



jak a proč být průvodcem cizince

příručka (nejen) pro dobrovolníky

jak a proč být průvodcem cizince

příručka (nejen) pro dobrovolníky



Vážení čtenáři,

je nám ctí představit vám aktualizovanou, doplněnou a upravenou verzi naší příručky, tentokrát již zaměřenou na všechny cizince. Má být i nadále návodem a pomůckou pro každého, kdo se rozhodl aktivně napomoci procesu začleňování cizinců do české společnosti nebo se s cizinci prostě setkává a chce se dozvědět více. Je naším přáním, aby tato příručka byla jedním ze střípků, jenž pomáhá budovat a posilovat dobré vztahy mezi starousedlíky a nově příchozími na sousedské úrovni i na úrovni celé společnosti. Abychom si lépe rozuměli, respektovali se a z cizinců se co nejdříve stávali stejně zodpovědní a plnoprávní spoluobčané českých občanů. Abychom nežili vedle sebe, nýbrž spolu.

Ať již ke čtení této publikace přistupujete v jakékoliv roli – dobrovolníka, pracovníka v integrační oblasti či „jen“ jako zájemce o danou problematiku – doufáme, že vám pomůže osvětlit, proč jsou dobrovolnické služby pro imigranty potřebné a prospěšné. Měla by také přinejmenším naznačit, co takové služby obnášejí a co vyžadují od jejich poskytovatelů i příjemců.

Není v našich možnostech, a není to ani naším cílem, vyjmenovat a popsat zde vyčerpávajícím způsobem vše, co a jak lze v dané oblasti dělat. Jde spíše o to, využít již existujících poznatků s dobrovolnickou službou pro cizince, ať již českých, či zahraničních, a nabídnout jeden z jistě mnoha možných přístupů a modelů jejího fungování.

Předem děkujeme za jakoukoliv odezvu, názor, připomínky či návrhy a nápady, jak nejen tuto příručku, ale i naše služby nadále vylepšovat.

Přejeme vám nejen pěkné počtení, ale zejména příjemná setkání a poznávání se s lidmi „odjinud“.

V Praze dne 27. 10. 2010

Vladislav Günter



1. PRO KOHO A PROČ aneb Cizinci v ČR a proč je dobré je integrovat

Azylant/uprchlík	9
Žadatel o mezinárodní ochranu.....	10
Rodinný příslušník občana EU a České republiky	16
Cizinci s dlouhodobými pobyty	18
Trvalý pobyt	27
Zelená karta	29
Kvalifikovaní zahraniční pracovníci	31
Co je integrace cizinců?	32
Aktivity státu	37
Aktivity nestátních neziskových organizací	38
Překážky integrace	39



2. JAK A CO aneb Dobrovolnická služba pro cizince

Druhy dobrovolnické práce

Práce pro organizaci	44
Skupinové (volnočasové a jiné) aktivity.....	45
Individuální, přímá práce s klienty	46

Mentoring

Cíle spolupráce dobrovolníka a klienta	49
Role mentora	50
Role klienta mentoringového programu	52
Mentoringová spolupráce	56
Kodex práce pro mentory a klienty	57
Práce s očekáváními	58
Diskrétnost	59
Podpora	60
Setkání	62
Hranice	63
Ukončení spolupráce.....	64
Evaluační a monitoring	64



3. JEŠTĚ NĚCO NAVÍC aneb Pár dalších návodů

Akreditace	69
Supervize	76
Některá cvičení.....	77
Zábava	79



4. ZÁZNAMOVÉ ARCHY	82
Adresář užitečných kontaktů	84

1. PRO KOHO A PROČ

aneb Cizinci v ČR a proč je dobré je integrovat



Velmi jednoduše se dá říci, že z hlediska českého právního řádu je cizincem osoba, která není občanem České republiky a dočasně či trvale se zdržuje na území ČR. Z hlediska běžného, každodenního života je však otázka o něco komplikovanější. Neboť „cizincem“ se člověk stává nebo zůstává zejména tehdy, kdy je na něj tak prostě a jednoduše pohlíženo. V takovém případě může být český občanský průkaz jen nástrojem (někdy výrazně, jindy pouze teoreticky) zjednodušujícím přístup k úřadům, zaměstnání, vzdělávání, avšak nikoliv nutně též k funkčním společenským kontaktům a uplatnění. Naopak našincem se může člověk stát i bez ohledu na jiné státní občanství, „cizí“ přízvuk či odlišnou rasu. Jinými slovy, jste-li svým okolím přijati jako rovnocenná a respektovaná součást, je vše ostatní pouhou formalitou.

V České republice jsou pro pobyt a práva cizinců na území ČR určující dvě normy: zákon o pobytu cizinců (č. 326/1999 Sb.) a zákon o azylu (č. 283/1991 Sb.). Na ně jsou potom navázány další normy jako zákony o Policii ČR, o zaměstnanosti, školský zákon, normy upravující podnikání, sociální podporu atd. atd.

Sociální služby pro cizince se v ČR zformovaly zejména na pomoci a podpoře začleňování osob pobývajících na území ČR na základě zákona o azylu neboli azylantů. Proto začneme se stručným výčtem práv a povinností cizinců s různými druhy pobytu právě u nich. Nejprve si tedy popíšeme práva a povinnosti azylantů, žadatelů o azyl a osob požívajících doplňkové ochrany. Teprve poté přejdeme k popisu jednotlivých skupin cizinců, které jsou významně větší a z hlediska výzvy české toleranci, ale i připravenosti, systémovosti a zásadovosti v posledních letech i podstatnější. To znamená, že si stručně popíšeme práva a povinnosti cizinců s trvalým pobytem a vybranými typy pobytů dlouhodobých.

AZYLANT/UPRCHLÍK

Uprchlíkem je dle Ženevské konvence OSN z roku 1951 někdo, *kdo má opodstatněný strach z pronásledování z důvodů rasových, náboženských, národnostních, z důvodů příslušnosti k určité sociální skupině či skupině s určitým politickým názorem; nalézá se mimo zemi, jejímž je občanem nebo v níž běžně pobývá a nemůže či nechce se vrátit domů kvůli obavě z pronásledování.*

Československo přistoupilo k Ženevské konvenci až roku 1990. Tento rok je také rokem jedna československé a následně české imigrační a integrační politiky, respektive začátkem potýkání se s tímto náročným fenoménem současného světa. Nicméně téma migrace je staré jako lidstvo samo a samotné české země byly samy zdrojem několika emigračních proudů (např. pobělohorská emigrace – J. A. Komenský, ekonomická emigrace do USA a do východní Evropy a střední Asie v 19. století, emigrace před fašismem a následně před komunismem). Rok 1990 však předznamenal změnu, s jejímiž důsledky se zdejší společnost tak docela nedokázala vyrovnat dosud. Totiž že se Česká republika změnila ze země, z níž se emigruje, v zemi, do níž se imigruje.

I Česká republika jakožto prosperující země v rámci rozvinuté části světa je zodpovědná vůči zbytku světa za vstřícný postoj vůči migrantům nejen jakožto člen OSN či jakožto signatář Ženevské konvence, ale též jako splátce určitého morálního dluhu země, která sama v minulosti „vyprodukovala“ statisíce emigrantů, o něž se země západního světa, k němuž se hlásíme, dokázaly postarat. Nemluvě o faktu, že dnes by i řada českých hospodářských odvětví (průmysl, služby) bez cizinců a využívání jejich (pohříchu často levné) práce, mohla jen stěží fungovat.

V České republice se v rámci zákona o azylu rozlišují dvě formy pobytového statusu: osoba žádající o azyl je formálně nazývána „žadatel o mezinárodní ochranu“

(častěji však stále ještě starším termínem „žadatel o azyl“). Osobě, které již byl status (původně) uprchlíka přiznán, se dnes říká azylant.

V důsledku neznalosti, často živené mediálními zkratkami a mýty, desinformacemi a stereotypy jsou žadatelé o azyl, azylanti i další migranti v ČR často házeni do jednoho pytle a nahlíženi pouze negativně. Jen pár lidí si uvědomuje, že uprchlíci zpravidla svou zemi původu opustit nechtěli, ale že neměli na vybranou – byli k útěku donuceni okolnostmi. Jedním z důsledků negativního obrazu (nejen) azylantů je pak jejich častá diskriminace při hledání zaměstnání, zvýšené problémy s chudobou, bydlením atd., i přesto, že tyto lidé mají mít de iure (až na přesně vyjmenované výjimky) stejná práva jako čeští občané.

ŽADATEL O MEZINÁRODNÍ OCHRANU

Žadatelé o mezinárodní ochranu jsou lidé, kteří žádají o ochranu a o právo setrvat na území ČR, kteří však dosud neobdrželi politický nebo humanitární azyl. Většina žadatelů o azyl pochází ze zemí s dobře zdokumentovanými případy vážných forem pronásledování. Během posledních dvaceti let to byly např. Bosna a Hercegovina, Kosovo, Bělorusko, Čečensko, Irák, Írán, Demokratická republika Kongo, Afghánistán, Arménie, Ázerbájdžán, Kuba a další země převážně z východní Evropy, Afriky a Asie. Někdy se za žádostí o azyl skrývají jen ekonomické důvody. Je ovšem úkolem Ministerstva vnitra takové důvody odhalit a žádost zamítnout. Stejně tak posoudit jako bezdůvodnou žádost o azyl občana země, která je považována za tzv. bezpečnou. Od roku 2002 počet žadatelů o azyl každým rokem klesá – také proto, že tyto nemohou momentálně rok od podání žádosti pracovat, ale i z jiných důvodů.

Tzv. azylová procedura se zejména v minulosti mohla protáhnout až na několik let. V posledních letech se díky významně sníženým počtům žadatelů o azyl rozhodovací proces o žádostech o azyl oproti předchozím létům zrychlil.

Bohužel je to často právě délka a „způsob strávení“ azylové procedury, které ovlivňují průběh integrace uprchlíků často ještě dlouho poté, co azyl obdrželi. Z určitých (do jisté míry pochopitelných) důvodů nejsou žadatelé o azyl příliš připravováni na normální život v české společnosti, zpřísňující se pravidla se naopak spíše pokoušejí tyto lidi držet co nejvíce závislé na „péči“ státu v pobytových střediscích (neboli v uprchlických táborech), kde jsou též nejlépe pod dohledem. Udělení azylu tak v důsledku velice často znamená sice druhou, ale teprve tu zásadní fázi adaptace na nové prostředí. Ta ovšem často přichází až po období, během něhož řada lidí ztratí pracovní návyky a často i značnou část motivace.

Žadatelé absolvují pohovory s úředníky z Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Tzv. interview dává žadateli možnost představit svůj případ tak, aby obdržel status azylanta.

Z azylových interview mohou vzejít čtyři možné výsledky:

- 1) Je udělen politický azyl. Žadatel obdrží status azylanta (povolení k trvalému pobytu) a je oprávněn zůstat neomezeně dlouho na území České republiky.
- 2) Žadateli je udělen humanitární azyl. Tento status (de facto shodný s azylem politickým) je poskytován v případech, kdy žadatel nesplňuje podmínky pro udělení statusu uprchlíka z politických důvodů, návratem do vlasti by však bylo vážně ohroženo zdraví jeho či člena jeho rodiny.

- 3) Žádost o mezinárodní ochranu je zamítnuta, ale žadateli je i nadále umožněno pobývat na území ČR – je mu udělena tzv. doplňková ochrana (o tom více dále).
- 4) Žádost je zamítnuta a žadatel obdrží výjezdní vízum, na jehož základě musí ČR opustit.

Azylant

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✓
Práce bez pracovního povolení	✓
Evidence na úřadu práce	✓
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✓
Podpora bydlení ze strany státu	✓
Žádost o české občanství nejdříve za	5 let (výjimečně i dříve)

Zjednodušeně se dá říci, že azylanti požívají stejných práv jako čeští občané, mají přístup k sociálnímu systému, na trh práce, ke vzdělávání, zdravotnictví apod., avšak v každé z těchto oblastí se zároveň potýkají s řadou omezení českým občanům většinou neznámým. Kromě faktu, že azylanti nemohou volit a nemohou být voleni (na žádné úrovni) do zastupitelských sborů, nemohou sloužit v ozbrojených složkách či zastávat funkce ve veřejné správě, mají v mnoha případech také omezený přístup

k některým částem sociálního systému (např. důchodové zabezpečení), protože nemohou vykázat odpracovaná léta v zemi původu. Jen s velkými obtížemi, a často vůbec ne, mohou v ČR ověřit své vzdělání, a ucházet se tak o pracovní pozice odpovídající jejich kvalifikaci. Oproti jiným cizincům azylanty může značně limitovat fakt, že z principu nemohou vejít v kontakt s orgány země původu. Tak se i obyčejná žádost o potvrzení studia či odpracovaných let může změnit v nečekané či neřešitelné dobrodružství.

Cizinec s doplňkovou ochranou

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✓
Práce bez pracovního povolení	✓
Evidence na úřadu práce	✓
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✓
Podpora bydlení ze strany státu	✗
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let

Doplňková ochrana spadá pod zákon o azylu, jedná se o „slabší“ formu azylu. Uděluje se uprchlíkům, u nichž nebyly shledány důvody pro udělení azylu, nicméně v jejich zemi jim hrozí vážná újma, a není tak možný jejich návrat. Za vážnou újmu se podle zákona o azylu považuje uložení nebo vykonání trestu smrti, mučení, nelidské či ponižující zacházení nebo trestání, vážné ohrožení života nebo lidské důstojnosti z důvodu svévolného násilí v situacích mezinárodního nebo vnitřního ozbrojeného konfliktu, nebo pokud je vycestování cizince v rozporu s mezinárodními závazky České republiky. V praxi není příliš jasné, jak jsou rozlišovány důvody pro udělení mezinárodní ochrany

(azylu) a doplňkové ochrany. Můžeme se tak potkat např. s uprchlíkem z Kuby s uděleným azylem a ve stejnou dobu může jiný uprchlík z Kuby získat „jen“ doplňkovou ochranu.

Doplňková ochrana je cizinci udělena minimálně na jeden rok, poté je možné ji prodloužit. Cizinec musí podat žádost na Ministerstvo vnitra a to přezkoumá, zda nadále trvají důvody ochrany. V mnoha ohledech má cizinec s doplňkovou ochranou stejná práva a povinnosti jako cizinec s trvalým pobytem nebo azylem. Nemá žádná omezení při vstupu na trh práce, nepotřebuje pracovní povolení a jeho pracovní podmínky u zaměstnavatele se řídí uzavřenou pracovní smlouvou podle zákoníku práce. Zaměstnavatel má pouze povinnost informovat o zaměstnání cizince úřady ze statistických důvodů. Při ztrátě zaměstnání se může cizinec s doplňkovou ochranou evidovat jako uchazeč na úřadu práce a při splnění zákonných podmínek žádat o podporu v nezaměstnanosti. Podobně může žádat o dávky státní sociální podpory či hmotné nouze. Od momentu udělení doplňkové ochrany je cizinec účasten systému veřejného zdravotního pojištění, může si vybrat zdravotní pojišťovnu a lékařskou péči v rozsahu stejném jako cizinec s trvalým pobytem nebo český občan. Pokud nespadá do kategorie osob, za něž hradí pojistné stát, nebo není zaměstnancem, má povinnost hradit si nemocenské pojištění sám.

