) čelili silné perzekuci. Dnes žije v Česku pouze několik rodin, převážně na jižní Moravě (Davidová, 2010, s. 256).

Velice podobné situaci dnes čelí i **Sintové**, kteří byli během druhé světové války pronásledováni a po většině vyvražděni. Žijí převážně ve větších městech (Davidová, 2010, s. 256).

Olašští Romové jsou u nás druhou nejrozšířenější skupinou a vyjímají se několika velice zajímavými specifiky. Jako skupina jsou docela uzavřeni a oddělují se od ostatních skupin. Udržují si mnohé tradice a zvyky z dob, kdy kočovali a mají také mírně odlišný jazyk. Co je však možná největší rozdíl je fakt, že udržují hierarchii staršovstva a mají také svého krále, v současné době Roberta Beneše, kteří se scházejí jako rada. Tato setkání jsou nazvána “krisi”

(Davidová, 2010, s. 256). Olaši žijí hlavně ve větších městech, ale menší množství jich žije i v Přerově.

Dále jsou, podle Kajanové tři, způsoby, jakými se dá určit, kdo je Rom.

1. „Toho, kdo se jako Rom sebeidentifikuje (tzv. etnická identifikace) – jediné oficiální a eticky korektní kritérium.
2. Toho, kdo je tak identifikován na základě „charakteristického vzhledu“ – k této identifikaci často v praxi mylně dochází.
3. Toho, kdo sdílí hodnoty „tradiční romské kultury“ – například hovoří romsky atp.“ (Kajanová, 2017b, s. 14, 15)

Žádné s těchto kritérií však není zcela přesné, což ztěžuje vedení akurátních statistik. Jak paní docentka Kajanová sama píše, Romové se z různých důvodů oficiálně jako Romové neidentifikují (Kajanová, 2017b, s. 14). Podle vzhledu Roma taky určit nelze a každý Rom nemluví romsky ani nepřikládá kultuře nijak velikou hodnotu. Definice toho, kdo je Rom, je tedy obtížnější, než se na první pohled může zdát.

Co však do velké míry sdílejí, je historie na území dnešní České republiky. Stále není zcela jasné, odkud Romové původně pocházejí, ale víme, že do střední Evropy migrovali z území Indie někdy od devátého století našeho letopočtu a už od svých prvních kroků na české půdě se potýkali s různými překážkami a nepřátelskou mentalitou (Ringold, 2000, s. vii).

První záznamy o Romech na českém území pochází ze 14. století a od té doby byla posilována jejich represe, zvlášť v 16. až 18. století. Stejně jako Židé byli považováni za konkurenty místních řemeslníků a kupců, což mělo za následek to, že krom posílení antagonického myšlení také postupně přicházeli o schopnost se uživit, protože je většinová společnost nechtěla podporovat v konkurenceschopnosti. Někteří pak ze zoufalství začali krást místním drůbež nebo plodiny. V 16. století tak došlo k silnějšímu pronásledování, kdy byli nejprve Romové vykázáni z území Českého království a o několik dekád později začali být také mučeni, popravováni a ženy a děti byly nuceny do práce. Možná k nejhorší perzekuci docházelo za vlád Leopolda I. A Karla VI. Leopold I. prohlásil Romy za psance, kteří mohli být beztrestně zabíjeni na potkání. V tomto období byli při dopadení muži zabíjeni a ženám a dětem byly uřezány uši, ocejchována záda a byli vyhnáni za hranice. Při opětovném návratu byly ženy také zabity a děti dány místním rodinám na převýchovu. Později byli trestáni nejen Romové, ale také místní, kteří je schovávali či jim poskytli pomoc. Po celá staletí byla majoritní společnost nepřátelsky postavena vůči Romům, a právě v tomto období nacházíme první příčiny negativních vztahů mezi Romy a majoritní společností (Horváthová, 2002, s. 15-22).

Podle Ringoldové se Romové ve střední Evropě vždy potýkali také s problémy okolo vzdělání, což mělo samozřejmě vliv na jejich profesní schopnosti, které se kvůli nedostatečnému vzdělání těžko vyrovnávali schopnostem lidí z většinové společnosti. Například v sedmdesátých letech dvacátého století se začalo v ČSSR usilovat o lepší edukaci Romů a procento romských dětí, které dokončili základní vzdělání, vzrostlo ze sedmnácti procent na dvacet-šest. Toto byl samozřejmě úspěch, ale na tomto příkladu je zřejmé, jak zoufale nízké bylo vzdělání Romů za socialismu. Tím pádem bylo pro ně těžké si najít a následně také udržet práci, ze kterých byli častokrát propouštěni přednostně například při restrukturalizacích státních továren či zemědělských družstev. Tato skutečnost často vedla k tomu, že si Romové hledali práci v zahraniční anebo neformální, tzv. práci na černo (Ringold, 2000, s. 5, 6).

Důležitý moment pro sociální práci s Romy byl vydání Listiny základních práv a svobod, která mimo jiné povolila svobodné sebeurčení etnické identity. Tento krok vedl k tomu, že se začaly otevírat sociální služby a nevládní neziskové organizace se zaměřením na Romskou menšinu.

Překážky popisované v této kapitole už od samého začátku oddělují Romskou národnostní menšinu a většinovou společnost a posilují v lidech negativní sentimenty nebo i agresivní chování. Nejde tedy o nový jev, ale o skutečnost, která již bohužel trvá celá staletí. Stejně tak přetrvávají i problémy se segregovaným školstvím, problémy na trhu práce a celkově se sociálním vyloučením.

Podstatná část Romů v České republice, z velké části kvůli přetrvávajícím problémům z jejich historie, dnes žije tzv. sociálně vyloučených lokalitách (SVL). Podle Šťastné jde o: *"geografickou oblast (městskou i venkovskou), která se vyznačuje kombinací vysokého podílu nezaměstnaných nebo jinak znevýhodněných osob, nízkého příjmu obyvatel, nižší vzdělanosti obyvatel, chybějící nebo nedostatečnou či špatně dostupnou infrastrukturou služeb (sociálních, vzdělávacích, zdravotních, dopravních, obchodních), nedostatkem kapitálu (ekonomického, kulturního, sociálního), někdy lokalita trpí vážně narušeným ekosystémem a komunita negeneruje udržitelné vize vlastního rozvoje"* (Šťastná, 2016, s. 49).

Již při prvním pohledu na tyto faktory lze postřehnout, že tato kombinace nese vysoké riziko zacyklení. Nízká vzdělanost a diskriminace může vést k práci na černém trhu a finanční negramotnosti, což může vést k potřebě, aby děti co nejdříve začaly finančně podporovat domácnost, čímž pádem přicházejí o možnost lepšího vzdělání a cyklus se opakuje. Práce na černém trhu také obnáší svá rizika např. kvůli absenci úrazového pojištění, nepočítání práce

k důchodovému pojištění, což ve stáří může potom nutit být závislým na rodině, nebo jednoduše kvůli nespolehlivosti zaměstnavatele, který není vázán smlouvou. Zlepšit své postavení se tedy může stát pro mnohé nedosažitelným cílem, což může vyústit ve ztrátu motivace a hněv na systém, který v očích obyvatel SVL neustále slibuje pomoc, které se jim však nikdy nedostává.

Pomoci, podle Agentury pro sociální začleňování, není dostatek ani ze strany sociálních služeb, kterých není dostatek ve většině českých SVL. Sociální služby jsou přitom pro řešení problémů obyvatel SVL velice důležité (Agentura pro sociální začleňování, 2023).

V České republice bohužel hraje roli i etnická příslušnost, jak píše Švec (2009). Nemusí jít jen o Romy, ale zvláště Romové se zde setkávají se stigmatizací, což jim komplikuje pohyb na trhu práce, vzdělání či bydlení. Toto neznamená, že každý obyvatel vyloučených lokalit je Rom a každý Rom žije ve vyloučené lokalitě. Data z roku 2006 ukazují, že téměř čtvrtina obyvatel SVL nebyla romského původu a také, že v SVL tehdy žilo cca. 80 tisíc lidí, zatímco v celé zemi žilo 170 tisíc Romů. To znamená, že téměř dvě třetiny Romů už tehdy žilo mimo vyloučené lokality (Švec, 2009, s. 8). Novější data z roku 2014 ukazují, že ve vyloučených lokalitách žije mezi 95 a 115 tisíci lidí a poměr obyvatel romského původu se snížil, ale stále tvoří více než polovinu (Čada et al., 2015, s. 8). I přes tato fakta zůstává smutnou pravdou, že i etnikum hraje jistou a docela výraznou roli.

Podle místních, vznikly místní lokality v 70. a 80. letech poté, co se do Přerova přistěhovalo velké množství Romů ze Slovenska. Předtím byly byty na ulicích, které se dnes jmenují Husova a Kojetínská, vyhrazeny pro pracovníky železnice díky své blízkosti k vlakovému nádraží. Do těchto bytů se začali Romové postupně stahovat a byty začali upadat do až havarijního stavu, přestože patřili a dodnes stále patří městu Přerov, které budovy následně přestalo udržovat. Mnoho Romů, kteří zde bydlí, se chce odstěhovat, ale ceny bytů mimo SVL jsou pro ně nedosažitelné. Zároveň jim samotná adresa komplikuje hledání práce nebo školy. Nepomáhá ani to, že v těchto bytech nejsou ani koupelny (Poláková-Uvírová, 2024, [online]).

Přestože byty stále patří obci, jsou v nevhodném stavu, v některých není možnost pořádně zatápět a ani nemají koupelnu. Pokud mají koupelnu a topení, museli si je obyvatelé pořídit na vlastní náklady. Na budovách je již zvenku naprosto zřejmé, že nejde o místo, které je vhodné k bydlení pro kohokoli, natož pro děti.

Sociálně vyloučené lokality začaly v České republice vznikat někdy v devadesátých letech dvacátého století (Kajanová, 2017a, s. 19). Jeden z hlavních důvodů byl nárůst cen

předchozích bytů současných obyvatel SVL. Lidé nebyli dále schopni hradit vysoké nájmy a byli nuceni se přestěhovat do levnějších sídlišť. Naopak lidé, kteří v tehdy budoucích SVL žili a měli na to prostředky se začali odstěhovávat, ať už kvůli nastávající stigmatizaci, pocitu nebezpečí, či kvůli tomu, že byty začali být zanedbávané ze strany majitelů, nebo obcí (Mareš, 2006, s. 12, 13).

Dnes už je, podle Kajanové, stěhování mimo SVL podstatně náročnější, někdy i nemožné s výjimkou stěhování mezi vyloučenými lokalitami. Z velké části je to z toho důvodu, že spolu se stigmatizací kvůli obývání SVL se přetrhávají sociální vazby mimo ni, ale také se častokrát posiluje vzájemná nenávist mezi samotnými obyvateli SVL. Tato ztráta sociálních vazeb dále stěžuje zlepšování sociálního statusu. *"Tato skutečnost reálně snižuje šance vyloučených lokalitu opustit, protože omezená sociální síť neposkytuje dostatek informací a možností podpory a kapitálu, které jsou nutné pro přestěhování"* (Kajanová, 2017a, s. 21).

Každá sociálně vyloučená lokalita má jiný příběh vzniku, ale toto jsou některé příčiny jejich vzniku a také jejich růstu.

Bydlení v SVL je zároveň častým důvodem diskriminace na trhu práce. Situace Romů na trhu práce je dalším klíčovým tématem, ale nejdříve je třeba vyjasnit, co je diskriminace.

Diskriminace je popsána v tzv. antidiskriminačním zákoně č. 198/2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tento zákon rozlišuje dva typy diskriminace, a to **přímou** a **nepřímou** a spadá sem i například *"obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci"* (Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, § 2).

Důležitý faktor při posuzování diskriminace je srovnatelnost. O diskriminaci se totiž nejedná kdykoliv se s jednou osobou jedná jinak než s druhou, ale tyto osoby musejí být ve srovnatelné situaci. Pro to, aby šlo o diskriminaci, musí také toto odlišné jednání být na základě jednoho z těchto důvodů: *„rasy,* ***etnického původu****, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků[3]), i z důvodu státní příslušnosti*" (Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, § 2). I když diskriminující osoba diskriminuje z mylného přesvědčení například o etnickém původu jiné osoby, stále jde podle zákona o diskriminaci. O diskriminaci jde taktéž, pokud dojde k opomenutí potřeby, ne pouze přímému jednání.

Přímá diskriminace je jednání či opomenutí, které se projevuje při přímém jednání s druhou osobou. V Přerově k tomuto typu diskriminace dochází například tak, že majitelé bytů odmítají pronajímat byty Romům. Obzvlášť běžná je diskriminace Romů žijících v SVL, ale setkávají se s ní i rodiny, jejichž rodiče jsou dlouhodobě zaměstnaní a integrovaní do společnosti nebo i rodiny, ve kterých je Romského původu pouze jeden z rodičů. S podobnou přímou diskriminací se setkávají také u některých zaměstnavatelů, doktorů, a i na úřadech je s nimi jednáno jinak než se zástupci majoritní společnosti.

Dále je důležité zmínit, že diskriminace se nedopouští pouze člověk, který jedná přímo s diskriminovanou osobou. Pokud by majitel bytu využil služeb realitního makléře, kterému by sdělil, že nechce ubytovat Romy, nedopouštěl by se diskriminace pouze makléř, který tuto informaci předá zájemcům, ale také majitel, který dal makléři pokyn k diskriminaci. I nepřímé navádění je podle zákona stále diskriminace.

Nepřímá diskriminace je potom jednání či opomenutí, které vychází z opatření, které je zdánlivě v pořádku. Ta by mohla vypadat například tak, že by základní škola zavedla podmínku, že potenciální žáci musí před nástupem složit zkoušku z českého jazyka. Zdánlivě nejde o nic diskriminačního, ale taková podmínka by podstatně znevýhodnila děti Romského původu, které doma mluví převážně romsky.

Každé opatření, které některé lidi znevýhodňuje více než druhé však nemusí být vždy diskriminací. Zákon uvádí několik výjimek, dokud má takové omezení objektivně legitimní cíl a je uvedeno v praxi pouze prostředky, které jsou nezbytné a přiměřené.

