

Stereotypy z pohledu lokální politiky integrace cizinců

10TH EMN EDUCATIONAL SEMINAR ON MIGRATION: MENYSTIFYING MIGRATION
AND HARNESSING IT'S POWER, BRATISLAVA, 17 JUNE 2024

Integrace na lokální úrovni

„Politika města má velmi odlišný charakter od ideologické politiky státu. Je o tom, aby věci fungovaly – musíte sbírat odpadky, musíte nechat nemocnice otevřené, nezáleží na tom, zda jsou imigranti legální nebo nelegální – mají děti, které onemocní a které mají chodit do školy, jezdí autobusy, jezdí auty. Kdybyste se zeptali starostů: ‚Myslíte si, že by imigranti měli mít povolený vstup, nebo ne?‘, odpověděli by: ‚Jsou tady‘.“

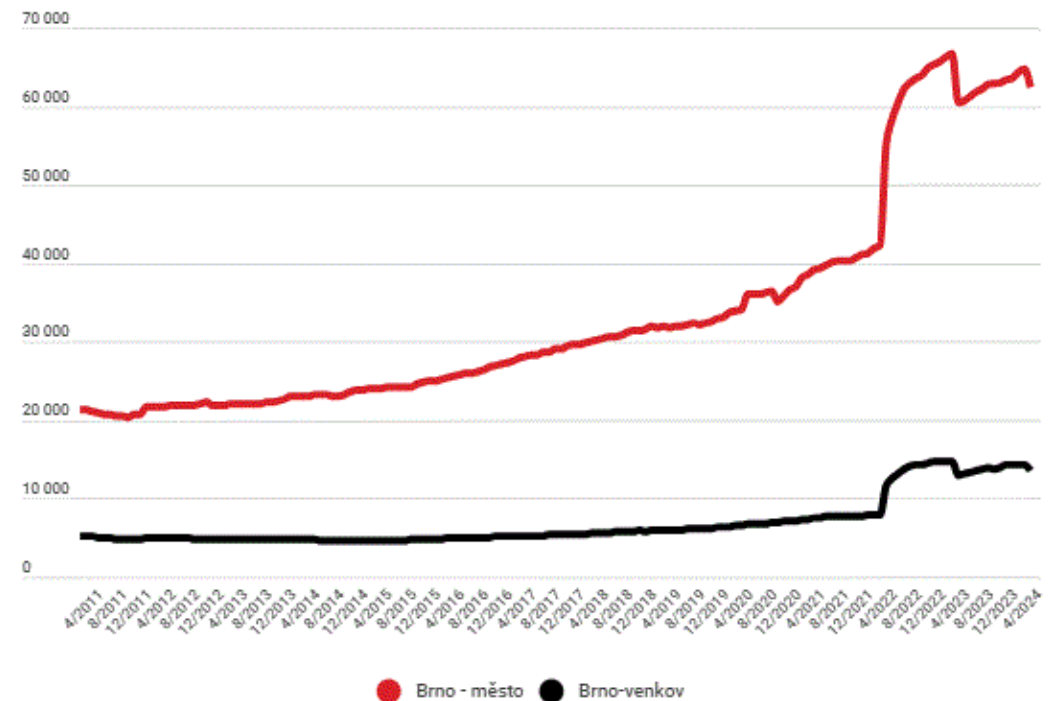
Benjamin Barber, *If Mayors Ruled the World: Dysfunctional Nations, Rising Cities*

Cizinci v Brně

- ▶ 65 000 cizinců (březen 2024) ze 150 zemí – 15% obyvatel města
- ▶ široká škála kvalifikací a sociálních statusů
- ▶ 2 městské části registrují, že 40 % obyvatel tvoří cizinci

