

LIST OF APPENDICES

Appendix no. 1: Principles of social enterprises put forward by TESSEA (spreadsheet)

Appendix no. 2: TESSEA principles of work integration social enterprises (spreadsheet)

Appendix no. 3: List of codes (spreadsheet)

Appendix no. 4: Interview transcripts

APPENDICES

Appendix no. 1: Principles of social enterprises put forward by TESSEA

0. Principles of social enterprises	1. Social benefit	2. Economic benefit	3. Environmental and local benefit
<p>a) publicly beneficial objective is formulated in the founding documents</p> <p>b) publicly beneficial objective is fulfilled through specific activities</p>	<p>a) pursuit of an activity beneficial to the society or a particular group of people</p> <p>b) democratic and inclusive decision-making</p> <p>c) founded through civic initiatives</p> <p>d) innovative approach and solutions</p>	<p>a) profit (if applicable) is reinvested back to the social enterprise, and/or for fulfilling publicly beneficial goals</p> <p>b) pursuit of a continuous economic activity</p> <p>c) management and decision-making independence on indirect founders.</p> <p>d) decreasing economical risks</p> <p>e) trend towards a paid work</p>	<p>a) satisfying local needs and utilising local resources</p> <p>b) take in consideration the environmental aspects of production and consumption</p> <p>c) inclusion of important stakeholders in the organisation's activities</p> <p>d) support social and environmental responsibility cause on a local level</p>

Retrieved from: TESSEA. 2014a. *Principy sociálního podniku*. [online] Available at: http://tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_obecne-SP_2014.pdf

Appendix no. 2: TESSEA principles of work integration social enterprises

0. Principles of social enterprises	1. Social benefit	2. Economic benefit	3. Environmental and local benefit
<p>a) publicly beneficial objective of employment and social inclusion of people disadvantaged in the labour market is formulated in the founding documents, and is fulfilled through specific activities</p>	<p>a) employment and inclusion of people disadvantaged in the labour market</p> <p>b) employee inclusion in decision-making regarding the enterprise's future directions</p> <p>c) Emphasis on the development of professional skills of disadvantaged employees</p>	<p>a) profit (if applicable) is reinvested back to the social enterprise, and/or for fulfilling publicly beneficial goals</p> <p>b) management and decision-making independence on indirect founders.</p> <p>c) a minimum share of revenues from products and services sales on total returns</p> <p>d) ability to manage economical risks</p> <p>e) asset lock</p>	<p>a) prioritise satisfying local needs and local demands</p> <p>b) prioritise local resources</p> <p>c) environmental responsibility during both production and consumption</p> <p>d) cooperation with local stakeholders</p>

Retrieved from:

TESSEA. 2014b. *Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky (WISE)*. [online]. Available at: http://tessea.cz/images/pdf/prehled_indikatoru_integracni_SP_2014.pdf

Appendix no. 3: List of codes

Name	Files	References
achieving goals (quantifiable) as an indicator of success	2	3
autonomy or independence regarding work responsibilities	4	6
belief in colleagues' work	4	10
belief in organisation's mission or vision	5	10
building a strong brand	3	5
care for colleagues' well-being	3	5
care for needs of colleagues	3	5
careful recruitment	4	4
colleagues help each other	1	5
colleagues work hard	1	1
common working place is beneficial	2	2
competition becoming stiffer	1	1
creativity is welcome	1	2
cultural fit	1	1
current job differs from previous ones in a positive way	3	5
delegation of responsibilities	2	5
diffusion of responsibilities	1	1
direct experience or personal involvement with organisation's mission or work	3	4
direct experience or personal involvement with organisation's target segment	2	2
disappointment with lack of communication	1	2
dissatisfaction with colleagues' work ethics	1	2
dissatisfaction with previous works	2	2
distance hinders relationships	2	5
distinguishing senior people as different	1	1
dynamic working environment	2	3
earned income model that works	1	2
education inside organisation	1	1
emphasis on egalitarianism	3	8
emphasis on high-quality service	4	16

Name	Files	References
emphasis on open communication	5	12
emphasis on team cohesion	5	10
excitement about organisational growth	1	1
existence of hierarchy	5	12
experience yields seniority and respect	3	6
fast-paced high-pressure situations	1	3
feedback culture	3	7
flexible working hours	5	10
focus mainly on one's own responsibilities	1	1
formal meetings	4	4
good relationships inside an organisation	3	7
gossips and communication behind others back is not desirable	2	2
grants or donations as an important part of financing	2	7
growth hinders relationships	2	2
having flexibility	3	9
high amount of workload	3	9
high-quality service is an indicator of success	3	4
importance of a strong brand	4	6
importance of earned income for financing operations	2	2
importance of empathy for work	1	1
importance of learning, improving and personal growth	5	9
importance of money	4	9
importance of shared values and identity	2	10
importance of staying proactive	1	2
importance of teamwork	2	5
influence of money	1	1
informal communication	1	1
informal meetings	3	7
innovation of products	3	5
internal conflict	2	6
job where one achieves his full potential	3	5
lack of human workforce	1	7
lack of information	1	2

Name	Files	References
lack of money	2	4
lack of space (or other accessories)	3	7
lack of time	1	2
lack of transparency	2	5
leadership and vision	2	5
looking for outstanding talents	1	1
looking for technical capabilities in employees	2	3
lookout for opportunities	1	3
maintaining good relationships inside an organisation	5	8
maintaining good relationships outside an organisation	3	13
management meetings are of a high importance	1	1
meaningful work is a motivator	5	12
meetings are good	1	1
meetings solve problems	4	6
mission is a motivator	3	3
more relaxed work environment	4	7
needing a job change	2	2
on-boarding and knowledge sharing	1	1
open communication and honesty	4	13
organisation has a positive social impact	3	3
organisation transparency	2	5
organisation's mission	3	5
organisation's vision	5	8
organisational activity	1	1
organisational growth	3	4
organisational representativeness	1	7
people with background in for-profit	1	1
perception of difference from other organisations	1	1
position in organisation	1	2
pride in organisation's work and mission	2	6
prior experience in creative industries	2	2
prior experience in management	2	3
problems are always resolved	1	1

Name	Files	References
project meetings where people inform each other	1	1
proximity builds relationships	1	1
respect colleagues' time	1	5
respect other colleagues	1	1
respect seniority or upper management	1	2
revenue as an indicator of success	2	2
role identity	1	1
rules that should be followed	4	8
satisfaction in current job	2	4
satisfaction with colleagues' work	1	2
satisfaction with flexibility	2	2
satisfaction with work environment or workload	3	11
senior management has more knowledge	1	1
senior management responsibility	1	1
some people are not a good fit	1	2
striving towards efficiency	5	11
success despite higher competition	1	2
supportive work environment	3	7
taking responsibility for one's own work	3	8
team supervision	1	2
there is competition	1	1
trainings (and teambuilding)	1	1
treating customers with respect	3	4
up-to-date service offers	1	1
value colleagues' work	3	6
vision of financial sustainability	1	1
vision of growth	2	8
wanting the organisation to be the same in the future	3	7
wanting to have an impact	1	2
wanting to learn more about the organisation	1	6
well-being and employees' satisfaction as an indicator of success	1	1
work responsibilities are becoming more focused or specialised	2	4
work responsibilities should become more focused or specialised	1	4

Name	Files	References
work responsibility	2	5
work routine	2	3
work-related communication	4	7
working hard because one care about the job	2	3
working to have a positive impact	1	2
working towards growth	5	12
workload depending on season	3	4

INTERVIEWEE A (Elpida)

Researcher: Kdo jsi, jaká je tvá role v Elpidě?

Interviewee A: Jsem vedoucí projektu centrum Elpida, což je jeden ze tří historických projektů, dnes už čtyř, a celý projekt se zabývá vzděláváním seniorů. Takže náš podnázev je Vzdělávací a kulturní centrum Elpida. Jsem tady sedm let, vlastně teď na jaře už osm.

Researcher: Můžeš mi říct více, co to znamená být vedoucí centra? Co to obnáší?

Interviewee A: V podstatě jsem zodpovědný za chod a rozvoj celého projektu dovnitř i navenek. Jak se vše vyvíjí, tak na začátku nás tady bylo asi o polovičku méně a vlastně jsme sdíleli i role jako fundraiser, PR. To jsme dělali s Jirkou [managing director] v dobách na začátku my dva. Teď tady máme skvělou PRistku, máme tady skvělou fundraiserku, takže teď už nepíšu tolik grantů a závěrečných zpráv tak jako minule a už nedělám třeba ani tolik pro to PR a mám vlastní rozvojové aktivity jako lektorskou akademii, což je nějaký cyklus vzdělávání dovnitř do našeho týmu směrem k našim lektorům a chceme to nabízet i ven nebo se hodně angažuju v rozvoji mediálního vzdělávání pro seniory a tak dále. Takže i ta moje role se za těch osm let hodně vyvinula. My jsme tady začínali, převzali to centrum fungující tak jakoby napůl. Rozhodně sem chodilo méně lidí a bylo méně aktivit a opravdu tady nebyly ani recepční, spoustu věcí fungovalo jinak. Za těch sedm let se to vyvinulo ve velké projekt, kterej už má víc vnitřních členů v týmu a tak dál. Takže je to zajímavý to sledovat, je to hrozně vzrušující u toho bejt.

Researcher: Takže váš tým se rozrostl, a díky tomu se teď můžeš více soustředit...

Interviewee A: ... hlavně na obsah, na rozvoj obsahu, na práci s klientem, jak by to mělo vypadat a na práci s lektory a na nějakým jako vnějším obrazu, no.

Researcher: Jak vypadá tvůj obyčejný pracovní den? Jestli bys mi ho mohl popsat více do detailů.

Interviewee A: Já sem tzv. noční pták, takže já chodím spát dost pozdě a mám tady vlastně flexibilní pracovní dobu, takže já jako chodím rád na čtvrt na deset, na půl desátou a zase tady jako zůstávám třeba prostě do půl šestý, do šestí, když už všichni odejdou, tady už jenom uklízečka a je klid, tak já tady jako dodělávám si v poklidu ty věci, takže tu pracovní dobu mám jako mírně posunutou jako, což mi vlastně vyhovuje a jsem za to rád, že jsem si to takhle mohl nastavit a v podstatě tak, pokud se neřeší nějaká akutní věc, tak je to, že si člověk projde e-mail, zjistím ty nejhlavnější priority na daný den, ty nějakým způsobem řeším a zároveň řeším ty nějaký dlouhodobější věci. Nejvíc mluvím vlastně s Jirkou ohledně, já nevím, časopisu, ohledně těch jako rozvojových věcí, ohledně příležitostí, který se nám naskytávají, jestli do nich jít nebo ne a případně jak, takže to je jako ten kontakt o patro jako výš a výš, když celá Elpida je hodně založená jako, že není řízená vlastně hierarchicky. Všechno to je vlastně hodně na partnerství založený na nějaký diskusi a na vzájemném respektu, takže to já zažívám prostě ze shora vod Jirky, vlastně takový jako ne-hierarchický přístup, a to samý vlastně nabízím já i směrem dolů, takže můj zástupce, David, je ta druhá osoba, se kterou jsem nejvíc kontaktu a tam taky jako nejvíc spolu mluvíme vlastně den co den, průběžně si říkáme, co je nového, co je třeba vodladit a taky... tam jako nechodím a neříkám hele, musí se udělat to a to, vlastně jako moje role je v tom jako i ostatním

členům toho týmu mého projektu usnadňovat tu práci, ptát se vlastně, co potřebují, aby to, co dělají, mohli dělat dobře nebo jako snadnějc, takže se snažím nekomplikovat a spíš jako usnadňovat a rozhodně tady jako nejedeme na rozkazy a na kontrolu jako zadaných úkolů, ale na nějakou jako vnitřní autonomii a vnitřní motivaci těch lidí, který prostě ví, proč jsou součástí Elpidy a chtějí něco ze sebe dát nebo přinést tomu celku, a to považuju za obrovské dar a výhodu to takhle mít a doposud to prostě takhle fungovalo a je to úplně super.

Researcher: Takže říkáš, že tady je nějaká teoretická hierarchie, ale prakticky spíše ne, že poté členové týmu mají individuální moc a je na nich kolik toho zvládnou nebo dokážou?

Interviewee A: No, asi jo, ta hierarchie není jen jako hypotetická, ona je faktická, jelikož jako prostě hlava řeší prostě ty nejdůležitější věci jako prostě celkový rozvoj organizace, pozici na trhu těch služeb ten vnější obraz a finance. Já jsem součástka jakoby jednoho projektu nebo řídím ten jeden projekt, takže samozřejmě nemám ten vhlad. Takže jako hierarchie v tomhle tom rozdělení těch úloh, tak samozřejmě ano, ale jako hierarchie v tom smyslu jako zadávání úkolů jako rozkazování nebo přidělování těch agend, tak jako to moc jako není. Tu agendu si vytváříme prostě sami a je to na základě prostě důvěry, jo? Mně je dána důvěra v tom, že prostě ten projekt chci a umím ho rozvíjet a stejnou důvěru já dávám vlastně i směrem dolů, že když se jedná prostě o koordinaci recepce a o vnitřní chod, tak já mám prostě svého zástupce, který je fakt děsně vnitřně motivovaný k tomu, aby jako se snažil vylepšovat ty věci směrem k nějaký efektivnosti, zrychlování těch věcí, odstraňování nějakých jako chybiček a vyladování toho, aby vlastně všechno šlo hladce. Tak jako na to jsme nastavení, samozřejmě máme nějaký jako mechanismy, nějaké schůzky, kde si říkáme, co je třeba, ale jako za těch 8 let jsme toho hodně vyladili, že vyloženě jako záseky se jako nedějou. Samozřejmě, ze dne na den může odejít důležitý lektor, takže prostě se jako hledá třeba rychle nějaká náhrada, a tak. Vlastně lektory hledáme neustále, protože je to těžký najít jako výborného lektora, ale mám pocit, že se teď můžu soustředit na ty důležité věci a že tu jako dennodenní agendu jako už tolik neřeším.

Researcher: Mohl bys mi říct více o těch akutních případech? Říkal jsi, že pokud není... není něco akutního tak vlastně tady nepracuješ a děláš na dlouhodobějších projektech. Napadá tě nějaká situace, kdy jsi musel něco řešit takhle ad hoc?

Interviewee A: To těch věcí se možná řekl tak, jako že to vyznívá hodně ideální, jo. Těch akutních věcí je vlastně hodně, jelikož se to valí jako velkou rychlostí a vlastně jako dnes nestíhám. Takže... takže jako prostě akutní věc teď už, jako je vlastně blízko deadline program na květen já mám za úkol dotáhnout na druhou pobočku nějakou významnou osobnost na debatu, jo, teďko dva lidi oslovení mě odmítli, tak teď je akutní prostě fakt během dneška zítřka jako někoho prostě sehnat. A takových věcí je víc. Ale pak jsou fakt takový jako nenadálý věci jako náhlá stížnost, prostě, která je, já nevím, třeba jen jednou za rok, ale taky se stane, která je třeba nějakým způsobem řešit. Nebo právě odchod třeba lektora, na kterém visí třeba 8 skupin angličtiny, 8 hodin týdně. Tak to je jako fakt velké zásek, který se pak musí řešit. Odchod vůbec jako člověka z týmu, nabírání nového týmu, interview a takovýchle věci, ale to všechno je vlastně součást... no je to dynamické je tam různorodé a ani náhodou se jako nenudím.

Researcher: Co jsi za osobu – co jsi studoval, jaké máš koníčky?

Interviewee A: Tak já jsem vystudoval kulturní historii, mám magistra. Pak jsem odjel do světa na zkušenou, 5 let jsem, že ve Spojených státech, pak jsem se vrátil, vystudoval jsem ještě další školu, fotografii. To mě nějakým způsobem prostě uzpůsobilo k tomu, co jsem začal dělat, že jsem vlastně začal dělat na produkci a na kulturním managementu, vlastně jsem dělal 6-7 let v galerii a jako načuchnul jsem prostě k té organizaci těch věcí k jako vytváření nějakých dramaturgie, spolukurátorování nějakých výstav, organizování programů atd. A jako takovejhle člověk jako nevím, jako člověk, který umí pracovat informacema, umí psát a má vlastně nějaké vize a nápady, tak takovejhle jsem nějak přišel sem do Elpidy před těmi osmi lety a to zároveň bylo nějakým obratem, jelikož doposud to centrum byla jako sociální služba, ale já tu práci s těmi starými lidmi prostě neberu jako sociální službu, ale jako svýho druhu vlastně furt jako organizování nějakých zajímavých věcí, který by měli být jako všeobecně přijatelný a zajímavý jako pro všechny vlastně bez ohledu na věk. Když dělám cyklus přednášek, tak chci, aby vlastně byl potenciálně pěkný, přijatelný i pro mladý i pro střední generaci a i pro starý lidi jo a to myslím, že dodává profilaci toho projektu tu chuť jo, že nejsme jako a priori sociálně nějak zaměřeni jako na ty seniory v tom smyslu jakože, že k nim nepřistupujeme jako k nějakým jako méněcenným lidem, který potřebujou jako a priori nějaký jako zvláštní zacházení, že už jsou jako nemohoucí, a tak dál. Vlastně se spoléháme na ty jejich silné stránky a ty chceme podpořit chceme je dovdělat v počítačích, chceme je dovybavit jazykama, chceme je dovdělat v právu, ve financích, v mediálním vzdělání, aby byly co nejdýl součástí tohoto světa a zároveň, aby dokázali tomu světu sami sebe něco nabídnout, a to je prostě taková jako zvláštní částí práce na nějaký mezigenerační výměně, že to není jako sociální služba, a to myslím, že vlastně nás odlišuje třeba od ostatních zařízení nebo projektů, kde člověk jako přijde a teď jako to sociálně tam jako je všude vidět a je to cítit a tak. My se snažíme prostě nabízet služby něco za něco. Za kurz se něco musí zaplatit, ale zároveň na to odpovídáme, že se snažíme, aby byl nejlepší, aby opravdu ty lidi se něco naučili. To je jak holky mluvej na recepci, s jakou dikcí, tak samozřejmě trpělivě, ale jako se zákazníkem, s respektem.

Researcher: Tedy to, že nabízíte služby pro seniory, to pro tebe nebyla nějaká významná motivace?