Jak již bylo zmíněno, téma diskriminace se často objevuje na trhu práce. Toto samozřejmě neznamená, že je každý Rom na trhu práce každým zaměstnavatelem diskriminován. Je však zjevné, že situace Romů je v mnoha ohledech odlišná od situace majoritní populace. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí vydal v roce 2024 zprávu o socioekonomické situaci romské populace v České republice, ve které lze sledovat některé z těchto rozdílů.

Při svém šetření zjistili, že oproti majoritní společnosti, ve které pracuje přes 80 % populace, pracuje zhruba 45 % Romů mezi osmnáctým a čtyřiašedesátým rokem věku. Při tom samém výzkumu bylo zjištěno, že podstatná část, cca. 10 % pracujících Romů, funguje v šedé ekonomice. K tomuto závěru dospěl výzkumný ústav na základě faktu, že tito lidé mají placenou práci, ale nemají k ní smlouvu. Mezi dalšími zjištěními byla data ohledně pracovních pozic nejčastěji okupovaných Romy (cca. 50 % pracují jako nekvalifikovaní dělníci), úvazků na dobu určitou (cca. 50 % oproti 6,7 % v majoritní populaci) a míry nezaměstnanosti (17,6 %

oproti 3,6 % v majoritní populaci) (Šimíková et al., 2024, s. 32-36). Tato fakta ukazují, že situace na trhu práce je pro Romy v porovnání s majoritní populací náročnější, což má však i další implikace a potenciální důsledky.

Jak již bylo zmíněno, práce v šedé ekonomice nese jak okamžitá, tak dlouhodobá rizika. Absence smlouvy znamená zároveň absenci důchodového a úrazového pojištění. To znamená, že pokud si člověk pracující bez smlouvy způsobí pracovní úraz, pojišťovna mu nepokryje náklady na léčbu a musí ji tedy hradit sám a také nedostane kompenzaci ztráty příjmu (PVZP, 2023, [online]). Takováto sociální událost může velice rychle a náhle způsobit domácnosti i dlouhodobé finanční potíže. Absence důchodového pojištění pak znamená, že se doba odpracovaná v šedé ekonomice nezapočítává do potřebné doby pojištění, a pokud chce daná osoba pobírat starobní důchod, musí si tyto roky odpracovat znovu a způsobem, který je uznán důchodovým systémem. Čím déle pracuje osoba bez smlouvy, tím déle bude muset pracovat, než dosáhne nároku na starobní důchod. Zároveň kvůli absenci smlouvy nemají tito pracující žádnou záruku mzdy a ani nemají, jak ji vymáhat, pokud jim ji zaměstnavatel nevyplatí (Zákon 155/1995 SB., o důchodovém pojištění, § 11-14).

To, že tolik Romů pracuje jako nekvalifikovaní dělníci, může znamenat jednak nižší úroveň vzdělání mezi Romy, nebo také neochotu zaměstnavatelů zaměstnávat Romy ve vyšších pozicích. Dá se předpokládat, že obě tyto možnosti jsou zastoupeny. Ze stejných důvodů může existovat tak výrazný rozdíl v poměru smluv na dobu určitou. Zaměstnavatelé by mohli vycházet z předpokladu, že „s Romy budou pravděpodobně problémy“, ale mohlo by jít o běžnou praxi při zaměstnávání na nižších pozicích.

Co se týče míry zaměstnanosti, skutečnost, že skoro každý pátý Rom, který je ochotný a schopný pracovat si nemůže najít zaměstnání již může působit podezřele (Šimíková et al., 2024, s. 36). Jistě, vzdělání může opět hrát roli, ale s možnostmi rekvalifikace na Úřadu práce a s tím, že Česká republika trpí nedostatkem pracovní síly (Hospodářská komora, 2024, s. 1) se nabízí otázka, proč je opravdu pro Romy tak náročné si najít zaměstnání.

V případech, kdy je potřebné začlenění na trh práce, se dostáváme do oblasti sociální práce. Podle mezinárodní definice se pod pojmem „sociální pracovník“ rozumí profesionální a vystudovaný pracovník, který mimo jiné usiluje o sociální začlenění a snaží se zabránit sociálnímu vyloučení. Pomáhá lidem sociálně vyloučeným či sociálním vyloučením ohroženým v tom se zapojit do společnosti, facilitovat sociální změny a propojovat lidi se širokou škálou dalších profesionálů z jiných akademických disciplín dle potřeb jednotlivců, rodin, skupin a komunit (International Federation of Social Workers, 2025, [online]).

Díky tomu, že je Přerov město s rozšířenou působností a má tím pádem i sociální odbor, mají zde zaměstnaní sociální pracovníci možnost pracovat nejen na mikro úrovni, ale otevírají se jim také možnosti pracovat na mezzo a makro úrovních. Jejich umístění jim dává jedinečnou možnost širší perspektivy sociálního dění v celé obci a také schopnost lepší koordinace různých aktérů, kteří na toto fungování mají vliv. Díky těmto koordinačním možnostem a přehledu, který má takový pracovník o aktérech a sociální situaci ve městě se nachází v nejlepší možné pozici pro koordinaci větších projektů, které mohou komplexním a efektivním způsobem pomáhat sociálnímu začleňování jednotlivců, ale také menšin celkově. Sociálním začleňováním se přitom podle zákona o sociálních službách rozumí „proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný" (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 e).

Open Society Foundation zase popisuje sociální začleňování jako obousměrný proces, při kterém je nutno pracovat s principem subsidiarity, a to na úrovni mezinárodní, národní a obecní, s principem participace za účelem aktivizace romské menšiny jakožto občanů, a s principem participace, tím, že do plánování a realizace své nové budoucnosti je zapojena také samotná cílová skupina. Také zmiňuje pět oblastí, které je důležité vzít v potaz, pokud usilujeme o integraci Romů: 1. Posílení romské občanské společnosti, 2. Umocnění voličů, 3. Registrace při sčítání lidu, 4. Komplexní a srozumitelné přístupy k budování komunit a 5. Vnitřně vysídlené osoby, uprchlíci a nedokumentované osoby (Open Society Foundations, 2011, s. 55-59, přeloženo autorem).

Toto jsou oblasti, ve kterých mohou intervence vést jednak k posílení společenského postavení Romů a tím pádem s postupem času potenciálně posílit vztahy mezi Romy a většinovou společností. Dalším možným efektem je to, že těmito kroky bude posílen pocit sounáležitosti a umenšen pocit bezmoci proti diskriminaci ze strany osob v autoritě.

V České republice existuje strategie s cílem integrace Romů. Je to tzv. Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů 2021-2030. Jde o dokument, který byl schválen vládou České republiky a popisuje holistickým způsobem Romskou problematiku, včetně několika pohledů, kterými se zabývá i tato práce, jako jsou vzdělávání a zaměstnávání. Implementace této strategie je však pochopitelně složitější než jen schválení vládou. Implementaci má na starosti Úřad vlády s tím, že na krajské úrovni závisí strategie na společných cílech a dobrovolnosti (Úřad vlády ČR, 2021, s. 69-74). Jistě se jedná o krok správným směrem, ale vyvstává otázka

toho, jestli spoléhání na společné cíle a dobrovolnost jsou dostatečnou motivací pro kraje a obce, aby tyto problémy řešili. Opravdu děláme, co můžeme pro to, abychom z Romských občanů ČR udělali občany rovnocenné v očích většinové společnosti? Je vůbec morálně správné nechat otázku řešení rasové diskriminace na ochotě krajů a obcí? Dosavadní zkušenosti ukazují, že každá obec není zcela ochotná řešit problémy svých romských občanů.

Účelem této kapitoly bylo představení kontextu, který je relevantní pro problematiku řešenou v této práci a provázání jejích zdrojů. Všechna témata, která jsou zde rozepsaná – historická perzekuce, diskriminace, život v sociálně vyloučených lokalitách atd. – jsou provázána s těžkostmi, kterým dnes čelí Romové na trhu práce. Diskriminace a sociální vyloučení jsou navíc posilovány komunitním způsobem života obyvatel sociálně vyloučených lokalit, což zároveň způsobuje rychlé šíření negativních zkušeností apod. To, jak je možné pomáhat obyvatelům SVL z pohledu sociální práce je popsáno v následující kapitole.

2 Teorie a metody sociální práce a etika

Dvě z teorií sociální práce, které jsou vhodné pro tuto konkrétní situaci a pro projekt, pro který je tato práce podkladem jsou ekologická perspektiva a komunitní práce. Pokud se jedná o snahu vést mladé Romy z SVL k usilování o zaměstnání, je nutné pracovat s jejich okolím a aktéry, kteří na ně mají vliv jako jsou například škola, rodina nebo jejich komunita. Skrze zplnomocnění a koordinaci jejich okolí je možné dosáhnout sociální změny a díky ní pak pracovat na sociálním začleňování. Přestože by se daly při práci s etnickými menšinami použít mnohé další teorie, ne-li skoro všechny, se tyto dvě teorie zdají být nejvhodnější právě kvůli velikému potenciálu skrytém v uschopnění a zplnomocnění komunit, institucí a jednotlivců, kteří mají vliv na cílovou skupinu. Aktivity tohoto projektu jsou zaměřeny přednostně na práci s komunitou, která má pro obyvatele SVL podstatně větší význam než pro jiné, ale také na přípravu pracovníků a lidí v přímém kontaktu s cílovou skupinou, kteří pak následně budou pracovat s jednotlivci a rodinami.

2.1 Ekologická perspektiva

„Bronfenbrennerova teorie společenské systémů tvrdí, že vývoj jednotlivce je ovlivňován sérií vzájemně propojených systémů svého prostředí, od jejich blízkého prostředí (např., rodina) po širší společenské struktury (např., kultura)“ (Simply Psychology, 2025, s. 1, přeloženo autorem).

Bronferbrenner rozdělil tyto společenské do mikrosystému, mezosystému, exosystému, makrosystému a chronosystému.

Mikrosystém, který zahrnuje rodinu, přátele, práci, školu a další skupiny a instituce, se kterými jednotlivec přichází do kontaktu denně je z těchto systémů ten, který má největší vliv. Jestliže má tento systém největší vliv na vývoj jednotlivce, je zacyklení v sociálních problémech velice jednoduché (Simply Psychology, 2025, s. 3).

Z některých rozhovorů s respondenty v Přerově bylo zjištěno, že rodiny žijící v sociálně vyloučených lokalitách již několik generací chodí do stejné základní školy a často nedokončí navazující vzdělávání, popřípadě se o něj ani nesnaží a nepodají si přihlášku na střední školu. Tento fenomén přisuzují často škole a svému domácímu prostředí, ani jedno z nich je k dalšímu vzdělávání nevede, ba naopak je od něj mnohdy odrazuje. Pokud se má tato skutečnost změnit,

je pravděpodobné, že bude potřeba pracovat s oběma těmito mikrosystémy společně, což nás vede k dalšímu systému.

Mezosystém je systém, který spojuje mikrosystémy, což může mít podstatný vliv na vývoj a smýšlení jedince. Pokud například rodina, škola i přátele vedou dítě k myšlence, že je vzdělání důležité, je pak velice pravděpodobné, že tuto hodnotu dítě přijme za svou. Dá se tedy předpokládat, že pokud se podaří sociálnímu pracovníkovi takto koordinovat aktéry v mezosystému jedince, může mnohem lépe pomoci potřebným dosáhnout svých cílů, skrze takovouto změnu prostředí (Simply Psychology, 2025, s. 4).

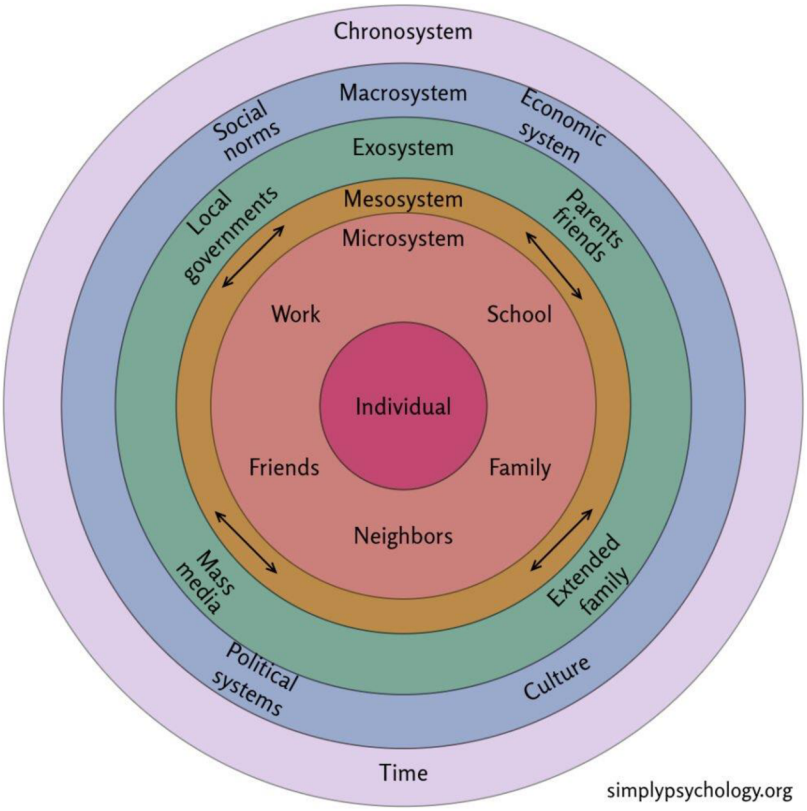
Další systém, který již nepřichází do přímého kontaktu s jedincem, ale přesto jej může značně ovlivnit je **exosystém**. Jedná se o širší kruh lidí a institucí, jako jsou místní úřady, přátelé přátel a média. Jak je možné vidět i v Přerově, obec má důležitou roli v měnění prostředí, ať už jde o základní školy, které v českém vzdělávacím systému spravuje, nebo o obecní byty, které pronajímá a měla by je nějakým způsobem udržovat, i když se tak v Přerově často neděje. Pokud obec neusiluje o společenskou změnu, je velice náročné jí docílit. (Simply Psychology, 2025, s. 4)

S **makrosystémem** se přesouváme do prostoru, kde se již nedá tolik mluvit o konkrétních aktérech jako spíše o kultuře, politice a ekonomice. Kultura má samozřejmě obrovský vliv nejen na lidi jako jednotlivce, ale také na všechny předchozí systémy. U etnických menšin se otázkou kultury setkáváme o to více, když vezmeme v potaz fakt, že tyto menšiny mívají fundamentálně odlišnou kulturu od kultury většinové společnosti. Je to právě kultura, která nese naskrz století hodnoty, které si lidé v dané skupině nesou a tyto hodnoty mohou někdy být i v přímém rozporu s hodnotami místní kultury. Stejně tak jiný pohled na ekonomiku a zaměstnání se může velice lišit, například některé kultury mohou být zaměřeny na zemědělství a řemeslo, kdežto v jiné kultuře mohou tyto práce být vnímány jako podřadné a špatně placené oproti „prestižnějším“ a vzdělanějším zaměstnáním. I z tohoto se může odvíjet to, jakou hodnotu má vzdělání v očích zástupců dané kultury (Simply Psychology, 2025, s. 5).