Podobně jako azylant se může po udělení ochrany přihlásit do Státního integračního programu, v rámci kterého je mu poskytnut bezplatný kurz českého jazyka. Podpora bydlení ve Státním integračním programu se na cizince s doplňkovou ochranou (na rozdíl od azylanta) nevztahuje.

Rovný přístup platí pro osoby s doplňkovou ochranou také ve vzdělávacím systému České republiky, a to ve všech stupních. Při cestování po zemích EU může cizinec s doplňkovou ochranou využít volného pohybu po schengenském prostoru po dobu až tří měsíců. Ani cizinci s tímto typem

ochrany by neměli vstupovat do kontaktu se zemí původu ani jejím zastupitelským úřadem, k doložení některých skutečností na úřadech jim postačuje čestné prohlášení. Na rozdíl od azylantů mají tito cizinci k dispozici svůj cestovní doklad, ovšem v České republice mohou pro účely cestování požádat o cestovní doklad pro azylanty podle Ženevské konvence. Všechny změny související s pobytem je cizinec s tímto typem ochrany povinen hlásit Ministerstvu vnitra nebo cizinecké policii.

Z výše uvedeného vyplývá, že osoba s doplňkovou ochranou má sice v mnoha ohledech stejná práva jako cizinci s uděleným azylem nebo trvalým pobytem, ale svým nositelům nezaručuje tento status žádnou jistotu a kontinuální integraci. Doplňková ochrana je časově omezená a pokaždé je Ministerstvem vnitra znovu posuzována. Cizinci s doplňkovou ochranou tak stále hrozí, že situace v jeho zemi původu bude posouzena odlišně a že i po několika letech pobytu v České republice se i přes vytvořené zázemí bude muset do své země vrátit. Pokud cizinec s doplňkovou ochranou znovu požádá o mezinárodní ochranu (azyl), přijde jako žadatel o azyl o některé nabyté aspekty své integrace, např. o zaměstnání či podmínku nepřerušného předchozího pobytu pro trvalý pobyt. Co se týče žádosti o trvalý pobyt a české občanství, je osoba s doplňkovou ochranou ve stejné situaci jako cizinec s dlouhodobým pobytem – může požádat o trvalý pobyt po pěti letech, o české občanství po dalších pěti, nejdříve tedy po deseti letech nepřetržitého pobytu na území ČR.

Rodinný příslušník občana EU a České republiky

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✘
Práce bez pracovního povolení	✓
Evidence na úřadu práce	✓
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✘
Podpora bydlení ze strany státu	✘
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let EU/7 let ČR

Jedná se o druh pobytu, který získávají cizinci z tzv. třetích zemí – rodinní příslušníci občanů EU. Zvláštní skupinu mezi nimi tvoří rodinní příslušníci českých občanů, zejména manželé a manželky českých občanů. Dříve získali sňatkem s českým občanem ihned trvalý pobyt, ovšem ve snaze zabránit fiktivním sňatkům byla legislativa upravena tak, že manželé a manželky českých občanů mohou žádat o trvalý pobyt až po dvou letech pobytu v České republice a jednom roce trvání manželství.

Rodinným příslušníkem občana EU není chápán pouze manžel či manželka, registrovaný partner či partnerka, nezaopatřené děti, ale také partner či partnerka v trvalém vztahu rodině obdobnému, tedy např. nesezdané páry žijící ve společné domácnosti.

Rodinný příslušník občana EU nebo českého občana nemá žádná omezení ve vstupu na trh práce, nepotřebuje pracovní povolení a může

uzavírat všechny typy pracovních smluv v souladu se zákoníkem práce. Jako zaměstnanec je účasten veřejného pojištění, zdravotní pojištění je odváděno zaměstnavatelem a ze mzdy. Zaměstnavatel povinně informuje úřady o zaměstnání cizince pro statistické účely. Pokud rodinný příslušník přijde o zaměstnání, může se evidovat jako uchazeč na úřadu práce za stejných podmínek jako český občan, může získat rekvalifikaci. Ovšem stát za něho v takovém případě neplatí zdravotní pojištění, neboť mimo zaměstnanecký poměr musí mít rodinný příslušník občana EU sjednané komerční zdravotní pojištění. Komerční zdravotní pojištění je nákladné, nehradí veškerou zdravotní péči, má spoustu výluk z pojištění a zdravotní pojišťovna vůbec nemusí cizince pojistit.

Rodinný příslušník občana EU může žádat o dávky státní sociální podpory po splnění podmínky 365 dní pobytu na území a po splnění 3 měsíců pobytu a zákonných podmínek o dávky v hmotné nouzi. Popisovaný typ pobytu může komplikovat oprávněnost jedince i rodiny pro přiznání některých sociálních dávek, záleží na rozhodnutí konkrétního úřadu.

Rodinný příslušník občana EU může v České republice podnikat jako fyzická osoba na živnostenský list i formou právnické osoby, platí pro něho stejná práva a povinnosti jako pro podnikajícího českého občana.

O pobyt rodinného příslušníka občana EU musí cizinec zažádat. Žádost lze podat na rozdíl od dlouhodobých pobytů také na území České republiky. Cizinec musí doložit svůj vztah k občanu EU, případně k českému občanu. U partnerů, registrovaných partnerů i manželů českých občanů následují po podání žádosti šetření a separátní výslechy na cizinecké policii. Všechny změny související s pobytem je cizinec povinen hlásit Ministerstvu vnitra nebo cizinecké policii.

Rodinný příslušník občana EU, nikoli českého občana, může žádat o trvalý pobyt po splnění pěti let přechodného pobytu na území. Po dalších pěti letech trvalého pobytu může cizinec žádat o české občanství.

Lze shrnout, že tento typ pobytu sice umožňuje rodinnému příslušníkovi žít s občanem EU společně na území České republiky, o pobyt může požádat na území ČR a rozhoduje se rychleji než v případě dlouhodobých pobytů, může bez omezení pracovat či podnikat. Ovšem oproti trvalému pobytu je cizinec – rodinný příslušník bez zaměstnání vyloučený z veřejného zdravotního pojištění a některých sociálních dávek. To se jeví problematickým zejména pro rodiny a rodinné příslušníky českých občanů.

Cizinci s dlouhodobými pobyty

Zákon rozlišuje pobyty na základě víza nad 90 dní a dlouhodobé pobyty. Každý z těchto pobytů či víz má jasně daný účel a opravňuje cizince k práci, studiu, podnikání či soužití s rodinným příslušníkem. Existují ještě další specifické účely, např. strpění, ochrana, vědecký výzkum, o kterých zde nebudeme detailněji pojednávat. Cizinec může mít povoleno i více účelů najednou.

Zpravidla cizinec žádá o vízum nad 90 dní ze zahraničí prostřednictvím českého zastupitelského úřadu. Česká republika dělí státy světa do dvou kategorií: na ty, jejichž občané mohou žádat na kterémkoliv zastupitelském úřadě ČR (tedy na ambasádě neboli velvyslanectví) bez ohledu na státní příslušnost, a na ty, jejichž občané musejí podávat žádosti na české ambasádě pouze ve své zemi nebo na ambasádě jejich zemi nejbližší. Cizinec v případě udělení víza dostane nejprve vízum nad 90 dní a po jednom roce v případě trvání stejného účelu žádá o dlouhodobý pobyt se stejným účelem.

Mezi řízením o dlouhodobém pobytu a řízením o udělení víza jsou velké rozdíly, z nichž vycházejí rozdílná práva cizince jako účastníka řízení. Výhodou dlouhodobého pobytu je vedle více práv v řízení také možnost žádat, změnit či přidat účel pobytu na území České republiky bez nutnosti vycestovat.

Dlouhodobý pobyt i vízum nad 90 dní obecně znamenají omezený přístup na trh práce, do systému veřejného zdravotního pojištění i systému sociálního zabezpečení. Omezení se může lišit podle zvoleného účelu pobytu. Cizinec musí pravidelně žádat o prodloužení dlouhodobého pobytu na cizinecké policii a dokládat potřebné náležitosti podle zvoleného účelu pobytu. Všechny změny v souvislosti s pobytem musí hlásit v zákonné lhůtě cizinecké policii. Po pěti letech pobytu může cizinec s dlouhodobým pobytem požádat o trvalý pobyt, po dalších pěti letech o české občanství.

Cizinec s dlouhodobým pobytem za účelem společného soužití rodiny

1. Sloučení s cizincem s trvalým pobytem

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✘
Práce bez pracovního povolení	✓
Evidence na úřadu práce	✘
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✘
Podpora bydlení ze strany státu	✘
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let

2. Sloučení s cizincem s dlouhodobým pobytem

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✘
Práce bez pracovního povolení	✘
Evidence na úřadu práce	✘
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✘
Podpora bydlení ze strany státu	✘
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let

O tento pobyt může požádat rodinný příslušník cizince, který již v České republice pobývá na základě trvalého pobytu, azylu či dlouhodobého pobytu a doplňkové ochrany, a to nejméně 15 měsíců. Rodinným příslušníkem se rozumí manžel či manželka, registrovaný partner či partnerka, nezaopatřené děti, rodiče starší 65 let atd. O tento typ pobytu žádají rodinní příslušníci ve většině případů ze zahraničí prostřednictvím českého zastupitelského úřadu, dokládají vztah k cizinci, s nímž se slučují, dále prokazují zajištění ubytování a celkové příjmy rodiny. Proces vyřízení žádosti trvá podle zákona 270 dní.

Práva či povinnosti rodinného příslušníka v České republice po dělení tohoto pobytu se odvíjejí od typu pobytu cizince, s nímž se slučují. Rodinný příslušník cizince s trvalým pobytem nebo azylem tak např. nemá omezení ve vstupu na trh práce, nepotřebuje tedy pracovní povolení. Naopak rodinný příslušník cizince s dlouhodobým pobytem potřebuje k zaměstnání v České republice pracovní povolení a při rozhodování o něm je úřadem práce posuzována aktuální situace na trhu práce.

Obecně platí, že cizinec s dlouhodobým pobytem za účelem soužití rodiny má přístup ke vzdělání ve stejné míře jako český občan. Ovšem v systému veřejného zdravotního pojištění může být pouze jako zaměstnanec, ve všech jiných případech musí mít sjednané komerční zdravotní pojištění (jehož nevýhody jsou uvedeny výše – v kapitole Rodinný příslušník občana EU a České republiky).

I další nároky jsou vázány na zaměstnání. Pokud cizinec s tímto typem pobytu pracoval a ztratí zaměstnání, končí mu veřejné zdravotní pojištění, nemůže se evidovat jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, a to bez ohledu na odpracovanou dobu v České republice. O dávky státní sociální podpory může žádat po splnění podmínky 365 dní pobytu na území, u dávek v hmotné nouzi může žádat o dávku mimořádné okamžité pomoci a nárok posuzuje příslušný úřad.

Lze shrnout, že popsaný dlouhodobý pobyt umožňuje společné soužití rodiny na území České republiky, garantuje určitá pobytová práva sloučených osob a přístup ke vzdělání. Ovšem jeho omezením je dlouhá doba vyřizování žádosti, omezený přístup na trh práce a především do systému veřejného zdravotního pojištění, což je problematické zejména pro cizince – děti, starší 65 let a osoby, které se o sebe nemohou postarat.

Cizinec s dlouhodobým pobytem za účelem studia

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✘
Práce bez pracovního povolení	✓
Evidence na úřadu práce	✘
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✘ (může poskytovat škola)
Podpora bydlení ze strany státu	✘
Žádost o české občanství nejdříve za	15 let

Cizinec žádá přímo o dlouhodobý pobyt za účelem studia v České republice prostřednictvím zastupitelského úřadu v zahraničí, a nemusí tedy nejprve žádat o vízum nad 90 dní. Pro účel pobytu se musí jednat o denní studium na škole registrované v rejstříku škol nebo akreditovanou jazykovou přípravu či o akreditovaný studijní program na vysoké škole, odbornou praxi či výměnný studijní pobyt. Cizinec prokazuje účel pobytu potvrzením o přijetí ke studiu či stáží, dále dokládá zajištěné ubytování a finanční prostředky k pobytu v České republice. Tyto prostředky může cizinci hradit škola formou stipendia, což platí tradičně např. pro vládní stipendisty studující na českých vysokých školách.

Cizinec pobývajícím v České republice za účelem studia má volný přístup na trh práce, nepotřebuje pracovní povolení. Dokonce i po skončení studia, pokud je absolventem české střední, vyšší odborné nebo vysoké školy, nepotřebuje k práci v České republice pracovní povolení.

Veřejného zdravotního pojištění se student účastní pouze jako zaměstnanec s pracovní smlouvou, ve všech jiných případech musí mít sjednáno komerční zdravotní pojištění. Pokud cizinec s tímto typem pobytu pracoval a ztratí zaměstnání, účast na veřejném zdravotním pojištění mu skončí. Nemůže se evidovat jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, pouze jako zájemce o zaměstnání. Nemá tedy bez ohledu na odpracovanou dobu v České republice nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podobně jako cizinci s jinými typy dlouhodobých pobytů může o dávky státní sociální podpory žádat po splnění podmínky 365 dní pobytu na území, u dávek v hmotné nouzi může požádat o dávku mimořádné okamžité pomoci a jeho nárok bude posouzen příslušným úřadem.

Cizinec žádající o dlouhodobý pobyt za účelem studia má možnost získat ihned dlouhodobý pobyt. Jako student či absolvent studia v České republice má volný přístup na trh práce, nepotřebuje pracovní povolení. Pokud student či absolvent české základní nebo střední školy žádá o trvalý pobyt a absolvoval alespoň jeden rok studia v uplynulých dvaceti letech, je osvobozen od povinnosti skládat zkoušku z českého jazyka na úrovni A1. Ovšem velkou nevýhodou tohoto typu pobytu je fakt, že doba studia se do zákonné podmínky předchozího pobytu na území započítává pouze jednou polovinou. To znamená, že místo pěti let dlouhodobého pobytu musí cizinec student splnit podmínku deseti let dlouhodobého pobytu za tímto účelem, aby získal trvalý pobyt. Po získání trvalého pobytu potřebuje cizinec splnit dalších pět let k žádosti o české občanství.

Cizinec s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✓ (vázané na zaměstnání)
Práce bez pracovního povolení	✗
Evidence na úřadu práce	✗
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✗
Podpora bydlení ze strany státu	✗
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let (kvalifikovaní výjimečně za 6,5 nebo 7,5 roku)

Osoby s tímto pobytem jsou tzv. pracovními migranty. Cizinec, který chce pobývat v České republice za tímto účelem, musí mít uzavřenou pracovní smlouvu či jinou dohodu se zaměstnavatelem, musí být v pracovním právním vztahu. Tyto vztahy se řídí zákoníkem práce, podmínky zaměstnávání cizinců v České republice zákonem o zaměstnanosti.

O povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání žádá cizinec prostřednictvím zastupitelského úřadu v zahraničí, prodlužovat dlouhodobý pobyt při trvání stejného zaměstnání může na území České republiky. Cizinec musí mít dvě povolení – povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Povolení k zaměstnání vydává místně příslušný úřad práce podle místa výkonu zaměstnání a pouze na jedno konkrétní pracovní místo. Pokud se změní pracovní místo, je potřeba žádat o nové povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen toto pracovní místo ohlásit úřadu práce jako volné, úřad práce pracovní povolení cizinci udělí pouze v případě, že místo neobsadil evidovanými uchazeči

o zaměstnání. Cizinec k žádosti o povolení k zaměstnání dokládá vyjádření zaměstnavatele, že jej zaměstná, a v případě potřeby svou odbornou způsobilost pro pracovní pozici. Povolení může být vydáno až na dobu dvou let, ovšem zpravidla je vydáváno na jeden rok. Jakmile má cizinec uděleno povolení k zaměstnání, nebo je věc alespoň v řízení, žádá o povolení k pobytu. Povolení k pobytu je vydáváno na dobu platnosti povolení k zaměstnání. Pokud cizinec přijde o zaměstnání nikoli vlastní vinou, má možnost najít si během lhůty 60 dní nové zaměstnání a zažádat o nové povolení k zaměstnání. Pokud se mu to podaří, plní nadále účel pobytu a povolení k pobytu je platné. V opačném případě končí s pracovním poměrem i platnost povolení k pobytu.

Cizinec s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání je po dobu trvání pracovního poměru účasten na veřejném zdravotním pojištění. Přestože přispívá rovněž na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti, v případě ukončení pracovního poměru se nemůže evidovat jako uchazeč na úřadu práce a bez ohledu na odpracovanou dobu v České republice nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podobně jako cizinci s jinými typy dlouhodobých pobytů může o dávky státní sociální podpory žádat po splnění podmínky 365 dní pobytu na území, u dávek v hmotné nouzi může požádat o dávku mimořádné okamžité pomoci a jeho nárok bude posouzen příslušným úřadem. Zaměstnané ženy cizinky, které splní zákonné podmínky, mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.

Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání je vázán na konkrétní pracovní místo, cizinec musí žádat na dvou úřadech a prodlužovat dvě povolení. Práva cizince jsou závislá na trvání zaměstnaneckého poměru, cizinec je plně závislý na zaměstnavateli, ukončení či změna pracovního místa může ohrozit jeho pobyt v České republice (např. sám ukončí pracovní činnost a nemá nárok na lhůtu, nezíská pracovní povolení, nestihne najít zaměstnání

v dané lhůtě apod.). Zaměstnávání cizinců, vydávání či prodlužování povolení k zaměstnání – a to bez ohledu na odpracovanou dobu v České republice – je podmíněno situací na trhu práce a na rozhodnutí příslušného úřadu.

Cizinec s dlouhodobým pobytem za účelem podnikání

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✘
Práce bez pracovního povolení	✘
Evidence na úřadu práce	✘
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✘
Podpora bydlení ze strany státu	✘
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let

Pod tento typ dlouhodobého pobytu patří jak cizinci podnikající jako fyzické osoby na živnostenský list, tak cizinci podnikající prostřednictvím účasti v obchodní společnosti nebo družstvu. Jedná se tak o dlouhodobý pobyt za účelem podnikání nebo dlouhodobý pobyt za účelem účasti v právnické osobě.

Obecně lze říci, že pro podnikající cizince či pro jejich společnosti platí až na výjimky stejné daňové, ohlašovací a další povinnosti jako pro české občany. Podnikání cizince jako zahraniční fyzické osoby na živnostenský list se řídí zákonem o živnostenském podnikání. Cizinec žádá o živnostenský list pro výkon ohlašovací nebo koncesované živnosti. Podnikání prostřednictvím obchodních společností se řídí obchodním zákoníkem. Jedná se např. o společnosti s ručením omezeným, akciové společnosti, veřejné obchodní společnosti atd.

Dlouhodobý pobyt cizinců je u těchto společností vázán na funkci statutárního zástupce právnické osoby, např. na jednatele společnosti s ručením omezeným nebo člena představenstva družstva. Pro výkon funkce jednatele či člena představenstva není potřeba pracovní povolení. Pokud by ale cizinec vykonával pracovní činnost, která je předmětem činnosti společnosti či družstva, musí pro tuto práci mít pracovní povolení a změnit si účel pobytu z účasti v právnické osobě na dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání.

Cizinci s dlouhodobým pobytem za účelem podnikání nebo účasti v právnické osobě se nemohou účastnit veřejného zdravotního pojištění, musejí mít sjednané komerční zdravotní pojištění. Dále mají omezený přístup na trh práce, k výkonu práce v České republice na jakoukoli pracovní smlouvu či dohodu podle zákoníku práce potřebují pracovní povolení. Přestože mají zahraniční fyzické osoby povinnost přispívat na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti, nemohou se evidovat jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce, nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a mají omezený přístup k sociálním dávkám odpovídající dalším dlouhodobým pobytům.

Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání se uděluje zpravidla na dva roky, poté ho lze prodloužit. Cizinec musí doložit výpis ze živnostenského nebo obchodního rejstříku, dále prokazuje, že má finanční prostředky k pobytu, nemá daňové nedoplatky a nedoplatky na důchodovém pojištění a státní politice zaměstnanosti. Stejně jako u jiných dlouhodobých pobytů musí cizinec všechny změny v souvislosti s pobytem hlásit cizinecké policii a po splnění pětileté podmínky pobytu může požádat o trvalý pobyt.

Trvalý pobyt

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✓
Práce bez pracovního povolení	✓
Evidence na úřadu práce	✓
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✗
Podpora bydlení ze strany státu	✗
Žádost o české občanství nejdříve za	5 let

Cizinec nebo cizinka, kteří v České republice získali trvalý pobyt, mají až na výjimky stejná práva a povinnosti v běžných životních situacích jako čeští občané.

Cizinec s trvalým pobytem nemá žádná omezení při vstupu na trh práce, nepotřebuje tedy pracovní povolení a jeho pracovní podmínky u zaměstnavatele se řídí uzavřenou pracovní smlouvou podle zákoníku práce. Zaměstnavatel má pouze povinnost informovat úřady o tom, že takového cizince zaměstnává, a to ze statistických důvodů. Pokud cizinec o zaměstnání přijde, může se evidovat jako uchazeč na úřadu práce a při splnění zákonných podmínek žádat o podporu v nezaměstnanosti. Cizinec s trvalým pobytem může žádat o dávky státní sociální podpory či hmotné nouze. Při splnění platných zákonných podmínek může žádat rovněž o starobní, invalidní, vdovský či sirotčí důchod, na to ale v praxi řada cizinců nedosahuje.

Velkou změnou oproti dlouhodobým pobytům cizinců v Česku je účast v systému veřejného zdravotního pojištění. Cizinec si může vybrat zdravotní pojišťovnu a lékařskou péči v rozsahu stejném jako český občan. Účast na veřejném pojištění je stejně jako pro české občany povinná a vyplývá z ní povinnost hradit nemocenské pojištění. Zdravotní

pojištění hradí cizinci buďto zaměstnavatel, v určitých případech stát, nebo si je platí sám cizinec.

Trvalý pobyt opravňuje cizince vlastnit nemovitosti, získat nájemní či družstevní bydlení, případně využít běžných bankovních produktů k nákupu nemovitosti. Cizinec s trvalým pobytem může v České republice podnikat jako fyzická osoba nebo prostřednictvím některého z typů obchodních společností, i zde platí stejná práva a povinnosti jako u českých občanů. Rovný přístup platí také v oblasti vzdělávání, zejména co se týče bezplatného studia na veřejných a státních školách všech stupňů, povinné školní docházky a možnosti využít od tří let věku dítěte předškolního vzdělávání.

Při cestování po zemích EU může cizinec s trvalým pobytem využít výhod vyplývajících z postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v členském státu EU (pohyb v schengenském prostoru, lepší podmínky pro udělení víza či pobytu v jiném členském státu apod.). Jinak ale cizinec s trvalým pobytem cestuje s cestovním dokladem svého státu a jako občan tohoto státu, nikoliv České republiky.

O trvalý pobyt může podle zákona žádat cizinec pobývající v České republice na vízum nad 90 dní nebo dlouhodobý pobyt po pěti letech pobytu. Tato lhůta platí pro většinu cizinců, pro rodinné příslušníky českých občanů je kratší, pro studující cizince naopak delší. V žádosti musí cizinec prokázat dostatečné příjmy pro sebe nebo svou rodinu, zajištěné ubytování a také doložit, že složil zkoušku z českého jazyka na úrovni A1.

Všechny změny související s pobytem je cizinec povinen hlásit Ministerstvu vnitra nebo cizinecké policii. Pokud se cizinci s trvalým pobytem narodí dítě, musí v zákonné lhůtě pro dítě požádat o trvalý pobyt. Stejně tak po udělení trvalého pobytu cizinci-rodíči mohou o trvalý pobyt požádat jeho nezaopatřené děti v případě, že s ním žijí nebo budou žít společně na českém území.

Z výše uvedeného vyplývá, že získání trvalého pobytu znamená pro dlouhodobě pobývajícího cizince v České republice velký až skokový posun v právech vyplývajících ze statusu, a tedy celkově v procesu integrace do české společnosti.

Cizinec s trvalým pobytem může po dalších pěti letech pobytu žádat o české občanství.

Zelená karta

Automaticky veřejné zdravotní pojištění	✓ (vázané na zaměstnání)
Práce bez pracovního povolení	✗
Evidence na úřadu práce	✗
Kurzy češtiny hrazené přímo státem	✗
Podpora bydlení ze strany státu	✗
Žádost o české občanství nejdříve za	10 let (kvalifikovaní výjimečně za 6,5 nebo 7,5 roku)

Zvláštním typem pobytu za účelem zaměstnání je tzv. zelená karta. Byla zavedena, aby cizincům umožnila pracovat v České republice na místech, o která dlouhodobě není mezi českými občany zájem, a zároveň aby se zjednodušil proces žádosti.

Zelená karta v sobě zahrnuje jak povolení k zaměstnání, tak povolení k pobytu. Existuje seznam asi dvanácti zemí, jejichž občané mohou o tento typ pobytu žádat. Seznam zemí je tedy omezený, je na něm např. Ukrajina, ovšem chybějí země jako Vietnam a Mongolsko. Pracovní místo, na němž chce cizinec pracovat, musí být vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí jako volné a neobsazené do 30 dnů po ohlášení. Cizinec se na místo přihlásí, doloží potřebné náležitosti a teprve poté vstupuje do kontaktu se zaměstnavatelem. Existují tři typy zelených karet: A, B a C podle požadované kvalifikace na danou pozici. Kvalifikaci cizinec dokládá v žádosti. Karta A pro vysoce kvalifikované pracovníky se vydává maximálně na tři roky, zbylé dvě karty se vydávají maximálně na dva roky.

Cizinec podává žádost na zastupitelském úřadu v zahraničí, pouze v odůvodněných případech lze podat žádost o zelenou kartu také na území České republiky. Jedná se o případ, kdy cizinec již na zelenou kartu pracoval, ovšem ne jeho vinou zaměstnání skončilo, případně pracuje na zelenou kartu již jeden rok a chce žádat o novou zelenou kartu, nebo cizinec minimálně dva roky v České republice pobývá na některý z dlouhodobých pobytů a chce žádat o zelenou kartu.

Přestože záměrem při zřizování zelených karet bylo zjednodušení procesu žádosti a zaměstnávání kvalifikovaných a dalších cizinců na místech, která dlouhodobě nelze obsadit, výsledek zatím není příliš uspokojivý. Zelenou kartu dosud využil oproti očekáváním jen poměrně malý počet cizinců. Slabinou systému je omezený počet zemí, jejichž občané mohou o zelenou kartu žádat, tj. zejména vynechání zemí, které tvoří podstatnou část pracovní

migrace do České republiky. Dále si cizinci stěžují na neaktuálnost nabídek v evidenci, kdy se teprve se zpožděním dozvědí, že zatímco požádali o zelenou kartu, zaměstnavatel již pozici obsadil jiným cizincem. Snad tyto výhrady budou postupně zapracovány a ze zelených karet se stane fungující a flexibilní nástroj zaměstnanosti.

Cizinci s dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání nebo se zelenou kartou mohou po pěti letech žádat o trvalý pobyt, po dalších pěti letech o české občanství.

Kvalifikovaní zahraniční pracovníci

Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje od roku 2003 program, v rámci kterého umožňuje kvalifikovaným pracovníkům z vybraných zemí, kteří již pracují v zaměstnaneckém poměru v České republice, žádat ve zkrácené lhůtě o trvalý pobyt. Zkrácená lhůta žádosti o trvalý pobyt se vztahuje rovněž na rodinné příslušníky. Program je určen cizincům ze seznamu 51 zemí uveřejněného na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Je určen také cizincům, kteří jsou absolventy českých vysokých a středních škol. Cizinec musí dosáhnout minimálně středoškolského vzdělání s maturitou a musí si sám zajistit legální zaměstnání v České republice. Největší výhodou účasti v tomto projektu je možnost pro vysoce kvalifikované pracovníky a jejich rodinné příslušníky žádat o trvalý pobyt ve zkrácené lhůtě 1,5 roku, pro standardně kvalifikované ve lhůtě 2,5 roku.

Nově se budou pro účely motivace zahraničních kvalifikovaných pracovníků zavádět tzv. evropské modré karty. Jsou určeny pro cizince s ukončeným vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním, o něž bude mít zájem zaměstnavatel v České republice. Tyto karty budou opravňovat cizince a jeho rodinu k pobytu a práci v České republice bez nutnosti speciálního pracovního povolení.

CO JE TO INTEGRACE CIZINCŮ?

Sám pojem integrace je poměrně vágní a neurčitý. To lze snadno dokumentovat na faktu, že s ním různí aktéři mohou víceméně volně a dle libosti žonglovat a svá tvrzení opírat o nejrůznější přístupy, výklady, teorie i politické systémy. V ČR tak lze pod pojmem integrace cizinců, respektive jako odpověď na otázku, co to vlastně je, uslyšet celou řadu mnohdy zcela protichůdných definic: od radikálně asimilacionistických („buď se přizpůsobí oni nám a budou se chovat jako my, nebo ať táhnou...“) až po radikálně komunitárně-multikulturní („integrace je stav, kdy vedle sebe v respektu a sounáležitosti žijí různé komunity vyznávající různé kulturní a hodnotové vzorce“¹).

Jako typickou a přitom nic neříkající lze vypíchnout např. zásadu č. 5 Zásad koncepce integrace cizinců vlády ČR z roku 2005: „Integrace cizinců je přirozeným důsledkem migrace. Je chápána jako proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva. Integrace imigrantů je komplexním jevem, který má své podmínky a politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.“

Lze se setkat se snahou z této „pasti“ uniknout používáním termínů začleňování či inkluze. S pojmem inkluze a jeho vymezením vůči pojmu integrace se hojně pracuje v pedagogice. Podstatným je vymezení inkluze jakožto přístupu, který zahrnuje všechny jedince – nejen ty se speciálními potřebami. V našem případě by to tedy znamenalo práci nejen s cizinci, ale prostě s celou společností.

Dovolujeme si zde použít, respektive pro účely cizinecké problematiky upravit vymezení vztahu mezi integrací a inkluzí z knihy Speciální pedagogika pro pomáhající profese (KOCUROVÁ, M. a kol.. Plzeň: ZČU 2002):

1) Parafráze neopírající se o žádný skutečný výrok. Jde spíše o charakteristiku určitého, relativně často se vyskytujícího postoje.