Vývoj počtu cizinců v Brně

Development of the number of foreigners in Brno



Cizinci v Brně TOP 10

Hlavní skupiny cizinců

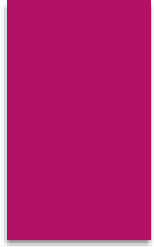
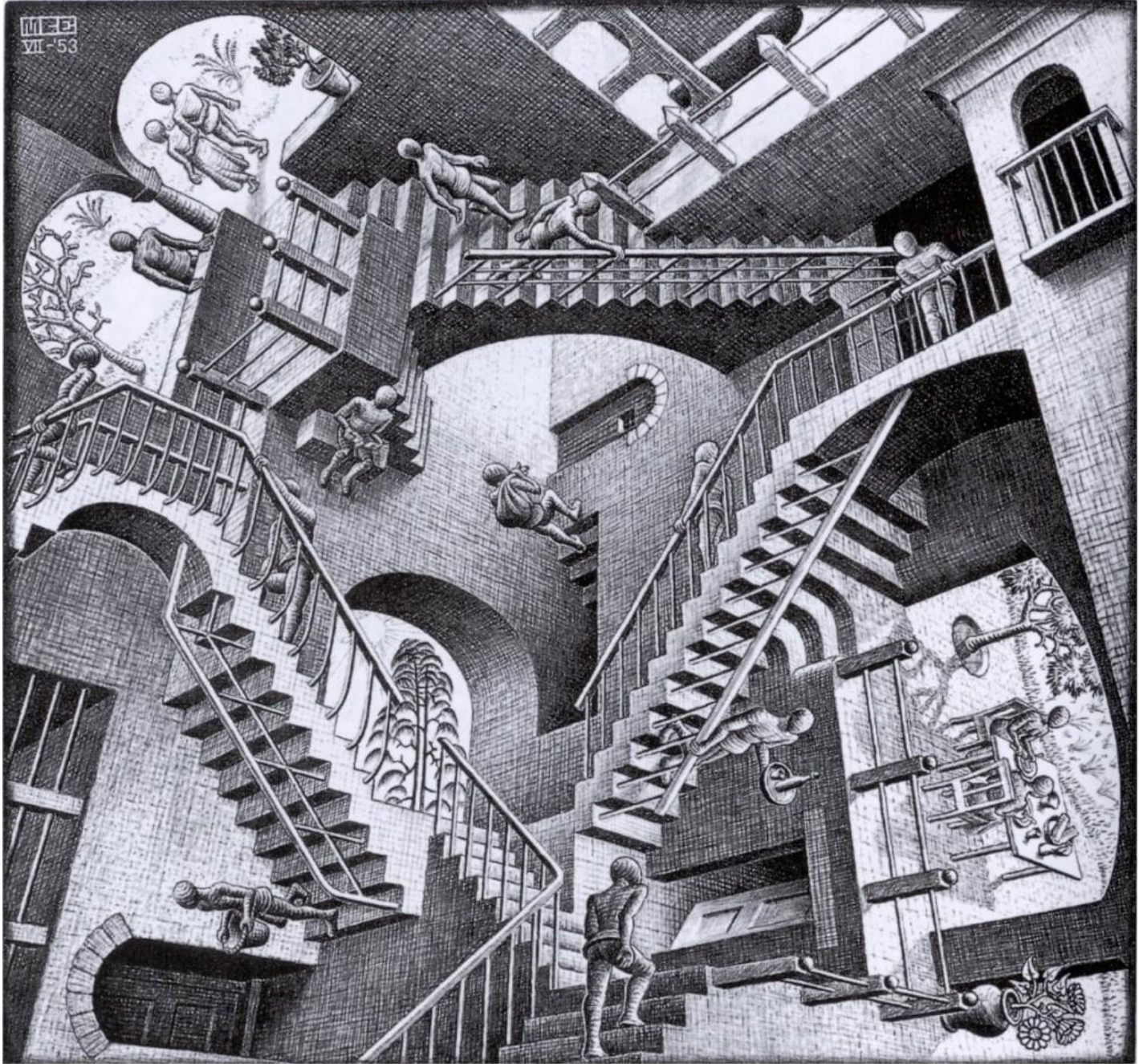
Main groups of foreigners



- ▶ Ukrajina
- ▶ Slovensko
- ▶ Vietnam
- ▶ Rusko
- ▶ Indie
- ▶ Filipíny
- ▶ Rumunsko
- ▶ Turecko
- ▶ Kazachstán
- ▶ USA

Politika integrace cizinců města Brna





Donella H. Meadows: Thinking in Systems

- ▶ **SYSTÉM** je soubor propojených prvků. Každé zvíře, rostlina, organizace a společnost jsou složité systémy (*město*)
- ▶ Výstupy systému je to, co vnímáme nejvýrazněji - **UDÁLOSTI** (*útok na měřitu, konflikt rodičů ve škole, stereotypní výrok*)
- ▶ Soubory událostí v čase tvoří **VZORCE CHOVÁNÍ** systému (*diskriminace na úřadu, segregace ve školství, odmítání klientů cizinců*)
- ▶ Zdrojem vzorců chování systému je jeho **STRUKTURA** (prvky systému spojené v subsystémy a **VZTAHY**) (*úřady, veřejné služby, zaměstnavatelé... a vztahy mezi nimi*)
- ▶ Struktura systému je organizována za účelem dosažení **CÍLE**.