Interviewee A: Ne, tak to zase nemůžu říct, protože si myslím, že všichni, co nějak zavadili nebo zůstali nebo jsou v Elpidě, tak mají nějaký specifický osobní vztah ke stáří, a to já mám. Já jsem se staral, byl jsem vlastně vychovávány babičkou a zároveň jsem se o ní dva poslední roky před její smrtí o ní staral jako doma, onemocněla Alzheimerem a prostě umřela doma, nechtěl jsem, aby jako prostě ten ty 2 poslední roky svýho života strávila někde v ústavu prostě osamocená, takže to byla jako hodně těžká, ale zároveň jako fakt otvírající zkušenost, která shodou okolností se vlastně děla v ten samej čas, kdy já jsem přicházel sem do Elpidy, takže to třeba nějaká moje bezprostřední zkušenost jako životní se stáří a myslím si, že nějakou takovouhle jako obdobnou zkušenost má jako většina lidí, co tady je, že to stáří jim něco říká.

Researcher: Stalo se někdy, že by sem přišel někdo, komu to stáří třeba nic neříkalo?

Interviewee A: To ne, myslím si, že to takhle jako nejde nejde říct. Kdo nemá úplně bezprostřední zkušenost s babičkama, tak třeba stačí, když je třeba hodně empatický a jo, ta empatie prostě zákonitě mu dává citlivost v tom, že dokáže reagovat třeba v těch hodinách na specifický požadavky těch seniorů. Nemusí všechny lidi v Elpidě vychovávat babička, ale prostě nějaká dávka empatie nebo citlivosti je asi nutná, myslím si, že a priori samozřejmě se, když uděláme výběrový řízení, tak se sem ty lidi jako hlásí už z nějakýho důvodu, jako že chtějí, chtějí dělat jako něco pro

ty seniory nebo společně s nima, takže se sem úplně jako žádný ufon, kterému by to totálně nic neříkalo jako nedostal, a jestli... no nedostal. Jako přirozený filtr je, že když máš pro-seniorskou organizaci, tak se ti sem hlásej ty lidi, který jako chtějí, anebo odpadnou už během výběrových řízení z toho důvodu, že sis spočítají, že sice přechod z komerční sféry do nějaký smysluplný činnosti by jim třeba vyhovoval, ale nevyjdou s výplatou, takže pak odstoupí z výběrka. To se taky stalo, když jsem hledal na pozici šéfky naší druhý pobočky Přístav 7 v Holešovicích, tak jsem měl dvě super holky manažerky, ale obě dvě z komerční sféry, který jako měli zájem a pak, když se dozvěděli, co by zbylo na konci měsíce za prachy, tak prostě s omluvou vlastně z toho vycouvali. I to je jako přirozenej filtr.

Researcher: Jaký máš tady vztah s kolegy, jak se mezi nimi cítíš?

Interviewee A: Cítím se mezi nimi dobře. Tím, že jsem vlastně obklopený lidma, který, mám dojem, ví, proč tu jsou, tak nás hrozně stmeluje to, že děláme ty věci a víme, proč je děláme a chceme je dělat dobře, takže jak jsem říkal, snažíme se vzájemně nedusit, nebo se naopak prostě jako podporovat, spolupracovat, to je super, nemáme tady... máme štěstí, že nemáme žádný šéfy, který by nás drtily seshora, myslím si že to tady funguje na principu toho, že si vzájemně vycházíme vstříc a jako pomáháme si, samozřejmě, že jako osobnostně s někým třeba se mi spolupracuje jako líp a s někým hůř, ale nehraje to vlastně jako celkově žádnou jako významnou roli. Navíc máme různé instituty, jak případně jako nesrovnalosti nebo zádrhele nebo uzly komunikaci, který se tam někdy třeba můžou udělat, tak máme tu týmovou supervizi třeba s externím supervizorem, takže tam se ty věci řeší a mnohdy i vyřeší. Co se týká projektů, tak máme jednou za měsíc intervizní setkání se všemi recepčními, zástupce, Martina, já a Bára z přístavu a jako řešíme co je nového, co se stalo za ten měsíc, kdo potřebuje s čím pomoci, a tak jo.

Researcher: Takže tyto schůzky máš každý měsíc?

Interviewee A: Jo, tyto inverzní schůzky jako našeho týmu centra Elpida, tak v těch 10 lidech, co jsme, tak ty máme jednou za měsíc. Ty týmový supervize vedení, což jsou jako vedoucí projektu a zástupci plus fundraiser, ekonomka a PRistka plus samozřejmě ředitel, tak ty jsou jednou za 2 až 3 měsíce, ale zase jsou dvou až tříhodinový a tím, že je tam jeden externí supervizor, tak mají jako velkou dynamiku a opravdu se docela dost jako vyřeší, takže, no a mimoto prostě spolu jako mluvíme jo, mám pocit, že to, že spolu jsme, že spolu jsme a že jsme otevřený a já razím to, jakmile je problém, mluvíme o tom a řešíme to, i kdyby to byla sebevětší blbost, tak jako si myslím, že dost taky odfiltruju, když se něco zadrhne - proč, co se ti líbí, co se ti nelíbí, myslím si, že v tom řízení toho projektu uplatňuji jako nějakou péči o ty vztahy, aby vlastně ty vztahy, všude ta síť vztahů byla na nějaký jako solidní úrovni, aby nezabraňovala nějaké spolupráci, když se něco jako stane, tak jo, tak to pojd'me otevřít, říci co a jak, co můžeme dělat pro to, aby se to příště nedělo a hlavně, aby to jako on jako furt plynulo, žádný hry, žádný boje, frontičky, to jako vlastně z duše nenávidím.

Researcher: Dokážeš si vzpomenout na situaci, kdy jste měli konflikt nebo nějakou neshodu, a jak se to vyřešilo?

Interviewee A: No tak určitě. Moc jich není, ale no... nevím, třeba soustavně musíme makat na tom, aby vlastně se trošku osekaly hrany určitýho pocitu konkurence nebo nepřijetí tý druhý pobočky Přístav 7. Dlouhý léta to bylo tak, že centrum projektu bylo zároveň jako jediný centrum pro vzdělávání a rok a půl teďkon působíme vlastně na dvou pobočkách, jedna mateřská základna

zůstala Strž, a ta nová pobočka v Holešovicích, no a najednou jako oni se cítit trochu odstrčený a tady jako už zase neplatí, že jsme jako jedinečný, ty věci a zajímavý se dějou i jinde. Teďko oni mají třeba jiné podmínky malinko, ale furt se snažíme to držet prostě pospolu jako jeden projekt, ty intervize a tak dále, programově všechno, takže jako hodně dáván důraz na ty dostředivé síly, ale přesto prostě občas zazní nějaká jako hláška, která signalizuje to, že to není úplně tak jako jednoduchý to pojmát jako celek jako loajálně s přijetím a s přáním prostě všeho dobrého, je tam určitá prostě nedůvěra nebo rivalita nebo tak, ale to jsou prostě všechny asi jako pochopitelný lidský reakce tak to je třeba jako směrem do týmu, a jak říkám, furt to ladíme, snažím se třeba svého zástupce Davida co nejvíce vtáhnout do té role toho zástupce celého projektu a zároveň, aby teda cítil vlastně odpovědnost i za tu druhou pobočku, aby si nemysleli, že on je vlastně jenom jako tady, ale že by měl cítit za ní jako zodpovědnost a tudíž i nějaký vztah jako vlastně vřelej nebo přející, což se daří si myslím... směrem nahoru, jasně, prostě taky jsme měli, nějakou jako nedůvěru, třeba, v neziskovce je to třeba hodně obtížný, když třeba nejsou peníze, když jsou peníze, tak je všechno OK, když peníze prostě dojdou, nějaké granty se opozdí třeba, takže si pamatuju před dvěma rokama na podzim, třeba fakt nebylo dva tři měsíce na vejplaty, takže vedoucí pracovníci jako nedostávali, teďko jako jsme... tak tam byl jako najednou nějaký tlak jako na šetření, a tak dál, takže samozřejmě se jako logicky muselo šetřit, tak tam třeba vznikaly nějaký konflikty, jak moc jsme třeba jako rentabilní, efektivní, a tak jako, trochu jsme se přeli prostě o fakticitu jako statistických dat, třeba co jsme tady za poslední roky vybrali na kurzovním, tak ty čísla byly zpochybňovaný, třeba ekonomkou, že jsou nadsazený, že ve skutečnosti toho je málo a tak, ale... nebo míň než jsme třeba deklarovaly, ale i jako z tahle ošklivých situací vždycky dokážeme jako najít cestu a vlastně to znovu narovnat, což je jako úžasný.

Researcher: Jaký si myslíš, že je cíl společnosti?

Interviewee A: Já vidím Elpidu do budoucna jako nějaký jako silnýho zkušeného hráče na poli pro seniorských aktivit a teď myslím fakt jako celorepublikově, myslím si, že máme za sebou obrovskou zkušenost, že máme prostě nejsilnější tým, jaký kdy jsme měli, když mluvím o PRistce, o fundraisce, myslím si že teďko jako vedoucí těch projektů jsou jako zkušený, že prostě se mají se o co opřít a že jako náš čas ještě přijde, a to si nemyslím, že jsme teď nějak jako upozaděni, ale prostě jednoznačně tam vidím ještě jako nějaký prostě rozvojový linky, co se týká projektu centra Elpida, tak si dokážu představit nějakou síť jako franšiz po celé republice, nějaké jako takovýhle rozšíření, rozšířením ve smyslu nabízení lektorský akademie i vnějším subjektům, takže bych rád, aby to se v té akademii, která se jmenuje Senior Friendly Teacher byl nějakým jako základním minimálním standardem, který by jakýkoliv lektor v České republice měl mít jo, aby se vlastně Elpida stala nějakým garantem skrze udílení těchto certifikátů, garantem nějaké minimální úrovně schopností, což je jako obrovské cíl jo, tak já nevím, i kdyby se to podařilo zrealizovat třeba jen z půlky nebo z třetiny, tak by to bylo super, ale myslím si, že teďko máme před sebou jako tu práci jako navenek, že už máme jako co nabídnout prostě jako externě, a to jako jedna z možností, linka například letos připravuje druhou konferenci pro veřejnost. Ta energie je prostě naakumulovaná směrem dovnitř, funguje to a teď máme období, kdy Elpida bude si myslím víc působit na to okolí jako vyzařovat prostě, jestli mi rozumíš.

Researcher: Elpida je teď právní formou obecně prospěšná společnost a ty jsi říkal, že si dokážeš představit, že by to mohla být franšiza, síť po celé republice. Myslíš si, že to dokáže jako neziskovka?

Interviewee A: Franšíza může být i neziskovka, to máme ověřený, máme nějaký know-how, máme vyzkoušený postupy, který fungují a jsou přenositelné.

Researcher: Jaké aktivity Elpidy jsou sociální?

Interviewee A: To záleží, jak si to vydefinuješ. Je tady nějaký zákon o sociálních službách a tam prostě spadá jenom linka seniorů dle toho zákona, a to je sociální služba. Centrum Elpida bylo sociální službou nebo nabízelo sociální služby asi do roku 2011 nebo 12, pak se z toho vycouvali, protože ta byrokracie spojená s tím nám jako nevyhovovala a řekli jsme si, že si ty peníze jakoby vygrantujem jako někde jinde, takže tím je od té doby vlastně sociální službou už jenom linka. A teďko k té mé definici ... asi, no já si to teďko redefinuju pro sebe, co to vlastně jako sociální je. Sociální je jako všechno a zároveň nic jo, já vlastně nevím, jak to slovo přesně jako uchopit a čím ho naplnit. Pro mě je třeba důležitý, aby to, co děláme mělo smysl, aby to mělo nějaký dopad, abych tomu já věřil a mohl se za to postavit, abych byl přesvědčený o prospěšnosti toho, tak jako to považuju já za důležitý, a jestli to je sociální, anebo ne, tak jako to já nevím. Jestli to snažení dopomoc seniorům, aby si na konci svého života jako udrželi svoji aktivitu a pocit, že jsou součástí společnosti co nejdýl, jestli to je sociální, tak OK, tak jsme sociální. Pro mě je důležitý, aby to naplňovalo ten skutečný význam toho, abych věděl, že to má ten dopad, že jim opravdu pomáháme, že jsme proseniorští i kdybychom nebyli ani trošku sociální, tak to má pro mě ten význam.

Researcher: A považuješ tedy aktivity od infolinky po kurzy, old-school festival až třeba ponožky, jsou všechny tyto aktivity podle tebe společensky prospěšné?

Interviewee A: No tak společenská prospěšnost, jestli budeme definovat sociální jako společensky prospěšný, tak si myslím, že vše je u nás sociálně prospěšný, jakože přináší něco pozitivního do společnosti, tak jsem přesvědčený, že to, co dělá centrum Elpida, vzdělává a rozvíjí kulturu a tvořivost ve starých lidech, tak si myslím, že ano, určitě. Další projekty úplně bezesporu – linka, Vital, super časopis, který jako jinde nenajdeš, old-school projekt, ponožky sbor Elpida, prostě antikvariát, sbírání starých knížek, všechno má jako hezký dopad.

Researcher: Je nějaká aktivita, o které si myslíš, že se do Elpidy nehodí?

Interviewee A: Myslím si, že ne, že pokrýváme opravdu širokej rejstřík služeb a různých aktivit směrem do společnosti a že v podstatě všechno zapadá. Jediný co, je třeba vstupování do partnerství s nějakýma firmama, ze kterých nic třeba jako nevydolujeme nebo nám nejsou k ničemu, takže se učíme jako třeba na nějaký výzvy nebo příležitosti jako říkat ne, ale to je spíš třeba k nějakým spolupracím k firmám, který prostě od nás chtějí nějaký PR prostě za absolutní blbost prostě, která nás bude stát spousty hodin, tak jako to třeba, o tom lze diskutovat, jestli má do toho Elpida jít nebo ne, jestli má jako prodávat své zkušenosti a své jméno příliš lacinou, anebo ne, ale směrem k té veřejnosti rozhodně ne, tam si myslím, že to jako jasný.

Researcher: Jak poznáš, že partnerství s nějakou společností nikam nevede?

Interviewee A: Tak ta spolupráce s firmama prostě musí mít nějakou přidanou hodnotu. Buďto musí ta firma přinést do Elpidy finance, anebo něco jiného, zviditelnění nebo prostě jinej jako jinej druh nějaký přidaný hodnoty, furt je to o tom o nějakém poměru vložený energie a toho co jako za to získáš, a když prostě si dopředu spočítáš, že tam vaříš prostě třeba desítky hodin a nic za

to vlastně pořádného i tak to udělá až jednou, ale napodruhé už si prostě do toho nechce, takže asi tak.

Researcher: Které aktivity přinášejí do Elpidy finance? Od fundraisingu po komerční aktivity.

Interviewee A: Linka je anonymní a je zdarma, takže ta má vlastní zdroje pouze soukromý dárců, partnerství jako třeba O2 anebo klienty jako třeba MPSV a ta je prostě zabezpečená finančně, ale vlastní zdroje z vlastní činnosti nemá zcela logicky. Vítal ten je, tam se pokoušíme to prodávat na stáncích, Jirka teďko hodně začal šlapat do prodeje předplatných, takže tam se to daří, tam je vlastní zdroj to předplatný toho časopisu roční za nějakých 279 Kč, plus je tam inzerce, vlastně dost podstatná taky, a co se týká Old School, tak festival ne, ten prostě musí být zasponzorovaný, zabezpečený grantama, ale u ponožek je to jasný, ty se prostě prodávaj a to je tedy svým způsobem jako sociální podnik, kterej jako generuje vlastně jako zisk, který je pak jako nalitej zpátky dolů do Elpidy, no a náš projekt centrum Elpida tak ten je vlastně z jedny třetiny závislý na kursovém, takže třetinu nákladů platí seniori, my ty aktivity neděláme zadarmo, ale oni za to něco jako platí, sice nekomerční cenu, ale je to jako něco za něco, proto my se zpětně snažíme opravdu jako tu službu poskytnout co nejlíp, a to, že se nám to daří, si myslím, že hlavní indikátor je, že ty lidi se sem opakovaně vrací, že jsou nám věrní jako po mnoho let.

Researcher: A granty od nadací?

Interviewee A: No jasně, granty od nadací, vůbec podpora nějakých velkých partnerů jako je O2, Avast, svého času GSK, různý jiný firmy grantový řízení různých firem na určitý výzvy jako ČSOB třeba na podporu finančního vzdělávání, to je jeden příklad zase z této sféry, a pak samozřejmě jako veřejný finance, ať už jako z ministerstev, centrum grantů je na MPSV, na ministerstvu na ministerstvu školství, tyhle subjekty, a pak jako magistrát. Na magistrát na kulturu, a tak dál nebo na zastupitelstva městských částí.

Researcher: Jaké aktivity jsou nejdůležitější k tomu, aby Elpida naplnila vizi, o které jsi mluvil?

Interviewee A: Spíše budu mluvit za projekt. Myslím si, že furt je hrozně důležitý, abychom to, co dělali, dělali co nejlíp to umíme, abychom se u toho zároveň učili jako novým věcem a nacházely nové příležitosti a neusínali na vavřínech. Žijeme v době, kdy prostě nelze stejnou věc opakovat prostě 10 let za sebou a myslet si, že nám neujíždí vlak, takže mít vlastně nějakou neustále jako otevřenou anténku, furt jako experimentovat, zkoušet, co se chytí a co ne, i pak zpětně vyhodnocovat prostě, jaký to mělo dopad, jestli se to setkalo s úspěšností, anebo ne. Teď jako mluvím o nových věcech jako je mediální vzdělanost, která teďko hodně rezonuje se společností, všude se o tom píše, fake news, řetězové e-maily, seniori jako křehká a ohrožená cílovka a tak dále. Zároveň třeba si myslím, že je důležitá lektorská akademie, je to něco, co náš projekt, centrum Elpida, může nabídnout široké veřejnosti, nejenom seniorům, ale že přetavujeme naší desetiletou zkušenost nebo vlastně třináctiletou, ve výuce seniorů navenek k dalším subjektům, dalším jednotlivcům, knihovnicům, zaměstnancům městských částí nebo zastupitelstev v nějaký vesničkách prostě, který chtějí rozvíjet nějaký aktivity směrem k seniorům. Takže v tom, co děláme, to dělat jako dobře, učit se, inovovat, i když je to takový jako zprofanovaný slovo, tak to je ta vystrčená anténa k tomu být otevřený k těm k těm novým věcem, dobře jako poslouchat ty seniory, od kterých také jako přichází nový impulsy, co zrovna řeší, nemít strach experimentovat, jít prostě do nejistých věcí, samozřejmě s mírou, nevrhat se do každé propasti, ale jednou za rok

aspoň jako něco zajímavýho vyzkoušet, takže... no takhle asi. Jako za projekt si myslím třeba ta mediálka a lektorská akademie. Ty franšizy, to je jako obrovská vize jo, to je něco, co lze naplnit, ale je to opravdu spíš tak jako středně až daleký horizont. Teď když se bavím o roce dvou, tak já bych rád třeba docílil tady, abysme společně prostě získali finance na rekonstrukci tohoto centra, nebo abychom našli jako jiné centrum, protože si myslím, že toto centrum zázemím už jako nevyhovuje, ty naše prostory, takže to není druhou stranu nějaká vize, ale opravdu cíl prostě v dohledné době.