INTEGRACE	INKLUZE
zaměření na potřeby cizince s potížemi	zaměření na potřeby všech zúčastněných (sousedů, pracovníků, žáků, nezaměstnaných apod.)
expertizy specialistů	expertizy běžných aktérů
speciální intervence	dobré služby pro všechny
prospěch pro integrovaného cizince	prospěch pro všechny aktéry
dílní změna prostředí	celková změna prostředí
zaměření na vzdělávaného cizince	zaměření na skupinu (obec, pracoviště, školu)
speciální programy pro cizince	celková strategie (pro cizince i české občany)

Jedná se samozřejmě o příklad možného vymezení a o jeden z možných přístupů, který pochopitelně nereaguje na všechny aspekty týkající se zejména soužití lidí s odlišnými zvyky, zkušenostmi i vnímáním a prožíváním konkrétních situací. V každém případě, pokud bychom právě jej vzali za bernou minci, blížil by se přístup nebo toužebný ideál Centra pro integraci cizinců, jeho dobrovolnického programu a spřízněných programů spolupracujících organizací spíše přístupu v pravém sloupci.

Nicméně, jedna věc je teorie a druhá jsou aktuální podmínky a možnosti. Ty nám i nadále velí držet se především pojmu integrace a vymezit naše úsilí v jeho rámci.

Již zmíněná Koncepce integrace cizinců vlády ČR vymezuje své hlavní priority takto:

1. znalost českého jazyka cizinci
2. ekonomická soběstačnost
3. orientace cizince ve společnosti
4. vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti

Tyto principy lze bez dalšího bez problémů podpořit. Potíž je, že pro jejich prosazení lze volit různé metody.

A co víc, lze z přístupu k nim různé jedince i skupiny z různých důvodů, na základě odlišného pojetí či měnícího se (politického) zadání i vylučovat bez ohledu na skutečnou potřebu cizinců i české společnosti.

Dlouze by se dalo diskutovat o zvoleném pořadí jednotlivých priorit a zejména o jejich obsahovém naplňování. Protože na to není v této příručce dostatek místa, řekněme si alespoň základní principy, jichž se snaží být nositelem její vydavatel, a které jsou tedy implicitně obsaženy v jejím dalším obsahu:

CIC ctí liberální občanský přístup, který své občany nedělí dle jejich příslušnosti, či identifikace s dílčí, vybranou skupinou, ať již vymezenou etnicky, nábožensky či barvou pleti, ale naopak klade důraz na jednotlivce a na jeho příslušnost ke státu, který mu zaručuje stejná práva a vyžaduje od něj naopak stejnou míru loajality a odpovědnosti jako od kteréhokoliv jiného občana.

Byť cizinci nejsou de iure našimi spoluobčany, nemálo z nich po tom touží nebo minimálně s námi dlouhodobě či trvale sdílí společný prostor, a jsou tedy našimi spoluobčany de facto. Proto bychom měli umět zadat jasná a transparentní pravidla, jak občanství či postupně stále rovnocennějšího postavení dosáhnout. Měli bychom tato pravidla také následně dodržovat.

Důležité je umět cizince k úsilí o začleňování motivovat a jejich úsilí umět ocenit. Jen tak si stát a společnost mohou u svých (nových) občanů budovat loajalitu a udržovat společenskou soudržnost.

Protože nám tedy jde především o občanskou integraci cizinců do české společnosti, nebude příručka obsahovat žádné konkrétní návody typu „jak zdravít arabskou ženu“, „v čem jsou Afričané jiní“ či „proč nesahat Vietnamcům na hlavu“. Byť se jedná bezpochyby o zajímavé záležitosti, a pokud se od nově příchozího něco dozvíme o jeho zemi původu, tamních zvycích a o zvycích v jeho rodině, je to jen přirozené a samozřejmě též obohacující. Jedná se však řekněme o vedlejší, a nikoliv podstatný produkt. I vstřícnost musí mít své meze, i vstřícnost může někdy působit kontraproduktivně. Mějme vždy na paměti, že imigranti jsou především lidé a „kultura“ je dynamický proces – tj. migranti sami přemýšlejí a vnímají rozdíly, okolnosti a podmínky, snaží se je chápat a přizpůsobovat jim své chování a jednání. Byť samozřejmě velmi individuálně, různě a ne vždy k naší spokojenosti. Právě proto však nelze na způsob, jakým způsobem imigranti reagují na podmínky v přijímající společnosti, rezignovat. Typickou formou takové rezignace je přiznání odlišnosti, s níž se tzv. nehne. Takový postoj však může vést jen k jedinému výsledku: segregaci či ghettoizaci. Integraci tedy lze chápat i jako svého druhu „trvání na komunikaci“. Máme-li však efektivně komunikovat, musíme a) získat důvěru druhé strany, b) nesmíme vycházet z nějakých našich apriorních předpokladů, jež jsou dány celou řadou zažitých a zkratkovitých tezí (např. Arab = muslim = islámský fundamentalista apod.). Byť si lze, zejména díky mediálnímu zobrazování „reality“, tyto zkratky dnes a denně potvrdovat, nelze se na ně v běžném životě příliš spolehnout.

Z hlediska integrace je lepší se vždy seznámit nejdříve s daným jedincem než s jeho (často jen předpokládanou) kulturou. Jinak je docela dobře možné, že dotyčného spíše uvedeme ve zmatek – např. si může začít myslet, že

některé prvky jednání máme stejné, a bude neprávem uražen, až někdo jiný bude užívat prvků zcela odlišných. Může si ale třeba i pomyslet, že předpokládáme, že by naše způsoby či mluvu nepochopil, a naši vstřícnost si tedy naopak vysvětlit jako povýšenost. Např. u azylantů pak do hry vstupuje i další moment – nikdy nevíme, proč ze své země odešli a za jakých okolností. Radostný výkřik typu „u vás jsem nedávno byl a jsou tam skvělí lidé!“ tak může u příjemce vyvolat pro řečníka překvapivou reakci a lze jej bez alespoň rámcové znalosti azylantovy osobní historie (pochopitelně jím vyjevené) důrazně nedoporučit.

Zároveň cítíme i potřeby, chápeme obavy či případnou nervozitu ze setkání s cizincem lidí, kteří s daným fenoménem nemají zkušenosti, a snažíme se při svém úsilí o začleňování cizinců pracovat takzvaně i s druhou, tj. hostitelskou či přijímající stranou. Důkazem toho budiž mimo jiné i náš mentoringový program: pomocí drobných, na každodenní bázi postavených setkání má sloužit přirozenému navázání kontaktu a přiblížení se navzdory faktu, že místa našeho narození nebo místa narození našich předků dělí tisíce kilometrů, bez ohledu na to, že nás dělí někdy i tisíce let odlišného kulturního vývoje.

AKTIVITY STÁTU

Česká republika, respektive její veřejná správa se po dlouhá léta co do podpory integrace cizinců soustřeďovala zejména na tzv. státní integrační program, což je státní program zaměřený zejména na podporu bydlení a výuku češtiny azylantů. V případě podpory integrace jiných cizinců se stát omezoval spíše na více či méně nahodilou podporu vybraných (či aktuálně šťastných) programů, respektive projektů nejčastěji nevládních organizací (sociální služby, právní poradenství, vzdělávací aktivity, volnočasové aktivity, dobrovolnická služba). Teprve v posledních dvou letech můžeme zaznamenat zvýšenou snahu o systémový přístup, který je nejlépe patrný na vzniku a fungování tzv. krajských center na podporu integrace cizinců. Ty postupně pokrývají všechny kraje ČR. Jejich činnost se opírá zejména o poradenství, kurzy češtiny, PC kurzy a kurzy sociokulturních dovedností. Jejich provozovatelem je nejčastěji Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra, v případě Ústeckého a Jihomoravského kraje nevládní organizace.

Sluší se dodat, že koordinátorem veškerých aktivit ČR na poli integrace cizinců je Ministerstvo vnitra, konkrétně Odbor azylové a migrační politiky, a základním strategickým dokumentem je již zmíněna Koncepce integrace cizinců vlády ČR, která každoročně přijímá zprávu o jejím plnění a plán pro další období (nejčastěji rok).

AKTIVITY NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

Nestátní neziskové organizace (NNO) působí v celé řadě oblastí nějak se dotýkajících integrace cizinců. Lze říci, že se významně podílejí na všech pilířích vytyčených koncepcí integrace cizinců. Až do vzniku krajských center na podporu integrace cizinců se též dalo říci, že de facto suplují absenci státem koordinované systémové podpory. Nynější situace je pro NNO spíše výzvou – nakolik se dokážou v novém systému nově etablovat, zda kdo bude/ zůstane provozovatelem center, kdo se uchytí jako dodavatel konkrétních služeb, a kdo se naopak vydá cestou doplňování služeb tam, kde je centra nepokrývají nebo se vymezí jako otevřená alternativa jejich činnosti.

NNO se bez ohledu na výše popsané orientují zejména na poskytování sociálních služeb (poradenství, asistence apod.), vzdělávacích aktivit, volnočasových aktivit, suplování absentujících sociálních sítí a jiných druhů podpory. Působení NNO je nezastupitelné především v poskytování sociálního a právního poradenství směřujících k obhajobě práv i k uvědomování a informování o povinnostech, možnostech a směřování k integraci cizinců. Bylo to právě sociální poradenství lidem v různých koutech ČR, kteří se přistěhovali do míst, kde nikoho neznali a kde se složitě snažili zorientovat, jež ukázalo potřebu vyvinout ještě další podpůrné aktivity. Aktivity, které např. sociální pracovník, jenž do místa zajíždí pouze jednou za čas kvůli konkrétnímu problému, nemůže nahradit. Jednou z nich je samozřejmě mentoring, který může velmi efektivně podpořit úsilí klienta konkrétních služeb a pracovníků, s nimiž spolupracuje, při úsilí získat zaměstnání, zlepšit si češtinu nebo získat potřebné sociální kontakty nutné k plnohodnotnému začlenění do místního společenství.

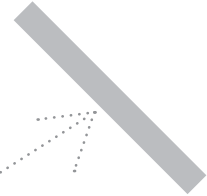
PŘEKÁŽKY INTEGRACE

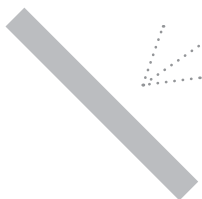
Cizinci čelí přes určité garance základních práv (v míře různé podle druhu pobytu), přes úsilí řady jedinců i organizací a jejich aktivit, mnoha překážkám, jež stojí v cestě jejich úspěšné integraci. Je ovšem důležité uvědomit si, že prakticky žádná společnost není úplně „integrována“ či lépe řečeno homogenní. Každá společnost je spíše souborem různých, více či méně se překrývajících skupin, komunit a spolků. Vždy je proto dobré, aby si dobrovolník a cizinec vyjasnili také to, do jaké části společenského spektra řadí sebe mentor a do jaké by se rád eventuálně zařadil klient. Každé postavení a každá příslušnost vyžadují jiné komunikační dovednosti a další záležitosti. Sám dobrovolník může svou společnost cizinci možná nejlépe představit skrze to, kam se cítí náležet on sám, kam naopak nikoliv, kam by si přál patřit atd.

Široké spektrum problémů, jimž cizinci čelí a které jsme vyjmenovali dříve, se dají shrnout do tří oblastí: vzdělávání, zaměstnání a společenská integrace.

Překážky vzdělávání

- potíže s českým jazykem
- ztráta či nemožnost získání patřičných dokumentů, především ověřených diplomů
- nedostatečné možnosti a nedostatek procesů uznávání původní kvalifikace, aby tato mohla být uznána i v ČR
- finanční potíže – zvláště u jednotlivců, kteří zde nemají rodinu a chtějí studovat či již studují na vysoké škole, ale též u těch, kteří by se chtěli rekvalifikovat, ale úřad práce jim odmítne žádaný kurz zaplatit apod.
- nedostatečná orientace v českém vzdělávacím systému, nedostatek informací





Překážky zaměstnávání

- nedostatek informací o trhu práce a nedostatek praxe
- nedostatky v jazykových a komunikačních dovednostech nutných v pracovním prostředí
- dlouhodobá nezaměstnanost
- nedostatek odpovídajících školení pro český kontext i v případě vysoké kvalifikace
- nedostatek zkušeností s prací v ČR
- nedostatky v momentálně platném životopisu
- nedostatečné možnosti uznávání zahraniční kvalifikace zaměstnavateli
- negativní stereotypy zaměstnavatelů
- další formy diskriminace, s nimiž se setkávají i uchazeči o zaměstnání narození v ČR, včetně rasismu, diskriminace z důvodu věku či pohlaví a neochota zaměstnávat legálně, tj. na stálý pracovní poměr.

Překážky společenské integrace

- pocit izolace a marginalizace
- četba či poslech negativních ohlasů na imigranty
- neznalost míst, kde se lze potkávat s lidmi
- neschopnost domluvit se česky
- neznalost zdejších společenských konvencí
- neznalost svého okolí, jaké služby lze využít a jak (např. knihovny, sportovní, kulturní, společenská centra)

2. JAK NA TO

aneb Dobrovolnická služba pro cizince



DRUHY DOBROVOLNICKÉ PRÁCE

Abychom mohli dobře popsat roli dobrovolníka jakožto průvodce cizince, jak stojí v záhlaví tohoto textu, musíme ji nejprve vymezit oproti jiným dobrovolnickým aktivitám. I ty mají v rámci činnosti organizací pomáhajících imigrantům či jejich integraci své místo a význam, na samotnou integraci konkrétního jedince však mají podle našeho názoru jen nepřímý vliv.

Tato příručka je zaměřena především na přímou práci, ale nebyla by úplná bez alespoň stručné zmínky také o aktivitách, které nejsou o nic méně významné a pro potenciálního zájemce o dobrovolnickou činnost pro cizince mohou znamenat určitou (třeba i příjemnější a přijatelnější) alternativu.

Jedná se samozřejmě o rozdělení spíše formální a některé aktivity v sobě mohou obsahovat prvky všech tří níže popsaných variant. Za samostatnou kapitolu lze například považovat situaci, kdy je dobrovolník školitelem nějakého kurzu. V takovém případě můžeme hovořit o vzdělávacích aktivitách organizace s tím, že dobrovolník zde odvádí de facto práci pro organizaci, působí ovšem zároveň v oblasti skupinových aktivit cizinců a při využití nějakých prvků individuální výuky v rámci skupinové již může přecházet i do roviny přímé práce s cizincem.

Práce pro organizaci

Významnou pomocí a vzpruhou celému sektoru zabývajícimu se podporou integrace cizinců je bezpochyby dobrovolnická práce pro zde působící organizace. V tom případě hovoříme o tzv. přijímající organizaci – oproti situaci, kdy organizace sama naopak dobrovolníka někomu poskytuje (v tom případě hovoříme o vysílající organizaci). Jako v celém neziskovém prostoru

je i zde tato forma pomoci obzvláště vítanou díky poměrně stálé nejistotě týkající se finančních zdrojů, přístupnosti různých fondů apod. I zde je řada organizací, které svou činnost původně postavily právě na dobrovolné činnosti a bez ní by dnes s největší pravděpodobností ani neexistovaly a nemohly se dále rozvíjet. Dobrovolnických aktivit pro organizaci může být využito prakticky ve všech oblastech, od administrativy přes organizaci různých propagačních aktivit až po manuální výpomoc. Moderním trendem je např. také tzv. firemní dobrovolnictví, kdy nějaká firma vyśle jednou měsíčně svého zaměstnance, aby kupříkladu zprovoznil či opravil počítačovou síť.