Vzorce chování – „get the beat“

- ▶ **municipalita nevěděla** o existenci cizinců ve městě (2016) téměř nic, informace nepřicházejí nebo zkreslené a s velkým zpožděním. Odmítání klientů, zodpovědnost za obyvatele - cizince je vymístěna - alokována na NNO.
- ▶ tyto **NNO** jsou jediné, kdo za cizince v systému mluví. Mají velmi omezenou znalost komunit, **konkurují si**, ale cítí potřebu změny. Poskytují poradenství, ale mají malý přehled o dopadu svých služeb.
- ▶ Některé komunity mají zástupce **národnostních menšin**. Ti se do debaty o integraci nezapojují (adaptace úspěšných jedinců z komunit v systému).
- ▶ odklon cizinců do zóny **paralelních (zprostředkovatelských) systémů**, šedé ekonomiky, **dezinformací**
- ▶ rozvoj sociálně-patologických jevů a **sociálního vyloučení**
- ▶ Oč méně známe cizince z terénu, o to více **dezinformací a negativních zpráv** o migraci se šíří v médiích a mezi lidmi. Občas zaznamenáme konflikt či útok na cizince.

Struktura systému a vztahy

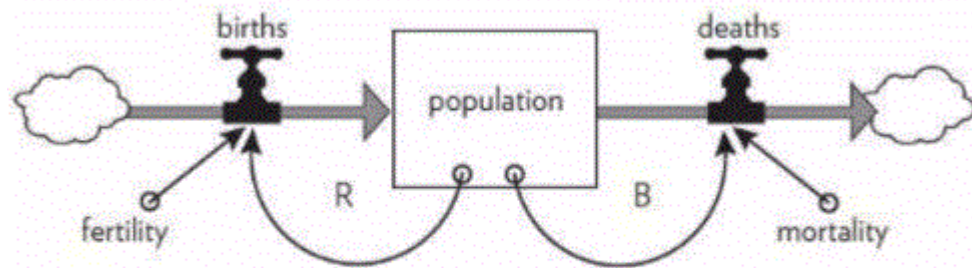


Figure 21. Population governed by a reinforcing loop of births and a balancing loop of deaths.