Researcher: Jak bys tedy naplnil tento cíl?

Interviewee A: Najít granty, být v nich úspěšný, nabízet prostě zajímavé projekty, jelikož sponzoři nikdy jako nedají jen tak na provoz, vždycky je zaujme nějaký subprojekt prostě jako třeba ta mediálka, na to se chytají třeba firmy, přijde jim to zajímavý, můžou podpořit konkrétní myšlenku, z té podpory samozřejmě jdou ty finance.

Researcher: Ty jsi říkal, že se scházíte jednou za tři měsíce.

Interviewee A: To jsou ty supervize, ale jinak máme pravidelné schůzky jednou za měsíc, takový strukturovaný všech vedoucích, to jsou pracovní schůzky. Supervize jsou něco jiného než pracovní schůzka. Supervize ošetřuje ty vztahy, to je taková ta pojistka, aby se nahromadily neřešené věci, kdo s kým si nerozuměl, co za sebou taháme za nedorozumění nebo za problém, který prostě potřebuje nějak vyčistit, podívat se na to z druhé strany, nějak to rozseknout, aby se to třeba necyklilo prostě, a tak, tak to je role toho externího supervizora, který zároveň dá nějaký podněty k tomu, aby se to řešilo, jako sejít se separátně, domluvit to a tak dál. Pracovní schůzky jednou za měsíc to ta běžná agenda, co kdo řeší za projekt, co je třeba udělat a tak, no a pak je tam množství jako separátních schůzek ne všichni se všema, ale už jenom třeba jako individuálně ve dvojici ve čtveřici nad konkrétním problémem, prostě, který je nutný nějak prostě posunout dál.

Researcher: Jaké jsou indikátory úspěchu nebo neúspěchu Elpidy?

Interviewee A: Jeden určitě je stav jako na účtu, takže finance. Když ta neziskovka má nějakou rezervu tak má zároveň i klid a může se jako věnovat svý práci vlastní a nedávat takový důraz na přežití, což taky máme za sebou, a to jsou nelehký období, který bohužel pak jako naruší tak trošku i ty vzájemné vztahy, prostě když jsou pak všichni vynervení, tak jako najednou je jako obtížnější se třeba prostě domluvit, shodnout a tak, ale jako rozhodně to nezáleží jenom na penězích. Myslím si, že právě, a to je možná jako idealistický, ale podle mě ten další indikátor je vnitřní spokojenost těch lidí, jako že tomu dávaj jako to, co si to zaslouží a že se to někam daří směřovat, že jsou vidět ty výsledky jo, ať už naplněnosti centra, v zajímavých nových projektech, seminářích, v kursech, přednáškách, v tom, že ty lidi sem chodí, že nám ti klienti neubývají, to si myslím, že je taky jako velkej indikátor, že přestože teďkon za poslední rok nebo dva vyrašilo díky podpoře Evropský unie spousty obdobných center, který nabízejí jako leccos podobnýho a zadarmo, tak my si furt vlastně držíme jako stejný počet lidí, a vlastně mírně furt stoupáme v tom obratu na kursovným, tak to je jako taky jako dobrá zpráva, že prostě tady máme furt to svý místo.

Researcher: I stejný počet návštěvníků kurzů je tedy považován za úspěch. Je tam tlak, že byste měli růst?

Interviewee A: No, je tam tlak, jelikož, já nevím, před dvěma třemi lety jsme vyfasovali nebo jsme se rozhodli, že vezmeme další učebnu ve třetím poschodí a samozřejmě, že ta její naplněnost, to je nějaká výzva a nedokážeme zničehonic prostě otevřít dvacet nových jazykových skupin, abychom ji od začátku naplnili, takže ten růst je nutný, aby se vlastně naplnila kapacita potenciální toho prostoru, ve kterém operujeme, abysme zároveň byly efektivní, že prostě jsme naplnění aspoň z 80 %, takže ten tlak tam je třeba v tomhle tom smyslu. Když máme jako jednu učebnu, která je naplněná z půlky, tak je tam jasný tlak otevřít jako víc kursů, který přinesou finance nebo aspoň ten třetinový částečný příspěvek na to, abysme ji naplnili ze sta procent, jelikož nájem prostě ten platíme furt, takže tam je čistě logický tlak na tu naplněnost těch prostorů. Samozřejmě se to dotkne nějakýho optima, pak ten tlak odpadá a je tam tlak na růst, dejme tomu na kvalitu poskytovaných služeb, to jako taky chceme furt vylepšovat, a pak tlak na zajímavost programu, což je taky jako svým způsobem růst. Růst je v tom, že starý věci odsekáváme a jdeme do nových věcí, do nových seminářů a kursů a mně se zdá, že se to nemění, ale to se mění strašně moc jako. Jako s PCčkama už aktivní senioři buďto uměj anebo se je jako už nechťejí naučit, jako že je to nezajímá, takže před čtyřma lety nastartoval prostě tady vlna zájmu o tablety, takže jsme prostě vyrukovali jakost s tablet akademií a před dvěma rokama jako jsme začli hodně učit na smartphonech a ty teďko jsou jako vlastně ten nejatraktivnější hardware, kterej vlastně máme, jako jak se učit jako dobře a efektivně zacházet prostě s chytrým mobilem, takže vlastně ono se to jako furt mění, co nabízet, jak nabízet, jestli ve větších celcích nebo spíš ty semináře jako rozdrobit na menší jednotky. Senioři taky už prostě mají mít a míň času, jejich život je zrychlenější a zrychlenější stejně jako celý společnosti, takže je najednou prostě lehčí pro ně jít jednorázový tříhodinový seminář než se upsat na desetihodinový kurs. A přijít sem na pětkrát za sebou, takže i jako se furt jako dívat na tu nabídku jako jestli je dostatečně jako atraktivní, zajímavá, jestli vyhovuje těm potřebám, tak jako v tom v tom taky vlastně jako růst. Je to takový strašák, který má člověk za sebou jako, aby neusnul, aby vlastně mu ty lidi někam jako neodplynuli.

Researcher: Chtěl bys ještě něco doplnit k tomu, co jsi říkal?

Interviewee A: Konkurence je sakra obrovská. Tady bylo pečovatelské centrum, respektive poskytovatelé pečovatelských služeb ve třetím poschodí, najednou si vymysleli a samozřejmě se inspirovali asi námi, našim programem, podali si evropský grant, dostali na to od 2 roky dřív než my ty peníze a zničehonic začli ve stejném domě nabízet obdobný věci, ale úplně zadarmo měl ten, to je jako docela výzva potom, ale jak říkám prostě je tady to vědomí, že ty věci děláme dobře, že jsme nezaznamenali masivní odliv lidí a taky je tam... ty lidi jsou nám věrní, že tam je nějaká setrvačnost v tom, že prostě to není jen o penězích. Tady ten kurz něco stojí, tam třeba je úplně zadarmo, ale my jsme prostě lepší. Jsme si vědomi toho rizika, že když bychom jako dělali ty věci furt furt furt stejně a nepřicházeli s těma novejma věcma, takže by nám hrozil jako regres, a to je fakt strašák teda. To je negativní tlak, který tam je.

INTERVIEWEE B

Výzkumník: Jaká je tvá role v Elpidě?

Interviewee B: Moje role v Elpidě je, že koordinuju projekt Ponožky od babičky, čo je jeden z mnohá projektov v organizácie Elpida a som tu len krátko, ale zatiaľ mám na starosti tento projekt.

Výzkumník: Co to obnáší mít na starosti projekt Ponožky od babičky?

Interviewee B: Konkrétne pracujú s e-shopom, zo zákaznickym servisom, potom pracujú s pletiarikami, ktoré ponožky od babičky pletú, tak istom ňaký, ňaká organizácia skladovania.

Výzkumník: A pracuješ na tom opravdu jen ty, nebo se na tom podílí i někdo jiný?

Interviewee B: Broňa. Pracuje sa mnou na tom Broňa, ktorá vlastne bola od počiatku pri tomto projekte, mela ho z celé časti tak na starosti a postupne mi ho predáva. Takže Broňa je ta, ktorá ma do všetka toho uvádza a ja to mam na starosti na plný úväzok, ale Broňa je ta, že vždy keď niečo neviem, tak pomôže a poradí lebo ona vie všetko o tom, takže pracujem na tom spoločne s Broňou.

Výzkumník: Broňa to tedy měla předtím celé na starosti.

Interviewee B: Áno, presne. No, vlastne jašte s kolegyňou, ktorá tu bola predtým. Ony to nejako ako vymysleli, založili, postupne to nejak bobtnalo a prišlo to až do tohto stavu, len že kolegyňky dve, ktoré to mely na starosti odošli, a tak Broňa zháňala niekoho a tak som tu ja.

Výzkumník: Můžeš mi popsat tvůj pracovní den? Jak vypadá?

Interviewee B: Určite. Ráno, keď prídem do kančľu tak dám, nachystám nejaké veci ako okolo. Neviem, snažím sa že naberiem napríklad čistú vodu, aby mel každý nejaký pitný režim a podobne čo obstarám tak ako okolo, no a potom sadnem na notebook, skontrolujem si maily, objednávky, pardon, to sem zabúdala spomenúť. Samozrejme komunikácia prostredníctvom mailu s pletiarikami alebo s tými zákazníkmi alebo s nejakými záujemcami, ktorých chcú ponožky pliesť alebo sa nejako podieľať na projekte alebo niečo organizovať, chcú nás tam pozvať na nejakú akciu. Aj to je mojou náplňou práce. A teraz spať k tomu, skontrolujem nejaké maily, objednávky, balím vlnu, balím balíky pre pletiariky, ktoré pletú ponožky. S nimi komunikujem ak mi príde od nich balík, tak musím ponožky a balík prebrať, premerať, naskladniť ich a takto to ide vlastne ďalej. Príde niečo nové, nejaký problém na riešenie, potom príde Broňa, s ňou si sadnem, preberieme čo dnes alebo v krátkej dobe čo máme spraviť a tak nijako. Občas príde nejaká pletiarika. Videl si. Premeriam tak isto ponožky.

Výzkumník: Jaký problém může nastat. Máš nějaký příklad?

Interviewee B: Môžu prísť nejaké, neviem, zlé ponožky alebo ponožky aké sme proste nezadali a pletiarika ich uplietla podle nejakých svojich iných predstáv, ale mne napríklad nesedia do toho, čo by som práve potrebovala, môže nastať, čo sa týka ešte pletiarok, nejaký problém z balíkom, poštovným, alebo podobne. Potom, ja to nazývam možno problémom, ale jsou to napríklad aj jen obyčejné maily, ktoré mi posielajú niekto ohľadne projektu, že napríklad ako som spomínala, chce nás pozvať na nejakú akciu niekde alebo

potrebuje vedieť nejaké bližšie info, ale ja to ešte riešiť neviem. Takže to je problém, ktorý riešim s Broňou, hej. Takže to sú tiež len také malinké. No a, neviem, také rôzne. Také každodenné bežné, podľa toho, čo.

Výzkumník: A jak to řešíte? Vy sedíte vedle sebe, to znamená, že za ní jen zajdeš a má hned čas? Nebo jak to vypadá?

Interviewee B: Je to také možno nepísané pravidlo, ale každé ráno sa snažím si s Broňou sadnúť aspoň na nejakých 10-15 minút s tým, že jej vezmem z jej ho drahocenného času, ale mňa to veľmi pomôže do celého dňa, cítim sa taká akože podporená, viem, čo môžem spraviť a čo nie. Takže väčšinu si ju ráno odchytím, keď ona sa ešte nedostane do svojej práce, a poviem jej, čo si môžem na chvíľku k mňa prisadnúť, a že by sme prebrali tie veci. No, takže riešime to takto, a keď sa naskytne niečo po časť dňa, tak idem za ňou s takou malou prosbou že: „Broňo, prepáč, že ťa ruším, ale môžem...“ (smích), takže neriešime to takúto formou, tým že si napíšem nejaký mail, ale tým, že sme len pres kancl, tak za nej dobehnem a spýtam sa, že či môžem a či mi môže s týmto poradiť.

Výzkumník: V kolik tak chodíš do práce ty a v kolik ostatní?

Interviewee B: Ja chodím ako kedy, Kedy sem chodila o pol šiestej, o pol siedmej. Chodím o siedmej nebo o pol ôsmej, po mne príde Broňa, ktorá chodí tak pred deviatou, a potom prídu ostatní. Je ťažko povedať, kedy presne myslím, že chôdza. Tak okolo deviatej, deväť tridsať, ale ja nikdy neviem, či mali predtým nejakú schôdzu a preto prešli tak neskôr, alebo tak chodí bežne, že je to proste ich nejaký bežný rituál, alebo rituál, že prídu tak. Takže tak nejak. Okolo deviatej desiatej chodí ostatní, čiže ja som od siedmej, Broňa je od nejakej pol deviatej deviatej a potom prídu ostatní.

Výzkumník: A ty nevíš, jaký mají ostatní plán?

Interviewee B: Neviem. Neviem, aký majú plán, neviem kedy kto príde. Napríklad problém včera s tebou, že ako nechcela sem ti tu nechať veci a nevedela som, či sa ešte niekto vráti. Vedela sem, že tu Ivča je, ale tiež som vedela, takže som musela kontaktovať, že či príde či tu bude. Takže neviem, aký majú plán.

Výzkumník: Můžeš mi říct něco více o sobě? Kde jsi pracovala, kde jsi studovala, dobrovolničila, co děláš ve volném čase?

Interviewee B: V Prahe som teraz rok a tri mesiace, krátko. Najprv som pracovala ako obsluha, servírka. Neskôr som pracovala ako predajca v jednej kozmetike, čiže byli to práce ako ktoré som nemala rada, ktoré som nechcela robiť do budúcnosti, v ktorých som nechcela zostať, ale ako brala som to tak, že okej, prišla som sem a chcem niečo začať, tak proste makaj. Takže som tam robila, ale nebola som šťastná a tak som začala pozerat' nejakej inzeráty na internete a tak, a našla som Elpidu, a teda projekt Ponožky od babičky a ja som z toho dostala tak strašne potešená alebo naplnená, že niekto robí niečo tak krásne, čo má zmysel a pomáha to aj druhým a to ma veľmi veľmi zaujalo. Tak sem sa dostala k ponožkám a Elpidě, napísala som tam, stretla som sa s Broňou a tak som tu, a som tu strašne nesmerne šťastná. No a čo sa týka toho predtým všetkým, tak ako pôvodom som teda zo Slovenka, študovala som, som vlastne vyučená grafička, digitálnych médií, a nejako už som neriešila štúdium ďalej. Nebola som nejako spokojná, vedela som, že potrebujem nejakú zmenu, a tak sem prišla do Prahy. A tak som tu teda.

Výzkumník: A jak vypadal pohovor, byl to pohovor s Broňou? Dokážeš si vzpomenout, co se dělo?

Interviewee B: Bol to pohovor s Broňou, a viem že som prišla, niekto mi neotváral, lebo oni tým, že tu niekto nie je, všetci boli tam, tak niekto ani nepočul, a tak som z toho bola taká zmätená, že či vlastne... nevedela som, ako to tu vyzerá. No, potom som prišla, uvítala ma Broňa, presne tu sme si sadli a teda sme si povedali niečo o tom projekte, niečo o tej práci, náplni a podobne. No, a neviem, hodnotím to príjemne,

pozitívne. Viem, že sem vtedy stratila hlas, tak som bola s Broňou len taká, že som nemohla rozprávať a viem, že Broňa si dávala veľký pozor na to, koho sem prijme, pretože bola obozretná, pochopiteľne, pretože ako boli dievčatá, ktoré sem prišli a ja neviem, buď nezvládali tu prácu s tou vlnou, alebo proste ako sa im to nejak nepáčilo, neviem. Boli tam rôzne jašte prede mnou a chcela si byť istá že proste ako nebude musieť namáhať všetku silu a námahu do toho, že niekoho zaučí, zaškolí a potom tady nezostane. Takže bola taká obozretná, že sem sa toho strašne bála, ale tak som tu no.

Výzkumník: Na čo se tě ptala, na jaké otázky?

Interviewee B: To mi daj chvíľočku prosím... Ja už ani neviem, bavili sme sa o financiách asi tak v prvom rade, pretože najprv som pracovala na nejaký ako skráteneý čiastočný úväzok alebo respektíve nejak brigádne, tak sme to brali aspoň zo začiatku, s tým, že ja som mala nejaké opletačky, že som bola zamestnaná normálne na hlavný pracovný pomer, potom som si vybavila živnosť, tak medzitým to bolo také. Tak sme sa vlastne bavili, že ako jestli je to pro mňa v poriadku, aby som to nevzdala jen kvôli tomu. Pýtala sa mňa jestli som alergická lebo pochopiteľne je to práca s nejakou vlnou a zo všetkým prachom tak vravám že dúfam že nie a teraz ani neviem, pýtala sa mňa na moje skúsenosti pochopiteľne a na nejaké ako čo dokážem že (inaudible) v administratíve takto priamo som nepracovala. Beriem to ako takú administratívu, takže sa len pýtala ako či vedela by som pracovať s nejakými tabuľkami, potom mi povedala že teda ako máme ten nový e-shop respektíve ponožky majú nový e-shop, že ako ona sa s ním tiež len učí a že ja budem tiež ta, ktorá sa s ním bude len učiť, ale že nejak to spojíme. To bolo veľmi príjemné lebo ako prečo nie, rada sa to naučím a rada ju nejak pomôžem. Takže o tomto sme sa bavili a ... predstavila mi teda Elpidu celkovo. Elpidu a projekt Ponožky od babyčky, to si spomínam a myslím, že títo základné také hlavné informácie.

Výzkumník: A proč si myslíš, že Broňa vybrala zrovna tebe?

Interviewee B: To je dobrá otázka, to by som chcela vedieť odpoveď od Broni. Neviem.

Výzkumník: Ale říkala jsi, že tu byly i jiné kandidátky a Broňa na ně měla hodně vysoké požadavky.