Skupinové (volnočasové a jiné) aktivity

Dosud nejčastější formou využití dobrovolníků pro práci s cizinci a jaksi na půl cesty k přímé podpoře je organizace různých skupinových aktivit. Jedná se o aktivity, kdy se na jednom místě sejde více cizinců, eventuálně jejich dětí, aby se společně věnovali nějaké zájmové či školicí činnosti. Dobrovolníci zde fungují v roli jakýchsi asistentů, organizátorů a někdy též účastníků těchto aktivit. Jindy mohou být ovšem dobrovolníci hlídači dětí, pomocníky či, jak již bylo řečeno výše, školiteli.

Význam těchto aktivit je zřejmý především z hlediska společenského vyžití cizinců jako účinný a vítaný nástroj jejich vytržení ze stereotypu všedních dní i svého druhu „psychohygienický“ nástroj pro ty, jejichž začleňovací proces neprobíhá zcela podle jejich představ. Vedle toho mohou cizincům zprostředkovat některé dobré zkušenosti, znalosti a kompetence. Také význam těchto aktivit je tedy nezanedbatelný. Přesto si je stále ještě nedovolíme nazvat jako integrační nebo začleňovací, neboť se zpravidla odehrávají ve specifickém prostředí či ve specifickém

složení účastníků a organizátorů. Mohou být jistě dobrým předstupněm k integraci cizince, ale také nemusejí. Někdy mohou dokonce cizinci pomáhat právě proto, že ho na chvíli vytrhnou z procesu integrace, který je procesem náročným, protože (sebe)poznávacím a nejistým. Naopak mu umožní strávit chvíle v prostředí svých krajanů či lidí s podobnými zkušenostmi, v prostředí, kde je vše takříkajíc známé a bezpečné nebo alespoň jednodušší.

Individuální, přímá práce s klienty

Za krystalickou podobu dobrovolnické práce přímo zaměřené na integraci cizinců lze především považovat individuální vztah jednoho dobrovolníka s jedním klientem, eventuálně s jeho rodinou. Zde již dobrovolník nevstupuje jako organizátor, ale především jako průvodce, jako někdo, kdo cizince seznamuje s novým prostředím a odpovídá na jeho dotazy a potřeby. Dobrovolník zde vystupuje především sám za sebe – jako občan konkrétního města či obce, člověk z nějakého profesního a společenského prostředí. Je na jeho možnostech a dovednostech, na čem a jak se domluví, že budou s klientem spolupracovat a jak často. Cizinec zde oproti tomu není jen příjemcem nějaké služby či účastníkem nějakého programu, ale jeho aktivním spolutvůrcem.

V současné době se této přímé formě spolupráce dobrovolníka s cizincem věnuje v rámci akreditovaných programů hned několik organizací: Za všechny kromě CIC jmenujme např. Organizaci pro pomoc uprchlíkům nebo META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů. Jejich programy si jsou víceméně podobné a v zásadě se dají popsat takto: Pracovník organizace, který spolupracuje s konkrétním klientem/y na konkrétní zakázce (poradenství, asistence, vzdělávání apod.), nabídne možnost pomoci dobrovolníka.

Ten ho/je může seznamovat se s místem, kam se přistěhovali, může být průvodcem po místních institucích (pošta, škola aj.), může být jakýmsi „formálně podchyceným“ přítelem, s nímž lze zajít na houby, do kina, sportovat či zhlédnout nějaký sportovní zápas. Vysílající organizace uveřejní inzerát, že hledá v konkrétním místě dobrovolníka. Vybraný zájemce poté projde školením u vysílající organizace na téma cizinecké problematiky a pravidel daného dobrovolnického programu, které ho připraví na práci s konkrétním klientem. Je mu nabídnuta pravidelná supervize, zapláceno pojištění, vysvětlena role ostatních pracovníků a programů organizace, metody práce vysílající organizace. Koordinátor dobrovolníků nebo jiný pověřený pracovník poté dobrovolníka seznámí s klientem a společně ještě jednou ujasní jednotlivé role. Dobrovolníci se poté v určitých formálních věcech, při potížích ve spolupráci s klientem a ohledně supervize obracejí na koordinátora projektu (a naopak) a v případě konkrétních problémů, s nimiž dobrovolník nemůže klientovi pomoci sám, pak prostřednictvím koordinátora na konkrétní pracovníky vysílající organizace či jiné spolupracující instituce. Jinak si rozvrh a náplň svých schůzek organizují dobrovolníci s klientem sami.

I u nás se pro tento typ spolupráce již vžil pojem mentoring. Nadále se již budeme věnovat pouze jemu. Je dobré říci, že při spouštění našeho programu v roce 2005 jsme se nechali inspirovat zejména mentoringovým programem britské organizace TimeBank. Z jejich publikace Time Together/Mentoring Scheme vycházíme při strukturaci následujícího textu, který však již z větší části čerpá toliko z našich vlastních zkušeností.

Mentoring

MENTORING

Mentoring je učení, podporování vývoje – znamená to vztah, který někoho podporuje v průběhu pro něj zásadního, a přitom přechodného životního období.

Mentoring je vzájemná spolupráce založená na respektu a poznávání. Jak mentor, tak klient vůči sobě přijímají skutečné závazky a musejí být ochotni věnovat tomuto vztahu pravidelně čas. Mentoři a klienti si svůj čas věnují svobodně a dobrovolně. Než jsou seznámeni, procházejí komplexním školením. Je žádoucí, aby jejich spolupráce přerostla i v přátelství založené na důvěře a vzájemném přínosu.

Cíle spolupráce mentora a klienta

Integraci lze popsat také jako stav, kdy je daný jedinec akceptovaným a respektovaným členem společnosti, je jí vnímán i sám se cítí být přínosem, nepocituje strach z vyloučení a izolace. Integrace není jen otázkou bydlení, práce, dovedností a životopisu. Stejně zásadní je i porozumění hodnotám zdejší společnosti, národní kultuře, médiím a obecnému vnímání skutečnosti. Mentor klientovi pomáhá porozumět věcem, jimž se nelze vždy naučit z knih. Smysl pro humor, regionální odlišnosti, spletnost jazyka a nářečí se dají naučit pouze v rámci vztahů s lidmi, kteří mají s životem v Česku bohaté zkušenosti.

Smysluplné vztahy s místními lidmi pomáhají cizincům budovat a posilovat jejich nezávislost tím, že jim zvyšují sebedůvěru. Cizinci pocházejí ze zemí, kde jsou nejen odlišná kulturní, jazyková, právní a sociální prostředí, ale je tam zcela jinak formován i trh práce, vzdělávací systém, sociální systém, způsoby podnikání atd. Nemusejí tedy vědět, jak hledat zaměstnání nebo jaké jsou techniky přijímacích řízení, jak který systém funguje. Mentor v tomto ohledu může leccos objasnit.

Mentoring je věcí osobnostního rozvoje – a to nejen cizinců. Také mentoři z něj čerpají zkušenosti. Mentoring podporuje vzájemné učení. Jeho účastníci si skrze budování vzájemné důvěry, rozvíjení komunikačních schopností, sdílení zkušeností a informací vzájemně předávají cenné dovednosti a znalosti.

Role mentora

Mentor: průvodce jiné osoby; někdo, kdo ukazuje cestu

Mentori provázejí a instruují, povzbuzují a inspirují. Jsou to přátelé a „sít'ovači“, kteří předávají znalosti a zkušenosti z oborů a prostředí, které sami znají, dávají rady, kde získat informace, které oni sami neznají, povzbuzují a motivují. Mentori nemusejí být odbornými pracovníky či poradci – potřebují mít jen přehled a schopnost podpořit své klienty v úsilí učinit takové pozitivní změny, které jim mohou pomoci dosáhnout společenského postavení lépe odpovídajícího jejich představám a potenciálu.

Role mentora tkví

- v poskytování podpory, uspořádání potřeb, nápadů a možností, zatímco klient pracuje na svých individuálních cílech
- v pomoci při budování sebedůvěry a asistenci při komunikaci, v získávání znalostí a kulturního přehledu
- v nabídce přátelství a nesoudícího přístupu ke klientovým problémům
- v nabídce alternativního pohledu na situaci a problémy
- v doprovázení klienta tam, kde mu mohou pomoci a kde jsou jeho vlastní zkušenosti nedostatečné

Od mentora se neočekává, že bude nabízet:

- finanční podporu
- ochranu
- zastupování
- terapii či sociální práci

Mentor by měl:

- být schopen věnovat svému klientovi, jeho pomoci a podpoře pravidelný a vysílající organizací minimálně stanovený čas
- být si vědom toho, že to, co si s klientem řeknou, je důvěrné a respektovat jeho očekávání
- být si vědom svých limitů a překážek a vědět, kam se obrátit pro podporu a informaci
- rozumět principům rovných příležitostí a ne-diskriminace
- umět nesoudit a být schopen akceptovat hodnoty a víru jiných lidí, stejně jako práva a možnosti volby jakožto rovné k jeho vlastním
- být otevřený vůči novým zkušenostem, pohledům a názorům
- mít dobré komunikační dovednosti, schopnost naslouchat, dobře se ptát a vyjednávat a být schopen podávat konstruktivní a pozitivní zpětnou vazbu
- být praktický, spolehlivý, trpělivý, ohleduplný, vědomý si překážek a schopný dát přednost cizím problémům před vlastními
- být empatický a chápaný – nabízející podporu, aby klientovi umožnil vybudovat si pozitivní obraz sebe sama a zvýšit své sebevědomí
- alespoň rámcově se orientovat v cizinecké problematice a v citlivých otázkách týkajících se života cizinců v ČR
- znát možnosti, různé zdroje pomoci a informací pro azylanty a jak se k nim dostat (viz seznam užitečných kontaktů na str. 84)

Role klienta mentoringového programu

Klient mentoringového programu: osoba provázená mentorem

Britská organizace TimeBank užívá jako protiklad slova mentor „mentee“. Protože jeho převedení do českého jazyka je nemožné či krkolomné, zůstáváme raději u zaběhlého slova „klient“, byť v tomto případě není zcela přesné. Je vlastně poněkud zavádějící k roli, již v mentoringové spolupráci protistrana dobrovolníka zastává, tj. roli aktivního a zásadního činitele. Lepší označení však v tuto chvíli nemáme. Určitě ovšem neuškodí, budeme-li si neustále připomínat, že jde o klienta mentoringového programu, nikoliv o klienta dobrovolníka. Totéž je pak nutné zdůrazňovat i mentorům – bez ohledu na to, jak pak svého XY budou nazývat. Jako pozitivní indikátor lze jistě vnímat, pokud ho/ji budou nazývat jménem.

Klient je mentorem podporován a provázen. Klienti či zájemci o mentoringový program si uvědomují, že se jim může hodit nějaká pomoc během potýkání se s integrací do české společnosti, místního společenství a nalezení místa v nich. Klienti by si měli zároveň uvědomovat /měli by být vedeni/ k vědomí přínosnosti a také ceny vlastního osobnostního rozvoje. U některých jedinců lze jen tak zajistit motivaci využít plně nabízených příležitostí – včetně pomoci mentora.

Klient se bude pravděpodobně potýkat s mnohými z těchto problémů:

- nedostatečná znalost pracovního trhu
- jazyková bariéra, špatně dostupné jazykové kurzy
- kulturní šok
- deprese či jiné emoční trauma
- pocit „převálcování“ životem v ČR

- potíže se získáváním informací o vzdělávání a rekvalifikaci
- izolace a marginalizace
- obtíže při řešení praktických problémů, jako jsou nedostatky v bydlení a chudoba
- frustrace z toho, že odchod z vlastní země nepřinesl okamžité řešení všech problémů
- rasismus a předsudky
- zdravotní problémy
- neporozumění českým zvykům, společenskému, sociálnímu nebo politickému systému
- obtíže v přístupu ke službám, na něž má nárok
- obavy ze situace doma, často spojené s tím, že nemusí vědět, co se stalo s jeho přáteli či příbuznými

Klient by měl

- být připraven převzít aktivní roli v řízení spolupráce se svým mentorem
- mít ujasněné důvody, proč chce svého mentora
- jasně rozumět programu, svým závazkům vůči němu a nemít neopodstatněná očekávání, co může přinést
- dát mentorovi čas, aby dokázal upřít svou pozornost k problémům, jež ho jakožto migranta ovlivnily a ovlivňují
- nabídnout mentorovi možnost dozvědět se něco o něm samém, odkud pochází a co může zdejší společnosti přinést
- rozumět tomu, že mentoring není rychlým řešením všech skutečných a každodenních problémů, ale že jde spíše o základ větších příležitostí do budoucna

Školení

Nabízíme vám některé základní tematické okruhy, s nimiž by se měl mentor v rámci svého školení seznámit a získat konkrétní znalosti a dovednosti:

1. Mentoring ve vysílající organizaci, vymezení rolí klienta, mentora, koordinátora, eventuálně dalších pracovníků v rámci organizace
2. Obvyklá náplň schůzek
3. Role dobrovolníka – včetně časových možností a hranic
4. Průběh spolupráce – její četnost, intenzita, záznamy a hodnocení
5. Jací cizinci v ČR žijí, jaké jsou druhy jejich pobytu, jaká mají práva a povinnosti
6. Obvyklé překážky integrace cizinců
7. Přístup ke klientovi, komunikace, hranice spolupráce
8. Plánování
9. Supervize
10. Ukončení spolupráce, jaké jsou možnosti, hrozby, rizika
11. Do rámce školení je rovněž možné zahrnout i aktivity jako hraní rolí, rozbor obav dobrovolníků a jiné. Užitečnou může být i přítomnost již zkušeného dobrovolníka či klienta.

I klienti by předtím, než budou seznámeni se svým mentorem, měli projít školením. To by se v jejich případě mělo (mohlo) týkat těchto témat:

1. Kdo je to dobrovolník a jaká je jeho role oproti pracovníkům jiných programů vysílající organizace; co dělá koordinátor dobrovolníků
2. Role mentora a klienta
3. Pravidla spolupráce, hranice mentoringu
4. Komunikace, aktivní přístup klienta
5. Plánování
6. Průběh spolupráce – její časnost apod., záznamy a hodnocení
7. Ukončení spolupráce

Školení umožní, aby klienti i mentoři rozuměli cílům a dlouhodobému plánu programu, svým vlastním právům a odpovědnosti a také tomu, jak projekt bude probíhat. Měli by si být vědomi stylu práce a podmínek daných pro svou spolupráci vysílající organizací, např. minimální doby trvání jedné schůzky, jejich počtu za měsíc apod. Vysílající organizace ovšem nemůže odpovídat za žádnou radu nebo informaci, kterou si mentor a klient mezi sebou vymění. Každá taková informace je jednou či druhou stranou poskytována s vědomím, že není podána odborným pracovníkem, poradcem nebo reprezentantem jakékoliv cizinecké, krajské a jiné „komunity“.

Mentoringová spolupráce

Je otázkou, kolik mentoringové spolupráci věnovat jednou i druhou stranou času. Naprostým minimem se zdá být alespoň jedno setkání v jednom měsíci – v zájmu zachování nějaké kontinuity a známosti obou aktérů. Otázkou je též plánovaná délka spolupráce. TimeBank např. doporučuje kolem pěti hodin měsíčně po dobu jednoho roku, přičemž schůzky by měly probíhat minimálně jednou dvakrát měsíčně. To vše jsou otázky, které si musí zodpovědět každá vysílající organizace jak na základě vlastních zkušeností, tak i možností svých dobrovolníků i klientů. Je také na vysílající organizaci, zda možnou spolupráci nějak ohraničí (např. oním jedním rokem). Vzhledem k zaměření a k faktu, že má jít o službu pro určité přechodné období, je to zřejmě žádoucí. Je jisté, že některé vztahy mohou pokračovat i po uplynutí vymezené doby, jiné mohou skončit dříve. Cílem je, aby měl klient na konci spolupráce pocit skutečného pokroku ve svých osobních plánech, aby se cítil sebejistě a stabilněji, aby stál na vlastních nohou. Obě strany společně rozhodnou, kdy ukončí spolupráci, a je na místě v rámci programu zjišťovat, zda jsou všechny spolupráce ukončovány vzájemně zdvořilým způsobem. Pokud takový vztah pokračuje i poté, co uplynula určená doba pro jeho působení v rámci projektu, je to jen a jen dobře. Bude se však již jednat o rozhodnutí dvou přátel, nikoliv o organizovanou mentoringovou spolupráci.