Posledním systémem této teorie je **chronosystém**. Chronosystém obsahuje změny, které přichází s postupem času a s ním spojenými změnami v ostatních systémech. Může jít rozvod rodičů v mikrosystému, užším propojení školy a rodiny v mezosystému, změna vzdělávací politiky v exosystému nebo stěhování bydliště do jiné země v makrosystému. Také sem patří historické události nebo technologické pokroky. Člověk se s postupem času mění a jeho prostředí také a jsou to právě tyto změny, které patří do chronosystému (Simply Psychology, 2025, s. 5, 6).

Jedná z důležitých kritik, které čelí tato teorie je ta, že Bronfenbrennerova teorie nebere v potaz to, čemu Christensen (2016) říká intra úroveň. Na tuto intra úroveň podle něj patří resilience a podnikatelské smýšlení Přece jen lze sledovat mnohé příběhy lidí, kteří dosáhli velikých úspěchů i přesto, že vyrůstali v chudobě nebo v nepřátelském prostředí, ale kteří měli sen, za který bojovali a měli k jeho naplnění dostatečnou resilienci a vůli. Christensen tvrdí, že s Bronfenbrennerovou teorií se dá pracovat, ale musí se k ní připojit schopnost jednotlivce navzdory svému prostředí vytvářet nové věci, riskovat za účelem pomoci sobě a svým blízkým, kapacitu reflektovat a reagovat (Christensen, 2016, s. 23-27).

Také mezi Romy v České republice jsou lidé, kteří navzdory diskriminaci a nevyhovujícím podmínkám byli schopni dosáhnout věcí, kterých předtím žádný jiný Rom v Česku nedosáhl.



Obrázek 1: Bronfenbrennerova teorie společenských systémů (Simply Psychology, 2025, s. 2)

2.2 Komunitní práce

Cílem komunitní práce je zmocňovat a mobilizovat komunitu, která však může být definována různými způsoby. Komunity mohou být například náboženské, nebo kulturní, žurnalistika tento pojem často používá pro označení etnické menšiny, nebo sociálně vyloučené lokality. V české sociální práci se o komunitě většinou mluví jako o geografické oblasti, jejíž členové často mívají pocit sounáležitosti a citovou vazbu k místu, kde žijí, a existují mezi nimi sociální vazby. Jsou i další charakteristiky, například časové nebo hodnotové.

Thomas et al. (2011) mluví o třech směrech komunitní práce – tradiční, kolaborativní a radikální. Každý z těchto směrů má jiný cíl a je vhodný pro jiný typ sociální práce.

Tradiční model je zaměřen na zachování společenského řádu dané komunity, nebo aplikování malých změn. Tato práce bývá nejčastěji jasně vedena komunitními pracovníky, kteří sami definují a řeší problémy komunity. Naplnění cílů, které jsou nastaveny před začátkem intervence, je hlavní metodou hodnocení (Thomas et al., 2011, s. 344-346).

Kolaborativní komunitní práce se více zaměřuje na potřeby místní komunity, kterou se snaží mobilizovat skrze participaci a rozhodování. Jeden z hlavních cílů je vést členy komunity ke vzájemnému pochopení a usiluje o smíření. Skrze pochopení a smíření vedou členy k jednotě a sdílení moci. Evaluace tohoto směru je však náročná, jelikož nebývají nastaveny dobře měřitelné cíle a měření pochopení je velice subjektivní (Thomas et al., 2011, s. 346-347).

A **radikální** intervence usiluje o radikální změnu systému, který utlačuje marginalizované skupiny. Osvobození těchto skupin je hlavním cílem tohoto směru a tohoto cíle dosahuje skrze boj proti struktuře moci a privilegovaným skupinám. Historicky byly tyto struktury například kapitalismus nebo tzn. „White privilege“. Evaluace závisí na jediném cíli radikální komunitní práce, a to sice osvobození utlačované skupiny či komunity (Thomas et al., 2011, s. 347-348).

Komunitní práce bývá také pozitivně vnímána ze strany členů komunity, kteří vnímají komunitní pracovníky jako spolučleny, tím, že hájí jejich zájmy, jak popisují Stanková a Gojová (2018, s. 28-29).

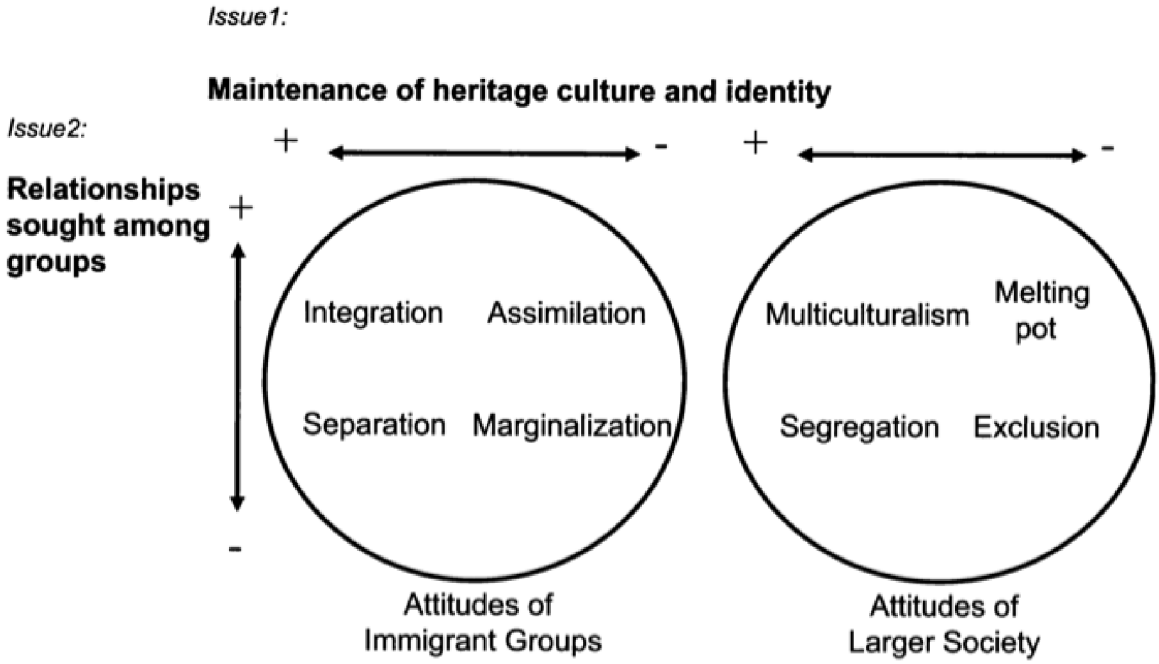
2.3 Etická otázka začleňování

Jedna z otázek, které vyvstávají, když se mluví o Romech a jejich začleňování, ale je častěji otevírána při diskurzech o migraci, je etika začleňování. Přestože je tato otázka častěji spjata s migrační politikou, dává smysl uvažovat stejným způsobem u etnických menšin, jejíž členové jsou většinou čeští občané, ale stejně tak jako migranti mají jiný systém hodnot, jinou kulturu a zvyklosti, jiný jazyk a stejně tak, bohužel, čelí diskriminaci ze strany členů majoritní společnosti. Na miskách vah se nacházejí dva argumenty: je správné usilovat o úplné začlenění Romů do české společnosti za tu cenu, že ztratí část své identity, nebo je lepší, aby byly více brány v potaz identita a zvyky romské menšiny a usilovat spíše o začlenění Romů do jako celku za tu cenu, že budeme riskovat hněv, segregaci a diskriminaci za strany majority?

Sam a Berry (2010) mluví o čtyřech způsobech akulturace, a to sice o integraci, asimilaci, oddělení a marginalizaci, se kterými jsou v tomto pořadí spjaty postoje většinové společnosti: multikulturalismus, tavicí kotlík, segregace a exkluze. Na to, kterým směrem se menšina vydá, má zpravidla vliv hlavně samotná menšina, ale v případě marginalizace, která je důvodem vzniku SVL, říkají Sam a Berry následující: *„Strategie marginalizace je definována malou možností nebo nezájmem o udržování kultury (často z důvodu vynucené ztráty kultury) a malým zájmem o vztahy s ostatními (často z důvodu vyloučení nebo diskriminace)“* (Sam a Berry, 2010, s. 476, přeloženo autorem). Mnoho Romů v České republice již nezachovává romskou kulturu a díky předešlé podkapitole o historii Romů na území dnešní ČR je patrné proč.

Romové se stále setkávají úsilím některých členů společnosti je udržovat odděleně, tzn. segregovat je, nebo je vylučovat, ale součástí politiky České republiky je Romy začleňovat. Nyní je však otázkou jak. Jakým způsobem je správné usilovat o začleňování Romů do společnosti? Mnohým se možná hned vybaví slovo integrace, ale nakolik vidíme ve společnosti ochotu se vyvíjet jako multikulturní společnost, která podporuje Romy v jejich kulturních tradicích a aktivitách? O kolik častěji pak vidíme, že jsou prominentnější snahy o to udělat z Romů de facto Čechy?

Jedna podstatná součást Romské kultury, která stále přežívá, ale také postupně mizí je romský jazyk. Během průzkumu v Přerově se zmínilo několik rodičů o tom, že se rozhodli neučit své děti romsky z toho důvodu, že potom nestíhají ve škole český jazyk. Nepoukazuje tato skutečnost na jistou apatii vůči mizející romské kultuře a neochotu českého systému v romských dětech rozvíjet kulturní cítění?



Obrázek 2: Berryho strategie akulturace (Sam a Berry, 2010, s. 477)

Na stejnou otázku se však dá pohlédnout i z druhé strany. Nezpůsobí integrace Romů a jejich kultury to, že začne postupně mizet kultura česká? Je to argument, který se v Evropě často slýchá ze stran krajní pravice. Jedna konkrétní teorie, ke které se hlásilo i několik násilných extremistů a je velice kontroverzní, je Le Grand Remplacement, česky Velká výměna. Ta tvrdí, že kvůli přílivu různých kultur do Evropy se pomalu, ale jistě vytrácí evropská kultura, mění se demografie a že globální aktéři cíleně podporují migraci, aby oslabili národní identity evropských zemí (Camus, 2011).

Tato teorie je samozřejmě extrémní a mluví o globální konspiraci, ale méně radikální verze tohoto směru nejsou v Evropě raritou. O podobných věcech se mluví v politických kruzích Francie a Maďarska, ale tento názor zastávají také někteří čeští politici. Je také otázkou, nakolik jsou tyto obavy oprávněné, ale každopádně jde pro mnohé o relevantní etický argument.

2.4 Shrnutí

Jak lze vidět i v předchozí kapitole, sociální práce je důležitá nejen při práci s jednotlivci a rodinami, ale také při propojování komunit a větších skupin lidí. I z tohoto důvodu jsou vhodné modely komunitní práce a ekologických systémů. Při intervencích jako je i ta, pro kterou je tato práce podkladem se dají použít následující metody a techniky těchto teorií:

Ekologická teorie – tato teorie je klíčová v mapování ekosystémů, podpoře integrace a resocializace, prevenci a intervenci a v tom všem projevuje kulturní citlivost.

Mapování ekosystémů má za cíl analyzovat propojení mezi systémy, ve kterých se jedinec pohybuje a také zkoumat, jakým způsobem jej ovlivňují jak pozitivně, tak i negativně. Tato analýza staví základ, na kterém se dá potom budovat efektivní intervence, která cílí na reálné problémy a jejich příčiny.

Podporu integrace a resocializace najdeme možná v každé teorii sociální práce, ale v ekologické teorii probíhá zpravidla tak, že se sociální pracovníci zaměřují na změnu klientova prostředí. Usiluje o to, aby například pracovní nebo školní prostředí bylo přizpůsobeno tak, aby se v něm mladí Romové cítili příjemně a vnímali v něm přijetí. Častokrát také usiluje o koordinaci a spolupráci měst, úřadů, neziskových organizací, firem apod.

Prevence a intervence mohou mít mnoho forem. V případě SVL může jít o mediaci konfliktů mezi komunitou a školou, podporu vzdělávání jakožto prevence cyklické chudoby, na úrovni práce s jednotlivcem se dá využít motivačních rozhovorů nebo KBT.

Na závěr je potřeba při využívání těchto metod, technik a obecně při sociální práci s romskou menšinou projevovat kulturní citlivost. Dá se hovořit o mainstreamování diverzity, kdy je cílem normalizovat začleňování a zapojování Romů do různých aktivit, na pracoviště, do škol apod. Kulturní citlivost je něco, co jednak rozšíří chápání rozdílů myšlení a hodnot a také pomůže Romům vnímat přijetí a vidět své začlenění jako realistickou možnost.

Komunitní práce – z této teorie se dá využít komunitní mobilizace, zprostředkovávání zdrojů, sociální integrace a inkluze a rozvoje pozitivních vzorců chování.

Komunitní práce dává oproti ekologické teorii větší důraz na zapojení členů dané komunity, což se projevuje i v komunitní mobilizaci, kdy se o změnu prostředí nesnaží přímo sociální pracovník, ale vede k této změně členy komunity. Role sociálních pracovníků je během této techniky ukazovat lidem, jak mohou změny dosáhnout a jakým způsobem mohou ovlivňovat své prostředí.

Další způsob, jakým komunitní práce zplnomocňuje členy komunity, je pomoc s nastavováním vzorců, kdy si členové komunity dokáží vzájemně pomáhat. Cílem je, aby byla komunita nezávislá na vnější pomoci a aby si místní lidé byli vzájemně oporou. Tato metoda se dá také využít při podpoře vzdělávání, hledání zaměstnání, vzájemném předávání zkušeností apod.