Interviewee B: Myslím si to, alebo mi to príde tak. Prečo ma ... bola som taká hrozne nadšená a veľmi sa mi to páčilo, ako to pozícia ako ten projekt celkovo, ja som bola pro to taká, že „bože to by bola práca, ktorá by dávala naozaj zmysel, a kde by som mohla byť naozaj šťastná. Neviem, či to zo mňa cítila. Ak áno, tak ďakujem, alebo fakt som to (inaudible) riadne lebo som bola bez hlasu a chorá, ale inak neviem, lebo spomínam v administratíve som predtým, takže ako určite by boli i nejaké skúsenejšie a lepšie, ktoré mali na starosti niekedy nejaký projekt... vieš čo, neviem. Ale som rada, že som tu.

Výzkumník: Můžu to chápat tedy tak, že je to první práce, která tě baví?

Interviewee B: Áno. Áno, je to tak. Je to prvá práca, ktorá ma naozaj baví náplní a som tu šťastná. (inaudible).

Výzkumník: Řekla bys mi více o svých začátcích, jak jsi tu začala pracovat?

Interviewee B: Pocity boli také zmiešané, vlastne som nevedela, a keď som vedela, o čo ide, tak som nevedela, čo všetko mám naozaj čakať. Zo začiatku to bolo také ťažšie, pretože vlastne som prebrala... ponožky jsou zas taký ako sezónny projekt, idú najviac cez ty Vianoce, ja som prišla v lednu. Takže som prišla po tej celej bombe, čo proste vybuchla cez Vianoce a všetko som to ako prebrala, ale s Broňou to bolo naozaj jednoduché. S všetkým mi pomohla. Keď som vždy mala nejaký problém, ona ma naozaj uviedla, povedala mi čo a kam, a vlastne ona ma to naučila všetko. Takže to bolo veľmi, veľmi super. Inak to bolo tak ako, také (inaudible). Hlavne som sa snažila robiť lebo mi na tom naozaj záležalo a chcela som ukázať

ako fakt viem, fakt ma to bavia a ideme do toho. Takže zo začiatku to bolo náročné asi ako v každej práci, keď začínaš, ale zároveň aj veľmi príjemné, lebo som videla, že bude to podľa ma fajn. Začala som najprv tým, že som vlastne ... bola nejaká nevybavená pošta alebo nejaká komunikácia s tými našimi babičkami, ktoré pletú ponožky, takže to som začala riešiť. Neviem, videls tu včera tie balíky nabalené, tak ako zo začiatku som ich posielala sedemnást' osemnást', ako to bolo fakt hard. To som robila na začiatku. No a vedľa, čo mám tu kanceláriu, tak to bol sklad. Do teraz to bol sklad, tam bol neskutočný neporiadok a všetky veci, a ja som si povedala, že tam by som chcela mať kancl, že prečo nie, že tam je krásny veľký drevený stôl, že myslím, že by mi tam mohlo byť príjemne a hlavne ja som zo začiatku nemala kde inde. O začiatku som sadala tu v tieto zasadačke, ale to mi neprišlo veľmi príjemné lebo pretože ako oni tam sedia tak na kope, tak každý potrebuje nejakú odbehnúť a vybaviť si nejaký hovor, alebo sú tu porady, a ja som tu nechcela byť. Tak som ako zo začiatku si vravela, že tak ten sklad by som mohla, tak jeden deň, keď sme tu s Broňou boli, tak som vypratala ten sklad a (inaudible), za čo som proste vďačná. No, a čo sa týka ostatných takých vzťahov, tak som nevedela, čo mám čakať. Nevedela som, ako ma ostatní prijímajú, ale boli veľmi, veľmi, veľmi zlatý naozaj všetci, čo sa týka tu Elpidy, tak som (inaudible) to bude fajn.

Výskumník: Ohľadne té kanceláre, nevádi ti, že jsi od nich trochu odříznutá?

Interviewee B: Nie, nevádi, lebo ... oni sú také jadro Elpidy a riešia z každého rožku trošku, a ja sa do toho všetko zatiaľ nevyznám a nevidím, takže riešim ten svoj projekt, a keby som bola aj tam medzi nimi, tak by to bolo pro všetky veľmi veľmi náročné si myslím, už teraz je to pre nich náročné, pretože napriek tomu že sú ako spolu sú jadro tej Elpidy, tak každý rieši niečo iné aj okolo toho, okolo svojho, takže každý potrebuje nejaký ten svoj kľud a už štyri na kope sú podľa mňa veľa, takže ja by som sa tam ani nijak nevmestila a hlavne, nemám úplne pocit, že bych bola odrezaná od nich. Naozaj mám dvere stále otvorené, oni tiež, stále sa počujeme vnímame, že som tu a vždy keď idú tam, tak idú i okolo mňa, takže ja vnímam, že som tu, že som s nimi a hlavne mám tam dosť miesta pre tie všetky ponožky a veci, ktoré na to potrebujem. Nie je to len projekt, ktorý je len v papieroch, ako majú oni, že tam majú proste ako skrinku, šanón, tam máš papiere, nie. Ja tam mám proste ako, videl si proste, regáli a odhora odspodku máš ponožky, takže ako potrebuje to svoje miesto, tak som aj rada, že je veľmi neruším tým, aspoň v to teda dúfam. No a neprídem si úplne odrezaná, je to akože oddelená, ale som tam, tak to vnímam.

Výskumník: Jaká byla tvá motivace, když jsi viděla ten inzerát?

Interviewee B: Ta motivácia, no... vedela som, že to je nejaká ako som povedala, pro mňa to bola príležitosť na prácu, ktorá dáva a má zmysel, takže som, mne sa páčilo, že je za tým ta dobrá myšlienka, že to nie je nejaká proste veľká korporácia alebo nejaký proste obchod, ku ktorému ideš a predávame toto toto toto a za toľko a budeš robiť toto toto len aby to šlo, ale budeš okej, budem sa naozaj snažiť, aby sme toto všetko predali, aby sme z toho my aj všetci ostatní mali dobrý pocit a aby tie ľudia vedeli, že proste predávame dobrú vec, ide o dobrú vec. Ta celková myšlienka celej tej Elpidy, celej tej organizácie a toho projektu, to bola proste moje motivácie, vravela som si, že to je skvelé, to sa mi veľmi zapáčilo, takže ako už potom

ma vôbec nenapadlo, hľadať nejaké proste, že (inaudible), kable, niečo také ako vôbec. Tiež je to práca, tiež ju niekto musí robiť, ale vravám si, že toto vyzerá super, toto by mohlo byť fajn.

Výskumník: Jak se ti tady pracuje?

Interviewee B: Skvelo, naozaj skvelo. Som veľmi šťastná, je to práca, ktorá ma naplňuje a som tu spokojná, akurát sme tu asi veľmi na kope. Konkrétne projekt, ktorý mám na starosti ja a čiastočne Broňa, je veľmi ako, ak môžeš vidieť, objemný a potrebuje svoje vlastné miesto, konkrétne ako tie ponožky, toho bude stále len pribúdať, toho neubúda a ako cítim, že to zasahuje do ich ako kľudu alebo takého nejakého pocitu, myslím ostatným mojom kolegom, že ako trochu to zasahuje do jejich takého pohodlí by som povedala. Je to prirodzené, je to projekt, ktorý potrebuje svoje miesto a proste tak že ako zasadačka nie je úplne

zasadačka, tam je vlna, tam je vlna, tu je pletiarica, tam prídu ďalšie balíky, takže to je možno také obmedzujúce pre nich a neviem, či to tak naozaj berú, alebo mi to len nepovedaj a celkovo to nerieši, ale ja to tak cítim, ale bohužiaľ sa s tým nedá nič robiť, pretože nemáme miesto, kam ísť.

Výzkumník: Je to problém, ktorá bys měla ty riešiť?

Interviewee B: Myslím, že nie, ale strašne ráta by som ho vyriešila. Nie, riešia to samozrejme všetci okolo mňa, ja by som rada prispela, ale je to na nich. Oni vedia, kde zháňať miesto, alebo kde by sme mohli ísť, takže nie, nie je to problém, ktorý bych ja mala riešiť a ani sa o nej nijak nestarám, ale je to také pocitovo, že ... nepríjemný.

Výzkumník: Kedyž jsi sem nastoupila, tak jsi říkala, že jsi se snažila hodně pracovat, abys tady zůstala. Jak si myslíš, že pracují ostatní?

Interviewee B: Hodne. Myslím si, že každý pracuje veľa a každý má toho na sebe veľa. Myslím si, že je nás tu málo. Myslím, že jeden človek alebo dva by určite pomohli a každému by odľahčili aj tu prácu a myslím, že každý by sa mohol potom... sú veľmi pracovitý, veľmi šikovný, fakt ako, čo robia klobúk dole, ale myslím si, že ten jeden človek alebo dva navyiac by určite pomohli, takže pracujú naozaj veľmi dobre, akurát ja nevidím všetko, čo je za tým. Ja napríklad vieš, je to také, že ja nemám napríklad prácu v teréne veľmi, ja som ako od rána tu popoludnia tu a niekto príde a je tu napríklad ako od obeda popoludní a potom odíde a to je pre mňa také zvláštne, ako ja sa o to nestarám, je to jeho vec, ale ako predsa len sme kolegové, takže neviem, či v dopoludnia bola schôdza kvôli práci alebo ako len si riešil svoje veci, takže z tohto pohľadu mi to príde občas také, že dobre, asi pracuješ, vieš, že je to také, ale keď sú tu všetci, všetci toho majú strašne veľa, takže ja je hodnotím veľmi ako pracovitý a šikovný. Dúfam, že aj ja.

Výzkumník: Dá se říci, že tvá nadřízená je Broňa?

Interviewee B: Áno, ja to tak beriem.

Výzkumník: A jak si myslíš, že ta struktura jde dále?

Interviewee B: Ťažko povedať, keď sa nad tým tak zamyslím lebo ako čo sa týka ponožiek, tu je Broňa, tu som ja, tu sú ponožky, akože Broňa je najvyššie, ja som teda pod ňou a pod nami sú ponožky, ale druhý ako nad nami, čo sa týka ponožiek asi nie sú, ale čo si ohľadom ostatného myslím, tak ako myslím, že tu je berie hlavného ako Jirku určite, ako riaditeľa, beriem proste že pod ním ako je akože Lada, čo má na starosti PR, Iva, čo má na starosti fundraising a Broňa, akurát že možno Broňu beriem, myslím, že by som dala Jirku a Broňu na jedno miesto, občas, ako vedľa seba, pretože ja veľmi nevidím do tej histórie, ale niečo som už ako som sa snažila pýtať alebo si zisťovať a ako som spomínala asi Broňa bola fakt ta, ktorá tu od úplného počiatku tej Elpidy a ako nemá možno ten titul riaditeľky, ale vie veľa vecí a mám jí za fakt takou skúsenou, čiže asi určite je to Jirka, ale občas naozaj aj ta Broňa a pod ním je teda Lada aj Iva vedľa seba a ja som tu, no ale to teraz vravím len o nás čo sme hore v kancli, teraz vlastne neberiem Elpidu ako zospodu z centra. Nevie, či ich beriem ako samostatnú jednotku, ale tam by som to tiež asi tak robila, že vlastne ako Honza, vedľa něho alebo krátko pod ním je David no a potom vlastne ako Martina, kolegyne a ostatný čo sú na recepcii.

Výzkumník: Jaký máš vztah s tou, v uvozovkách, druhou jednotkou, přestože jste spolu v jedné budově?

Interviewee B: Ja myslím, že veľmi dobrý, z mojej strany veľmi dobrý. S Davidom ako myslím, že si rozumiem, spustu vecí komunikujeme, často tam chodím, nie sa pozrieť na kurzy lebo tak, aj vlastne my tam máme kurz, čo tam chodí babičky cez ponožky, ale často ich tam navštívim, alebo chodí mi tam balíky, potrebujeme niečo vyriešiť alebo tak, takže ako sú tam, baby ktoré sú na recepcii, s nimi dobré, ako

pozdravíme sa, ony majú veľa roboty alebo aj ja, takže nestíhame moc pokecať, s Davidom a Martinou veľmi pozitívny. Mám ich rada, sú tiež veľmi fajn, takže fajn. S Honzou nepridchádzam tak často do kontaktu, vidíme sa len takto na poradách, takže tak ako neutrálny, rada by som s ním pohovorila alebo čo, ale inak sa nevidáme, nemáme asi ani prečo, takže ako dobrý, len nie sme v jednej miestnosti, nevidíme sa každý deň, každých desať minút, ale ako je to dobré.

Výzkumník: Takže se nejvíce vídáš s Davidem?

Interviewee B: Áno, čo sa týka zdola ako z centra Elpidy, tak s Davidom.

Výzkumník: A jak vnímáš jednotku v Přístavní?

Interviewee B: Nie som s nimi v kontakte, nie voláme si, nie riešime spolu žiadne záležitosti, veci ani nič. Viem, že sú a viem, že existujú a to je asi tak všetko no. Ja totiž to som, ja som nevedela ani spočiatku, čo je Prístav, ja som to totiž ako... ja by som sa strašne rada dozvedela celkovo o Elpidě viac, ale niekto nemá čas mi to vysvetliť, čo je pochopiteľné, lebo každý má veľa práce, ale ja som napríklad ako fakt nevedela prvý týždeň prvý dva týždne a keby nie som na tých poradách, tak ani neviem, čo ten Prístav je, že to je ďalší pobočka, že Elpida robí toto toto, toto, ako málo o tom viem a čo sa toho týka, tak viem, že je tam Bára, tu stretávam tiež na poradách, ale ostatní nijak neviem, nevnímam, ako viem, že je to ďalší pobočka centra Elpida, ale nejak bližšie vzťah alebo niečo, nič viac o nich neviem.

Výzkumník: Snažila ses někoho odchytiť, aby ti pověděl více o Elpidě, nebo spíše čekáš, až si na to třeba někdo vzpomene?

Interviewee B: Nie, no, oni si na to asi nespomenú, už sú to tri mesiace, štyri a stále to neprišlo. Snažila som sa, raz keď som mala takú slabšiu chvíľku, tak som to povedala Ivči, ktorá má na starosti fundraising, alebo sme tu boli len my dve, tak som ju povedala, že by som rada si s nimi niekedy sadla, ak by si mohli nájsť polhodinku hodinku, že by som si sadla a že by som rada od každého počula, že teda akú funkciu konkrétne spĺňa, čo Elpida vlastne je, ako vznikla a čo riešime, lebo vidím to, vnímam to, ale chcela by som to od nich naozaj počuť. Povedala som to Ivči a povedala mi, že to nepôjde, takže som tak ako okej. Nie nemyslela to nijak zle, ale že to proste nemám čakať, že na to nikto nebude mať čas, že si mám prečítať výročné správy, ktoré tu máme, ktoré som ti vlastne ja posúvala ďalej. V podstate áno, dáva to zmysel, lebo tým nebudú strácať svoj čas, ja tým stratím jedine môj, ale aspoň sa niečo dozviem, ale neviem, či sa budem čítať výročnej správy za posledné štyri alebo päť rokov, ako fakt to asi nedám, ale tak ako, asi majú toho veľa, ale fakt som chcela len vedieť o čo vlastne ide. No, ale Ivča bola jediná, komu som to vlastne povedala, (inaudible) neodvážila som sa, všetci toho majú nad hlavu. Vieš je to také povedanie, že nájdite si čas a povedzte mi niečo o Elpidě, tak ako čo, tak asi nie, toho sa bojím, ale prečo nie ako, pol hodinu, hodinu ako, som, prídem si tak ako, som nový člen vášho tímu, ktorý nie je až tak strašne veľký a teda ako je pochopiteľné, keď máš firmu ako tisíc zamestnancov, tak jasne že to (inaudible), ale tým, že mi to príde také osobnejšie, tak som myslela, že by to dávalo zmysel, ale už sem to potom ako ďalej neriešila, trochu ma to tak ako zarazilo, ale pochopila sem to a vypučila so si výročné správy, ale nečítala som ich.

Výzkumník: Co znamenalo, že jsi měla slabší chvílku?

Interviewee B: To znamenalo práve to, že keď som sa s Ivčou rozprávala, tak ako nechcela som, bála som sa to niekomu to tak na rovinu povedať, že povedzte mi niečo o Elpidě, nájdite si na mňa čas, keď viem, že každý toho má veľa, a vtedy som sa s Ivčou rozprávala tak ako nijak ako, bavili sme sa o nejakých veciach a vtedy som sa cítila tak proste, že ako mohla by som jej to možno navrhnúť a povedať, tak som jej povedala, že by som chcela, či bychom si niekedy sadli alebo tak no. To bola tá slabšia chvíľka, len že sme sa ako, boli sme sami dve, rozprávali sme sa a vtedy mi prišlo, že okej, desať minút sa rozprávame, tak ja jej to navrhnem, že vlastne bavili sme sa niečo o Elpidě, tak to tak prišlo.

Výzkumník: Ty se snažíš odchyťvať Broňu každé ráno. Jak se reálně zvládáte takto ráno potkat?

Interviewee B: To zvládneme každý deň, každý deň som tu s Broňou sa tu stretávame, ale už si takto nerobíme tie naše porady alebo nesadneme si každý deň, pretože... ja by som rada, mne by to nevadilo, ale keď viem, že tieto veci zvládnem sama alebo skúsím si s nimi poradiť sama, tak s tým Broňu zaťažovať nechcem. Čiže keď viem ako nie je nič také zvláštne lebo ako divné na riešenia, tak ju nevolám, pretože zase spätne, viem, že toho má strašne veľa a viem, že ten projekt chce nejako aby som si ho zobrala na starosti, takže už ju s tým nechcem asi zaťažovať. Takže ako dejme tomu, že je to tak trikrát do týždňa alebo tak nejak, ale inak sa tu stretávame každý deň. Keď sme obe tu, každé ráno sa tu stretávame a buď si sadneme alebo aspoň povieme, že sme tu.

Výzkumník: Takže se zvládnete ráno potkat tak trikrát do týdne.

Interviewee B: Nie, ako stretávame sa každé ráno, ale tie porady nejaké naše si dávame tak trikrát, to sem ti možno spomínala, že si ju odchyťm, že si sadneme na tu polhodinu, tak to je tak možno trikrát do týždne, ale inak sa tu stretávame každé ráno.

Výzkumník: A tam řešíte, říkáš, menší věci?

Interviewee B: Áno, áno, hlavne veci, ktoré sa týkajú teda ako hlavne projektu. Riešime tam projekt.

Výzkumník: Setkáváte se s Broňou jeden na jednoho třeba o tom, jak si vedeš?

Interviewee B: Nemala som s ňou schôdzku len o tomto, ako taká schôdzka nebola, ale vždy keď niečo spravím zle alebo dobre, tak mi to povie. Nepovie mi to narovinu, ale vycítim to z nej, už ju trochu poznám, málinko už viem, že sa niečo deje, tak to nejak prejaví a poviem akože okej, to sem spravila chybu, to ma mrzí, to som nechcela, ale inak takto nie, nemala som schôdzku o tom.