Kodex práce pro mentory a klienty

Jako dobrá pomůcka může sloužit i nějaký kodex práce, s nímž mohou oba aktéři své počínání neustále porovnávat. Níže vypsane body nejsou jistě vyčerpávající. Dají se tam zahrnout i další, jiné se dají upravit, doplnit apod.

- určit a odsouhlasit potřeby obou aktérů
- být věren přísným pravidlům důvěrnosti a být si vědom, že veškeré záznamy podléhají regulím daným zákonem na ochranu osobních údajů
- být otevřen názorům a odlišnostem druhého
- respektovat čas druhého a jeho odpovědnost, nicméně postupovat dle závazků vůči této spolupráci a jejímu vývoji
- souhlasit, že jde o vztah mezi sobě rovnými a může být rozpuštěn na základě vzájemné dohody
- být si vědom jeho/jejích práv a postupu při stížnostech
- být schopen komunikovat, naslouchat a vyjednávat s taktem a citlivě
- rozumět vzájemným závazkům a cílům projektu a jeho celkovému zaměření
- být praktický, spolehlivý, trpělivý, ohleduplný a vědomý si hranic spolupráce
- být si vědom vlastních omezení a znát možnosti, kam klienta doprovodit, kde ho již předat někomu jinému

Práce s očekáváními

Mentori

- Nezapomeňte, že jen klient může do svého života přinést pozitivní změnu a že k těmto změnám často nedojde dříve než za rok, někdy i později.
- Nepodléhejte přílišnému tlaku, jen abyste viděl/a okamžitý pokrok – některé věci chtějí svůj čas,
- I maličkosti mohou mít značný dopad – už jen být přítomen a naslouchat nebo pomoc se založením a obsluhou vlastní e-mailové schránky může pro vašeho klienta znamenat obrovský posun.
- Nepodceňujte své dovednosti nebo zkušenosti a již vůbec ne to, co do vztahu přinášíte.
- Buďte trpělivý/á! Lidé mají různou míru motivace a úsilí, neočekávejte, že každý bude stejně motivovaný, spořádaný nebo usilovný, jako jste třeba vy.
- Buďte si vědom/a, co všechno se ještě děje v klientově životě, a buďte empatický/á.
- Chápejte, že každý vztah je unikátní a že byste měl/a do mentoringové spolupráce vstupovat bez předsudků.

Klienti

- Neočekávejte, že v rámci mentoringu získáte zaměstnání – tento program je spíše než na zaměstnání zaměřen na kulturní integraci. Avšak můžete očekávat, že najdete způsoby, jak si budovat vazby a sociální sítě, jež mohou hledání práce usnadnit – např. si můžete vylepšit svou komunikativní znalost češtiny.
- Je na vás, jestli do svého života přinesete pozitivní změnu. Mentor vás může provázet, povzbuzovat a podporovat, ale nemůže dělat něco za vás.
- Nezapomeňte, že mentor je ochoten vám věnovat několik hodin svého času v měsíci a možná nebude schopen dát víc.
- Nemusí se vám podařit seznámit se s mentorem ze stejného profesního prostředí, z jakého pocházíte vy, ale to neznamená, že by vám nemohl dokázat pomoci. Mentor může znát lidi, kteří znají jiné lidi atd.
- Nezapomeňte, že tato spolupráce není poradenskou službou a že mentor není expertem na imigraci, bydlení nebo sociální systém. Od mentora také nelze očekávat, že by vám nabízel finanční podporu, ochranu, zastupování, terapii nebo sociální práci.

Diskrétnost

Samozřejmě a zcela zásadní je otázka ochrany osobních údajů a diskrétnosti. Je to i otázka vzájemné důvěry mezi mentorem a klientem, dohodnutých pravidel a jejich striktního uplatňování v rámci vysílající organizace. Tyto otázky mohou být součástí výše popsaného kodexu.

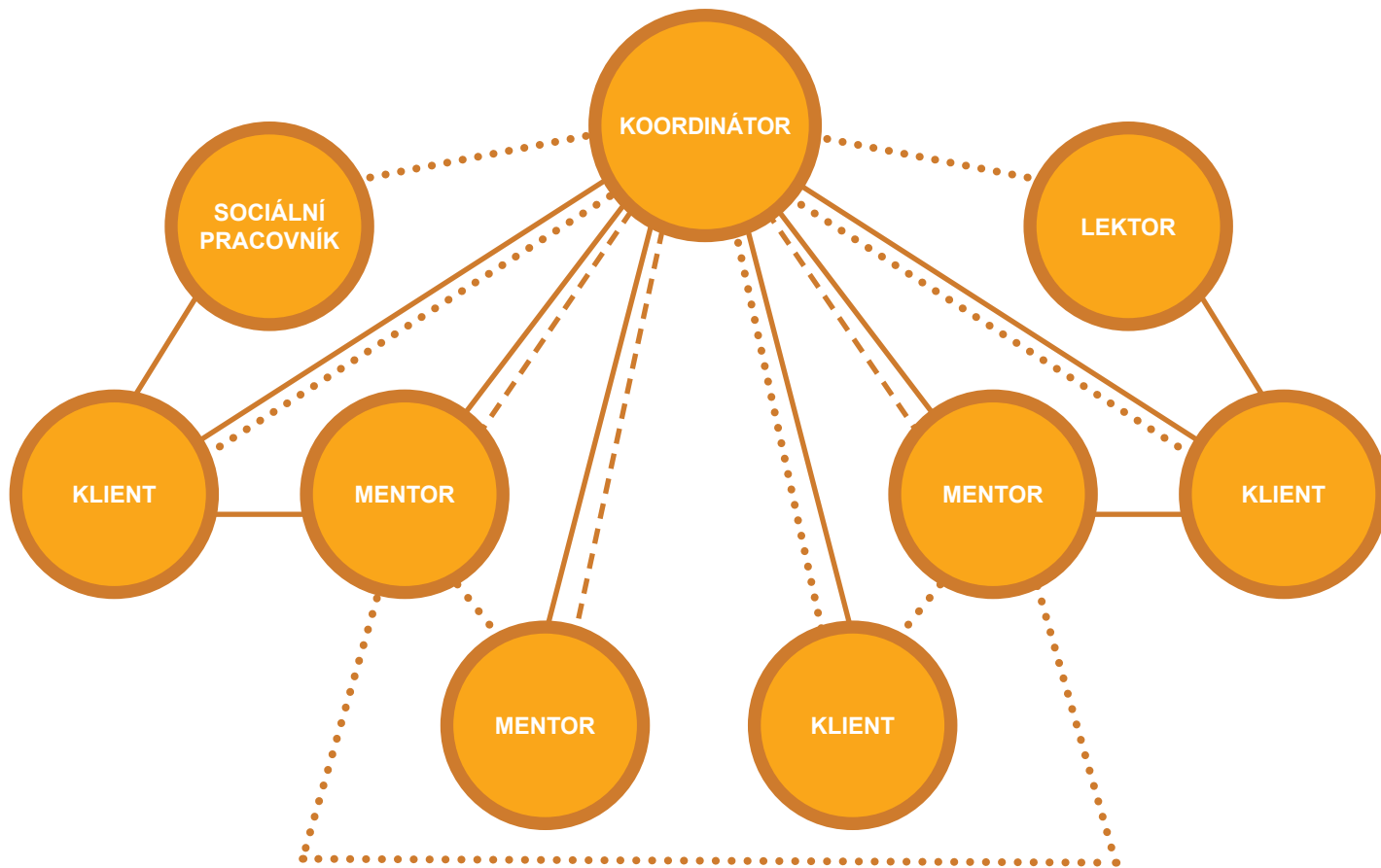
Podpora

Stěžejní postavou v rámci mentoringového programu je koordinátor. Ten by měl být mentorům vždy k dispozici, potřebují-li radu či povzbuzení. Měl by mít dostatek zkušeností a znalostí, o něž se s nimi může podělit. Koordinátor by s mentory měl být v pravidelném kontaktu, aby si byl jist, že vše probíhá řádně, a aby byl vždy připraven podat radu a povzbuzení. Koordinátor by měl zajišťovat pravidelná setkání mentorů, ať již v rámci supervizí, či jiných (i neformálních) setkání, kde by své zkušenosti mohli sdílet s ostatními a mohli by si vyměňovat nejrůznější rady a návody.

Koordinátor by měl také komunikovat s klienty programu, umět s nimi pracovat dle požadavků programu a vysílající organizace jako celku. Z toho důvodu, stejně jako z hlediska klientů, kteří jsou současně klienty i jiných programů organizace, je důležitá nejen součinnost koordinátora s ostatními pracovníky, ale i jasné vymezení jejich rolí.

Koordinátor by měl v rámci programu samozřejmě (alespoň do určité míry) také zajišťovat formální stránku věci: evidenci, pojištění mentorů, úhradu nebo zajištění podkladů pro úhradu cestovních a jiných nákladů apod.

Následující graf znázorňuje tři možné varianty vztahů v rámci organizace. Zkušenost CIC svědčí o potřebě či nutnosti přímých vztahů koordinátora s mentory i s klienty – bez ohledu na to, zda klienti spolupracují s jinými pracovníky organizace.



přímý vztah, spolupráce

předávání informací

metodické vedení

Setkání

Klienti by měli být povzbuzováni, aby určovali téma a iniciovali setkání. Avšak může se stát, že kontakt iniciuje častěji mentor. Vždy záleží na tom, v jaké je klient pozici, jakou má povahu, a naopak jak aktivní je mentor.

Je na obou aktérech, jak si vzájemný vztah upraví, kde se budou scházet a podobně. Oba by měli být vzájemně dosažitelní, ovšem měli by mít jasně určeno, kdy a jak je vhodné se kontaktovat. To vše jsou věci, jež by si měli mentor a klient ujasnit již během prvního setkání. Měli by si též ujasnit svá očekávání a hranice, měli by si ujasnit, že podmínkám a pravidlům programu rozumějí stejně. Pro sledování, plánování a vyhodnocování konkrétní spolupráce je výborným prostředkem písemný a standardizovaný plán spolupráce. Je jasné, že seznámení chce čas, a tak se může zdát podivné začít cokoliv plánovat hned na první schůzce. Z našich zkušeností ale vyplývá, že co se nedomluví zde, zpravidla se již nedomluví nikdy poté. Proto můžeme doporučit: Chcete-li, aby mentoři a klienti měli jasně domluvený rámec, v němž se budou pohybovat, který eventuálně budou moci pod supervizí koordinátora dobrovolníků revidovat nebo ověřovat jeho funkčnost, neodkládejte to!

Tam, kde se podaří plán spolupráce sestavit, je samozřejmě nezbytné se k němu periodicky vracet a vyhodnocovat, co se podařilo, co nikoliv, zda nepotřebuje změnit a podobně.

Pro lepší spolupráci mezi mentorem a klientem a též pro přehled koordinátora programu je určitě užitečné pořizovat po každé schůzce jednoduchý zápis, který si bude mentor schraňovat a jeho kopii předávat koordinátorovi. Tento zápis může mít různé formy, může být konzultován a podepisován oběma aktéry apod. Měl by však rozhodně odrážet jejich vzájemnou domluvu a korespondovat s jejich plánem spolupráce, nebo odkazovat na jeho změny.

Cílem programu je posilovat klientovu sebedůvěru postavit se na vlastní nohy. Mentori by proto měli klienty povzbuzovat, aby na sobě pracovali, a zejména se vyvarovat momentu jakékoliv závislosti klienta na mentorovi. Je dobré, aby si mentor kromě zápisů ze schůzek vedl i nějaké vlastní poznámky, do nichž může před každým setkáním nahlédnout a na jejich základě si promyslet různé otázky a postupy – co dělat, kde, jak, proč, eventuálně je konzultovat s koordinátorem programu, využít při supervizi apod.

Hranice

Mentoringová spolupráce má své zřejmé hranice. Podobně jako jiné programy, i tento by měl mít jasnou strukturu a časový rámeček. Mentoring může být objasněn jako „profesionální přátelství“. Mentorům by mělo být jasné, kolik hodin času mohou klientům věnovat a kdy jim mohou být k dispozici. S touto otázkou úzce souvisejí již popsané role mentora a klienta, plán spolupráce apod.

Obě strany by měly ctít osobní život toho druhého a uvědomovat si vzájemné odlišnosti a potřeby.

Půjčování či vypůjčování peněz by mělo být zapovězeno stejně jako jakékoliv důvěrné, či dokonce sexuální styky mentora a klienta.

Může se také přihodit, že některé postoje či zvyky klienta budou pro mentora neakceptovatelné a naopak. I na tyto situace musejí být tvůrci programu připraveni a umět na ně reagovat. Obě strany by měly mít možnost vzájemnou spolupráci kdykoliv ukončit a být předem na takovou situaci připraveny. Mentorům i klientům by mělo být hned na začátku spolupráce také vysvětleno, že ukončením spolupráce dle pravidel programu neriskují ukončení své účasti v programu samotném.

Ukončení spolupráce

Ukončení mentoringové spolupráce vyžaduje péči a plánování. Mentoringová spolupráce by měla mít jasné ohraničení. Některé vztahy mohou pokračovat i po uplynutí dané doby, jiné skončí dříve v závislosti na tom, kdy se dosáhne stanovených cílů či se mentor s klientem prostě rozejdou. Mentoři a klienti ovšem mohou nadále udržovat neformální přátelství, jež může vydržet i celý život.

Pokud mentor klientovi poskytl mnoho podpory – především psychické –, lze doporučit, aby se spolupráce ukončovala postupně a postupně se omezoval jejich kontakt. Může být vhodné do procesu nějak zapojit případně i klienta znalého sociálního pracovníka apod. Rozhodně je třeba věc pravidelně konzultovat s koordinátorem.

Je důležité si vždy klást tyto otázky:

- Potřebuje klient i nadále mentora?
- Nepotřebuje klient jiného mentora?
- Jaké jsou další zdroje podpory, jichž by mohl klient dále využít?

Evaluace a monitoring

Zásadním faktorem pro úspěšné fungování každého programu, a tohoto zvláště, je pak evaluace a monitoring.

Je nezbytné pečlivě hodnotit každý v rámci mentoringu učiněný krok, protože tento program by měl v první řadě odrážet potřeby svých uživatelů. A tito uživatelé z něj navíc mají získávat podporu. Někdy je těžké změřit úspěch programu, protože každý vztah je jedinečný a spletitý. Tím spíše je však nutné, aby se vyhodnocování sběru zpětných vazeb, supervizí a dalších aktivit účastnili alespoň v nějaké základní míře všichni mentoři a všichni klienti programu.