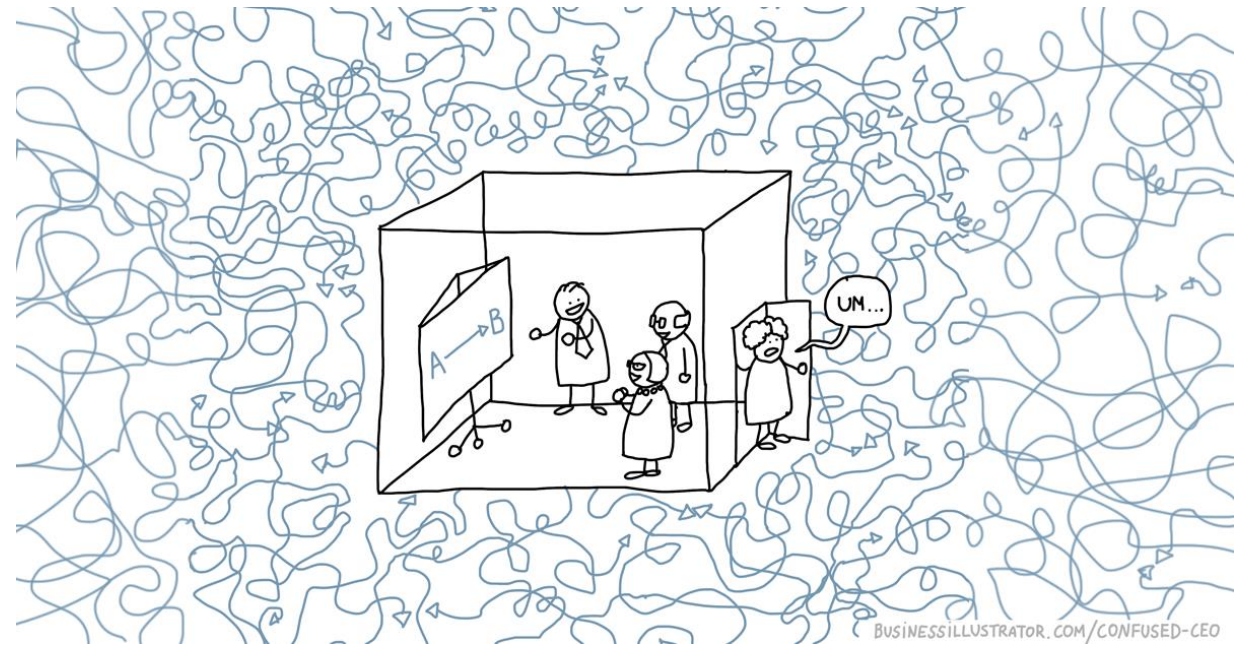
- ▶ prvky systému jsou spojeny vztahy/toky (zboží, informací, energie), které regulují **ZPĚTNOVAZEBNÍ SMYČKY** – ty jsou zdrojem chování v systému (které dominují?)
- ▶ **POSILUJÍCÍ SMYČKY**: mají exponenciální vliv, zdroj růstu nebo destrukce: DEZINFORMACE A STEREOTYPY AKCELERUJÍ
- ▶ **STABILIZAČNÍ SMYČKY**: vyrovnávají výkyvy – PŘÍMÝ KONTAKT
- ▶ smyčky generují v komplexním systému **ZPOŽDĚNÍ** (potencionální problém)

Posilující smyčky – vliv na rozvoj negativních vzorců chování

- ▶ **Individuální faktory** přímo ovlivňují chování lidí v kulturně pestrých podmínkách, a to jak na straně služeb, tak i na straně cizinců. (př. neznalost, strach, předsudky, motivace, jazyk).
- ▶ **Institucionální faktory** jsou odvislé od charakteristik samotných služeb/institucí (př. etnocentrismus).
- ▶ **Kulturní bariéry** souvisí s hodnotami a normami specifickými pro národní kulturu včetně legislativního nastavení, ale také se situací v dané lokalitě. (kulturní odlišnost, populismus, resortismus atd.).

Omezená racionalita

- ▶ děláme rozumná rozhodnutí **na základě informací, které máme**. Chybí nám však informace především o vzdálenějších oblastech systému (JAKÉ INFO MÁME?)
- ▶ neumíme ani informace vždy správně **interpretovat** – to funguje jako posilující smyčka (STEREOTYPY)
- ▶ některé informace odmítáme slyšet (KTERÉ A PROČ?)



Etnocentrismus služeb

- ▶ členové organizace/ poskytovatelé služby posuzují a hodnotí jiné kultury, zvyky a hodnoty –VĚTŠINOU NEVĚDOMĚ - podle vlastních kulturních standardů a mohou je považovat za méněcenné nebo nedostatečné.
- ▶ Tento přístup může vést k diskriminaci, konfliktům a vyloučení cizinců ze služeb.