Zprostředkováním zdrojů je myšleno to, že sociální pracovník rozšiřuje obzory členů komunity dle jejich potřeb a pomáhá jim získat k těmto zdrojům přístup. Tyto zdroje mohou být bydlení, doučování, nová škola, zaměstnání nebo třeba právní poradenství.

U sociální integrace a inkluze jde o rovnost v získávání a využívání možností ve společnosti. Opět může jít o zaměstnání nebo školu. Jedná se jednoduše o to, aby členové komunity měli stejné možnosti, jako mají ostatní lidé ve společnosti.

Všechny tyto metody a techniky nějakým způsobem vedou lidi v cílové skupině k pozitivní změně vzorců chování a svého prostředí, ke zlepšení své sociální situace a k prevenci jejího zhoršení. Mají také potenciál měnit negativní smýšlení a předsudky mezi Romy a většinovou společností na obou stranách a vést k lepšímu soužití těchto skupin.

3 Sociální politika

Jeden velice důležitý dokument, pokud jde o propojení sociální politiky s romskou problematikou je Strategie rovnosti, začleňování a participace Romů 2021-2030, ve které je také kapitola o zaměstnanosti. Tři z devíti cílů této kapitoly, které jsou nejúžeji spojené s tématem této práce jsou:

1. alespoň o polovinu snížit procento Romů, kteří byli vystaveni diskriminaci;
2. alespoň o polovinu snížit podíl romských dětí, které navštěvují segregované základní školy v členských státech s významnou romskou populací;
3. alespoň o polovinu snížit rozdíly v zaměstnanosti a rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů.

Tato strategie byla vytvořena pro ministerstva, orgány s přenesenou působností a samosprávy, ale také pro církve, nevládní neziskové organizace, akademickou obec, média romské lídry a aktivisty atd. Všichni tito aktéři, a i další jsou vyzváni k tomu, aby tuto strategii uvedli do praxe. Vychází jak ze Smlouvy o fungování EU, tak z národního rámce, jehož součástí jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 251/20015 Sb., o inspekci práce. V sociální politice České republiky máme na tyto oblasti zaměřené hlavně dvě politiky – politiku zaměstnanosti a vzdělávací politiku.

3.1 Politika zaměstnanosti

Pro problematiku této práce je politika zaměstnanosti naprosto klíčová. Její cíl vychází ze zákona o zaměstnanosti z roku 2004 a je jím *„dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“* (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 1) a tohoto cíle se snaží dosáhnout skrze celou řadu funkcí od zabezpečování práva na zaměstnání, přes koordinaci opatření a projektů, až po podporu v nezaměstnanosti a rozvoj trhu práce (Krebs, 2015, s. 323).

Jedním z nejdůležitějších aktérů je Úřad práce ČR a jeho pobočky, které fungují jako informační a poradenská centra, ale také jako přímý zprostředkovatel a koordinátor např. nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou veřejně prospěšné práce, opatření pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo rekvalifikace. Spousta peněžních dávek je taktéž předávána skrze úřady práce a některé z nich spadají do pasivní politiky zaměstnanosti, viz podpora v nezaměstnanosti. Zkrátka zde probíhá přímá práce s klienty (Krebs, 2015, s. 331).

3.1.1 Funkce politiky zaměstnanosti

Konkrétně pro kontext, kterým se zabývá tato práce jsou důležité zejména tyto funkce politiky zaměstnanosti: zabezpečování práva na zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, a vzhledem k nátuře tématu samozřejmě také opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Zabezpečení práva na zaměstnání spadá do aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o právo fyzické osoby, která je schopna práce a uchází se o ni se ucházet o zaměstnání (v ČR či zahraničí), nechat si jej zprostředkovat, a získat přístup k dalším službám dle zákona o zaměstnání. Dále zakazuje zaměstnavatelům publikovat nabídky práce, které jsou diskriminační, nejsou v souladu s pracovněprávními a služebními předpisy či odporují dobrým mravům. V neposlední řadě zakazuje zaměstnavatelům při výběru zaměstnanců ptát se na otázky týkající se národnosti, rasy, etnika, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem (Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnání, § 12). Fakt, že zákon zakazuje diskriminaci při náboru do práce je pro mnoho z nás možná samozřejmostí, kterou nám přijde zbytečné zdůrazňovat, ale pro Romy, kteří historicky, a i dnes někdy čelí obtížím při hledání zaměstnání je to něco, co jim alespoň v teorii zaručuje, že k nim bude přistupováno stejně, jako k ostatním uchazečům. Z rozhovorů s respondenty je však bohužel jasné, že v praxi se tak neděje vždy a všude.

Podpora v nezaměstnanosti je finanční dávka, která je součástí pojistného systému, konkrétně pojištění v nezaměstnanosti. Je vyplácena uchazečům o zaměstnání v období, kdy jsou registrování na úřadu práce, ale pouze, pokud za poslední dva roky pracovali alespoň dvanáct měsíců. Existuje i tzv. náhradní doba zaměstnání, která se stejně tak započítává do posledních dvou let před zařazením do evidence úřadu práce. Mezi aktivity, které se počítají jako náhradní doba zaměstnání patří například péče o dítě do čtyř let, péče o dítě do deseti let s lehkou závislostí na péči nebo péči o fyzickou osobu, která je středně těžce závislá, těžce závislá, nebo úplně závislá na pomoci jiné fyzické osoby. Zvlášť pro Romy žijících v SVL, kteří častěji žijí komunitněji a pečují o své rodinné příslušníky, může být tato dávka nápomocná mezitím, co hledají zaměstnání.

Podpora při rekvalifikaci je podpora, které mohou využít uchazeči o zaměstnání dle rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce při podstupování rekvalifikace. Jednou z podmínek je, že má daný uchazeč vstupní kvalifikační předpoklady pro podstoupení kurzu a následný výkon profese. Dále musí být rekvalifikace potřebná a uchazeč musí být také zdravotně způsobilý pro výkon následné profese. Tuto podporu však nedostane člověk na ledajaký kurz, ale musí jít o kurz, na který jej vysílá Úřad práce. Pokud je tedy člověk práce schopen, ale chybí mu pouze vhodná kvalifikace, může právě tato funkce být velmi nápomocná.

Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení je zastřešeno zákonem o zaměstnání, ale konkrétní opatření najdeme ve směrnici Evropské unie č 2024/1499, která mluví o minimálních standardech, které jsou požadovány od členských států. Jeden takový standard je například zřízení státního orgánu či orgánů, které mají za úkol dohlížet na prevenci a šíření povědomí o diskriminaci, další standard požaduje systém, skrze který mohou být na diskriminaci podávány stížnosti atd. (Rada Evropské unie, 2024, s. 2, 3).

Jsou i další funkce politiky zaměstnanosti, které mají vliv na téma této práce, ale tyto jsou s ním nejblíže propojené a relevantní pro cílovou skupinu.

3.2 Vzdělávací politika

Druhou klíčovou politikou pro problematiku této práce je vzdělávací politika. Česká vzdělávací politika předškolního, základního, středního a vyššího odborného vzdělávání je opřena o Školský zákon z roku 2004 (561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)) a její cíl je *„zabezpečit rozvoj poznávací a duchovní kapacity populace, jejího poznatkového a dovednostního fondu a zabezpečit i rozvíjet morálněhodnotové orientace lidi“* (Krebs, 2015, s. 454). Pro účel této práce se budeme zabývat prvky vzdělávací politiky, které mohou být relevantní pro členy cílové skupiny.

3.2.1 Funkce vzdělávací politiky

Vzdělávací politika má mnoho funkcí a všechny jsou důležité a mají vliv i na mladé Romy, ale některé z těch nejvýznamnějších jsou funkce preventivní, socializační a kvalifikační.

Preventivní funkce mluví o vzdělávání jako o přípravě studentů na jejich budoucí zaměstnání, ale také na jejich role v rodině, komunitě či obci. Stejně jako další funkce vzdělávací politiky má mezi svými cíli pomoci jedincům se integrovat do společnosti.

Socializační funkce má za úkol připravit žáky a studenty na zapojení do společnosti a učí je být společenskými bytostmi z pohledů lidské osobnosti, ale také pracovní síly.

Kvalifikační funkce je zaměřena na výkon budoucího povolání a vede studenty k získání potřebné kvalifikace k výkonu zaměstnání v daném oboru. Krebs popisuje tuto funkci také jako hnací sílu ekonomiky. Kvůli stále složitějším předpokladům a požadavkům na výkon mnohých profesí je potřeba, aby byli zástupci budoucí pracovní síly dobře připraveni jednak pro své vlastní uživení, ale také pro růst ekonomiky. *„Vzdělání se tak stává stále významnější strategickou komponentou, neboť na něm závisí ekonomická výkonnost i konkurenceschopnost každé země“* (Krebs, 2015, s. 451).

Další praktické možnosti, které mohou pomoci při stimulaci studentů mladších 20 let odborných středních škol v Olomouckém kraji jsou stipendia. Z rozpočtu Olomouckého kraje je financována podpora polytechnické vzdělávání a řemesel, která pro učňovské obory v roce 2024/2025 činí 300,- v prvním ročníku, 400,- ve druhém a 500,- v prvním pololetí třetího ročníku. Za vyznamenání na konci prvního a druhého ročníku jsou také vypláceny jednorázové částky 1 500,- a 2 500,-. Pro studenty maturitních oborů pak činí tato podpora 1 500,- za pololetí v prvním ročníku, 2 000,- ve druhém, 2 500,- ve třetím a 3 000,- za první pololetí čtvrtého ročníku. Pro poskytnutí musí studenti splňovat jisté podmínky týkající se chování, známek a absencí. Další taková stipendia poskytuje organizace Romea.cz, která nabízí stipendia romským studentům maturitních oborů ve výši 15 000,- za školní rok. I tyto možnosti se dají využít při středoškolském vzdělávání a mají potenciál romské studenty motivovat k dokončení tohoto vzdělání.

3.2.2 Principy vzdělávací politiky

Princip, který je pro téma této práce nejdůležitější je **princip rovných šancí v přístupu ke vzdělávání.** Ten říká, že každá osoba, ať už pochází z jakéhokoli prostředí, musí mít stejnou šanci v získání vzdělání, jako všechny ostatní. Co s touto šancí studenti udělají je poté pouze na nich, ale příležitost musí mít všichni stejnou. Jak však Krebs (2015, s. 462) velice dobře podotýká, je otázkou, jak přesně se dá tohoto cíle dosáhnout. I přes toto nastavení je obtížné pro děti z rodin, které je nevedou ve vzdělávání, aby se zvládli vyrovnat dětem, jejichž rodiče je ve studiu podporují. Pro tento účel existují podpůrná opatření, ale přece jen zůstává otázka, jestli dokáží tato opatření zcela vyrovnat tento deficit.

4 Nízká míra připravenosti Romů středoškolského věku na trh práce, její příčiny a důsledky

Výzkumnou otázka kvalitativního výzkumu vykonanému pro účel této práce bylo „Jaká je míra připravenosti Romů 15-19 žijících v SVL na trh práce?“ a výzkum probíhal pomocí polostrukturovaných rozhovorů s deseti respondenty z cílové skupiny a se dvěma sociálními pracovníky pracujícími v SVL. Rozhovory probíhaly v přirozeném prostředí cílové skupiny a za přítomnosti sociálního pracovníka, který byl respondentům známý. Získaná data byla následně kódována podle společných témat a řečených příčin nízké připravenosti. Ta byla zhodnocena spolu se sociálními pracovníky a na jejich základě byly vyvozeny závěry.

Míra připravenosti mladých Romů žijících v SVL v Přerově je dle jejich vlastního názoru nízká, ale tento stávající stav jim nevyhovuje a byli by rádi za jeho změnu. Tato nízká míra připravenosti se projevuje konkrétně tak, že mnoho z nich dokončila pouze základní vzdělání a nepodstoupili ani žádné kurzy či jiné způsoby získání kvalifikace. Většina respondentů má zkušenost s tím, že volali potenciálním zaměstnavatelům, kteří slíbili, že se jim ozvou nazpět a již se neozvali. Jedinou výjimkou je podle nich sklad Amazonu v Kojetíně, kde se nikdo z nich nesetkal s problémy při výběrovém řízení, ale téměř všichni respondenti, kteří zde byli zaměstnáni posléze podali výpověď, což bylo údajně způsobeno tím, že je tato práce nenaplňovala.

Při provádění rozhovorů s těmito mladými Romy bylo zjištěno hned několik příčin jejich nízké míry připravenosti na trh práce, mnohé z nich úzce souvisí se vzděláním.

První z příčin, která byla často zmiňována, je **segregované vzdělávání**. Každý respondent odpověděl, že chodil na stejnou základní školu, kam chodí pouze romské děti a jejichž vzdělávací standard je nižší, než je normou. Několik z nich tvrdí, že je ve škole nikdo nemotivoval do dalšího vzdělání a že jediná exkurze v deváté třídě byla na úřad práce, nikoliv do okolních středních škol. Nejedná se pouze o žáky s nízkým studijním průměrem, ale také o mnohonásobně oceněné žáky. Někteří z respondentů se potom o další vzdělávání neucházeli, někteří ano, ale odešli před koncem prvního ročníku na střední škole a někteří střední školu dokončili, ale většinou šlo o absolventy jediné školy, učebního obor kuchař-číšník.

Druhou příčinou je **domácí prostředí**, které není zcela vhodné ke studiu. V některých případech jde o rodiče, kteří nevnímají hodnotu vzdělání a nemotivují své děti k tomu, aby se studiu dostatečně věnovali, v jiných případech jde o rodiče, kteří chtějí, aby jejich děti dosáhli

lepšího vzdělání, ale sami vystudovali pouze základní školu, a přestože by rádi, nejsou schopni svým dětem pomáhat s učením.

Další příčinou je absence **přípravy na pracovní pohovory**. Toto není přímo specifické pro Romy, ale při spárování této nepřipravenosti s diskriminací na trhu práce, kterou údajně také zažívají, se tato kombinace stává podstatnou překážkou při vstupu na trh. Několik přátel respondentů si raději založilo vlastní živnost, kde zaměstnávají další Romy, včetně pár z těchto respondentů, právě kvůli opakovaným zkušenostem s diskriminací.