Jako návod, nač se mentorů ptát, může snad posloužit níže uvedený seznam otázek. Lze jej či jeho různé modifikace využít na začátku mentoringové spolupráce a poté v jejím průběhu či na konci. Tak by mělo být možné zjistit, čeho se z hlediska mentora podařilo dosáhnout. Podobný, jen mírně upravený, dotazník pak lze dát k vyplnění i klientovi.

- Jaká jsou vaše očekávání?/Čeho byste chtěl/a dosáhnout?
- Jaké výzvy si klient určil na začátku vaší spolupráce?/Jak se následně změnil?/Jak byste měřil integraci vašeho klienta?
- Co svému/své klientovi/klientce nabízíte vy?/Jaké má další možnosti podpory?
- Která z následujících překážek byla/je podle vás při integraci vašeho/vaší klienta/klientky nejzásadnější?
 - úroveň mluvené češtiny
 - porozumění hodnotám a zvykům ČR
 - míra sebedůvěry a sebeúcty
 - styk s lidmi mimo klientovo kulturní zázemí
 - povědomí, jak rozvinout svou kariéru
 - znalost, jak získat potřebnou kvalifikaci/školení
 - schopnost nalézt si nové přátele
 - jiné

Mentori by se také mohli zamyslet nad následujícími otázkami týkajícími se jejich vlastního rozvoje.

- Myslíte, že jste se dozvěděli něco o klientovi a o zemi, odkud a za jakých okolností přišel?
- Myslíte, že jste se dozvěděli něco nového i o sobě?
- Myslíte, že nyní lépe rozumíte problémům, s nimiž se cizinci potýkají?
- Myslíte, že jste pozitivně přispěl k jeho/její integraci do společnosti?
- Obohatila vás zkušenost s mentoringem o nějaké dovednosti, jež jste předtím neměl/a?
- Věříte, že jste byl/a mentoringovou spoluprací stejně obohacen/a jako váš/vaše klient/ka?

Lze doporučit zkusit vždy na konci roku zaslat všem dobrovolníkům i klientům dotazník s těmito nebo podobnými otázkami. Již samotný fakt, kolik dotazníků se vám vrátí zpět, hodně napoví o tom, jaký program vlastně máte.

3. JEŠTĚ NĚCO NAVÍC

aneb Pár dalších návodů



Záměrem této příručky je podat určitou ucelenou představu, jak lze být průvodcem cizince. Obsahuje proto informace, rady, návrhy a také praktické způsoby, jak zaznamenávat vývoj a měřit úspěch. Dále tu naleznete příruční adresář poskytovatelů různých služeb, jenž může mentorovi pomoci směřovat svého klienta správným směrem.

Tato příručka neobsahuje, a ani nemůže obsahovat odpovědi na všechny otázky, jež se mohou při zakládání mentoringového programu či v průběhu mentoringové spolupráce objevit. Zde bude vždy nezastupitelná úloha koordinátora programu a znalosti vysílající i jiných organizací a institucí. Doufáme však, že může být dobrým vodítkem.

PRAKTICKÉ NÁVODY

Tato část příručky obsahuje některé formální návody, jež by mohly sloužit jako účinné nástroje efektivní mentorské spolupráce a jejího akreditování jakožto dobrovolnické služby. Poskytne praktické návrhy možných aktivit, jimž se lze věnovat a jichž lze využít.

Základem mentoringu pro cizince je pomoc při integraci do místní pospolitosti a osobní rozvoj konkrétního cizince. Nejlepším způsobem, jak monitorovat vývoj mentorské spolupráce, je pravidelná reflexe. Je dobré se pravidelně ptát, zda mentor i klient pociťují nějaký pokrok, zda jim tato spolupráce něco přináší. Není na škodu zaznamenávat si nejen pozitivní změny, ale i případné neúspěchy a možná poučení z nich. Dále uvedené návrhy výkazů a formulářů mohou nabídnout alespoň některé prostředky, jak tento vývoj dokumentovat.

Akreditace

V této kapitole bychom vás rádi provedli některými formálními aspekty dobrovolnické služby obecně. Vnímáme však jako nutnost tuto problematiku alespoň rámcově zmínit i pro zájemce o dobrovolnickou službu v oblasti integrace cizinců. Nejprve jsme vybrali pár otázek a odpovědí, které a (mnohem více) lze nalézt na stránkách Ministerstva vnitra, odboru prevence kriminality – dobrovolnické služby: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-500539.aspx>

Oblast akreditované dobrovolnické služby se řídí zákonem č. 198/2002 o dobrovolnické službě (a o změně některých zákonů), který v prvé řadě upravuje základní pojmy:

- dobrovolník** – vykonává bez nároku na odměnu dobrovolnickou činnost organizovanou podle zákona o dobrovolnické službě. Dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let při dobrovolnické službě na území ČR a fyzická osoba starší 18 let při dobrovolnické službě v zahraničí.
- vysílající organizace** – je právnická osoba se sídlem v ČR, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za předpokladu, že je držitelem akreditace.
- akreditace** – doklad o splnění podmínek obsažených v zákonu o dobrovolnické službě. Akreditaci uděluje Ministerstvo vnitra vysílající organizaci na návrh akreditační komise po splnění zákonem stanovených podmínek na dobu 3 let.
- přijímající organizace** – je právnická nebo fyzická osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána.
- dobrovolnická služba** – může být krátkodobá nebo dlouhodobá. Dlouhodobá je vykonávána po dobu delší než 3 měsíce bez ohledu na počet hodin v kalendářním týdnu.
- smlouvy** – vysílající organizace uzavírají s dobrovolníky smlouvy o výkonu dlouhodobé nebo krátkodobé dobrovolnické služby. V případě krátkodobé dobrovolnické služby mohou být smlouvy i ústní. Smlouvy upravují vzájemné vztahy vysílající organizace a dobrovolníka.

Výhody dobrovolníka dle zákona o dobrovolnické službě

- má v akreditované organizaci smluvně zaručené postavení
- jeho role a činnost jsou systematictěji podchycené, mají svá jasná pravidla a hranice
- je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku, které vzniknou jemu osobně
- je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku, které by mohl neúmyslně způsobit dalším osobám
- může mít hrazeno důchodové pojištění stanovené z minimálního vyměřovacího základu a může mu být státem hrazené pojistné veřejného zdravotního pojištění po dobu výkonu dobrovolnické služby, pokud jeho činnost přesáhne v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu
- v případě, že je dobrovolník nezaměstnaný a vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu, která v průměru přesáhne 20 hodin v kalendářním týdnu, a je evidován na úřadu práce, započítá se mu pro účely hmotného zabezpečení doba výkonu dobrovolnické služby
- má minimální finanční náklady s výkonem dobrovolnické činnosti
- vysílající organizace mu může hradit stravné, ubytování, cestovné, kapesné
- má nárok na poskytnutí kvalitní přípravy k výkonu dobrovolnické činnosti
- má nárok na poskytnutí pracovních prostředků a ochranných pomůcek
- má nárok na supervizi, kde může s odborníkem na psychohygienu, svým koordinátorem i ostatními dobrovolníky probrat své zkušenosti, pozitivní a zejména též negativní pocity a zkušenosti

Vysílající organizace

Podle zákona jimi mohou být jen

- občanská sdružení
- obecně prospěšné společnosti
- církve nebo náboženské společnosti
- právnické osoby, církve nebo náboženské společnosti

Výhody vysílající organizace dle zákona o dobrovolnické službě

- postupují-li podle zákona, posiluje to systematičnost práce s dobrovolníky
- akreditované organizace mohou žádat Ministerstvo vnitra o státní dotace na pojištění dobrovolníků a na část nákladů spojených s evidencí dobrovolníků, s jejich přípravou a výkonem dobrovolnické služby
- mohou snáze získávat dobrovolníky, kteří dávají přednost vyššímu stupni právní ochrany a předem stanoveným pravidlům
- pokud akreditované vysílající organizace vysílají dobrovolníky samy ve svůj vlastní prospěch, mohou uplatnit hodnotu činnosti svých dobrovolníků v rámci vlastního podílu (kofinancování) na nákladech projektů, na které žádají o státní dotace u vybraných ústředních orgánů státní správy
- pokud akreditovaná organizace nabude finanční příjem nebo majetek v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby, je osvobozena od daně z příjmu, dědické, darovací a daně z převodu nemovitostí

Povinnosti vysílající organizace

- uzavřít s dobrovolníkem smlouvu
- pojistit dobrovolníka (viz výše)
- zajistit pro dobrovolníka vykonávajícího službu mimo místo trvalého pobytu řádné a zdravotně nezávadné ubytování
- zajistit dobrovolníkovi přípravu k výkonu činnosti
- přijmout opatření k zamezení a předcházení rizikům, která by mohla ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka
- u dobrovolníka mladšího 18 let si vyžádat písemný souhlas jeho zákonného zástupce
- uplatňovat rovné zacházení se všemi zájemci o dobrovolnickou službu
- uzavřít smlouvu o podmínkách dobrovolnické služby a vzájemných vztazích s přijímajícími organizacemi (povinnosti přijímající organizace či služba v zahraničí jdou již nad rámec a téma této příručky, proto je zde neuvádíme)

A CO JE POTŘEBA UDĚLAT PRO ZÍSKÁNÍ AKREDITACE?

V prvé řadě bychom rádi tlumočili slova Anetty Ryglové z Organizace pro pomoc uprchlíkům:

„Při akreditaci se není čeho bát. Naopak, vše to doporučuji, umožní vám to ujasnit si, co vlastně chcete a jakým způsobem na tom pracovat.“

Tato slova lze jen podtrhnout, zvláště hovoříme-li o tak komplexním způsobu dobrovolnické služby, jakým je mentoring. Právě zde by totiž měla mít vysílající organizace opravdu hodně jasno, čeho chce docílit, za použití jakých metod, technik a hodnotících mechanismů.

Pokud organizace ví, čím a proč se bude zabývat a k čemu bude dobrovolníky využívat, postup při akreditaci je již jednoduchý:

1. Nejprve je potřeba vyplnit platný formulář (vyvěšený na stránkách MV).
2. Poté jej kdykoliv podat k Ministerstvu vnitra, Odboru prevence kriminality – oddělení programů prevence kriminality a dobrovolnické služby.
3. Ministerstvo vnitra rozhodne o udělení akreditace na návrh akreditační komise, která je poradním orgánem Ministerstva vnitra, má devět členů a je složena ze zástupců: Ministerstva vnitra, Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva životního prostředí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva kultury, Ministerstva financí a zástupce Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Předsedou akreditační komise je vedoucí oddělení dobrovolnické služby odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra, místopředsedkyní je tajemnice Rady vlády pro nestátní neziskové organizace.
4. Ministerstvo vnitra posoudí návrhy akreditační komise a rozhodne o udělení nebo neudělení akreditace a jako doklad vystaví „ROZHODNUTÍ“ .

Náležitosti žádosti o udělení akreditace jsou v úplném a aktuálním znění k dispozici na internetových stránkách Ministerstva vnitra (viz výše) a v kanceláři akreditační komise (MV, odbor prevence kriminality, oddělení programů prevence a dobrovolnické služby, Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7).

Co je na akreditace příjemné, je fakt, že...

...organizace, jíž byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, může podat žádost o poskytnutí dotace.

Co možná méně, že...

...organizace, které udělilo Ministerstvo vnitra akreditaci k vysílání dobrovolníků, zašle kanceláři akreditační komise nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku výroční zprávu o své činnosti za uplynulý kalendářní rok a že Ministerstvo vnitra může z vlastního nebo jiného podnětu ověřovat, zda vysílající organizace plní podmínky stanovené zákonem o dobrovolnické službě.

SUPERVIZE

Supervize dobrovolníků/mentorů je jistě jen jedním z možných druhů podpory, jež může nějaký program nabídnout. Jedná se ovšem o metodu značně účinnou a prospěšnou též proto, že se jí mohou zúčastnit nejen ostatní dobrovolníci, ale i ostatní pracovníci organizace. V širším plénu tak mohou probrat své poznatky i problémy. Supervizi může provádět zástupce vysílající organizace nebo externí supervizor. Může probíhat pravidelně i na základě podnětu mentorů nebo koordinátora. Může probíhat skupinově i individuálně. Může být povinnou i nepovinnou. To vše jsou možnosti, které musí vysílající organizace zvážit a následně uplatňovat. V CIC je pravidlem: pravidelná a dobrovolná supervize; pod vedením externího i interního supervizora (podle dostupnosti a kvality); na základě podnětu koordinátora.

Supervize se může navíc věnovat i jiným věcem než jen otázkám či problémům vzešlým z konkrétní mentoringové spolupráce. Může sloužit též jako místo a prostor pro další vzdělávání mentorů, burza nápadů apod.

Ze zkušeností organizací, jež supervizi dobrovolníkům poskytují, je zřejmé, že se jedná o jednu ze stěžejních a pro zdárný průběh takového programu i pro podporu v něm fungujících dobrovolníků neocenitelnou aktivitu.

Některá cvičení

Ledoborce

- Přineste mapu klientovy země původu a nechte si ukázat, odkud je a jak jeho země vypadá. Předtím je ovšem dobré zjistit, zda toto téma pro něj není příliš citlivé a zda má chuť na dané téma vůbec hovořit!!!
- Váš životní příběh: Zkuste zmapovat nejdůležitější události, jež se vám přihodily mezi lety: 5–10, 15–20, 25–30, 35–40, 45–50, 55–60 atd.
- Povídejte si o svých zkušenostech: Popište místo, kde jste se narodil/a, hovořte o své rodině, o své nejšťastnější vzpomínce a o cílech do budoucna.
- Co je za jménem? Zjistěte původ jména každého z vás.
- Běžný zájem: vezměte si některý časopis zabývající se událostmi ve vašem městě. Zjistěte, co by koho z vás zajímalo, abyste mohli vymyslet plán dalších setkání.
- Povídejte si, jaké jsou největší rozdíly mezi ČR a zemí původu klienta. Je něco, s čím se konkrétně nemůže tak docela srovnat (můžete přemýšlet o jídle, televizi, počasí či oblékání)?

Jazyková bariéra

- Pokuste se vybrat a vysvětlit svůj nejoblíbenější český film, svou oblíbenou osobnost nebo současnou mediální událost.
- Pokud váš klient navštěvuje nějaký kurs češtiny, nabídněte mu pomoc při řešení domácích úkolů – avšak pozor: Nedělejte je za něj, nýbrž s ním!
- Jděte do muzea a popisujte, co si prohlížíte. Povzbuzujte svého klienta, aby to zapsal do zápisu ze schůzky.
- Přineste noviny a časopisy, které by mohly klienta zajímat, přečtěte je a pobavte se o tom.
- Vytvořte si slovníček slov obsahující i technické a slangové výrazy, do něhož budete dále doplňovat během každé schůzky.
- Povzbuzujte klienta, aby během schůzek přebíral iniciativu – i objednávka kávy buduje jeho sebedůvěru!
- Zajděte do místní knihovny, přečtěte si stejné knihy a popovídejte si o nich.
- Podívejte se spolu na film.

Zábava

- Pomozte klientovi zvyknout si pracovat s internetem nebo s kterýmkoliv dalším počítačovým programem, jemuž by se chtěl naučit, pokud s nimi již nemá dostatečnou zkušenost (zajděte si na internet např. do knihovny).
- Udělejte něco, co jste doposud nedělali – navštivte park či muzeum.
- Má váš klient rád nějaký sport, kam by se chtěl vypravit a podívat? Fotbal, hokej, tenis, atletika a jiné – mohli byste tam zajít?
- Něco si společně uvařte – vyměňte si recepty nebo si uspořádejte nějaký piknik.
- Vyrazte na poznávací výlet po vašem městě.