© Original Artist
Reproduction rights obtainable from
www.CartoonStock.com

Interkulturní práce – pokus o změnu v systému



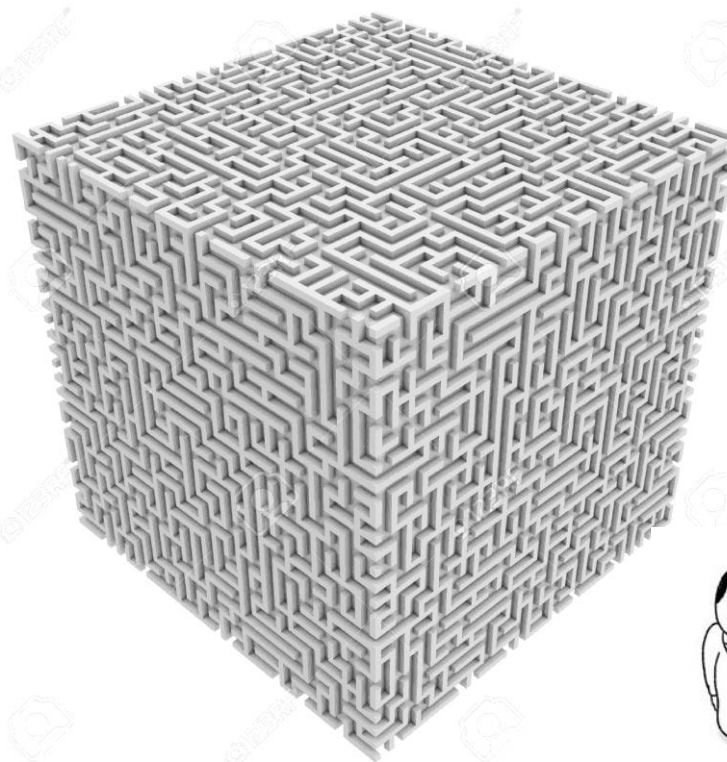
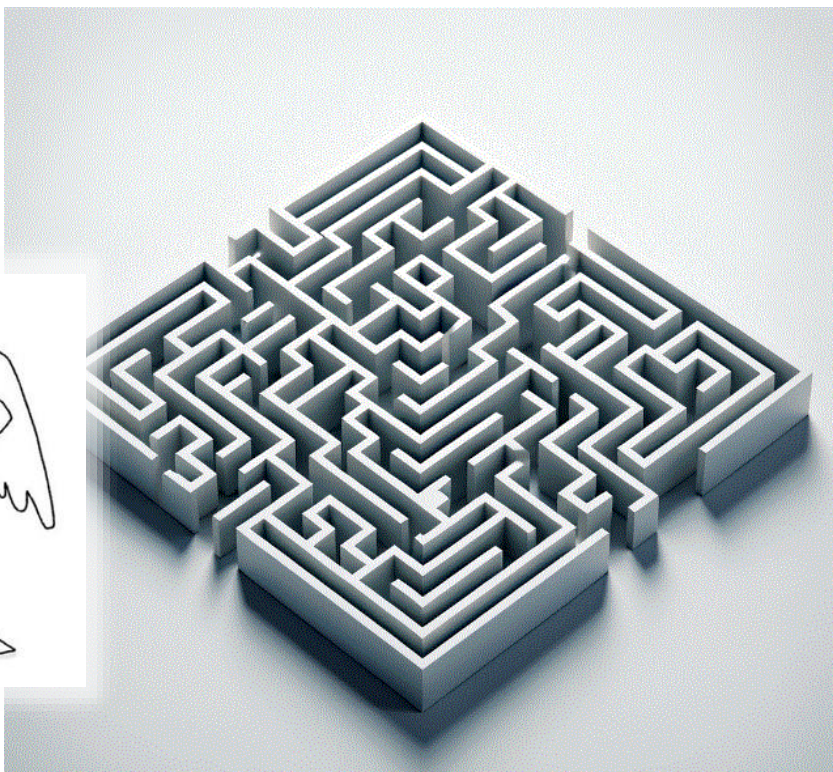
Interkulturní práce v samosprávě – nový prvek v systému:

- ▶ **tvoří nové stabilizační smyčky:** deeskaluje konflikty, směřuje k řešení problémů, zprostředkovává přímý kontakt
- ▶ zásadně **redukuje informační zpoždění v systému, čistí informační toky** (schopnost vyvrátit dezinformace a mýty)
- ▶ vytváří nové (chybějící) informační smyčky napříč systémem i směrem k místům v systému, kde je alokována zodpovědnost –tím zefektivňují koordinaci subsystémů v hierarchii
- ▶ tím překonává omezenou racionalitu u některých aktérů v systému
- ▶ propojuje spodní úroveň v hierarchii systému s těmi, které jsou zodpovědné za koordinaci a výkon moci (informace z terénu, feedback)