Výzkumník: Takže ti to neřekne hned, ale ty to zní vycítíš.

Interviewee B: Asi áno, ale zase keby som niečo spravila úplne zle, tak myslím, že mi to ako povie narovinu, že toto bolo špatne, ale ako nikdy neprišla toto si pokašľala, alebo toto bolo zle, asi príde a povie mi, že toto je treba vyriešiť, potom nájdem nejaký spôsob ako to riešiť alebo celkovo to riešenie a poviem, ako to ide ďalej.

Výzkumník: Měla bys nějaký příklad?

Interviewee B: Keď tu boli, chodia mi sem dve brigádničky, ktoré balia tie ponožky do tých etikiet a ja som raz už odišla z prace, Broňa tu ešte bola a (inaudible), že balili nejakou ponožku do etikety, ale prišla jej, že je veľmi veľká na to, aké číslo tam oni píšu na tu etiketu. Každá ta etiketa má svoju veľkosť a prišlo jej, že tohle, tak na druhej deň za mnou prišla a povedala, že tie ponožky, že sa jej to vôbec nezdá, že je to zle, myslím, že sa, myslím, že ako že bola nahnevaná, neviem, či to bol jej dôvod nahnevania lebo niečo predtým, ale proste ako tam mi to dala pocítiť, že je to zle a ja som sa obraňovala, že ja som to nespravila, lebo ako nebola som si naozaj vedomá tejto chyby, môže sa stať chyba aj u mňa aj u tých holek, ktoré to balia, ako mohlo sa stáť, že si prehodili papierik a zle to napísali, vieš? A tak som sa bránila ja som to nebola, ja som to fakt nespravila, ale potom vravelo okej, tak to proste to nie je možné, to sa nemôže stáť, to nejde. Videla som ako, nebola spokojná s tým, čo sa stalo, tak som povedala ok, možná to bola moje chyba, nie som si vedomá, že by som takouto ponožku proste dala na veľkosť S, ale okej, ja sa na to pozriem, moc ma to mrzí a ako mohla som to aj ja zle premerať, ešte sa o tom porozprávam s holkami. Vtedy to bolo ako jasne povedané, vieš, že nepovedala ti doslova, že toto si pokašľal ako fakt, ale povedala toto nie je

správne a čo sa teda deje a prečo to tak je a nesmie sa to tak stať vieš. Takže toto ma napríklad napadlo, viem že toto bolo také. Ešte viem raz, že mi som prišli nejaký chlapi zobrat' si ponožky, ale mali prísť dole do centra a prišli sem a ja som tu s nimi vybavila a spravila som tu chybu, priznala som si ju, dala sem proste ponožky a ešte neboli zaplatené, to bola chyba a ona sa tak ako zatvánila, ty si im ich dala a oni odišli? A ja ako no, a ona... ale nepovedala mi doslova, že to sa nesmie. Ja si to potom tak ako uvedomila a povedala som jej, že jo, Broni, prepáč, to som si fakt neuvedomila, spravila som chybu a ona len tak prikývla hlavou.

Výzkumník: Kdybys měla představit někomu Elpidu, co bys řekla, že Elpida dělá?

Interviewee B: Že je to teda nezisková organizácia, ktorá pomáha seniorom (inaudible) nového života, má veľa zaujímavých projektov celá organizácia Elpida a že naozaj povedala by som že pomáha ľuďom a že naozaj im ukazuje tak ako nejaký zmysel života alebo že ich vyslobodzuje od nejakého ich, ako by som to povedala, keď že Elpida organizuje rôzne ako alebo má rôzne kurzy, rôzne sedenia a svoju kaviareň a tak, tak by som to povedala naozaj, že ako že je tu pre nich a že im pomáha a že im naozaj ako vezme z toho ich bytu nejakého a naozaj sa chudák doma (inaudible), že je sám alebo tak že ako, že u nich sa nestrácajú a sú súčasťou spoločnosti, to by som povedala, no a tým, že som ukecaná, tak by som povedala o ponožkách, povedala by som o časopise Vital, o ktorom viem málo, ale niečo by som povedala, neviem, ako tak podľa toho, komu by som to vravela a o čo by sa jednalo. Ak by som mala v krátkosti povedať, čo je Elpida, tak by som proste povedala, že to je organizácia, ktorá pomáha seniorom, alebo ktorá je tu tak pre ľudí.

Výzkumník: A kdybys měla říct, co tam děláš ty?

Interviewee B: Poviem, že mám na starosti projekt Ponožky od babičky a keď sa teda spýtajú, tak im to vysvetlím ďalej, o čo sa jedná.

Výzkumník: Takže ty řekneš, že Elpida je neziskovka, ale potom řekneš, že prodáváš ponožky.

Interviewee B: Poviem, že to je nezisková organizácia, ktorá pomáha seniorom a toto a čo sa tých ponožiek, tak určite by som vysvetlila, ako to funguje, že teda ide o predaj ponožiek, ale sú to ponožky, ktoré uplietli seniori alebo naše pletiarke babičky a že kúpou tých ponožiek ako pomáhajú ďalej ako ďalším seniorom a tomu centru celkovému akože ako ja by som to celé hneď objasnila, sme nezisková organizácia a kúpte si ponožky a povedala by som, čo je za tým, lebo je to dosť podstatné v tomto prípade si myslím.

Výzkumník: Jaký je cíl Elpidy? Čeho chce Elpida svými aktivitami dosáhnout?

Interviewee B: Asi toho, čoho dosahuje teraz, čo robí. Ja dúfam teda, že ako naďalej to byť pre tých seniorov, pre tých ľudí, pomáhať a ďalej asi teda, no naozaj posilňovať tie svojej projekty, ktoré má, lebo sú podľa mňa naozaj dobré a majú význam a zmysel a naďalej akože pôsobiť taktó. Akurát no, neviem, čo je nejakým takým cieľom ako do budúcnosti, či má nejaký taký cieľ, alebo čo by chceli. Ja som o tom dosť málo informovaná, asi o tom neviem veľa. Ja teda dúfam, je to len pocit a verím, že teda chce naďalej robiť to, čo robí, ale ako nejaký cieľ do budúcnosti o päť rokov alebo o dva roky o tri, že ja neviem, že sa chce ako viac posunúť, viac rozrásť sa, alebo niečo, to popravde ani neviem.

Výzkumník: Co si myslíš, že Elpida za pět deset let bude dělat?

Interviewee B: Dúfam, že to isté. Áno, naozaj, že sem len tie ľudia budú pribúdať, že sa bude rozrasť, ale proste že to stále zostane tak nejaké ako osobné, naozaj to je taková fajn organizácia, ale predstavila by som si ju možno v zloženie vo väčšom počtu ľudí ako kolegov, naozaj taký... teraz sme dosť silný tím, aspoň ja ich tak vnímam, ale naozaj aby každý robil, bol zameraný na to svoje, aby sa ta práca rozdelila, čiže ako viac ľudí a aby bola naozaj taká posilnená a odvážna, aby stála robila to, čo robí. Tak si ju predstavujem

o päť rokov stále. Možná aby o tom vedelo viac ľudí, aby vedeli, že tu Elpida je, aby viac prosperovala. Nĕjak tak asi, no.

Výzkumník: Elpida je sociální podnik. Máš nějakou představu, co je sociální podnik?

Interviewee B: Nie, bohužiaľ nemám. Nie som o tom informovaná, neviem o tom, ale snád' sa ráz dozviem. Určite chcem o tom veľa vecí naštudovať, Ivča mi ponuka dost' ako nejaké kurzov alebo takých ako prednášok o tom. Sú rôzne čo, respektíve komunikujeme s nejakými firmami, tak akože ponúkajú nejaké takéto, takže raz by som sa možná chcela niečoho takého zúčastniť a dozvedieť sa viac o tom, ale o veľa radši by som si sedla s nimi, ako myslím s mojimi kolegami a s Elpidou ako takou a od nich sa dozvedela o tom. To je vlastne to, čo sem spomínala aj predtým, že proste sadnite si so mnou a len mi povedzte akože laicky, čo to znamená, aby som vedela ja mať uhladené v sebe a ja to posunom ďalej, ale asi je to na mňa, asi to nemôžem čakať od druhých, keď nemajú čas, asi by som si to mala zistiť sama, naštudovať si sama a prečítať si tie výročnej správy sama, neviem, som z toho trochu zmätená, takže neviem čo.

Výzkumník: Povětšinou je to nějaký firma, která má jako hlavní cíl společenský dopad a zároveň si na sebe zvládne vydělat. Elpida je třeba neziskovka a žije z grantů, ale zároveň má příjem třeba z ponožek nebo kurzů a dokáže tyto peníze reinvestovat do svého fungování. Co si myslíš, že má v Elpidě ten společenský dopad?

Interviewee B: To, že naozaj pomáha, to, že si stojí za tým, že si naozaj budú, to viem, že mi aj Broňa ako spomínala, že si budem vydělávat ako sami na seba a chcú prosperovať ako sami, asi to no. O tom sme sa pri jednom rozhovore náhodou dozvedela. Asi áno no, že si proste chce vydělávat sama na seba a fungovať takto.

Výzkumník: Co všechno si myslíš, že přináší ty peníze do Elpidy?

Interviewee B: Sú to moje nebo ako respektíve naše ponožky, potom teda granty, niečo, čo rieši Ivča, potom myslím nejaké dary, asi, celkom tomu nerozumiem lebo respektíve nerozumiem tomu až tak, ale ako predstavujem si to tak, že asi nejaké spoločnosti alebo ďalšie organizácie alebo niekto ako daruje pre nás alebo pre seniorov pre centrum Elpida alebo pre podporu centra Elpida nejakou čiastku alebo finančnú sumu. Určite je to teda... ďalšie projekty myslím, že je tam časopis Vital, je tam tiež asi nejaká čiastka aj z toho, takúto mám predstavu. Myslím, že toto, ale viac o tom neviem.

Výzkumník: Jak myslíš, že je projekt Ponožky od babičky důležitý?

Interviewee B: Myslím si, že sú dôležité pre Elpidu. Aspoň, čo tak vnímam alebo čo vraví Broňa alebo čo sem tak ako počula, tak je to veľmi silný projekt organizácie Elpida. Tak to vnímam a ten projekt stále rastie, aj ten záujem o tie ponožky aj celkove a myslím, že toto celé by sa nedialo a ja by som tu nebola, keby tie ponožky ako neboli dost' dobrým a silným projektom. Takže áno, myslím si, že sú významné a dúfam, že teda dobre prispievajú a že zarábajú. Ja to beriem aj tak pocitovo, ako určite je ta finanční stránka dôležitá, to je to, že ja to nevidím z takého hľadiska ako napríklad Broňa, Iva a možno Jirka, ktorí vidí aj tie čísla. Ja ich nevidím, ja vidím proste vieš to, čo mám, ako pocitovo, vidíš, že tie ponožky sa kupujú, že sa proste predávajú, ale riešim takéto to jadro toho, tu komunikáciu a oni vidí aj tie čísla, takže čiže ja sa k tomu až tak vyjadriť neviem, ale cítim to takto ako, že keď že sa toto všetko deje a naozaj si dávame na tom projekte záležať a makáme na ňom, tak cítim, že je prospešný, že je silný a že má význam pre tu Elpidu.

Výzkumník: Není to velká zodpovědnost?

Interviewee B: No to určite, áno, cítim zodpovednosť, cítim veľkou zodpovednosť a snažím sa teda dost' makat', snažím sa dost' pracovať, dávam si na tom záležať, akurát veľa vecí ešte neviem. Takže ako cítim

určitú zodpovednosť, ale je to stále také, keby niečo neviem, je tu Broňa a ona mi s tým, dúfam, že mi s tým pomôže, poradí, samozrejme robím ty veci sama, ale ona je ta, o koho sa vždy opriem. Takže cítim zodpovednosť, aj ju mám, ale ešte veľa vecí sa musím naučiť čo sa týka toho projektu, takže ešte to nie je taká plná zodpovednosť, aj ja si to tak stále preberám, ale mám no.

Výzkumník: Jaké aktivity jsou podle tebe důležité k tomu, aby Elpida fungovala a případně, jak jsi říkala, se rozrostla?

Interviewee B: To centrum, čo je tu, možná ešte v Prístave, myslím, že proste ako to centrum pre tých seniorov, ako to, že sem chodia, že sú tu rôzne, že tu máme svojich lektorov a majú rôzne ako prednášky, ďalšie kurzy a také. Myslím, že to centrum a všetko okolo toho tie ďalšie projekty, aby sme tu stále boli pre tých seniorov, aby tie projekty boli naďalej také aké sú, ešte lepší dokonca, čo sa týka ponožiek, Vitalu, aby o tom vedelo viac ľudí a možno, aby pribudla ďalšia pobočka Elpidy, aby bola i niekde inde.

Výzkumník: Měla jsi někdy nápady, co všechno dalšího by mohla Elpida dělat?

Interviewee B: Asi nie, nemala som nápady, čo by mohla robiť iného, lebo podľa mňa toho robí veľa a robí to dobre, mne to tak aspoň príde, tak ako stále sa dozvedám niečo nové a nové, čo vlastne robí a čo máme a to je ako skvelé. Len sem sa rozmýšľala kde inde by to mohla robiť, aby sa teda rozrástla, ako napríklad napadlo mňa, že hneď, čo mňa napadlo prvé, bolo Slovensko, ako odkiaľ pochádzam, že tam niečo takého podľa mňa nie je a že je to fakt skvelé a že ty ľudia akože, že proste bolo by super, keby tam niečo je. A keď nie, iné mesto v Českej Republike, napríklad Brno. Takže nerozmýšľala som nad tým, čo ešte by mohla robiť, lebo podľa mňa toho robí veľa, aj kto vie, určite sa dá ešte niečo vymyslieť, ale ako rozmýšľala som kde inde.

Výzkumník: Je nějaká aktivita, se kterou v Elpidě nesouhlasíš?

Interviewee B: Zatiaľ sa nič takého nenaskytlo.

Výzkumník: Máte nějaké další schůzky kromě těch s Broňou?

Interviewee B: Áno, mávame porady, teraz od kedy som tu, tak mali sme asi štyri alebo päť tých porád celkovo, akurát je dosť zvláštne, že všetci vravia, že je to nejaký nový formát tej porady alebo tých porád a ja tomu celkom nerozumiem, keď že myslím tak, že keď že som tu pretým nebola, ja netušim, ako to tu predtým fungovalo a mňa sa práve zdalo zvláštne, keď ako všetkým prišlo zvláštne, že sme sa zrazu stretli, lebo ja som si myslela, že proste ako beriem to ako organizáciu lebo ako firmu, ktorá ako podľa mňa je pochopiteľné, že sa stretneme a povieme si, že čo. Bola som na praxi v nejakých firmách a tam sme sa napríklad stretli každý pondelok a povedali si ja idem robiť toto, ja idem robiť toto, zase o týždeň a zase si povedali čo budú robiť alebo čo za ten týždeň spravili. Myslela som si, že to je prirodzené, očividne nie. Takže áno, máme, boli to nejaké porady, ktorých bolo asi štyri alebo päť, o týždeň je ďalšia a je to super, je to veľmi fajn, myslím teda, že aj im to pomáha, akurát nerozumiem, či to tu nikdy predtým nebolo alebo ako také porady nemali, ale myslím, že by ako mali byť, myslím, že by sme si mali veľa vecí ako, alebo oni by si mali asi veľa vecí ujasniť, povedať si čo teraz chceme, proste riešiť problém, ktorý je a v (inaudible). Takže áno, mávame také schôdzky, ale sú to teda voštinou tieto naše spoločné porady a zabudla som, ešte mávame takou ponožkovou poradou, kde som ja, Broňa, David zdola a ešte Lada, ktorá má na starosti PR, pretože cez náš všetky ty ponožky nejakým spôsobom prechádzajú a kedy je niečo nové alebo tak, nastavili sme si to tak, že každý druhý týždeň budeme mať túto poradu, ale už sme ju asi dvakrát zrušili, nič sa nevyskytlo také, že by sme to potrebovali riešiť, tým pádom nám to prišlo ako bezpredmetné, tak sme si ... tak si sadneme a povieme si čo, je nejaký problém ako spojenie, ja neviem, niečo s centrom dole a s ponožkami hore, tak to vymyslíme, potrebujeme niečo dať akože nejak postnúť niekde, tak to riešime

s Ladou a taká ako nejaká ponožková porada. Buď je ako v zloženie, že ja, Broňa, Lada a David alebo len ja, Broňa, David, podľa toho, čo s kým potrebujeme riešiť. Ešte toto sú také schôdze.

Výzkumník: Takže nemáš predstavu o tom, jaký byl typ schůzek před tím novým formátem?

Interviewee B: Netuším, myslím, že mi to Lada niekedy spomenula, ale ja už si nespomínam. Asi sa stretávali pretým len, viem, že raz za mesiac je porada, kam sa prizve nejaký ako poradcu alebo neviem. Ten proste pri ňom každý povie, že akože aký mal ten mesiac alebo čo sa dialo, on má taký nestranný pohľad na to. Ja fakt neviem ako, ja som sa s tým teraz len zoznámila. Myslím, že predtým mávali vždy len tuto poradu raz mesačne a myslím, že o tom novom formáte, o ktorým vravia je práve toto, že ja neviem, že mám poradu nie len raz mesačne s ním ako všetci, ale dáme si všetci poradu aj sami a riešime etický kódex, neviem, predtým bola taká rozsiahlejšia porada, kde každý riešil, čo potreboval, akože každý povedal, prišiel s nejakým problémom a závažnosťou toho problému, ako to nalieha, čo by sme mali riešiť s tým, že my sme tu, prístav je inde ešte máme linku pre seniorov, ktorá je tiež inde, tak sme sa všetci stretli a povedali sme si, že čo kto potrebuje ako spraviť, napríklad povedali z linky pre seniorov, že potrebujú nabráť nových linkačov, ktorý budú riešiť akože im ubúdajú a oni potrebujú nejakých pribudnúť, tak ako nejakých nabráť, to povedali. My sme povedali, že by sme potrebovali nejakú asistentku. Každý proste povedal, čo potrebuje riešiť. To viem, že bolo.

Výzkumník: Kdo všetchno je na té schůzce?

Interviewee B: My [office upstairs], Honza, David, z prístavu je tam tá Bára a z tej linky pre seniorov dve.

Výzkumník: Podľa čoho si myslíš, že sa hodnotí úspech Elpidy?