Nízká míra připravenosti má samozřejmě také důsledky. Jeden z nejviditelnějších důsledků je **ekonomický**. Romové, kteří nejsou přijati do zaměstnání a nezaloží vlastní živnost často pracují v šedé ekonomice. Jak už bylo zmíněno v jedné z předchozích kapitol, toto rozhodnutí nese vážná rizika ve formě nevymahatelnosti mzdy a neplacení úrazového a důchodového pojištění, což může v budoucnu člověku způsobit vážné problémy. Tento důsledek také vede hned k dalšímu a tím je **náročnost vystěhování se z SVL**. To je samozřejmě způsobeno vícero faktory, ale ekonomické důvody a vážné sociální události, které vedou k finančním problémům mezi ně patří také. Tím se dotyčnému hůře usiluje o sociální začlenění.

Posledním velkým důsledkem, přestože se dá mluvit o mnoha dalších, je **riziko zacyklení**. Součástí fenoménu cyklické chudoby je vzdělání a zaměstnání. Nedostatek přístupu ke vzdělání, nebo v případě Romů nedostatečná motivace či neochota se vzdělávat způsobuje, že nemohou pracovat v zaměstnaní s vyšší mzdou, což jim ztěžuje výstup z cyklu chudoby, kterou pak přenáší na své děti, ty zase na své děti atd. S nízkou mírou připravenosti na trh práce tedy hrozí nejen chudoba jedince, ale také generace, která přijde po něm (Outreach International, 2023, [online]).

5 Analýza potřebnosti

Pro účel této práce byl zvolen kvalitativní výzkum s výzkumnou otázkou „Jaká je míra připravenosti Romů 15-19 žijících v SVL na trh práce?“. Data pro analýzu potřebnosti byla získána prostřednictvím rozhovorů s pracovníky oddělení komunitní práce Člověka v tísni v Přerově a s respondenty z cílové skupiny projektu, tzn. Romové 15-19 let žijící v SVL. Rozhovory s pracovníky probíhaly převážně v terénu, kde bylo možné vidět věci, o kterých mluvili přímo v praxi. Rozhovory s respondenty z cílové skupiny pak probíhaly s jedinou výjimkou v terénu, buď přímo v SVL, nebo na místech, kde se pravidelně setkávají, například na lavičkách poblíž náměstí a u obchodních domů. Tyto rozhovory probíhaly za přítomnosti a pomoci zaměstnance ČvT, který byl již mnoha respondentům známý a jehož přítomnost podpořila pozitivní percepci respondentů vůči dotazování a měla tím pádem kladný vliv na jejich pohodlí a otevřenost při odpovídání. Devět z deseti respondentů byli mladí muži žijící v SVL a většinou spíše ve věku 18 a 19 let s několika mladšími výjimkami (15-17 let). Rozhovory byly polostrukturované a respondenti byli vedeni k samostatnému vyprávění s občasnými doplňujícími otevřenými otázkami. Respondenti velice často sami mluvili zeširoka o svých snahách o studium na střední škole a získání zaměstnání a o negativních zkušenostech, které měli s potenciálními zaměstnavateli. Mezi doplňující otázky patřili otázky směřované k tomu, jakou studovali základní školu, jakým způsobem byli jejími zaměstnanci vedeni k dalšímu studiu a nakolik se cítili být připraveni na budoucí zaměstnání, nakolik jim během studia pomáhali rodiče, jak probíhali rozhovory s potenciálními zaměstnavateli, jak vnímají sociální služby a jaká změna je nejdůležitější pro to, aby se situace zlepšila. Někteří respondenti byli také později dotazováni na smysluplnost nápadů na projekt této práce. Tyto rozhovory poskytly odpověď na výzkumnou otázku, a to sice, že míra připravenosti je nízká. Podařilo se také získat data, která byla poté kódována podle společných témat a podobnosti názorů a zkušeností, a ze kterých byly vyvozeny závěry analýzy potřebnosti.

Rozhovorům s respondenty předcházela analýza literatury také zkoumání současného stavu zaměstnanosti Romů v České republice. Informace ohledně romských kast ušetřily mnoho vysvětlování, a čtení příběhů známých Romů v ČR poskytlo podklad pro konverzace ohledně hledání vzorů mezi českými Romy. Tyto konverzace vedly ke zjištění, že většina těchto mladých Romů vnímá lidi jako například Richarda Samka, Jana Bendiga či Elenu Gorolovou jako vzory, alespoň do nějaké míry.

Jako mnohem vlivnější osoby na jejich motivaci k učení/zaměstnání uvedly své rodiče, kteří však málokdy své děti vedou tímto směrem. Ani rodiče, ani prarodiče mnohých z respondentů sami vystudovali pouze základní školu, dokonce stejnou školu, kterou vystudovali respondenti. Všichni respondenti se shodli na tom, že jejich rodiče nevidí ve vzdělání žádný smysl. Podobný sentiment sdílí údajně i samotní vyučující ZŠ, ale vůči středoškolskému vzdělání. Žáky odrazují od dalšího vzdělávání, včetně žáků nadaných, či dokonce oceněných. Žáci, kteří žijí v SVL také údajně čelí výsměchu kvůli svému bydlišti, a to jak ze strany spolužáků, tak i ze strany několika vyučujících.

Své bydliště jmenovali někteří respondenti jako jednu z podstatných překážek při hledání zaměstnání. Vystěhování se z SVL je však velice obtížné, jak již bylo několikrát zmíněno. I když některé rodiny měly dostatek financí na byt mimo SVL, byli opakovaně odmítnuti s tím, že jim bylo řečeno, že „Romy neberou“. Ocitají se tedy v cyklu, kdy nemohou změnit bydliště, protože nemají zaměstnání a nemohou získat zaměstnání, protože bydlí v SVL.

Několika respondentům z SVL Kojetínská byla také položena otázka ohledně důvěry vůči sociálním službám, které zde pracují. V této komunitě jsou velmi dobře přijímáni komunitní pracovníci z ČvT, ale ohledně dalších služeb mají obyvatelé různé názory. Z odpovědí respondentů se však zdá, že negativní vnímání některých služeb vychází z nepochopení fungování a zaměření těchto služeb. Jde například o vnímání sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi jako službu, která si vybírá své klienty a nepřijímá ty, kteří se jí nelíbí. Jde však pouze o skutečnost, že cílová skupina této služby jsou rodiny s dětmi a nemohou tedy přijímat klienty, kteří do této skupiny lidí nespadají (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 91). Toto nedorozumění pak působí negativní postoj vůči této službě.

Poslední zjištění z rozhovorů bylo, že hlavní změna, kterou vnímají respondenti jako potřebnou ke změně situace je změna postoje rodičů vůči vzdělání. Dalo by se hovořit i o dalších potřebných změnách. Pracovníci mluvili například o potřebě prevence předčasného těhotenství, ale změna postoje ke vzdělání nese potenciál i pro tuto problematiku, stejně tak jako i pro další.

Tyto informace byly v rámci možností ověřovány u dalších respondentů, ale v některých případech nebylo takové ověření možné, protože respondenti nebyli k nalezení a nezanechali na sebe kontakt.

Z tohoto projektu budou mít užitek primárně zástupci jeho cílové skupiny, tedy mladí Romové z SVL, kterých je odhadem zaměstnance ČvT zaměřeného na komunitní práci s mládeží cca. 40-50. Ti jsou primárními příjemci pomoci. Mezi další potenciálně ovlivněné

skupiny patří rodiče zástupců cílové skupiny a do budoucna také jejich děti. Pokud se podaří motivovat rodiče k usilování o vzdělání svých dětí, existuje možnost, byť možná jen malá, že se tato motivace přenese i do dalších oblastí života. Pokud by tato nová motivace byla dobře podchycena městem a sociálními službami, mohla by vést ke zlepšení sociální situace v SVL. U dětí cílové skupiny se vychází z předpokladu, že absolvent sekundárního či terciárního vzdělání bude k tomuto vzdělání vést i své potomky. Přímo i nepřímo má tento projekt tedy potenciál pozitivně ovlivnit životy až několika set lidí, ale práce s motivací, zvláště pak u lidí, kteří zažili zklamání kvůli systému, je nevyzpytatelná a úspěšnost může být také podstatně nižší.

Částečnou inspirací pro tento projekt byl projekt, který byl realizován v Manchesteru ve Spojeném království v roce 2013. Šlo o projekt vedený Manchesterskou univerzitou ve spolupráci s městskou radou a organizacemi v soukromém sektoru, jehož cílem byla integrace Romů v Manchesteru konkrétně zvýšením míry zaměstnanosti skrze tréninky poskytnuté soukromými organizacemi. Výsledkem bylo, že se podařilo některé Romy zaměstnat jako překladatele a asistenty ve třídách na základních školách. Následků tohoto úspěchu bylo hned několik. Za prvé se podařilo eliminovat jazykové bariéry mezi Romy, jejich sousedy a místními službami. Za druhé poskytli mladým Romům vzory, které je inspirovali k tomu, aby dále studovali na sekundární i terciární úrovni. Za třetí se dva Romové přidali k univerzitnímu projektu MigRom jako terénní pracovníci, kteří pomáhají dalším Romům hledat školy nebo si zařídit živnost. Za čtvrté začali členové Romské komunity pomáhat univerzitě s mapováním potřeb, což zlepšilo snahy městské rady o integraci. Za páté pomohl projekt Romům lépe pochopit fungování Britské společnosti a propojil je s místními politiky (Leggio, 2013).

Z projektu Manchesterské univerzity je zjevné, že je potřeba spolupráce ze strany města a nejlépe i soukromého sektoru. V Přerově jsou však oba tito stakeholdeři zdánlivě negativně vysazeni vůči místním Romům a tím pádem je takto efektivní projekt náročný na realizaci. Dalšími důležitými aktéry jsou přerovské školy, základní i střední. Tyto instituce patří mezi potenciálně nejvlivnější, pokud jde o romské děti a mládež, ale i s nimi mají Romové špatné zkušenosti, včetně nesegregovaných škol, kde jsou Romové někdy odrazováni od zapisování svých dětí. Město již bylo zmíněno, ale zvláštní pozornost si zaslouží bytový fond, kterému patří sociální byty na Kojetínské a Husově ulici. Prostředí vytvářené stavem těchto bytů taktéž ztěžuje domácí přípravu skrze podmínky, které zde vytváří. Dalšími stakeholdery jsou sociální služby, které pracují s obyvateli SVL, konkrétně nízkoprahová zařízení pro děti a mládež KAPPA HELP a Charity Přerov, sociálně-aktivizační služby pro rodiny s dětmi Charity Přerov

a Člověka v tísni a potom služby podpory vzdělávání, podpory mladistvým a komunitní práce Člověka v tísni.

Závěry analýzy potřebnosti jsou tedy následující:

1. Míra připravenosti mladých Romů z SVL na trh práce je nízká
2. Známé vzory jsou mladým Romům inspirací, důležitější jsou v tomto ohledu ale rodiče
3. Mladí Romové nevnímají motivaci ke vzdělávání ani od rodičů, ani od školy, spíše naopak jsou od něj odrazováni
4. Bydlení v SVL Romům často brání v získání zaměstnání
5. Sociální služby jsou mezi obyvateli SVL vnímání spíše negativně, nejspíše kvůli odlišnému chápání role těchto služeb
6. Sami mladí Romové za nejdůležitější potřebnou změnu považují změnu postoje rodičů vůči vzdělávání

Cílem projektu založeným na potřebách zjištěných z analýzy potřebnosti je tedy zvýšení míry připravenosti Romů 15-19 let žijících v sociálně vyloučených lokalitách, čehož se tento projekt pokusí dosáhnout skrze motivaci žáků a jejich rodičů k dalšímu studiu/vyučení a zlepšení kariérního poradenství ve škole a v NZDM.

Dílčí cíle, které jsou postaveny na základě závěrů analýzy potřebnosti, lokálním možnostem a vymezeny tématem práce jsou:

1. Propagace karierového poradenství na ZŠ Boženy Němcové a jeho zřízení v NZDM Lačo jilo a Kappa help
2. Uskutečnění školní prezentační akce v SVL Kojetínská a Husova
3. Organizace školení zaměstnanců sociálních služeb na téma motivace klientů

Propagace a zřízení kariérového poradenství je zaměřeno konkrétně na ZŠ Boženy Němcové a NZDM Lačo jilo a Kappa help a naplnění tohoto cíle bude měřeno skrze indikátory spojené s návštěvností těchto poradců, dodáním certifikátů o absolvování kurzu kariérového poradenství vybranými zaměstnanci NZDM a zvýšeným počtem studentů středních škol a učilišť ze sociálně vyloučených lokalit, kteří studium zahájí, ale také dokončí. Proto, aby tento cíl byl dosažitelný se nezdá realistické, aby NZDM zaměstnávali externího kariérového poradce, ale namísto toho existuje možnost, aby se jeden zaměstnanec každé z těchto služeb zúčastnil kurzu kariérového poradenství.

Smysluplnost tohoto cíle vychází z rozhovorů v rámci analýzy potřebnosti a závěrů, že mladí Romové z Přerovských SVL nejsou připraveni na trh práce a že jim chybí motivace

k dalšímu studiu neboli závěrů č. 1 a 3. Předpokladem je, že kariéroví poradci ve škole a sociálních službách budou schopni mladé Romy motivovat ke studiu, nasměrovat je správným směrem podle jejich vloh a přání a odkázat na zdroje, díky kterým se mohou připravit na studium a budoucí povolání. Kvůli délce kurzů kariérového poradenství je potřeba na naplnění tohoto cíle vyhradit 6 měsíců a na monitorování její úspěšnosti minimálně 4 roky kvůli době nutné pro dokončení studia zakončeného maturitní zkouškou. Pro kvalitnější měření je lepší výsledky monitorovat déle, například 6-10 let.