Co je třeba, aby to fungovalo

- ▶ vytvořit **pozici** interkulturního pracovníka, ideálně přímo v samosprávě/ nebo nastavit těsnou spolupráci
- ▶ zajistit jeho vzdělávání (počáteční, průběžné), supervizi
- ▶ zajistit jeho **metodické vedení** (tak trochu „interkulturní pracovník pro české prostředí“), etablovat **metodický rámec**
- ▶ zajistit **udržitelnost** služby (financování, stálost)
- ▶ cíleně pracovat na **šíření informací z IKP do prostředí**
- ▶ zajistit **koordinaci integrace** na obci, možnost reflektovat poznatky z terénu v nastavování a implementaci politik
- ▶ pravidelné vyhodnocování informací o dopadu služby

Interkulturní pracovník v systému



Pasti a příležitosti (dle D.H. Meadows)



shutterstock

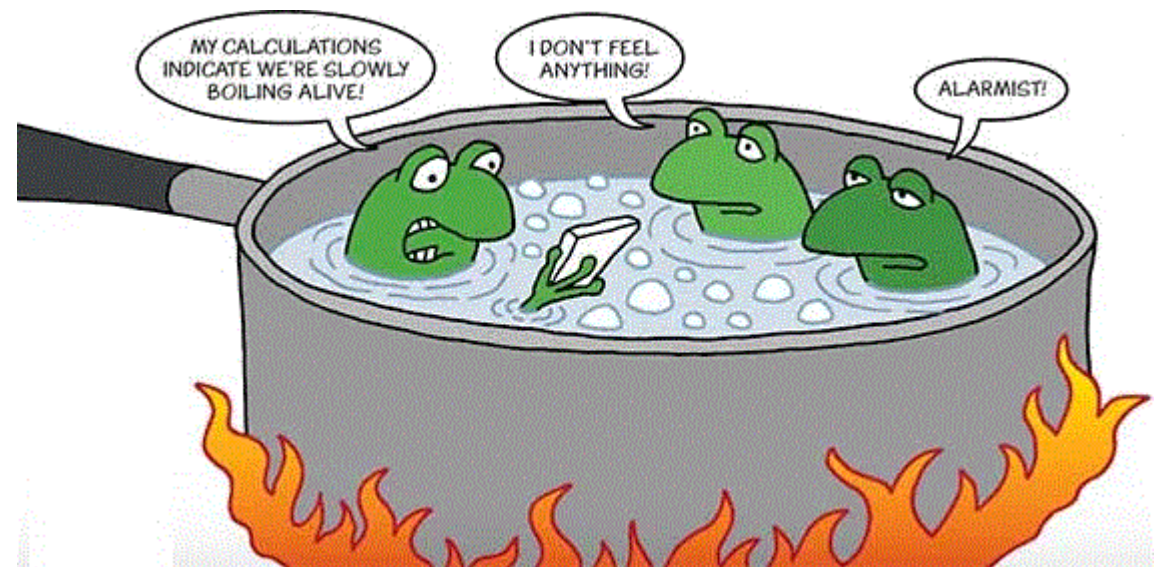
IMAGE ID: 2473460419
www.shutterstock.com

Pasti a příležitosti: Opravy, které nefungují

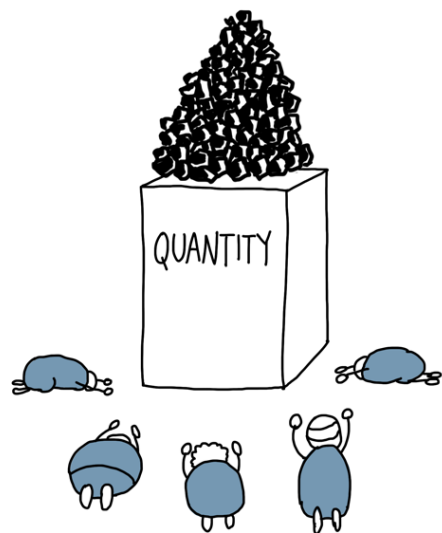
- ▶ neefektivní integrační politika je nekonzistentní s cíli dalších aktérů v systému -> vyvolává **protitlak** a nefunguje.
- ▶ Je třeba najít, jak sladit cíle intervencí s welfare celého systému – cizinců, organizací, dílčích politik města, atd... **NA ČEM SE SHODNEME?**
- ▶ zkušenost: někteří aktéři nespolupracují, ale alespoň nevytvářejí protitlak (příklad schvalování strategie integrace)