Interviewee B: Neviem, ťažko povedať, myslím, že na toto som tu ešte krátko. A podľa čoho, nechcem povedať že podľa čísel, ale asi aj podľa toho, ako napríklad ponožky od Babičky podľa peňazí akože podľa čísel to myslím, dobre, čo sa týka projektu, tak podľa čísel myslím to, že ako Elpida alebo projekt Ponožky od babičky organizácie Elpida pozitívne hodnotí, že minulý rok sme predali o 4 000 párov ponožiek viac ako rok predtým, to napríklad, to mi príde podľa čísel. Čo sa týka ostatného, ťažko povedať, neviem ako ak sa k tomu bližšie vyjadriť.

Výzkumník: Stala sa tu niekedy nejaká krize, niečo vážneho?

Interviewee B: Minule sme na porade riešili Prístav, to je asi taká kauza celková. Prístav sa, tým, že prístav nie je tu v tejto budove, tak nie sme s ním tak často, ak nemali takéto porady, tak ako nemali ani šancu sa stretávať. My do toho Prístavu nechodíme, ľudia z toho prístavu nechodí tak často sem, iba na porady a ten prístav je dosť taká citlivá téma a minule na porade sa to otvorilo a to bola taká kríza by som povedala, čo som vnímala.

Výzkumník: Jak se to řešilo?

Interviewee B: Rozprávali sa, bol tu ten chlap, ten pán, ktorý je tak nejak nestranný z nejaký iný firmy a vždy si s nami sadne a vraví, že ako vraví ten svoj názor a nás usmerňuje, čo robiť, lebo on tak do toho tiež nevidí a nie je tu a my sme proste takto vieš, Elpida a vidíme len takto, ale on vidí problémy a vie ich ako nazvať, pomenovať a riešiť takto a radí nám. On tu naposledy bol a práve to bola taká väčšia porada a tam sa otvorila téma prístavu a v tej vlastne každý na to povedal nejaký svoj názor a snažili sa nájsť riešenie, takže sa rozprávali.

Výzkumník: Chtěla bys ještě něco doplnit k tomu, co jsi říkala?

Interviewee B: Ja dosť vnímam proste dlhodobo, že naozaj by sa tu zišiel niekto navyše, nejaký človek ako navyše, ale to naozaj ako celé je to tak postupne. Napríklad zišla by sa sem nejaká asistentka, ktorá by pomáhala Elpidě, ale nemáme ju kam dať, pretože som tu aj ja, sú tam oni štyria a sú tu ponožky. Tým pádom sa musíme ponožkami premiestiť a to nejde lebo nie je miesto. Celé je to také vieš (inaudible) držíme sa jeden druhého takto a ja cítim, že by sa sem ešte niekto zišiel, jeden alebo dva ľudia a to je pre mňa taká kríza.

Výzkumník: Co by tu dělali ti lidé navíc?

Interviewee B: Práve chcela by som, aspoň ja si to tak predstavujem, určite by tu mala pribudnúť nejaká asistentka ako kancelária ako Elpidy alebo čo, konkrétne by to bol človek, ktorý mal na starosti také ako všeobecné záležitosti, napríklad ja tým, že mám tie ponožky a posielam balíky s ponožkami, vlnou alebo niečo, automaticky komunikujem s poštou a ako riešim tu poštu a teraz za mnou príde niekto, či by som mohla poslať nejaký balíček, ktorý chcem poslať oni, vieš. Nie je problém, ale ja to robiť nechcem. Spravím to, som s tým v pohode, ale nie je to úplne náplň mojej práce, ako nech tu máme človeka, ktorý to vezme na seba, ktorý bude proste riešiť poštu, ktorý to tam nakliká, ktorý odvedie toho človeka a ja sa môžu plne venovať projektu. Mám tam telefón, ktorý je pre celú kanceláriu, riešim to ja. Nevadí mi to, pretože chcela som ich odbúrať od nejaké práce, ale zase mňa to pribudlo a ja tu naozaj nie som na to. Má tu byť asistent, ktorý proste vezme telefón a predá ho tomu, kto proste má hovoriť s tým človekom, že okej, ide o ponožky, ja. Okej ide o granty, Ivča, napríklad. A ďalší človek to je pre mňa nejaký človek, asistent asistentka, ktorý by zobral na toto ty naozaj ty záležitosti, ktorý máme tak ako (inaudible), to by bolo na jednom, a ten druhý aj by sa zišiel im štyrom popravde. Ak by mal pribudnúť nejaký ako neviem či ekonom, proste aby niečoho ubudlo aj im, možno niekoho, kto by riešil ďalší projekt, Vital alebo niečo. Proste aby každý bol zameraný na tu svoju prácu, aby toho nemal tak veľa, aby sme mali viac času na ostatný.

Výzkumník: Takže když někdo volá, tak to vůbec nesouvisí s tvou prací?

Interviewee B: Ani nie vlastne no, zvädam to vždycky ja, keď tam nie som ja, tak niekto príbehne a zdvihne ho on. Je to kancelária a je pochopiteľné, že niekto bude do Elpidy volať, ale nikdy nevieš, kto ti zavola, takže ako samozrejme zvednem to, predstavím sa, ale vieš volajú kvôli Vitalu alebo ako vravím kvôli nejakému grantu alebo chcú niečo proste vedieť s Ladou, ale ako beriem to ja, lebo som si to zobrala ten telefón k sebe. Keď som ho tam nemala, mali ho v kancli oni a zvedali ho oni. Bola by som rada, keď si to vezme na starosti niekto, kto bude naozaj na to, že bude asistent je to jeho náplňou práce a on môže zdvíhať ten telefón.

INTERVIEWEE C (Elpida)

Researcher: Mohla byste mi prosím ze začátku říct, kdo jste?

Interviewee C: Já jsem [Interviewee C], pracuji tady v Elpidě vlastně sedmým rokem na pozici fundraisera.

Researcher: Co to znamená, co to všechno obnáší tato pozice, co děláte pro Elpidu?

Interviewee C: Fundraising jako takovej je, kromě toho, že samozřejmě tím velkým benefitem je, že získáte peníze, získáte finance na ufinancování toho provozu. Je to taky udržování toho vztahu. Vztahu s partnery, vztahu s firmami, nějakým způsobem prohlubování vlastně toho povědomí o tý organizaci, aby nějakým způsobem si dokázala vybudovat, udržet to postavení a vlastně i tu finanční samostatnost.

Researcher: Jak vnímáte svoji roli v rámci Elpidy?

Interviewee C: Fundraising asi patří k nějakým klíčovým odvětvím a myslím si, že jsem tady vždycky od začátku byla velmi dobře přijatá a podporována v tom, že ta součinnost v rámci vlastně té potřeby zajistit ty finanční prostředky je tady velká. Já i díky tý práci spolupracuju taky jakoby napříč se všema a snažím se mít vlastní přehled o tom, co se chystá a, říkám, ta součinnost a ta podpora v tý organizaci, je.

Researcher: Můžete mi říct, s kým konkrétně spolupracujete?

Interviewee C: Já jsem vlastně nastoupila, přebírala jsem agendu od Broni, která vlastně tady původně jakožto ředitelka organizace, potom jako ekonomka, jako vedoucí kulturních projektů měla vlastně i tuhle finanční agendu pod sebou, protože Elpida pořád vlastně má téměř jakoby z poloviny finance z dotací od veřejných institucí, to znamená, že to vlastně úzce podléhá nějakým finančním plánům, účetnictví, auditu, takže i z hlediska tohoto důvodu to vlastně spadalo pod Broňu. Já jsem přebírala postupně tu agendu od ní, čímž jsem nějakým způsobem začala samostatně pracovat. Ale naopak, poslední léta vítám vlastně to, že se velmi aktivně a dobře zapojuje i Jirka jakožto ředitel v organizaci a je to samozřejmě velká pomoc, protože už jenom to postavení člověka v organizaci nějakým způsobem otvírá dveře. Je to přece jenom něco jiného, když s někým mluvíte a nějakým způsobem navazujete kontakt a navazujete ho z pozice ředitele, z pozice manažera anebo nějakým způsobem z pozice fundraisera, protože přece jenom v naší republice, v naší společnosti je to furt ještě slovo, u kterýho, jak spousta lidí vlastně nemá představu, co to je a jak to funguje, a část lidí vlastně neví, když jim řeknete, že nějakým způsobem se snažíte vlastně zajistit tu finanční stránku tý organizace, tak vlastně mají všichni jako pocit, že jako neziskovka chodíte někde žebrot o peníze a o dary a vlastně hodně se podceňuje nějakým způsobem ten efekt tý spolupráce, to, že vlastně my jako neziskovka děláme práci, kterou děláme dobře, jsme na ní hrdý a můžeme nabídnout ten produkt, kterým je ta naše práce, ať už to je linka seniorů, která je vytížená, má výborný personální obsazení, ať už to je centrum Elpidy, kde roste klientela, o který je zájem, kde je prostě chvála na to a je tady jako široké spektrum těch lektorů, těch programů a lidí opravdu můžou tady najít prakticky jakoby cokoliv, co si přejí a myslím si, že budování toho povědomí a vystupování z té role jakoby partnerský, ať už v pozici k institucím nebo

v pozici k těm firmám je vlastně hodně jako důležitý krok. A myslím si, že i tak, jak my se s ní jako Elpida snažíme změnit pohled jakoby na stáří a na to, že i stárnutí jako může být jako fajn, když si lidi opravdu v tom najdou to svoje, tak já se taky nějakým způsobem snažím jako změnit ten pohled na fundraising, že to není jenom o tom jako říct si, přinesu tolik peněz, ale je to o tom, chtěla bych vybudovat kolem té Elpidy takový vztahy, který budou přinášet tolik peněz, protože ty lidi tomu budou věřit a budou to podporovat, takže to zas je takový jako taky můj osobní jako vzhled na věci, takže v tomhle to postavení v tom fundraisingu je takový zvláštní. Takže já vlastně vycházím hodně jakoby ze spolupráce, co se týče financí, rozpočtu s Broňou, co se týče spolupráce na úrovni kontaktů, organizací, hodně s Jirkou, protože přece jenom Jirka jakožto ředitel i z té pozice ředitele, tak adekvátně jedná s těmi velkými partnery, který nám opravdu přinášejí vlastně ty největší finanční prostředky, ať už to je nadační fond Avast nebo Telefónica O2. Dlouhodobě tím, že oni jsou tady oba historicky vlastně mnohem dýl než já, tak i historicky mají třeba lepší vazby na Výbor dobré vůle, který nějakým způsobem nám fandí, se kterými udržujeme ty vztahy, takže ty historický kontakty nebo i z hlediska té pozice, množství finančních prostředků obstarává Jirka, což si myslím, že je adekvátní k tomu postavení a já se snažím nějakým způsobem pracovat s těma firmama, který máme, vyhledávat ty nový, případně udržovat kontakty nebo vlastně prohlubovat tu spolupráci u firem, který se nám objeví z jakéhokoliv koutu, ať už to je přes různé známosti, přes různé doporučení, nebo čistě náhodou někdo prostě o nás ví a je mu to sympatický a moc mi teď vychází vstříc a velkou pomocí je pro mě vlastně práce Lady, protože je to funkční PR je jakoby velkým základem toho fundraisingu, vlastně, o co opřít tu prestiž a tu důvěru toho, že dokážete té firmě sdělit tu hodnotu toho, co děláte a tu kvalitu těch služeb, který máte, protože v momentě, kdy jste neziskovka, kterou nikdo moc nezná, tak jim můžete vysvětlovat co chcete, a v momentě, kdy si vás zvou do český televize, jakožto někoho, kdo má odborný názor na něco, někdo, kdo prostě se účastní pořadu v Českém rozhlase, diskusních fórech, který jsou tam, tak je to, myslím si, natolik prestižní, ty firmy vědí, že i tyhle veřejný média si velmi dobře jako vybírají osoby, který tam budou reprezentovat ten nebo jiný názor a v momentě, kdy my se dokážeme objevit na takových místech, v denících iDnes, iHned, Respekt, tak je to něco jiného, než když se o vás píše v Metru nebo Blesku. Pro nás třeba Metro a Blesk zase důležitý z hlediska cílový skupiny. Tam prostě ti čtenáři ti senioři zase mají nějakým způsobem jiný parametry, jinde čerpají informace, mají jiný kritéria toho, co čtou a proč to čtou, takže nezahazujem jakoby žádný z těch médií, ale i pro nás je to jako segmentovaný to, že na jednu stranu je využíváme k propagaci Elpidy směrem ke svým partnerům a na druhou stranu k propagaci Elpidy směrem ke klientům, potenciálním klientům.

Researcher: Co jste dělala předtím, než jste nastoupila do Elpidy?

Interviewee C: Já jsem pracovala v nákupu a v logistice, což byla vlastně hodně jakoby analytická a systematická práce, já jsem vlastně zajišťovala dodávky zboží, objednávky, takže jsem vlastně hodně spolupracoval s obchodním týmem a na mých bedrech bylo dopravit prostě požadovaný množství zboží a včas tam, kam bylo určený, což mě jakoby té analytický systematický jako povaze hodně vychází vstříc a byla to věc, která mě baví. Navíc jsem měla tenkrát krásný přesah toho, že jsme měli vlastně továrny po celém světě, takže i ta komunikace využívání jazyků, nějakým způsobem takový ty telefonický jakoby přátelství na dálku s těmi jako jinými logistickými děleními, to mě jako těšilo a naplňovalo, to je pravda, jako asi jediný aspekt, kterej tady vlastně postrádám takovej ten jako mezinárodní přesah, což by se mi hrozně líbilo, ale třeba tam ještě něco zapracuju, vypracuju postupně. Ale tahle ta práce byla vlastně strašně časově náročná, takže já v momentě, kdy potom vlastně jsem vlastně měla rodinu a narodil se mi první syn, tak jsem se chtěla

vrátit do práce ne tam, kde prostě mám nějakým způsobem vybudovanou kariéru, ale nejsem schopna časově obsloužit obojí, takže jsem vlastně hledala práci, kterou i díky finančnímu jakoby zajištění ze strany manžela vlastně práci, kterou naopak budu moci jako příjemně doplnit k té rodině, protože se měla, jak říkám, čerstvě narozený miminko dvouletý a nějakým způsobem nejsem člověk, který by se v tom mateřství našel, takže jsem hledala relativně jako práci, která by umožňovala skloubit obojí a přemýšlela jsem, kde jako můžu mít tu konkurenční výhodu a kde si hledat práci takovou, abych jako v ní byla užitečná bych nějakým způsobem využila ten svůj potenciál a jedna jako z velkých odlišností, kterou mám od ostatních lidí, já prostě miluju staré lidi. Někakým způsobem jsem vyrůstala se svojí prababičkou, jí bylo 70, když jsem se narodila, takže já jsem vlastně celých těch 23 let strávila prostě s takovým jako andělíčkem strážníčkem, který měl 70 let zkušeností jako navíc a dává na mě pozor ve všech směrech a byl to neskutečně úžasnej člověk ta moje prababičky. A já jsem si díky tomu vybuodoval jako úžasný vztahy k těm starším lidem, i já jako jedináček jsem vlastně vyrůstala mezi dospělýma, takže i tím pádem jsem se nějakým způsobem jako dostala na druhý horizont než zrovna k těm dětem, takže jsem si říkala, že vlastně teď bych jako mohla zužitkovat to k čemu mám ty dispozice. Být tady prostě s těma lidma, který ten věk maj, maj ty zkušenosti a zkusit se poohlídnout tímhle tím směrem, no. A pak to bylo vlastně o náhodě, když se někde zmíníte a někdo řekl hele, já mám kamaráda, kterej tady vydává nějaký časopis pro seniory a mají nějaký centrum, tak tam běž. Takže, tak to bylo, tedy na první dobrou, já jsem původně myslela, že půjdu učit angličtinu, italštinu, nevím co, asi jsem se původně počítala s (inaudible) jazykama a nakonec říkali jako, víte nám by se jako hodilo, kdybyste, my potřebujem někoho jako do zázemí, někoho prostě, kdo se vyzná, kdo by převzal takovouhle agendu prostě, jednak komunikační, jednak prostě jako ta finanční stránka nás hodně pálí a potřebujem někoho jakoby schopnýho, kdo to dokáže převzít. Jsem si říkala no to je vlastně jako jedno, z který pozice se člověk jako v té organizaci uplatní, takže jsem na to vlastně kývla a musím říct, že jako oceňuju strašně moc to personální prostředí, který tady je a to, že je v každém směru vidět, že se tady sejdou lidi, pro který to je víc než jako práce, kam chodí pro peníze a ono to strašně pomáhá tomu fungování celý organizace a celý firmy a myslím si, že to pomáhá tomu, že se tady lidi opravdu cejtí dobře a vítaný a nějakým způsobem platný a užitečný, že to opravdu jakoby, pokud se to nepropadne do nějakýho extrému, že to opravdu vyváží i třeba ty menší finanční prostředky, který tady vlastně v rámci té neziskovky můžou být, protože prostě finance vždycky jsou a budou jakoby alfa a omega, to palčivý místo pro všechny neziskovky, ale myslím si, že to vyžaduje jako... vyvažuje nejenom to poselství té organizace jako takový, ale i ten pracovní tým. Já jsem prošla vlastně 4 firmy předtím, než jsem se přišla a musím říct, že je to jakoby nezaměnitelnej, jako ohromnej jako benefit toho, že máte kolegy, který všichni vědí, kolik má jakoby kdo práce a když někde nějaký průšvih, jako že prostě každej ho dřív nebo později někdy udělá, protože se to nedá uhlídat, nebo se podceňují ty věci nebo se nedohlídne nebo cokoliv a ten tým opravdu drží při sobě a je tam podpora, hele, máme průšvih, co s tím můžem dělat? A není to, Iva udělala, Iva neudělala nebo Jirka neposlal nebo já jsem zadala špatně, ale je to o tom, heďte, jsme v takovýhle situaci, co s tím, kdo můžete udělat, a to je jako ohromnej benefit, který si myslím, že tady všichni vnímají a strašně to myslím posiluje tu soudržnost toho týmu, že víte, že jste tady mezi lidma, mezi kterými chcete být.

Researcher: Takže když to porovnáme s vaší předchozí prací, je to úplně něco jiného?