Prezentační akce v SVL je zaměřena jednak přímo na cílovou skupinu této práce, ale také na děti chodící na základní školu a na rodiče. Konkrétně je jejím cílem informovat všechny tyto skupiny o jejich možnostech vzdělávání a zaměstnání a předat primárně rodičům a starším dětem hodnotu vzdělávání a práci mimo šedou ekonomiku. Tento cíl bude měřen skrze indikátory zaměřené na účast obyvatel SVL na akci a na úspěšnosti konverzací s nimi. Tento cíl je nejlépe dosažitelný, pokud akci bude koordinovat sociální pracovník z městského sociálního odboru, který má kontakty a raport se sociálními službami, zaměstnavateli, školami atd. Tento cíl je dosažitelný i s nízkou účastí těchto aktérů, ale čím více aktérů bude zapojených, tím větší potenciál tato akce má.

Smysluplnost této akce je vyvozena ze závěrů č. 2 a 3, které říkají, že mladí Romové nejsou motivováni ke vzdělávání a že nejvlivnějšími osobami v tomto ohledu jsou jejich rodiče. Časové vymezení pro tento cíl je 6 měsíců s tím, že se akce může opakovat každý rok, bude-li na ni dobrá odezva.

Organizace školení zaměstnanců sociálních služeb je zaměřena na klíčové pracovníky v sociálních službách pracující s Romy v SVL a skrze ně na cílovou skupinu klíčové aktivity č. 2. Tato aktivita spočívá v organizaci školení klíčových pracovníků v motivaci klientů. Ti by měli, v návaznosti na předchozí aktivitu, být průběžně motivováni v usilování o své vzdělání, nebo vzdělání svých dětí v případě rodičů. Tato aktivita je jednoduše měřitelná zasláním certifikátů o úspěšném dokončení kurzu. Je velmi lehce dosažitelná díky existenci povinnosti pravidelného školení sociálních pracovníků na základě zákona 108/2006 § 111.

Jakožto návazná aktivita vychází smysluplnost této aktivity také ze závěrů analýzy potřebnosti č. 2 a 3. Z toho důvodu, aby sociální služby byly co nejméně omezeny ve své práci je časové vymezení pro tuto aktivitu 6 měsíců. Tím pádem budou mít klíčoví pracovníci dostatečnou časovou rezervu pro to, aby se prostřídali a zakomponovali toto školení do svého povinného vzdělávání, které musejí tak jako tak podstoupit.

6 Projekt

V tomto projektu je klíčová role sociálního pracovníka z městského sociálního odboru. Tento sociální pracovník pracuje primárně na mezzo úrovni a funguje jako koordinátor aktérů projektu, ale musí být také schopen vnímat souvislosti relevantní pro sociální začleňování obyvatel SVL. Proto je důležité, aby vedoucím projektu byl sociální pracovník. Zaměstnání v sociálním odboru je důležité z toho důvodu, že má potřebnou autoritu a odborné kompetence pro komunikaci s aktéry, vyjednávání s městem, mezioborovou koordinaci a také komunitní plánování. Cílem tohoto projektu je zlepšení přístupu ke zdrojům, které pomohou mladým Romům, jmenovitě kariérové poradenství a vzdělávání, v přípravě na trh práce a motivovat je k jejich využití.

6.1 Klíčové aktivity a jejich indikátory

Tento projekt má tři klíčové aktivity, jednu zaměřenou na kariérní poradenství ve škole a NZDM, jednu přímo na obyvatele SVL a jednu zaměřenou na sociální služby. Před implementací tohoto projektu je důležité zmapovat ekosystémy, jak popisuje ekologická teorie, a to z toho důvodu, aby se před realizací ověřil, zda jsou zjištění z analýzy potřebnosti stále relevantní a jestli se potřeby mezitím nezměnili. V případě že ano, je potřeba potřebné věci upravit a až následně pokračovat s implementací projektu. V průběhu klíčových aktivit bude také probíhat monitoring a evaluace.

6.1.1 Klíčová aktivita č.1: Propagace karierního poradenství na ZŠ Boženy Němcové a jeho zřízení v NZDM Lačo jilo a Kappa help

Jak bylo zjištěno z analýzy potřeb, jeden z významných důvodů nízké připravenosti mladých Romů na zaměstnání je nedostatek přípravy během času stráveného na základní škole. Přestože na segregované romské škole je nabízeno kariérní poradenství, absolventi tvrdí, že nebyli v průběhu nijak vedeni k dalšímu studiu, spíše naopak byli od něj odrazováni. Z toho důvodu je pro jakoukoli změnu v této problematice naprosto nezbytná spolupráce školy a změna v tomto přístupu. Z tohoto důvodu je také potřeba, aby sociální pracovník, který bude tento projekt realizovat byl zaměstnancem města Přerov, které zřizuje základní školy a má tedy alespoň teoreticky vliv na jejich fungování. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, škola je jeden z hlavních mikrosystémů, ve kterých mladý člověk funguje a má velice významný podíl na jeho rozvoji a formaci.

Mnoho mladých Romů z SVL navštěvuje po škole také NZDM Kappa Help (nebyl poskytnut počet), které se nachází poblíž segregované školy a Charity Přerov (asi 40 klientů z SVL), které se nachází v blízkosti SVL Kojetínská a Husova. I tento krok je v této klíčové aktivitě důležitý, protože zaměstnanci těchto zařízení mívají často s dětmi bližší vztah a děti mohou tedy jejich rady přijímat lépe. V těchto zařízeních momentálně není nikdo vyškolený jako kariérový poradce. Součástí této klíčové aktivity je tedy financování školení v kariérním poradenství pro některé ze zaměstnanců těchto služeb. Pro tento účel by mohl být využit e-learningový kurz jako např. Career Guidance, který je spolufinancován Evropskou unií, nebo klasický kurz např. v institutu celoživotního vzdělávání některé z českých univerzit.

V obou případech, jak ve škole, tak i v NZDM, je také potřeba motivovat samotné žáky a klienty k využití této možnosti. Touto aktivitou budou zprostředkovány nové zdroje pro komunity SVL, kterým by díky těmto zdrojům mělo být umožněno se lépe integrovat do společnosti skrze integraci do vzdělávacího systému a na trh práce. Díky lepší orientaci v těchto dvou okruzích budou moci lépe využívat možností, které ve společnosti mají.

Dílčí aktivity této klíčové aktivity:

1. Zavedení pravidelných workshopů s kariérovým poradcem na ZŠ Boženy Němcové pro 8. a 9. třídy
2. Vyslání jednoho zaměstnance z každého NZDM na kurz kariérového poradenství
3. Propagovat mezi žáky ZŠ a klienty NZDM možnost využít kariérového poradenství

Indikátory této klíčové aktivity:

1. Zvýšení návštěvnosti kariérového poradce ZŠ Boženy Němcové alespoň o 30 % – ověřeno zápisy kariérového poradce
2. Absolvování kurzu kariérového poradenství zaměstnanci NZDM – ověřeno certifikáty o úspěšném dokončení kurzu

6.1.2 Klíčová aktivita č. 2: Uskutečnění školní prezentační akce v SVL Kojetínská a Husova

Motivace rodičů je pro změnu postoje ke vzdělání pro děti klíčová. Z výpovědí sociální pracovníků a respondentů bylo zjištěno, že zvát rodiče dětí z SVL je téměř zbytečné a je tedy potřeba, aby školy a sociální služby udělali vstřícný krok vůči komunitám SVL. Jinými slovy, pokud odmítají jít rodiče do školy, musí jít škola za rodiči. Uskutečnění akce přímo v SVL nese potenciál jednak pro poukázání na význam vzdělání, ale také projevit skutečný zájem a pochopení pro situaci místních obyvatel. Dále by zastoupení různých aktérů mohlo snížit obavy z diskriminace od zapojených aktérů. Celkově by pak jejich účast měla posílit jejich důvěryhodnost a spolehlivost v očích obyvatel SVL. Je pravděpodobné, že takovéto akce budou potřeba opakovaně, protože předání potřebných znalostí a vysvětlení důležitosti těchto věcí bude pravděpodobně dlouhodobá práce.

Jde o akci spolupořádanou magistrátem, přerovskými školami, sociálními službami a agenturou pro sociální začleňování. Cílem je také v rámci možností zapojit reprezentanty společností ze soukromého sektoru, které by taktéž posílili argumentaci důležitosti vzdělání pro připravenost na trh práce a vyšší úspěšnost při hledání dobrého zaměstnání. Ze škol by měli být přítomni hlavně kariéroví poradci.

Akce by měla být atraktivní pro děti, pro které by měly být připravené zábavné a naučné aktivity, které by zaujali také pozornost rodičů, se kterými by pak měli organizátoři navázat konverzaci.

Během realizace této aktivity bude využíváno hned několika nástrojů jak z ekologické teorie, tak i z komunitní práce. Koordinací různých aktérů usiluje tato aktivita o lepší integraci Romů do všech zastoupených oblastí. Díky ní bude vytvořen prostor pro diskurz a vzájemné pochopení Romů a těchto aktérů. Díky tomuto prostoru bude také vytvořena možnost pro intervenci skrze mediaci konfliktů mezi obyvateli SVL a školou, magistrátem či společnostmi. Zároveň zde, stejně jako u předchozí aktivity, dochází ke zprostředkování zdrojů tím, že tato

akce rozšíří obzory cílových skupin této aktivity. Na neposledním místě vytváří základ pro komunitní mobilizaci, která bude následně dlouhodobě podporovaná klíčovou aktivitou č. 3.

Dílčí aktivity této klíčové aktivity:

1. Organizace a uskutečnění setkání s potenciálními spolupořadateli a dárci
2. Sestavení organizačního týmu
3. Výběr míst/a pro uskutečnění akce v SVL
4. Sestavení programu a koordinace aktivit spolupořadatelů spolu s analýzou rizik a sestavením rozpočtu
5. Tvorba a výroba propagačních materiálů
6. Propagace akce v SVL Kojetínská a Husova
7. Uskutečnění akce
8. Setkání ke zhodnocení a získání zpětné vazby pro další ročník

Indikátory této klíčové aktivity:

1. Alespoň 100 účastníků na akci, jak dětí, tak i rodičů – ověřeno odhadem počtu účastníků v den akce
2. Úspěšný průběh alespoň 50 % rozhovorů kariérových poradců a zástupců škol a zaměstnavatelů s rodiči, tzn. rozhovory, kterými zástupci naváží kladné vztahy, nebo ze kterých budou rodiče odcházet s lepším porozuměním důležitosti vzdělávání – ověřeno skrze zpětnou vazbu kariérových poradců a zástupců

6.1.3 Klíčová aktivita č. 3: Organizace školení zaměstnanců sociálních služeb na téma motivace klientů

Tento krok se týká zaměstnanců, kteří pracují přímo s klienty, a to jak s mladými Romy, tak i s jejich rodiči. Dalo by se argumentovat, že práce s motivací je umění, které je potřeba ovládat při práci s jakoukoli cílovou skupinou, ale o kolik potřebnější je při práci se skupinou, která soustavně čelí zklamání a negativnímu sentimentu. Pokud má tento projekt úspěšně změnit pohled této Romů z SVL na vzdělání a zaměstnání, jedná se o potenciálně velice citlivou a dlouhodobou práci, při které je potřeba je soustavně motivovat k tomu, aby ve svém úsilí o změnu nepolevovali.

Pro tento účel existují kurzy pro sociální pracovníky akreditované MPSV včetně kurzů zaměřených na práci s nemotivovanými klienty. Takové kurzy poskytují např. ProfiEDU nebo Společnost podané ruce.

Tato aktivita pomůže klíčovým pracovníkům jednak motivovat jednotlivce, ale také využívat nástroje komunitní práce, jako jsou komunitní mobilizace nebo zplnomocňování členů komunity a vytváření pozitivních vzorců vzájemné pomoci mezi těmito členy.

Dílčí aktivity této klíčové aktivity:

1. Vyslání patnácti klíčových pracovníků sociálních služeb na kurz motivace klientů

Indikátory této klíčové aktivity:

1. Absolvování kurzu patnácti klíčovými pracovníky sociálních služeb – ověřeno certifikáty o úspěšném dokončení kurzu

6.2 Výstupy a přidaná hodnota projektu

Plánovaným výsledkem tohoto projektu je obecně vyšší zájem mladých Romů z SVL o studium na střední škole, nebo odborném učilišti. Jako následek této změny se očekává vyšší míra jejich připravenosti na trh práce a také silnější motivace pro to na něj vstoupit, protože na trh práce budou více připraveni díky svému vzdělání a díky poradenství.

Konkrétně se očekává několik výstupů, které by měly vyplývat z tohoto projektu. Následkem propagace a zřízení kariérového poradenství, mimo samotné rozšíření nabídky o tuto službu, by měly žáci základních a středních škol získat lepší představu o svých možnostech a také schopnosti spojené s přípravou na nástup na střední školu, vyšší nebo vysokou školu či zaměstnání. Hmatatelné výsledky pak budou rostoucí počty mladých Romů podstupujících sekundární a terciární vzdělávání a pracujících mimo šedou ekonomiku. Dlouhodobý výstup této změny bude také to, že budou mít tito lidé starobní důchody, díky kterým nebudou ve stáří závislí na podpoře své rodiny. Díky tomu budou mít mladší členové rodiny k dispozici více financí pro zlepšení své životní úrovně a případně pro přestěhování mimo SVL, nepodaří-li se jim přestěhovat dříve. Také budou podstatně zmírněny následky pracovních úrazů, které mohou být v běžném zaměstnání mimo šedou ekonomiku pojištěny. V neposlední řadě vzniká po dvanácti měsících zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti a zaměstnaní Romové se mohou domáhat svých práv, na rozdíl od práce v šedé ekonomice, což může podstatně zjednodušit období, kdy přechází mezi dvěma zaměstnáními.

Výstup z pravidelných prezentačních akcí přímo v SVL je očekávané zvýšení motivace žáků, studentů a jejich rodičů pro studium, přičemž je dle závěrů analýzy potřebnosti nejdůležitější motivovat rodiče, kteří pak budou motivovat své děti. Tato změna by měla opět

přispět ke zvýšeným počtům romských středoškoláků a vysokoškoláků a také k lepšímu prospěchu. Ke stejným výstupům by měly také přispět motivační rozhovory s klienty sociálních služeb, kteří budou souvisle motivováni svými klíčovými pracovníky. Očekáváním je, že kombinace tří klíčových aktivit tohoto projektu bude dostatečná pro to, aby obyvatelé SVL postupně začali vnímat důležitou roli vzdělání v jejich přípravě na trh práce. Postranním výstupem je také potenciální redukce diskriminace od zapojených zaměstnavatelů.