4. ZÁZNAMOVÉ ARCHY



Záznamové archy

ZÁZNAMOVÉ ARCHY

PLÁN SPOLUPRÁCE		
<i>Jméno klienta</i>		<i>Podpis</i>
<i>Jméno mentora</i>		<i>Podpis</i>
<i>Datum</i>		
<i>Místo</i>		
<i>Předpokládaná frekvence schůzek</i>	<i>Náplň schůzek</i>	<i>Předpokládaná doba spolupráce</i>
<i>Změna plánu provedena dne:</i>		
<i>Předpokládaná frekvence schůzek</i>	<i>Náplň schůzek</i>	<i>Předpokládaná doba spolupráce</i>

ZÁZNAMY ZE SCHŮZEK

Jméno klienta

Jméno mentora

<i>DATUM</i>	<i>MÍSTO A NÁPLŇ</i>	<i>DOBA TRVÁNÍ</i>	<i>PODPISY</i>

Adresář užitečných kontaktů

ORGANIZACE POMÁHAJÍCÍ CIZINCŮM

- sociální poradenství
- pracovní poradenství
- bydlení
- další vzdělávání
- právní poradenství
- český jazyk
- dobrovolnické programy

ASOCIACE UČITELŮ ČEŠTINY JAKO CIZÍHO JAZYKA (AUČCJ)

●
Hloubětínská 26, 198 00 Praha 9
e-mail: info@auccj.cz
web: www.auccj.cz

Poskytuje: kurzy češtiny pro cizince, semináře, přednášky, workshopy

CENTRUM PRO INTEGRACI CIZINCŮ (CIC)

●●●●●
Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3
tel. poradenství: +420 222 360 452
tel. vzdělávání: +420 222 360 834
e-mail: info@cicpraha.org, web: www.cicpraha.org
pobočka Kolín: Zahradní 46, Kolín 280 02
tel. Kolín: +420 312 310 322

Poskytuje: sociální poradenství, pracovní poradenství, nízkoprahové kurzy češtiny, dobrovolnický program

DIAKONIE ČESKOBRATRSKÉ CÍRKVE EVANGELICKÉ

●●
Belgická 22, 120 00 Praha 2-Vinohrady
tel.: +420 242 487 812 (ústředna),
fax: +420 242 487 834
mobil: +420 723 458 306 (sekretariát)
e-mail: ustredi@diakoniecce.cz
web: www.diakoniecce.cz

Regionální pobočky: Libice nad Cidlinou, Čáslav, Vlašim, Písek, Soběslav, Plzeň, Rokycany, Litoměřice, Most, Jablonec nad Nisou, Dvůr Králové nad Labem, Jaroměř, Náchod, Vrchlabí, Myslbořice, Brno, Rýmařov, Sobotín, Uherské Hradiště, Valašské Meziříčí, Vsetín, Ostrava, Příbor

– kontakty na stránkách diakoniecce.cz

Poskytuje: provoz šicí dílny pro tzv. ilegální migranty v zařízeních pro zajištění cizinců, pomoc prostřednictvím evangelických sborů (realizována v projektu Buď sousem)

Koordinátorka pro práci s cizinci:

Projekt Buď sousem
Alena Fendrychová
tel.: +420 244 668
e-mail: fendrychova@diakoniecce.cz

DIECÉZNÍ CHARITA PLZEŇ

●●●●●
Poradna pro cizince a uprchlíky
Cukrovarská 16, 301 00 Plzeň
tel./fax: +420 377 441 736
e-mail: poradna@dchp.cz, web: www.dchp.cz

Poskytuje: sociální a právní poradenství v kanceláři i v terénu (doprovod, jazyková asistence)

EVROPSKÁ KONTAKTNÍ SKUPINA



Dejvická 28, Praha 6 160 00
tel/fax: +420 222 211 799

e-mail: info@ekscr.cz, web: www.ekscr.cz

Poskytuje: vzdělávací aktivity, publikační činnost a informační kampaně

CHARITA Česká republika



Vladislavova 12, 110 00 Praha 1
tel.: +420 296 243 330, fax: +420 296 243 333
e-mail: sekretariat@charita.cz
web: www.charita.cz

Pobočky: Diecézní charita Brno, Diecézní charita České Budějovice, Diecézní katolická charita Hradec Králové, Diecézní charita Litoměřice, Arcidiecézní charita Olomouc, Diecézní charita ostravsko-opavská (Ostrava), Diecézní charita Plzeň, Arcidiecézní charita Praha

Poskytuje: aktivity v zařízeních pro zajištění cizinců nebo v integračních a pobytových zařízeních pro žadatele o azyl, pomoc obětem obchodování s lidmi, integrace cizinců do české společnosti (multikulturní centra)

InBáze



Legerova 50, 120 00 Praha 2
tel.: +420 224 941 415, mobil: +420 739 037 353
e-mail: info@inbaze.cz, web: www.inbaze.cz

Věnuje se integračním aktivitám v rámci komunitních a sociálních programů pro migranty a českou veřejnost.

Poskytuje: komunitní aktivity (pro ženy, matky s dětmi), vzdělávací kurzy (čj, aj, fj), sociální poradenství, pracovní poradenství, psychoterapii, doučování pro děti

Vychází z o. s. Berkat

META – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů



Rumunská 29, 120 00 Praha 2
tel/fax: +420 222 521 446, mobil: +420 775 339 003
e-mail: info@meta-os.cz, web: www.meta-os.cz

Poskytuje: sociální poradenství, vzdělávací aktivity, doučování

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRO MIGRACI (IOM)



Čechova 23, 170 00 Praha 7
tel.: +420 233 370 160, +420 233 376 790
fax: +420 233 382 259
e-mail: prague@iom.int, web: www.iom.cz

Aktivita: pracovní migrace (poradenství), prevence a potírání obchodu s lidmi, integrace cizinců v ČR,

MOST PRO LIDSKÁ PRÁVA (MPLP)



17. listopadu 216, 530 02 Pardubice
tel.: +420 467 771 170, mobil: +420 774 412 173
e-mail: info@mostlp.org
web: www.mostlp.org

Poskytuje: sociální poradenství, kurzy češtiny, kurz sociální adaptace, kurz orientace na trhu práce, kurzy práce na počítači, tematické semináře (např. zdravotní péče, podnikání a práce)

MULTIKULTURNÍ CENTRUM PRAHA

●
Vodičkova 36 (Palác Lucerna), 116 02 Praha 1
tel./fax: (+420) 296 325 345
e-mail: infocentrum@mkc.cz
web: www.mkc.cz

Poskytuje: vzdělávací aktivity, informační semináře, kulturní pořady

ORGANIZACE PRO POMOC UPRCHLÍKŮM (OPU)

●●●
Kovářská 4, 190 00 Praha 9
tel.: +420 284 683 714, Koordinátoři dobrovolníků
tel.: +420 284 683 545, Mgr. Lukáš Prskavec
fax: +420 233 371 258, Mgr. Jiřina Řezanková
e-mail: opu@opu.cz, email: jirina.rezankova@opu.cz
web: www.opu.cz

Poskytuje: právní, sociální a psychologická činnost

PORADNA PRO INTEGRACI (PPI)

●●●
Senovážná 2, 110 00 Praha 1
tel.: +420 224 233 034, +420 224 216 758
tel./fax: +420 224 213 426
mobil: +420 603 281 269
e-mail: paha@p-p-i.cz
web: www.p-p-i.cz

Poskytuje: sociální poradenství, právní poradenství, kurzy češtiny

PORADNA PRO INTEGRACI ÚSTÍ NAD LABEM (PPI) – Komunitní multikulturní centrum

●●●
Velká Hradební 33, 400 21 Ústí nad Labem
tel./fax: +420 475 216 536, tel.: +420 475 208 449
e-mail: usti@p-p-i.cz
web: www.p-p-i.cz, www.icizinci.cz

Poskytuje: sociální poradenství, právní poradenství, kurzy češtiny, akce Komunitního multikulturního centra (kulturní akce, exkurze a vzdělávací aktivity)

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA

●●
Ječná 7, 120 00 Praha 2 - Nové Město
e-mail: poradna@poradna-prava.cz
web: www.poradna-prava.cz

Pobočky:

Děčín: Radniční 1/23, 405 01 Děčín I
tel.: 412 517 942, 773 338 762
Varnsdorf: Národní 3003, 407 47 Varnsdorf
tel.: 412 337 247, 777 208 568
Slaný: Wilsonova 585, 274 01 Slaný
tel.: 777 258 568

Poskytuje: právní poradenství, vzdělávací aktivity

SDRUŽENÍ OBČANŮ ZABÝVAJÍCÍCH SE EMIGRANTY (SOZE)

●●●
Mostecká 5, 614 00 Brno
tel.: +420 545 213 643, fax: +420 515 536 356
e-mail: soze@soze.cz, web: www.soze.cz

Poskytuje: právní poradenství, sociální poradenství, kurzy češtiny

SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI A MIGRACI
(dříve Centrum pro otázky migrace)



Senovážná 2, 110 00 Praha 1
tel.: +420 224 224 379, fax: +420 224 239 455
e-mail: poradna@refug.cz
web: www.uprchlici.cz

Poskytuje: právní asistence, psychosociální asistence

SLOVO 21



Francouzská 2, 120 00 Praha 2
tel.: 222 511 434, 222 522 070, 222 518 554
tel./fax: 222 520 037
e-mail: slovo21@centrum.cz
<http://www.slovo21.cz>

Poskytuje: publikační aktivity, projekt Rodina odvedle

TADY A TEĎ



Farského 20, 326 00 Plzeň
Kontaktní telefon: +420 724 247 191
e-mail: info@tadyated.org
web: www.tadyated.org

Poskytuje: vzdělávací aktivity, dobrovolnictví, finanční poradenství

ODBOR CENTRA NA PODPORU
INTEGRACE CIZINCŮ SUZ MV



Vedoucí odboru: PhDr. Jiří Vesecký, Ph.D.
Lhotecká 7, 143 01 Praha 12
tel.: +420 974 827 149/150, fax: +420 974 827 280
e-mail: jvesecky@suz.cz, web: www.integracnicentra.cz

Poskytuje: poradenská a informační činnost, právní poradenství, kurzy českého jazyka, sociokulturní kurzy

CENTRUM NA PODPORU INTEGRACE CIZINCŮ:
Jihočeský kraj

Kněžskodvorská 2296, 370 04 České Budějovice
tel.: +420 387 202 508, fax: +420 387 735 285
e-mail: icceskebudejovice@suz.cz

Karlovarský kraj

Závodu Míru 876/3a, 360 17 Karlovy Vary
tel.: +420 353 892 559, fax: +420 353 892 560
e-mail: ickarlovyvary@suz.cz

Liberecký kraj

Hanychovská 622, 460 10 Liberec
tel.: + 420 482 313 064, fax: +420 482 313 825
e-mail: icliberec@suz.cz

Olomoucký kraj

Tř. Kosmonautů 1085/6, 779 00 Olomouc
tel.: +420 585 204 686, fax: +420 585 242 383
e-mail: icolomouc@suz.cz

Pardubický kraj

Boženy Němcové 2625, 530 02 Pardubice
tel.: +420 466 736 124, tel./fax: +420 466 952 066
e-mail: icpardubice@suz.cz

Plzeňský kraj

Resslova 14, 301 00 Plzeň
tel./fax: +420 377 223 157
e-mail: icplzen@suz.cz

Zlínský kraj

Lorencova 3791, 760 01 Zlín
tel./fax: +420 577 018 651
e-mail: uzlin@suz.cz

Moravskoslezský kraj

Československá 222/7, 702 00 Ostrava
tel.: +420 596 112 626, fax: +420 596 112 124
e-mail: icostrava@suz.cz

ŽEBŘÍK – Centrum podpory cizinců



Vrahovická 83, 796 01 Prostějov
tel.: +420 581 111 550
e-mail: cpc@zebrik-os.cz
web: www.procizince.cz

Poskytuje: vzdělávací aktivity, sociální a pracovní poradenství

DOBROVOLNICKÁ CENTRA

www.dobrovolnik.cz

Dobrovolnické centrum Ústí nad Labem



Prokopa Diviše 1605/5, 400 01 Ústí nad Labem
tel.: +420 475 216 684,
e-mail: lenka@dcul.cz, dcul@seznam.cz
web: www.dcul.cz

Poskytuje: dobrovolnické programy

Dobrovolnické centrum Vysočina

Masarykova 197, 592 31 Nové Město na Moravě
tel: +420 566 531 90, +420 774 664 661
e-mail: katerina@dobrocentrum.org
web: www.dobrocentrum.org

Dobrovolnické centrum Kladno

Ulice 5. května 1870, 272 09 Kladno
tel: +420 312 660 139
e-mail: dckladno@seznam.cz
web: www.dckladno.estranky.cz
Koordinace: Bc. Kateřina Morávková (Kudějová)
tel: +420 774 333 207
e-mail: kkudejova.dck@seznam.cz

HESTIA (Národní dobrovolnické centrum)

Na Poříčí 12 (palác YMCA), 110 00 Praha 1
tel.: +420 224 872 075-7, fax: +420 224 872 076
web: www.hest.cz
Michaela Jandová (Krbcová)
koordinátorka Národního dobrovolnického centra
tel.: +420 224 872 075, +420 773 471 014
e-mail: michaela.jandova@hest.cz
Poskytuje: dobrovolnické programy

HUMANITÁRNÍ ORGANIZACE***ADRA***

Klíkatá 1238/90c, 158 00 Praha 5
web: www.adra.cz
Asistentka dobrovolnických aktivit
Lenka Vilímová
e-mail: lenka.vilimova@adra.cz
tel.: +420 257 090 640, +420 731 157 472

Člověk v tísni – Společnost při České televizi

Šafaříkova 635/24, 120 00 Praha 2
tel.: +420 226 200 400,
fax.: +420 226 200 401
e-mail: mail@clovekvtsni.cz
web: www.clovekvtsni.cz

Balkánská slunečnice

web: www.slunecnice.ecn.cz
e-mail: jan.haverkamp@ecn.cz

BERKAT

Legerova 50, 120 00 Praha 2
tel./fax: +420 224 941 415
tel.: +420 739 037 343
e-mail: berkat@berkat.cz
web: www.berkat.cz
Propojení s InBaze o. s.

ORGANIZACE NA OCHRANU LIDSKÝCH PRÁV***Český helsinský výbor***

Štefánikova 21, 150 00 Praha 5
e-mail: sekr@helcom.cz
web: www.helcom.cz

Amnesty International

Provaznická 3, 110 00 Praha 1
tel.: +420 224 243 600
web: www.amnesty.cz

Informační portály:

www.dobrovolnik.cz
www.cizinci.cz
www.domavcr.cz
www.portal.gov.cz
www.inkluzivniskola.cz
www.migraceonline.cz

Poznámky

Poznámky

Aktualizovaná verze příručky pro dobrovolníky
vznikla s finanční podporou Ambasády Spojených států amerických v Praze
a Fondu pomoci Siemens.



Autoři: Vladislav Günter, Kateřina Ošancová, Kamila Strachoňová

Grafický návrh: Ondřej Polony

Grafická úprava: Lucie Musilová

© Centrum pro integraci cizinců, 2010



centrum pro integraci cizinců a.s.