Pasti a příležitosti: klesající produktivita

- ▶ snydrom pomalu uvařené žáby
- ▶ aktéři více **věří špatným zprávám** -> sebenaplňující se proroctví
- ▶ je třeba zahrnout aktéry nejlepšími výsledky, udržet standard (interní a externí komunikace výsledků, PR, spolupráce s médii, mezinárodní ocenění)



Pasti a příležitosti: závislost na intervenujícím



BUSINESSILLUSTRATOR.COM/CONFUSED-CEO

- ▶ neadekvátně formulované **podmínky dotací**: posuzování efektivity služeb pro cizince na základě kvantity určitého výkonu, ne kvality (dopad)
- ▶ potřeba sbírat „čárky“ vede k udržování závislosti klienta na službě
- ▶ **participace**: služby mluví primárně za své potřeby – má vliv na informační toky
- ▶ je třeba podpořit systém v **řešení příčin, pojmenovat je**

Pasti a příležitosti: špatně nastavený cíl

- ▶ nejúčinnější je ovlivnit systém skrze jeho **cíl**, směřují k němu balanční smyčky
- ▶ často designujeme politiky okolo špatného cíle, případně jej špatně měříme: **úsilí ≠ výsledek**
- ▶ příklad: hodnotíme efektivitu projektů podle toho, jak jsme je zadministrovali a vykázali
- ▶ CO JE CÍLEM INTEGRACE?
JAKÉ INDIKÁTORY ZVOLIT?