Hlavní přidaná hodnota projektu je vyšší míra připravenosti mladých Romů z SVL na trh práce, a to díky vyššímu dosaženému vzdělání, větší motivaci do zaměstnání a kariérovému poradenství. Lepší vzdělání jim umožní dosáhnout zaměstnání, které bude jednak lépe placené, ale hlavně pro ně bude relevantní a záživné. Budou si moci vybrat obor, který je bude bavit a budou mít podstatně vyšší pravděpodobnost, že budou moci naplnit svůj potenciál. I zde hraje velikou roli motivace, jednak vnitřní, ale také vnější ze strany rodičů, kteří sice často mají pouze základní vzdělání, ale pokud uvidí ve vzdělávání svých dětí smysl, mohou je motivovat i tak. Samotné dosažené vzdělání pak podporuje motivaci studentů k hledání zaměstnání ve svém oboru. A jak v přípravě na vzdělávání, tak i v přípravě na zaměstnání mohou mladé Romy navigovat a podporovat kariéroví poradci, kteří s nimi v NZDM podle registru poskytovatelů sociálních služeb mohou pracovat až do 26 let věku. Postupná změna i u hrstky obyvatel SVL potom může, částečně díky komunitnímu fungování SVL, postupně přinášet osvětu a změnu mezi dalšími obyvateli, kteří uvidí smysluplné výsledky a budou je chtít napodobit. Tím můžeme dosáhnout postupnému zlepšování situace Romů na trhu práce v Přerově.

6.3 Management rizik

Pří realizaci projektu s tolika různými aktéry a faktory existuje pravděpodobnost, že se může něco pokazit. V této kapitole jsou vypsána některá potenciální rizika a možnosti, jak jim zabránit, zlehčit jejich následky či jak na ně reagovat.

Sociální pracovníci NZDM budou přehlceni a nebudou stíhat poskytování kariérového poradenství:

Sociální pracovníci NZDM bývají někdy zahlcení množstvím práce a obzvlášť pokud se zde v jeden den sejde mnoho klientů, je náročné se věnovat dalším aktivitám. To znamená, že i přesto, že budou pracovníci proškoleni, nemusí to znamenat, že budou stíhat poskytovat pravidelně kariérové poradenství. Obzvláště v obdobích, kdy jsou různé akce, kterých se NZDM účastní, což bývá hlavně na jaře, kdy je nejvyšší čas podávat přihlášky na školy a je tím pádem největší potřeba pro kariérové poradenství, je pravděpodobné, že budou pracovníci pracovat na plnou kapacitu. V tuto dobu se pořádá také akce, která bývá pro tyto služby důležitá, a to sice Romská pouť. Proti tomuto riziku by mohla pomoci konkrétní vymezení doby, například jednou týdně, kdy bude poradenství poskytováno. Díky této pravidelnosti se dá s tímto vytížením počítat dopředu a brát jej v potaz při plánování aktivit apod. Alternativně se dá poradenství také intenzivněji propagovat dříve ve školním roce, kdy nejsou v takové intenzitě pořádány akce a také budou mít klienti více času na rozmyšlení a prozkoumání zvažovaných oborů, přijímací řízení, doučování apod. S tímto rizikem se dá poměrně jednoduše pracovat a řešení se dá přizpůsobit podle momentálních potřeb a možností jednotlivých NZDM a jejich pracovníků.

Aktéři přizvaní do prezentační akce se nebudou chtít zapojit:

Toto riziko platí převážně pro zástupce potenciálních zaměstnavatelů, kteří již v minulosti podle místních projevili negativní postoj vůči Romům. Absence těchto zástupců by byla nešťastná, ale překonatelná, jelikož je tato aktivita zaměřena primárně na vzdělávání. Jejich přítomnost by byla velice prospěšná, jelikož by byla vnímána jako vstřícný krok vůči obyvatelům SVL, ale pro boj proti diskriminaci na trhu práce mohou být Romové vybaveni i díky svému vzdělání. Nejen z toho důvodu je klíčové, aby zástupci škol byli zapojeni do prezentační akce. Propojení obyvatel SVL a škol je hlavní podstatou akce a bez jejich zástupců pozbude relevantnosti a jejich absence je tedy největším rizikem akce. Absence sociálních pracovníků je také rizikem, jelikož je jejich role v celém projektu taktéž nenahraditelná. Jsou to právě sociální pracovníci, kteří mají ze všech zapojených aktérů nejlepší mediační a interkulturní kompetence a je potřeba, aby při akci v případě potřeby sloužili jako mediátoři mezi Romy a školami. Sociální pracovníci však již do svého zaměstnání vstupují s vědomím, do jaké práce se hlásí a s kým budou pracovat a jejich odmítnutí je tedy nepravděpodobné.

Tomuto riziku se dá nejlépe předejít dobrou komunikací s aktéry a poukázáním na potenciální přínosy pro jejich firmy a společnosti, které mohou mnohem spíše využít vzdělanější pracovní síly.

V sociálně vyloučených lokalitách se začne šířit negativní sentiment vůči prezentační akci:

Přestože je tato akce dobře míněné úsilí o zvýšení míry připravenosti Romů na trh práce, může se stát, že se v komunitě rozšíří dezinformace ohledně akce. Taková situace může nastat kvůli předchozím špatným zkušenostem, které Romové s většinovou společností mají. Někteří mohou akci také potenciálně vnímat jako pokrytecké vystupování těch, kteří je v minulosti diskriminovali a odmítali a šířit tento pohled mezi další obyvatele. Z tohoto důvodu je potřeba provádět průběžný monitoring postoje vůči akci a diskutovat s lidmi o těchto dezinformacích předtím, než se vymknou kontrole. I z tohoto důvodu je nutné, aby tento projekt řídit sociální pracovník, který disponuje interkulturními kompetencemi a je schopen komunikovat srozumitelně a přijatelným způsobem. Pokud budou takové situace dobře podchyceny sociálními pracovníky, mohou dokonce vést k pozitivnější percepci akce a zapojených aktérů už před samotnou akcí, což ulehčí navázání konverzací mezi nimi. Je však důležité toto riziko podchytit včas, a proto nesmí být podceněna důležitost průběžného monitoringu.

Náročnost změny postojů rodičů vůči vzdělávání a následná demotivace samotných klíčových pracovníků:

Jak již bylo zmíněno v konceptuální části této práce, Romové mají se vzděláváním komplikovanou historii a je tedy velikou výzvou změnit jejich postoj k němu. Jejich negativní postoj již dědí po mnoho generací a nikdo z respondentů neví o nikom v SVL Kojetínská a Husova staršího třiceti let, kdo by měl vyšší než základní vzdělání. Kvůli náročnosti této aktivity je tedy možné, že budou demotivovaní samotní klíčoví pracovníci, kteří mají za úkol motivovat klienty. V tomto ohledu může působit motivačně případné opakování klíčové aktivity č. 2, kde uvidí, že v tomto úsilí nestojí sami, ale spolupracují s dalšími. Také mohou pomoci supervize a intervize, které jsou v sociálních službách běžné.

6.4 Harmonogram

Na prvním místě je potřeba začít s vysláním pracovníků na kurzy kariérového poradenství a motivace klientů. Kurzy motivace klientů lze podstupovat postupně a na jeho absolvování je vyhrazen dostatečný čas za účelem minimálního omezení ve fungování sociálních služeb. Kurzy kariérového poradenství je však potřeba podstoupit hned ze začátku projektu kvůli jeho délce a nutnosti jeho dokončení dobou, kdy je potřeba v osmém měsíci projektu zřídit tuto možnost pro klienty NZDM a následně v devátém měsíci projektu realizovat prezentační akci, kde mohou díky kurzu lépe jednat s dětmi a rodiči z SVL.

Třetí aktivitou, se kterou je potřeba začít hned ze začátku projektu je komunikace s potenciálními aktéry a dárci zapojených do prezentační akce. Včasnost této aktivity je nutná z toho důvodu, že je tato akce organizačně náročná a je potřeba vyhradit dostatek času na její naplánování. Následně vybere organizační tým ve spolupráci s místními místo, kde se akce uskuteční, k čemuž se nejvíce nabízí společná nádvoří SVL Kojetínské a Husovy. Tento organizační tým musí obsahovat alespoň jednoho člena místní komunity, ideálně však více. Po výběru místa se dá pokračovat s přesným plánováním programu, umístění jednotlivých stanovišť, logistiky apod. Plánování bude dokončeno dva měsíce před samotnou realizací jednak z toho důvodu, aby se již daly vytvářet přesné propagační materiály, které se již v mezičase budou dodělávat, a také, aby všichni zapojení měli dostatek času na přípravu.

Měsíc před realizací dojde ke zřízení kariérového poradenství v NZDM a také bude zahájena jak jeho propagace, tak i propagace prezentační akce. Ta bude probíhat v samotných SVL a NZDM, ale také na sociálních sítích a pokud možno také ve školách. Propagace kariérového poradenství bude končit až měsíc po realizaci prezentační akce, aby děti a rodiče mohli i po akci jednoduše najít informace, které budou ohledně něj předávány.

Poslední dvě aktivity jsou samotná realizace akce a následně evaluační setkání s aktéry a dárci s cílem zhodnotit akci a potenciálně se dohodnout na jejím opakování v dalších ročnících.

V průběhu přípravy akce bude současně probíhat monitoring v SVL, který bude zkoumat postoj místních k plánované akci, aby se v případě negativního sentimentu dalo s místními o akci lépe komunikovat a v naprosto nejhorším případě, kdy by hrozili spíše negativní následky a zhoršení vztahů mezi místními a aktéry akci přesunout, či úplně zrušit.

Projekt nemusí být naprosto nezbytně vázán ke konkrétním měsícům v roce, ale nejvhodnější aplikace projektu se zdá být se začátkem v lednu. Jeden z důvodů je, že tím pádem

bude možnost využít kariérového poradenství v NZDM již od začátku školního roku a mladí Romové budou mít dost času na rozmyšlení, průzkum a výběr nejvhodnějšího oboru dle svých preferencí a vloh. Zřízení kariérového poradenství na jaře je jednak příliš pozdě pro klienty, kteří již touto dobou podávají své přihlášky a zároveň je to moc brzy pro klienty, kteří jej budou potřebovat využít v následujícím školním roce a mohou na tuto možnost do té doby zapomenout.

Druhým důvodem pro to, aby projekt začínal v lednu je realizace prezentační akce, která bude venku, v jednom z teplejších měsíců, tedy na podzim, nebo na jaře. Na jaře je však pozdě pro žáky devátých tříd a opět se zde vyskytuje problém s dynamikou, která by pak do začátku dalšího školního roku podstatně vyprchala. Realizace akce v září znamená dobré venkovní podmínky pro realizaci a nejlepší dynamiku, která bude podpořena zbývajícími klíčovými aktivitami a povede k motivaci ke vzdělávání hned ze začátku roku. Z těchto důvodů je nejpraktičtější s projektem začít v lednu.

	Měsíce, ve kterých probíhá projekt:									
Aktivity projektu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kurz kariérového poradenství pro pracovníky NZDM										
Kurzy motivace klientů pro klíčové pracovníky										
Networking aktérů, organizace setkání a sestavení organizačního týmu										
Výběr místa pro uskutečnění prezentační akce										
Sestavení programu prezentační akce										
Tvorba propagace prezentační akce a kariérového poradenství										
Zřízení kariérového poradenství v NZDM										
Propagace prezentační akce a keriérového poradenství										
Realizace prezentační akce										
Evaluační setkání s aktéry a dárci										

Tabulka 1: Harmonogram projektu

6.5 Rozpočet

V tabulce rozpočtu pro tento projekt jsou přibližné ceny za kurzy, které odpovídají mediánu cen, které jsou zveřejněny vynásobeny přibližným počtem účastníků těchto kurzů, odhadované ceny za propagaci kariérového poradenství a prezentační akce, občerstvení pro realizátory akce a plat sociálního pracovníka zaměstnaného na odboru sociálních věcí, který bude za tento projekt zodpovídat. Ke všem těmto výdajům jsou připsány i zdroje, ze kterých jsou či mohou být financovány.

Nejsou zde zahrnuty ceny spojené se setkáními s aktéry a organizačním týmem, jelikož tato setkání mohou probíhat online na bezplatných platformách, ani ceny za prezentační materiály zapojených aktérů, protože se očekává, že tyto materiály již vlastní. Nejsou zde ani ceny pohonných hmot, protože všichni aktéři jsou místní a také není zahrnut místní poplatek, jelikož se jedná o veřejně prospěšnou činnost.

Položka	Za jednotku	Za celý projekt	Zdroje
Kurz motivace klientů - cena za 1 osobu	1 700,00 CZK	25 500,00 CZK	Financováno v rámci povinného vzdělávání
Kurz kariérního poradenství - cena za 1 osobu	18 000,00 CZK	36 000,00 CZK	Financováno v rámci povinného vzdělávání
Propagační materiály	2 000,00 CZK	2 000,00 CZK	Mikrogrant z odboru sociálních věcí
Občerstvení a pití pro pořadatele	5 000,00 CZK	5 000,00 CZK	Mikrogrant z odboru sociálních věcí
Plat zaměstnance odboru sociálních věcí	29 740,00 CZK	297 400,00 CZK	Financováno ze státního rozpočtu
Celkem	56 440,00 CZK	365 900,00 CZK	

Tabulka 2: Rozpočet projektu

6.6 Intervenční logika projektu

V této kapitole je pro lepší přehlednost graficky znázorněn průběh projektu včetně klíčových aktivit, jejich cílů a indikátorů naplnění a jejich zařazení do harmonogramu projektu.