Interviewee C: Je to něco jiného, je to hodně něco jiného, protože samozřejmě jako v momentě, kdy jste v byznysový firmě a nějakým způsobem je průšvih, tak tam nějakým způsobem okamžitě začne kalkulátor, kolik díky tomu průšvihu utíká kde peněz, a pak je potřeba jako identifikovat

proč to vznikla, kdo za to může a adekvátně učinit opatření, ať už nějakým trestem nebo nějakým, něčím, což prostě tady funguje samozřejmě... přirozeně se každé snaží se všem jako chybám vyvarovat, ať už je to v byznysových firmě nebo je to v neziskovce, ale prostě ty věci se dějou, budou se dít, jsme lidi. I ty stroje kolikrát musíte restartovat třikrát, takže prostě i ty lidi potřebujou jako restart k tomu, aby se nakopli ke správných funkci a je tak, patří to k tomu a tohle jako je ohromný posílení toho pracovního prostředí a tý pohody, a i tý vlastně vlastní motivaci těch zaměstnanců jako chtít zůstat v té firmě, být loajální.

Researcher: Takže tento způsob řešení problémů se vám líbí více?

Interviewee C: On je trvale udržitelný vlastně, tam vlastně není ten syndrom vyhoření, není tam to přetížení, není tam vlastně to nepochopení. Třeba logistika, speciálně nákup logistika, je prostě strašně nevděčný obor, který je vždycky mezi dvěma mlýnskýma kamenem. Na jedné straně jsou obchodáci, kteří chtějí mít plný sklady a co nejvíce zboží a na druhé straně jsou finančníci, kteří chtějí mít prázdné sklady a co nejmenší zboží, jo? Všechno napřímo a pak na třetí straně jsou továrny, který vám řeknou, nemáme, nestíháme slíbili jsme, nedodáme, nevejde se to, máme jiný auto a naložíme to zejtra, teď jsme přednostně, rozbila se nám linka. Takže vlastně tohleto bylo pro mě jako relativně hodně jako stresový prostředí, který vlastně nějakým způsobem vás jako začne hlodat po té chvíli, když vlastně nemáte to pochopení a všude se označujou jakoby viníci a všude se furt řeší a hledá kdo cokoliv, kde. Přitom se ví, že když prostě z továrny zahlásej, že to nejde, tak nejde a je jedno, kdo sedí na té židli v tý logistice. Takže myslím si, že to vlastně dodává určitý trvalosti toho personálního obsazení. Ono tomu svědčí vlastně to, že my všichni tady jsme opravdu jako léta, ať už je to Broňa, která je tady úplně od samého začátku, Jirka, který je tady prostě 11 let od té doby, co je Vital, já už jsem tady šestým rokem, sedmým vlastně teď, Honza, dole, Bartoš stejně, tak myslím, že je tady 8 let, děvčata na lince vlastně, Kačka je tam sice jakožto vedoucí linky 2 roky, ale vlastně předtím dlouhou dobu pracovala v rámci linky jenom na jiný pozici, takže myslím si, že pro každého z nás je to nějakým způsobem vlastně velká motivace toho pracovního prostředí a toho efektu toho poslání, který ta organizaci dělá i na úkor prostě těch finančních prostředků.

Researcher: Pociťujete za tu dobu nějaké změny? V rámci firmy.

Interviewee C: Já myslím, že z mého pohledu je tady třeba velké posun k opravdu k těm snahám o tu profesionalizaci. I ve smyslu nejenom toho poskytovat lepší služby, ale i ve smyslu právě líp zaopatřit ty lidi jo, prostě že pravidelný supervize, to, že se snažíme udělat jiný koncept porad, nalízt prostě co nejefektivnější řešení, abychom zbytečně neplýtvali časem toho kterého a aby opravdu ty lidi, který sem musí cestovat, ať už z linky nebo z přístavu nebo i zespoda dole, nějakým způsobem je to zdržuje od jejich práce, aby přišli, efektivně věděli, čeho, kde, jak můžou, aby mluvili s lidma, se kterými chtějí mluvit, řešili věci, který jsou řešení a nebyly tady zbytečně, aby poslouchali jen tak něco, co jim ve výsledku, co se jich tak netýká. Takže myslím si, že to je velká profesionalizace jednak směrem k těm zaměstnancům, jednak směrem vlastně k tomu fungování tý organizace a je to pro nás i jakoby to, co cejtím já, veliký posun i navenek. Určitá vlastně, myslím si, že se velmi dobře podařilo jako vybudovat to sebevědomí a tu hrdost na to, co děláme, protože ještě před těmi sedmi lety vlastně nějakým způsobem jsme měli pocit, že se prostě můžeme přetřhnout, ale furt jsme jako jenom neziskovka. A myslím si, že to je velká zásluha Jirky, kterej přišel s tou hrdostí, ale na tom jako na tom není nic jako špatného být neziskovka, podívejte se jako, co my umíme. My máme mnohem míň peněz než vy a umíme prostě tohle, tohle, tohle a děláme takhle kvalitní služby, že máme tolik lidí, který sem opakovaně chodí. Máme tolik lidí,

kteřý nám volají na linku, máme tolik lidí, kteřý s námi chtějí spolupracovat, pořááme takovýhle festival, kteřý má takovejhle přesah a dosah, máme časopis, kteřý je takhle oblíbenej a my ho distribuujeme a vlastně myslím si, že to je zásluha Jirky, kteřý sem jako vnesl takovou tu hrdost.

Researcher: Dřív jste byli, v uvozovkách, jen neziskovka. Jak byste popsala společnost teď?

Interviewee C: Asi bych řekla, že jsme dřív byli neziskovka, ne jenom, víš, že to byly moje slova, ale jo, ano, značí to jako ten můj posun toho vnímání toho. Já myslím, že teď je opravdu na místě říct, že jsme prostě... opravdu prestižní proseniorská organizace, která vytváří široký spektrum programů a služeb pro seniory a může na tom bejt jakoby právem hrdá a právem si říct prostě, ne o dar a o finanční podporu, ale o partnerství, protože jsme se vlastně naučili, nebo já se to učím, myslím si, že je to moje cesta, kteřý věřím chtít být v té firmě partnerem tím, že oni umí generovat peníze, kteřých mají dost a my umíme generovat ten ohromný společenský přesah, kteřej je jakoby na spoustě míst.

Researcher: Nevyvíjí to na vás určitý tlak? Teď jste více prestižní, máte kvalitnější služby...

Interviewee C: Já myslím, že to je vlastně trošku obráceně, protože ten fundraising před těmi sedmi lety vlastně fungoval jinak. Já když jsem přišla nějakým způsobem sem před sedmi lety, navazoala kontakty s firmama, tak šlo o to najít člověka, kteřej nějakým způsobem souzní s tím, co vy děláte zpravidla s tím má nějakou osobní zkušenost, ať už prostě díky svým rodičům, babičce, dětství, mládí, má pro to nějakým způsobem pochopení a ten člověk vás podporuje v rámci možností té firmy, protože tomu věří, protože to chce dělat. Teď se ten fundraising mám pocit poslední 3-4 roky hodně jako přesunul z mýho pohledu na to, no budeme mít CSR oddělení, protože všichni mají CSR oddělení, tak budeme konat dobro, musíme to jako někde rozdělit, něco od někoho jako někam, teď ty lidi tam musíme, ty zaměstnance zapojit a tak vlastně... tuhle věc začali dělat lidi, protože je prostě je to jejich pracovní náplň, chodí za to do práce, a to je jako diametrální posun v tom, že vlastně i ty firmy zůstává jakoby laxnější k podpoře toho poslání a vyberou si organizaci z hlediska toho, zase byznysových modelů, co za co. A tím se to jakoby hodně posunulo, protože my máme CSR oddělení, to řeší CSR a vlastně jako CSR dělení jako... jo a my jsme loni tyto podpořili a letos tyhle, no víte, my nevíme, tak možná příští rok, a tak, a letos my jsme se jako nakonec rozhodli jinak, a vlastně jako najít u těch lidí nějakým způsobem jednotný jako směr strategie nějakěj takovej vlastně osobní zájem nebo zájem té firmy, proč to chceme dělat a proč tomu věříme a proč zrovna budeme hledat jako organizaci kteřý dělaj tohle nebo támhle vlastně nějakým způsobem ubývá. Stalo se z toho prostě takový jako facebookový zrcadlo. My máme CSR, vylepíme si na stránky, koho všeho podporujeme, trošku si přihřeje polívčičku, jak jsme dobrý a jak jsme Štědrý a jak jsme skvělí, ale ve výsledku vlastně uniká ta podstata toho podpořit dobrých kvalitních věcí, kteřým ty lidi věří. Stal se z toho prostě obchodní artikl, koupíme si tuhle hračku nebo tuhle hračku. Tak to třeba vnímám já, jaký je vlastně posun v tom jednání v těch firmách i za těch 7 let mám tu zkušenost, že se ty lidi vyměnili, takže i firmy, na kteřý jsme 7 let navázaný a 7 let s nima udržujeme kontakty, tak velmi dobře vidíte, kam se ta firma vlastně v toku toho času dostala, kam se ubírá a jak je to z nějakýho prostě důvodů vlastně mizí ten pravej zájem té podstaty toho jako projevit tu důvěru toho, že víme, že to děláte dobře a my zase děláme dobře ten byznys, máme ty peníze, vy máte ty služby. Pojdme si to prostě takhle vyměnit, my vás podpoříme v tom, že víme, že vy za nás uděláte tu skvělou práci pro zbytek společnosti.

Researcher: To zní, že to potom je těžší.

Interviewee C: Je, protože to je hodně naoko, vyhlašují se granty jen tak prostě z plezíru. Teď nechci, aby to tak vyznělo, ale jsou to jednorázové věci, kde vlastně chybí nějaká větší přesah, chybí nějaká dlouhodobost, chybí vlastně to partnerství. Jsou to věci, teď máme peníze, teď rozdělujeme peníze, my se tím pochlubí, rozdělujeme 3 a půl milionu korun a vám, anebo vám, anebo vám a my podporujeme 230 organizací jako, protože ve všech regionech. A je z toho prostě jak říkám takový facebookový zrcátko, jako všichni nám tleskejte, lajkujte, my jsme takhle dobrých, ale ve výsledku myslím, že se z toho fundraisingu hodně vytrácí ta podstata toho darovat peníze někam, kde jsou třeba, a protože věřím, že tam to dělají jako dobře. Tohle je třeba velké posun a je to i posun z hlediska těch financí, protože prostě před sedmi lety jsme nakontaktovali firmy, který když věděly, co děláme, byly se tady podívat, spolupracuje s náma, mluvili jsme o tom, co a jak kde běží, tak jsme se dostali na dar v řádu 100 000. Dneska jdete do firmy i třeba ty sami a oni k vám přijdou, no my pro vás máme tak skvělou zprávu, my jsme teda letos si řekli, že i vás jako zůstaneme, když spolu tak dlouhý léta jako spolupracujeme a tak, a my jsme teda se rozhodli a máme tady pro vás 20 000 Kč. V poměru k rozpočtu 14 000 000, který všichni znají a vědí, víte, co to jako... co to je. A je to o tom, jakým způsobem vám to ty lidi předávají, jakým způsobem vám to oznamuju a je to opravdu o tom, že je daleko těžší najít ty lidi, kteří mají zájem dělat to, co je podstatou CSR, než lidi, který jenom si dělají vlastně další PR organizaci prostřednictvím těchto aktivit. Tohle si myslím, že se na té druhé straně té firemní kultury provázalo vlastně úplně nešikovně jinak, než ve výsledku mělo být.

Researcher: Já bych se posunul dále. Jak vypadá váš pracovní den?

Interviewee C: Já jsem spíš noční sůva, takže mně dělá jako problém ranní vstávání i díky tomu, že teda pracuju relativně daleko a dojíždím hodinu a čtvrt každý den do práce, tak je to pro mě dost jako náročný časově, takže já se dostanu do práce na tu půl desátou s tím, že zase naopak i mně se potom líp pracuje. Já říkám, já zapínám později a ty rána jsou pro mě takový trošku jako únikový, takže pro mě je neefektivnější odpoledne a večer, takže já pak zase, když můžu, tak tady zůstávám do večera a já mám jako to neefektivnější období prostě přes odpoledne a večer, takže já tady radši zůstávám do sedmi do půl osmý, do šesti, když to jde, protože prostě to je jako ta moje funkční, ten můj funkční prostor, takže já víceméně ráno, co se týče toho dopoledne vyřizuju takovou tu spíš jednorázovou agendu. Díky tomu, že tady tak jako všichni děláme trochu všechno, takže se to motá něco kolem darovaček, partnerů, mailů hodně dělá ta mailová agenda vlastně a je to jedno, jestli to je z podstaty toho Vitalu nebo fundraisingu nebo komunikace s partnery, komunikace s dalšíma lidma. I teď v rámci třeba administrace toho evropského grantů a podobně, takže myslím si, že to dopoledne vlastně ty takový ty 2 hodiny k tomu obědu je ta mailová agenda, kdy prostě víte, že jsou lidi, který někdy něco nutně potřebujou, chcete to vyřídit hned, není to o tom jakoby na to čekat, takže to dopoledne na probuzení já mám hodně tu mailovou agendu a odpoledne vlastně je taková ta sofistikovanější práce pro mě, takže víceméně to už je to, začít se soustředit na ty granty, jak to psát, kde jsou a zamyslet se nad tím, čím to naplnit, udělat si ty rozpočty, případně naopak,. Pokud to jsou firmy, zamyslet se nad tím partnerství, vytvořit nějaký materiál, umět to vykomunikovat. Pokud vlastně je to nějakým způsobem udržování těch vztahů, zase, dát dohromady nějaký koncept nějakýho mailového oslovení předtím, než člověk zatelefonuje, abychom dali o sobě vědět, co děláme, jaké jsou úspěchy. V tomhle teda hodně říkám, díky tomu navazuju na Ladu, která dělá i v tomhle pro mě jako velký kus práce, že vyzobává takový ty perličky, jako co dělám, co je krásný, kde jsme vidět a proč, a to je myslím zajímavý hodně i pro

ty lidi, který tu čtou. Takže vlastně tahleta agenda tý péče o dárce nebo naopak z té podstaty toho grantu nebo opravdu vymýšlení těch vztahů toho partnerství, to je ta odpolední agenda.

Researcher: Vy tu zůstáváte sama? V kolik chodí tak ostatní domů?

Interviewee C: Ono je to různý, protože záleží. Myslím, že každý má takový ty svoje hodiny. My díky tomu, že tady nejsme jakoby nastavený na nějakou klasickou pracovní dobu, tak si myslím, že tady je vždycky ten střet, že tady jako myslím, že všichni jsme jako nějak po 10 do 3 a kdo chodí prostě dřív, přijde ve 3, kdo přijde později, zase odejde později, že si každý nějakým způsobem hlídá co kde, protože všichni si do toho klouběj zubaře, návštěvy návštěvy u lékařů, kadeřnici a tak, takže si myslím, že se to takhle hejbe a že vlastně to gró máme všichni mezi desátou třetí, je tady gró, kdy vždycky všechny jako tady najdete a někdo přijde prostě ráno někdo zase tu je dýl. Pak záleží, kdo to jak má nastavený. Spíš je to i o tom denním programu. Jirka má vlastně malou holčičku, já taky to podřizují hodně dětem, Broňa nějakým způsobem díky tomu, že zase zajišťuje spoustu těch kulturních akcí a aktivit, tak vlastně má i schůzky hodně mimo Elpidu. Takže záleží ne na tom, že zrovna není v kanceláři, ale už je v práci, protože sedí hodinu a půl někde s fotografkou přemýšlejí prostě co kde bude náplní výstavy, takže ono se to ani takhle nedá říct jenom podle toho, kdo je v kanceláři, protože i Jirka i Broňa i Lada i vlastně i já máme jako část tý práce, která je vždycky mimo tu kancelář, takže to, že tady nikdo není v 10 neznamena, že není v práci, ale že prostě od devíti sedí támhle někde s někým a probírají jiný věci, který třeba tý Elpidě jako přinesou někde rozvoj v jiným odvětví, takže my spíš tady držíme to gró, abysme věděli, že když někdo něco potřebuje, tak po 10 do 3 je takový ten hlavní čas a předtím to záleží, jak kdo si nabouchá ten program, ať už blíž k ránu, nebo blíž k večeru.

Researcher: Když tu takhle fluktuujete, víte, kde jsou vaši kolegové?

Interviewee C: My máme vlastně sdílený kalendář, takže v tomhle tom hlavním jako si myslím, že se jako orientujeme kde kdo kde je a nějakým způsobem i díky tomu je to takovej ten benefit toho, že vlastně sedíme všichni pohromadě, že ať chcete nechcete, vždycky se účastníte jako toho, co v té kanceláři probíhá jo. Jako dobře, někdo se soustředí víc a vypne, někdo prostě stíhán 3 věci najednou, ale nějakým způsobem v té podstatě stejně víte, kde kdo kdy je, protože prostě se to tou kanceláří nese, takže i to je velká přidaná hodnota a já se přiznám, já si ze začátku vlastně, když jsem se vracela po tý druhý mateřský dovolený, tak jsem myslela, že vlastně jako to gró bude vlastně ten home office jakoby můj, že si sem dojezu třeba jeden dva dny jakoby v tejdnu a zjistila jsem, že vlastně právě to, že tady nebejt, člověku uniká spoustu takovejch jako drobnějších věcí, kterých ve výsledku jsou jako hrozně užitečný. Vědět, kdo se s kým bavil, kde jsou jaký kontakty, kam se to vyvíjí, jestli tenhle projekt jako jo, je tam průšvih, není, hele, teď jsme, támhle to vypadá, že ... a myslím si, že vlastně jako ten přínos té sdílený kanceláře je vlastně ohromnej. Minimálně pro mě, která nějakým způsobem potřebuje mít přehled tak jako o všem, co kde je, protože s tím jakoby pracuji i v návaznosti na to, kde bude potřeba, kolik těch finančních prostředků kdeco zajistit, jaké jsou kde možnosti i pro ty firmy i pro ty dobrovolníky i pro ty další věci nějakým způsobem vlastně se tímhle tím jako přirozeně koordinuje to, kam ten fundraising se jako ubíhá.

Researcher: Pak máte taky, v uvozovkách, druhou kancelář dole. Komunikujete i s nimi?

Interviewee C: Ty kanceláře fungují z úplně jiný podstaty, že jo. Dole je kancelář centra, a to centrum má úplně jiný provozní záležitosti, protože se řeší provoz jednoho projektu. Jednoho

projektu, kterým je centrum Elpida, má svoje specifický požadavky. Tady je zázemí, kde se řeší agenda celý Elpidy. Řeší se průřezově, řeší se napříč projektem a řeší se z finančního hlediska a řeší se z hlediska PR organizace, z hlediska vztahu k ostatním jakoby partnerům, institucím, a je to vlastně jako jiná úroveň řešení, takže ty provozy jsou úplně odlišný. My spolu komunikujeme samozřejmě v rámci porad, ale je to z hlediska komunikace Elpidy k projektu a je to na té bázi toho, že oni mají tu důvěru, fungují samostatně a nějakým způsobem jakoby zodpovídají za ty výsledky, který se tady pak nějakým způsobem dávají do toho celkového konceptu toho, jak to Elpida šlape jako celek.