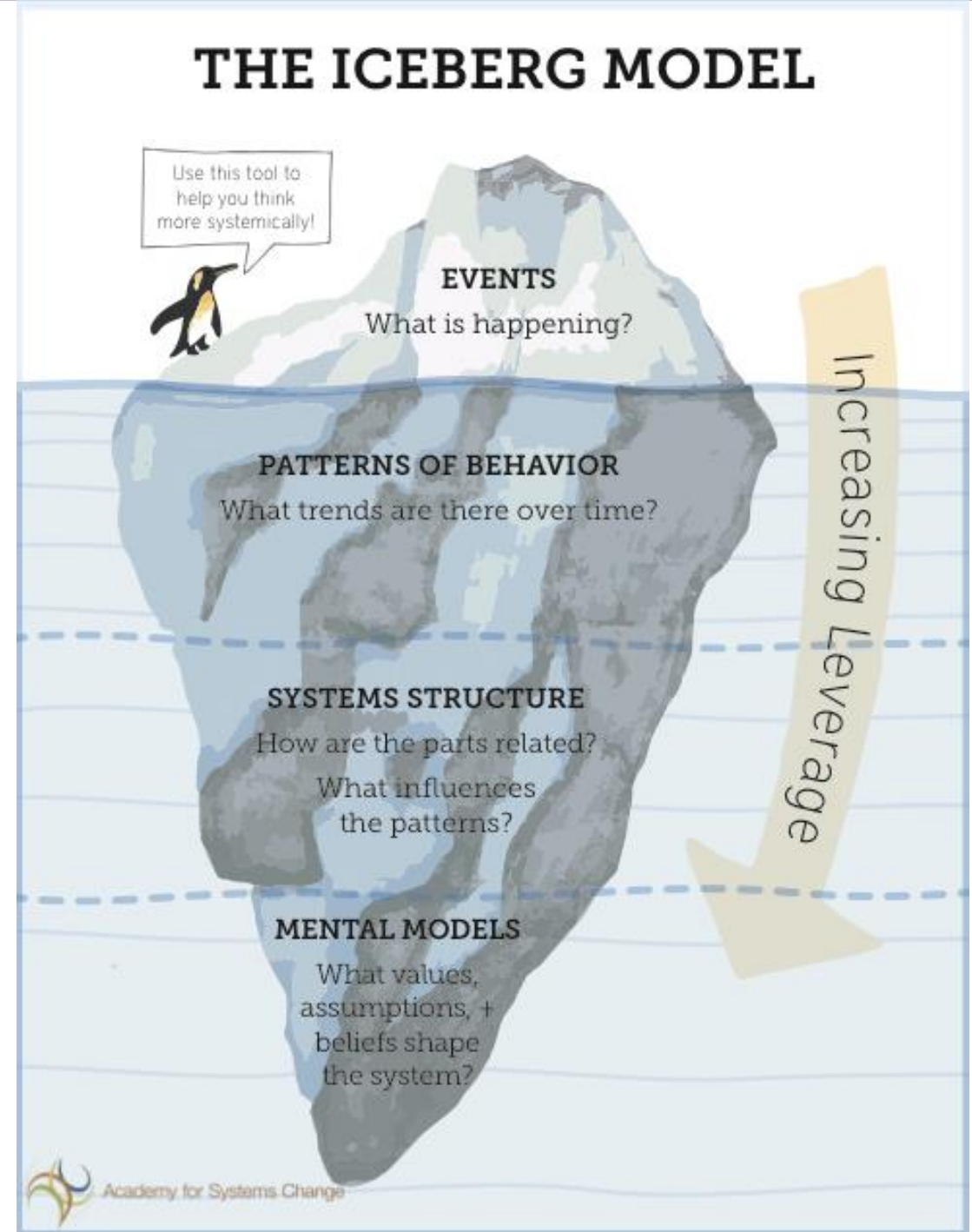
Pákové body systému



= místa, na kterých lze s
malým úsilím dosáhnout
velké změny, místa moci

- nejsou intuitivní, pokud je
najdete, ostatní vám často
nevěří

Pákové body systému




Pákové body systému

- ▶ **CHOVÁNÍ:** zásadní **změna ve zpoždění** zpětnovazební smyčky
- ▶ **STRUKTURA:** vytvoření **nových informačních toků**/zpětnovazebních smyček - informace směřované na správná místa ve správné formě + **návrh na jednání** (extrémně efektivní v krizích, spolupráce s dalšími aktéry při tvorbě a úpravě služeb a opatření)
- ▶ někteří aktéři zpětnovazební smyčky odmítají stále
- ▶ **MENTÁLNÍ MODELŮ:** místy postupný **posun mentálních modelů** – participace interkulturních pracovníků a jejich pohledu na různých úrovních systému (tento hlas chyběl, důležitým momentem skilil centrum)
- ▶ **důležitost jazyka:** vidíme jen to, o čem umíme mluvit

CÍL: služba, která umí pracovat s cizinci:

- ▶ zná cílové skupiny cizinců (**má informace**);
- ▶ **změnila způsob myšlení** - dokáže reflektovat způsob své práce a upravuje dílčí služby, metody a postupy na základě znalosti potřeb svých kulturně různorodých klientů;
- ▶ **změna struktury**: má navázané **spolupráce s interkulturními pracovníky** a jejich vedením - v přímé práci, case management i koncepční rovina (terénní práce, mapování potřeb cizinců, společná tvorba nástrojů, jako jsou překlady, informační kampaně, atd.)
- ▶ je ukotvena **v síti dalších služeb** a aktérů, kteří spolupracují a sdílí cíle. I tyto služby znají práci interkulturních pracovníků;
- ▶ Služba vnáší vlastní zkušenosti a potřeby klientů - cizinců **do oborových strategií na úrovni města či regionu.**



„Měli jsme mnoho vážných diskusí na téma 'implementace', čímž jsme mysleli 'jak přimět manažery, starosty a vedoucí organizací, aby následovali naše rady'. Pravdou bylo, že jsme ani sami naše rady nedodržovali. Přednášeli jsme učené přednášky o struktuře závislosti, ale sami jsme se neuměli vzdát kávy. Věděli jsme všechno o dynamice eroze cílů a sami jsme nedodržovali své cvičební programy. Varovali jsme před pastmi eskalace a přenášení břemen na druhé, a pak jsme je vytvořili ve vlastních manželstvích.

Sociální systémy jsou vnějšími projevy kulturních myšlenkových vzorců a hlubokých lidských potřeb, emocí, silných a slabých stránek.“

„We had many earnest discussions on the topic of “implementation,” by which we meant “how to get managers and mayors and agency heads to follow our advice“. The truth was, we didn't even follow our advice. We gave learned lectures on the structure of addiction and could not give up coffee. We knew all about the dynamics of eroding goals and eroded our own jogging programs. We warned against the traps of escalation and shifting the burden and then created them in our own marriages.

Social systems are the external manifestations of cultural thinking patterns and of profound human needs, emotions, strengths, and weaknesses.“

Donella H. Meadows, *Thinking in Systems. A primer.*

Děkuji za pozornost.

safrankova@sociofactor.eu