Klíčové aktivity	Cíle	Indikátory	Harmonogram
Propagace karierního poradenství na ZŠ Boženy Němcové a jeho zřízení v NZDM Lačo jilo a Kappa help	Předat skrze kariérové poradenství kompetence v oblasti hledání zaměstnání a v přípravě na něj v rámci sekundárního vzdělávání	Zvýšení návštěvnosti kariérového poradce ZŠ Boženy Němcové alespoň o 30 % a absolvování kurzu karierového poradenství zaměstnanci NZDM	Zahájení kurzu v prvním měsíci projektu a zřízení a propagace kariérového poradenství osmém až desátém měsíci projektu
Uskutečnění školní prezentační akce v SVL Kojetínská a Husova	Zprostředkovat platformu pro mediované propojení obyvatel sociálně vyloučených lokalit s místními školami a potenciálními zaměstnavateli a motivace dětí a jejich rodičů k usilování o další vzdělávání mladých Romů	Alespoň 100 účastníků na akci, jak dětí, tak i rodičů a úspěšný průběh alespoň 50 % rozhovorů kariérových poradců a zástupců škol a zaměstnavatelů s rodiči	Networking aktérů a sestavení organizačního týmu v prvním až třetím měsíci projektu, organizace akce ve čtvrém až sedmém měsíci projektu, zahájení propagace akce v osmém měsíci projektu, realizace akce v devátém měsíci projektu a evaluační setkání v desátém měsíci projektu
Organizace školení zaměstnanců sociálních služeb na téma motivace klientů	Vést klíčové pracovníky v sociálních službách zaměřených na práci s romskou menšinou k motivaci svých klientů k usilování o další vzdělávání mladých Romů v návaznosti s klíčovou aktivitou č. 2	Absolvování kurzu klíčovými pracovníky sociálních služeb	Absolvování kurzu mezi prvním a šestým měsícem projektu

Tabulka 3: Intervenční logika projektu

Závěr

Cílem této práce bylo sepsání projektu, který bude zaměřen na motivaci mladých Romů z SVL a jejich rodičů v usilování o lepší vzdělání a následně zaměstnání. Tento cíl se podařilo naplnit z velké části díky analýze literatury, která byla zároveň použita k sestavování otázek pro respondenty analýzy potřebnosti pro projekt. Poskytla nejen teoretický základ pro pochopení výzev, kterým tito lidé čelí, ale také pochopení pro jejich světonázor a odlišný pohled na věci jako je zaměstnání, vzdělání, jejich hodnoty a zvyky, vztahy s většinovou populací a podobně, např. při studiu historie Romů na území dnešní ČR nebo vzniku sociálně vyloučených lokalit. Pro správné sestavení otázek pro respondenty bylo velice důležité porozumění Bronfenbrennerova ekologického modelu a jakým způsobem člověka ovlivňují jeho společenské systémy, ale také to, jakým způsobem může být komunita vedena v sociální aktivizaci skrze model komunitní práce. Pohled sociální politiky pak vyjasnil úsilí státu o rovnost a férovost na trhu práce skrze některé z funkcí státní politiky zaměstnanosti a vzdělávací politiky, které jsou pro téma této práce klíčové. Tyto části byly zároveň podloženy vhodnými zákony, konkrétně tzv. antidiskriminačním zákonem, školským zákonem a zákonem o zaměstnanosti, a také velice důležitým strategickým dokumentem, kterým je Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů 2021-2030.

Skrze rozhovory s respondenty bylo možné si ověřit teoretické informace z literatury a jestli platí i v jejich kontextu, zjistit, jak moc jsou připraveni na trh práce, co jim zamezuje v lepší přípravě a co by jim dle jejich názorů nich pomohlo, stejně tak jako budoucí výzvy, ze kterých mají obavy. Konkrétně bylo zjištěno, že příprava těchto mladých lidí je podprůměrná oproti absolventům jiných škol a že při hledání práce naráží na řadu těžkostí. Mezi ně patří jednak nedostatek přípravy v rámci obdržování základního vzdělání, absence motivace k dalšímu studiu, nevyhovující studijní prostředí v domácnostech, nedostatečná příprava na pracovní pohovory a diskriminace ze strany většiny potenciálních zaměstnavatelů. Mezi některé z důsledků pak patří upřednostňování práce v šedé ekonomice, obtíže při stěhování mimo SVL a riziko pádu do cyklické chudoby. Těžkostí, kterým místní Romové čelí je mnoho, ale pro realizaci projektu byly vybrány ty, které jsou úzce spjaté s tématem této práce. Konkrétně to byla zjištění, že míra připravenosti mladých Romů z SVL na trh práce je nízká, známé vzory jsou mladým Romům inspirací, ale důležitější jsou v tomto ohledu rodiče a že mladí Romové nevnímají motivaci ke vzdělávání ani od rodičů, ani od školy, spíše naopak jsou od něj odrazováni.

Na základě těchto zjištění z analýzy potřebnosti byl sestaven projekt se třemi klíčovými aktivitami zaměřenými na zpřístupnění a propagaci kariérového poradenství pro žáky žijící v sociálně vyloučených lokalitách a motivaci těchto dětí a jejich rodičů k tomu, aby usilovali o další vzdělávání pro mladé Romy z SVL. Inspirací pro tyto aktivity byl také projekt Manchesterské univerzity, který byl také zaměřený na zlepšení integraci Romů za pomoci místních aktérů. K projektu byla také vytvořena analýza možných rizik harmonogram a odhadovaný rozpočet včetně možných zdrojů financování, klíčové aktivity byly navrženy i s indikátory a všechny tyto komponenty byly graficky znázorněny tabulce intervenční logiky projektu.

Na závěr bych rád vyjádřil svou podporu přerovským Romům, kteří mají stále pocit, že se stále motají v bludném kruhu, ze kterého se jim nedaří uniknout. Jsem jim velice vděčný za přijetí, které jsem od nich zažil, za otevřenost, kterou nevnímám jako samozřejmost a velice si jí vážím a za jejich resilienci, díky které se nevzdávají a bojují dále za svou lidskou důstojnost a své místo ve společnosti. Přeji jim hodně sil a budoucnost, ve které nebudou omezováni kvůli své etnické příslušnosti, ale ve které budou přijímání a váženi jako rovnocenní spoluobčané naší země. But bacht (hodně štěstí)!

Bibliografie

AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ, 2023. *Sociální služby* [online]: Agentura pro sociální začleňování [vid. 2025-04-23]. Dostupné z: https://www.socialni-zaclenovani.cz/oblasti-podpory/socialni-sluzby/

CAMUS, Renaud, 2011. *Le Grand Remplacement*. [S.l.]: Chez l'auteur.

ČADA, Karel, Daniela BÜCHLEROVÁ, Zuzana KORECKÁ a Tomáš SAMEC, 2015. *Analýza sociáně vylučených lokalit v ČR*. Praha: GAC spol. s.r.o.

ČESKO, 1995. *155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění* [online]. 4. srpen 1995. [vid. 2025-04-23]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155#cast2

ČESKO, 2004. *435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti* [online]. 23. červenec 2004. [vid. 2025-02-11]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

ČESKO, 2004. *561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. 10. listopad 2004. [vid. 2025-03-16]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561

ČESKO, 2006. *108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách* [online]. 31. březen 2006. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108

ČESKO, 2009. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) [online]. 1. září 2009. [vid. 2025-02-12]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198

DAVIDOVÁ, Eva, Zdeněk UHEREK a Jitka VACKOVÁ, ed., 2010. *Kvalita života a sociální determinanty zdraví u Romů v České a Slovenské republice*. Vyd. 1. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-428-5.

HORVÁTHOVÁ, Jana, 2002. *Kapitoly z dějin Romů*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-615-X.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. *Ekonomické hrozby pro Českou republiku: pracovní síla* [online]. Praha: Hospodářská komora České republiky [vid. 2025-03-04]. Dostupné z: https://www.komora.cz/app/uploads/2024/06/pracovni-sila_material_final.pdf

CHRISTENSEN, Jonas, 2016. A CRITICAL REFLECTION OF BRONFENBRENNER´S DEVELOPMENT ECOLOGY MODEL. *Problems of Education in the 21st Century* [online]. **69**(1), 22–28. ISSN 2538-7111, 1822-7864. Dostupné z: doi:10.33225/pec/16.69.22

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS, 2025. *What is Social Work* [online]. B.m.: International Federation of Social Workers [vid. 2025-02-11]. Dostupné z: International Federation of Social Workers

KAJANOVÁ, Alena, 2017a. *Proč selhává sociální práce se sociálně exkludovanými*. Vydání první. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 978-80-7422-613-7.

KAJANOVÁ, Alena, 2017b. *Sociální práce s romskou komunitou*. 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-661-6.

KREBS, Vojtěch, Jaroslava DURDISOVÁ, Magdalena KOTÝNKOVÁ, Jan MERTL, Olga POLÁKOVÁ, Jana ŽIŽKOVÁ, Helena VYCHOVÁ a Petr SUNEGA, 2015. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR,a. ISBN 978-80-7478-921-2.

LEGGIO, Daniele Viktor, 2013. How Manchester has reached out to Roma migrants [online]. [vid. 2025-03-18]. Dostupné z: https://www.theguardian.com/local-government-network/2013/dec/09/migrant-roma-communities-integration-uk-manchester?CMP=twt_gu

MAREŠ, Petr, 2006. *Faktory sociálního vyloučení*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-87007-15-8.

OPEN SOCIETY FOUNDATIONS, 2011. *Beyond Rhetoric: Empowering Roma Communities* [online]. B.m.: Open Society Foundations [vid. 2024-03-11]. Dostupné z: http://www.jstor.org/stable/resrep27101.11

OUTREACH INTERNATIONAL, 2023. What is the Cycle of Poverty. *The Outreach Blog* [online]. [vid. 2025-03-12]. Dostupné z: https://outreach-international.org/blog/what-is-the-cycle-of-poverty/#:~:text=The%20cycle%20of%20poverty%20is,that%20keep%20them%20in%20poverty.

POLÁKOVÁ-UVÍROVÁ, Petra, 2024. Ostudy Přerova, 1. díl: Ghetto v Kojetínské ulici. *Přerovský deník* [online]. [vid. 2025-04-09]. Dostupné z: https://prerovsky.denik.cz/zpravy_region/ostudy-prerova-1-dil-ghetto-v-kojetinske-ulici-20240209.html

PVZP, 2023. *Úrazové pojištění: Ochrana, na kterou byste neměli zapomínat* [online]. [vid. 2025-03-04]. Dostupné z: https://www.pvzp.cz/blog/urazove-pojisteni-ochrana-na-kterou-byste-nemeli-zapominat/#:~:text=Prvním%20a%20nejdůležitějším%20důvodem%20pro,zdraví%20a%20vaši%20schopnost%20pracovat.

RADA EVROPSKÉ UNIE, 2024. Směrnice Rady (EU) 2024/1499 ze dne 7. května 2024 o standardech pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, rovného zacházení s osobami v otázkách zaměstnání a povolání bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, rovného zacházení se ženami a muži v otázkách sociálního zabezpečení a v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a o změně směrnic 2000/43/ES a 2004/113/ES [online]. 2024. [vid. 2025-04-05]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32024L1499

RINGOLD, Dena, 2000. *Roma and the transition in Central and Eastern Europe: trends and challenges*. 1. print. Washington, DC: World Bank. A world free of poverty. ISBN 978-0-8213-4801-7.

SAM, David L. a John W. BERRY, 2010. Acculturation: When Individuals and Groups of Different Cultural Backgrounds Meet. *Perspectives on Psychological Science*. **5**(4), 472–481. ISSN 17456916, 17456924.

SIMPLY PSYCHOLOGY, 2025. *Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory* [online]. 2025. B.m.: Simply Psychology. [vid. 2025-02-10]. Dostupné z: https://www.simplypsychology.org/bronfenbrenner.html

STANKOVÁ, Zuzana a Alice GOJOVÁ, 2018. Implementation of Community Work in a Socially Excluded Locality as Viewed by Its Participants. *Sociální práce / Sociálna práca Czech and Slovak Social Work*. **18**(1), 19–35. ISSN 1805-885X.

ŠIMÍKOVÁ, Ivana, Tomáš KATRŇÁK, Miroslava RÁKOCZYOVÁ a Laura FÓNADOVÁ, 2024. *Zpráva o socioekonomické situaci romské populace v České republice 2023/2024*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

ŠŤASTNÁ, Jaroslava, 2016. *Když se řekne komunitní práce*. Prague, Czech Republic: Charles University in Prague, Karolinum Press. ISBN 978-80-246-3356-5.

ŠVEC, Jakub, 2009. *Příručka pro sociální integraci*. Praha: Úřad vlády ČR. ISBN 978-80-7440-014-8.

THOMAS, M. Lori, Mary Katherine O'CONNOR a F. Ellen NETTING, 2011. A FRAMEWORK FOR TEACHING COMMUNITY PRACTICE. *Journal of Social Work Education* [online]. **47**(2), 337–355. ISSN 1043-7797, 2163-5811. Dostupné z: doi:10.5175/JSWE.2011.200900081

ÚŘAD VLÁDY ČR, 2021. *Strategie rovnosti, začlenění a participace Romů (Strategie romské integrace) 2021–2030* [online]. 2021. Praha: Úřad vlády ČR. [vid. 2024-12-11]. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/aktuality/strategie-rovnosti--zacleneni-a-participace-romu-strategie-romske-integrace-2021_2030-188413/

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2022. *Romská národnostní menšina* [online]. Praha: Vláda České republiky [vid. 2025-01-14]. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/romska-narodnostni-mensina-16149/#

Anotace

Cílem této bakalářské práce je vypracování projektu na zvýšení míry připravenosti Romů 15-19 let, kteří žijí v lokalitách Kojetínská a Husova v Přerově na trh. Obsahuje představení historických a současných příčin současné situace Romů na trhu práce, možnosti intervencí z pohledů sociální politiky a teorií a metod sociální práce a také etický pohled na otázku sociálního začleňování. Další klíčovou částí je samotný projekt, který bude zaměřen na motivaci mladých Romů z SVL a jejich rodičů v usilování o lepší vzdělání a následně zaměstnání.

Klíčová slova:

Sociální vyloučení, romská menšina, interkulturní sociální práce, sociální začleňování, trh práce

Annotation

The aim of this bachelor thesis is to design a project meant to increase the level of readiness of Roma aged 15-19 living in the Kojetínská and Husova socially excluded localities in Přerov to enter the labour market. It includes an introduction of the historical and contemporary causes of the current situation of Roma on the labour market, the possibilities of intervention from the perspective of social policy and theories and methods of social work, as well as an ethical perspective on the issue of social inclusion. Another key part is the project itself which will focus on motivating young Roma from the SELs and their parents to seek better education and subsequent employment.

Keywords:

Social exclusion, Roma minority, intercultural social work, social integration, labour market