Researcher: Takže když se děje nějaké rozhodnutí, vy jste ti, kteří ho udělají?

Interviewee C: Tady ta hierarchie ve výsledku je relativně jako plochá. Je velká důvěra z mého pohledu na ty vedoucí těch projektů. To znamená, že Honza je ten, kterej relativně nejlíp ví, co si v tom centru může a nemůže dovolit, Katka je ta, která ví, co na té lince může a nemůže a je potřeba a hoří a nehoří a Jirka sám má svůj Vital, do kterýho je plně ponořený a vlastně ty rozhodnutí se nějakým způsobem, nechci říkat konzultujou, ale myslím si, že ten vedoucí toho projektu má jako veliký slovo si ten projekt víst tam, kam je potřeba a vlastně Jirka s Broňou, který tady maj nejvíc jakoby zkušeností a Broňa i tím spíš, že je tady, i služebně vlastně, jakoby nejstarší a hlavně pronikla do celý ty podstaty toho fungování od začátku ty organizace i veskrze všech těch změn, které tady byly, ať už z pozice ekonomky, tak v pozici ředitelky, tak z pozice vedoucí kulturních projektů, tak z pozice toho, že ví, jak fungujou zaměstnanci, zaměstnanecký smlouvy, takže ona je takovej ten nejpovolanější, kterej vlastně zná tu Elpidu od A až do Z a Jirka je zase v tomhle tom myslím si že velmi jako vizionářský, kreativní, nějakým způsobem umí jako koukat hodně dopředu. Tak myslím, že to je jako jeho ohromný přínos aspoň jako pro mě, že vlastně jsme se, jak říkám, i od toho Jirky, naučili, neřekla bych, že všichni asi, takový ty hrdosti, ale i vlastně tomu, že je dobrý mít vizi, že je dobrý někam to hnát jakoby a nějakým způsobem vymýšlet ty novinky, protože to prostě stojí za to a to je to, kam jako jam chceme být, kde chceme být, ta inovativnost, ta nějakým způsobem ta flexibilita toho umět reagovat na ty nový podmínky, který kde jsou, to je, myslím si za poslední léta, velký gró ty organizace, umět přijít prostě včas s novými věcmi, nebát se jít do nových projektů a využívat kontaktů, který jsou a rozvíjet nové příležitosti. To si myslím je jako v tomhle tom určitá jako vizionářská podoba a zásluha toho Jirky.

Researcher: A co je podle vás ta vize?

Interviewee C: Ta vize je vybudovat z Elpidy prestižní organizaci, která vlastně umí vytvářet ty podmínky pro to stáří tak, aby byly co nejpříznivější, nejpříjemnější pro nás pro všechny, ať už pro ty, kteří jsou teď starý, tak pro ty, který za chvíli starý budou a stejnou tu péči a stejné služby budou jako potřebovat za pár let sami pro sebe nebo minimálně pro svoje rodiče a už se jako nějakým způsobem musí zamýšlet nad tím, jak vlastně tu společnost už teď nastavit, přenastavit, naučit přemejšlet, jak vybudovat ty vztahy v té společnosti, odpovědnost institucí, odpovědnost řídicích orgánů, odpovědnost člověka člověku za to, jak se tady jako všichni máme. To si myslím, že jako je Jirkovo velký poslání, umět tu Elpidu rozšířit nejenom na to, děláme tyhle projekty, který děláme, ale my jsme ti, který nesou tu myšlenku, pojd'te s náma se zamyslet nad tím, jak my všichni chceme to stáří mít.

Researcher: A když jste viděla, jak se Elpida proměnila za těch 7 let, kde ji vidíte za 10 let?

Interviewee C: Patří to mezi jednu z těch vizí a já doufám, že se to podaří. Já bych hrozně ráda, aby se ta Elpida vlastně rozšířila, aby uměla nějakým způsobem franšizová ten koncept, který má. Už i tím, že jsme vlastně docílili toho, že umíme proškolit lektory, že teď vypracováváme nějakou metodiku jako fungování toho centra, kde vlastně se řeší vlastně podstata aktivit programu, vlastně toho provozu jako takovýho, takže to jsou jako dva základní kameny, který potom jsou, v uvozovkách, prodejním artiklem proto, aby ta Elpida mohla expandovat a předat vlastně tyhle dvě základní jakoby hodnoty, který má někam dál a umět fungovat stejně a stejně efektivně i někde jinde na určitým detašovaným pracovištěm, který si vedou lidi podle lokálních podmínek, podle toho, jaký lidi k nim choděj, jaký mají požadavky, ale zároveň pořád zůstat Elpidou, která prostě není jenom o tom zabavit prostě staroušky, když mají volnej čas, ale je o tom opravdu umět těm lidem nabídnout důstojnej program a kvalitní náplň toho, aby si mohli prostě v tomhle věku vynahradiť a žít život takovej, jaký ho prostě chtěli žít nebo chtějí žít. Aby se nebáli jít do novejšch věcí, aby se nebáli zkoušet nový věci, aby se nebáli vkročit do toho, co je mnohdy doménou těch mladých lidí, ale aby měli příležitost proniknout do těch počítačů, do těch tabletů, do těch mobilů a do toho hip hopu a do těch jazyků a do toho YouTubingu a do těchletěch věcí, který jako nějakým způsobem jsou parketou těch mladých, ale vlastně jenom díky tomu se zase jako ty generace o to líp propojí, když budou mít vzájemný porozumění v tom. I jsme se s tím setkali, že to není ojedinělý názor, že k nám chodí lidi na YouTube nebo na Facebook nebo prostě na blogy, ne protože je to vlastně hrozně zajímavá, ale protože to zajímavá ty jejich vnoučata. A když už je viděj jednou za měsíc, tak o čem si s ním mají povídat, když už ty vnoučata nic jiného jako nezajímá. Takže je to vlastně na těch seniorech, aby oni si hledali tu cestu k těm svejm vnoučatům a vdnešní době jinak než přes ty technologie nebo jinak než přes tu trošku virtuální realitu to vlastně jako nejde, takže je to trošku obrácený efekt, neděláme jenom jako tady v centru to, co baví ty naše seniory, ale i to co ty senioři potřebujou, aby si to prostředí vytvořili vlastně tak, jak chtějí i v rámci těch rodinných vztahů, rodinných vazeb a posílení toho, že držejí krok s dobou a mají si s kým jako co říct pořád.

Researcher: A zvládne Elpida naplnit tento cíl i se svou právní formou?

Interviewee C: Teď se obávám, že tady do té roviny jsme ještě úplně jako nepokročili. Pokročili jsme do roviny budování franšizy jako takový a co je k tomu potřeba, co je potřeba předat, na jakém základu se dá stavět. Myslím si, že právní forma zůstala v tento okamžik trochu stranou, takže k tomu se nemůžu jako vyjádřit, v tomhleto jako informace nemám, myslím, že jsme se pustili do toho začít jako od píky, připravit zázemí toho, mít co nabídnout a vědět, že si máme, na čem stavět a myslím si, že taková ta legislativa se prostě bude řešit až budem vědět, tak fajn, tohle máme hotový, další krok je pustit to fakt do světa, co k tomu potřebujeme. Takže teď jsme ve fázi jako budování toho zázemí a tohle bude asi otázkou potom tý budoucnosti, ale nemyslím si, že to bude jako nějaká překážka bude.

Researcher: Takže aktivně řešíte rozšiřování Elpidy?

Interviewee C: Jo, i díky tomu, že jsme se vlastně setkali s tou efektivní poptávkou, která je ze strany různých obcí, který se hlásí, ať už opravdu z těch řad jakoby obecních, říkají, máme tady prostory, líbí se nám, co děláte, chtěli bysme to naplnit nějakým programem a udělat tady takovou malou Elpidu, co pro to máme dělat. Ale je to i poptávka těch klientů, který vědí, já tu Elpidu sleduju tak dlouho, není tady někde v Brně něco takovýho, nebo a máte něco tady v Olomouci, když tady máte ten festival není tady taky něco jako jinýho, jo, že vlastně i z hlediska těch lidí je vidět, že my tím, že fungujeme jakoby z hlediska toho centra, konkrétně teda hodně

vlastně v té pražské oblasti, tak i přesto je vlastně vidět ten rozsah a přesah, že se umí rozšířit i mimo takovou tu lokální působnost a že opravdu funguje to povědomí a to poslání i mimo ten jejich region.

Researcher: Jaké je to klíčové know-how, které byste předali, kdybyste otevřeli pobočku v Brně? Co je gró té pražské pobočky, které by se předávalo na jiné pobočky?

Interviewee C: Já myslím, že ty vize a ty hodnoty, jako je ta alfa a omega. Pokud máte kolem sebe lidi a dokážete si vybrat lidi do toho provozu, který sdílejí ty hodnoty a ty vize, tak to jde víceméně potom to samo, protože ten člověk v rámci toho má sám vlastní motivaci takhle fungovat a nemusíte na to mít nějaký striktní pravidla, pracovní procesy a tak. I tady ta Elpida vlastně hrozně živá, je to živý organismus, který se vyvíjí tak nějak jako zásluhou všech vlastně dennodenně. Tady říkám tak stejně, jak tedy není svázaná pracovní doba, není tedy svázaná pracovní náplně, každě se snaží naplnit to svoje vlastně, jak nejlíp umí. Někdo víc kreativně, někdo být systematicky, někdo víc s tím, že funguje na více rovinách najednou, někdo se víc koncentruje na svou jako podstatu, je to od povahy toho člověka i od povahy té pozice, která tady zrovna je a myslím si, že to sdílení těch vizí je základní koncept, podle kterého se musejí vybírat ti pracovníci pobočky. A potom jakmile dostanete dobrý pracovní tým, tak už je to vlastně o tom, umět nastartovat to PR nejenom v tom směru teda umět oslovit tu klientelu, která vám tam přijde, ale umět oslovit vlastně i to zázemí, který vám teda vlastně relativně rychle zareaguje na to, aby vám pomohli ufinancovat ten provoz, protože v momentě, kdy tu pobočku otevřete, tak už do ní musíte sypat ty peníze na ten provoz a už musíte jako mět, kde brát. Takže vlastně je to o tom mít ty vize, mít ty hodnoty, zajistit ty lidi, který jsou schopný s váma vlastně tohle vaše poslání plnit a naplňovat a mít vybudovaný taky to zázemí finanční, to znamená vlastně umět opravdu oslovit ty partnerské organizace, instituce, firmy ať už to je magistrát městských částí, nebo to jsou lokální firmy, nebo to jsou prostě další nadace, nadační fondy, které nějakým způsobem vám dokážou vlastně téměř okamžitě pomoci s tím provozem.

Researcher: Vy jste nedávno otevřeli pobočku Přístavní. Jak dlouho to vlastně je?

Interviewee C: Přístav je teď otevřený vlastně 2 roky v čistém provozu, ty jednání byly samozřejmě daleko dlouhodobější k tomu právě protože se potřebovaly vlastně dořešit tyhle ty provozní věci ještě dřív, než se spustí provoz jako takovej. Já myslím, že ten přístav nás přesvědčil v tom, že jsme schopný tu myšlenku a tu svojí práci vlastně předat někam jinam a že jsme se utvrdili v tom, že tak, jak to funguje tady, tak stejně efektivně může fungovat na tomhle tom detašovaným pracovišti. Naučili jsme se vlastně o tom, co to je jako vyškolit si toho svého člověka, který tam ten provoz převezme, jaký to vyžaduje parametry, jaký to vyžaduje nároky na ty všechny zaměstnance, co vlastně nepodcenit a v jakých všech oblastech ten člověk se musí jako zorientovat před tím, než je schopný obsloužit provoz celé té pobočky, kde vlastně nešlápnout vedle. My tady jsme se na tom mohli velmi dobře učit díky tomu, že v ta pobočka je tady, v uvozovkách, za rohem, takže když někde cokoli se děje, tak se sedne na metro, do auta, na tramvaj a člověk tam prostě je za půl hodiny, za třičtvrtě hodiny, ani ne za půl hodiny, a ty věci může řešit osobně, může řešit jako s těma zkušenostma, který jsou tady v centru od těch lidí, který ty zkušenosti mají, což potom nejde, pokud jste někde v Budějovicích, pokud jste někde v Olomouci, v Ostravě a je to opravdu na tom člověku, kterýho tam potom máte.

Researcher: Přesto jste tuším včera měli poradu o Přístavu a prý jste řešili nějaký problém.

Interviewee C: Je to problém, který se vlastně vztahuje právě k tomu, jak právě třeba i v tom franšizingovém modelu zůstat tou Elpidou a neztratit svoji identitu.

Researcher: A Přístav ztrácí tu identitu?

Interviewee C: Je to pro nás vlastně teď oříšek k tomu, jak se k tomu postavit, protože z hlediska provozního funguje výborně jako Elpida. Z hlediska věci navenek a z hlediska toho zázemí už to vlastně zas až tak úplně jako vlastně... ta Elpida z toho není tak zřejmá a my se vlastně učíme i tady na tom příkladu, který je teda jako zářný, na tom, co je teda jako hodnotu tý organizace, kterou si jako musí nechat, aby dokázala být pořád naprosto jasně spjatá a identifikovaná s tou novou pobočkou. A velký myslím rozřešením je opravdu to poznání, což jsme se tady shodli, že ať je to nová pobočka kdekoliv, ať má jakýkoliv finanční zázemí, ať ji vede jakoby kdokoliv tím myslím jako z našeho třeba současného týmu do budoucna, anebo někdo úplně, kdo přijde zvenku nově, tak jsme opravdu zjistili, že tu identitu tý organizace tvoří jednak ty lidi v tý organizaci a je nezbytný to, aby ty lidi, kteří budou v té nové pobočce vnímali Elpidu jako svoji mateřskou organizaci, doslova. A druhý aspekt je to, aby Elpida zůstala Elpidou... vlastně tím názvem, aby byla Elpida vidět a slyšet, a to, co vlastně jsme se dostali k tomu, že Přístav 7 vzniknul tomu, že se hledala vlastně nějaký trošku neutrální název pro to, abychom obsáhli takové jako partnerský zapojení nás jako Elpidy jako provozovatele a toho motoru toho centra a firmy investora, který naopak vlastně má to finanční zázemí a vlastně díky němu zase finančně funguje ta pobočka, ten Přístav. Hledal se nějaký takový jako neutrálně oboustranně přijatelný způsob a došlo se k Přístavu 7, který nenese ani jejich jméno, ani naše jméno... a vlastně jsme se shodli, že vlastně po tom dvouletém fungování to vlastně není to, co chceme, že tam postrádáme tu Elpidu, že tam ta Elpida s tím není jasně identifikovatelná a srovnaná a že vlastně je to svým způsobem něco, kde nám uniká ta identifikace z toho, je to naše, je to pořád ještě Elpida. Ať to financuje, kdo to financuje, tak prostě tohle s tou podstatou a tou náplní je Elpida a ta Elpida by tak měla být a měla by být vidět a jestli to bude Přístav Elpida nebo Elpida 7 nebo jakákoliv jiná forma a jiný název, tak vlastně opravdu ta identifikace s tím názvem toho původního, tý Elpidy jako takový, je tam prostě pro nás vlastně pro všechny obrovská.

Researcher: Je tam problém s tím názvem, nebo...?

Interviewee C: On to není jako problém vlastně, ono to je jako určitým způsobem jako emoční vnímání těch lidí, který tady jsou, protože jakmile se vlastně s něčím jako identifikujete, teď myslím zaměstnanci s tou svojí organizací, v rámci loajality, v rámci prostě svého jakoby nadšení pro tu věc, kterou děláte, tak je to svým způsobem taky jako vaše baby, který vlastně nechcete jen tak jako no name vypustit někam do světa a vlastně, když už se vám to podaří vyplatit a jste na to hrdý, tak chcete být hrdý na to na to, že to patří k vám. Takže je to hodně v té emoční rovině, příznám, myslím si, že to máme všichni tady v té emoční rovině. Provozně to nějakým způsobem je ošetřený, právně to na to nemá žádný vliv, ale vlastně... ty emoce tý soudržnosti tý Elpidy jako takový a toho, že se někam vyvíjí a někam kráčí opravdu jako úzce souvisejí s tou základní identifikací všech těch projektů, který ta Elpida má, všech těch poboček, který fungují a opravdu těch lidí, na kterých to stojí.

Researcher: Personálně je Přístav kompatibilní s touto pobočkou?

Interviewee C: Tam byl zase jinej kotrmelec. Říkám, je to hodně specifický případ pro nás, protože se do toho zamotal ten evropskej grant, kterej vlastně ten status tý naší pobočky hodně zdeformoval ve smyslu toho, že původní koncept pobočky byl, že máme investora, který si eviduje, monitoruje finanční toky a máme provozovatele, kterým je Elpida, který si zase monitoruje a řídí toky personální, klientský, náplně programový a podobně, zaštiťuje provoz jako takovej, včetně lidí, včetně zaměstnanců, který si vybírá, najímá, zaškolí a tak. A my jakožto provozovatel jsme zase byly takový ucelený těleso, který jenom funguje vlastně kousek dál z hlediska toho týmu personálního, z hlediska těch zkušeností těch lidí, který částečně i díky tomu statusu mohli vypomáhat tady, mohli být na obou pobočkách, mohli vlastně nějakým způsobem plynule přecházet a fungovat v obou pobočkách. Ten evropskej grant jako takový s tím vlastně hodně zamíchal už jenom proto, že si vlastně ten evropskej grant jsme nepodávali my, ale chtěla si ho podat ta investorská firma, ten investor, vzhledem k tomu, že si řídí finanční toky, takže si bude řídit i ten přísun těch financí, tzn. na tý příjmový stránce on bude mít ten evropskej grant, což nám ale hodně zamíchalo právě s tou klíčovou věcí těch zaměstnancův tom smyslu, že v evropském grantu musíte mít lidi zaměstnaný na pracovní poměr na to, abyste ten grant mohli vykonávat. Takže v momentě, kdy ten náš investor si podal gran, na který dostali grantový peníze, tak ty lidi, který tam fungovaly, museli zaměstnat on jakožto příjemce grantu, nikoliv my jako provozovatel. Takže z hlediska jako nezbytnosti se přepracovaly pracovní smlouvy na to, že vlastně ty naše lidi, naši zaměstnanci, který jsme si tady vyškolili, proškolili, který tady vyrostli dole v tom centru, tak vlastně najednou přešli, mají pracovní smlouvu s někým jiným, jsou ohodnoceny někým jiným jsou, v uvozovkách, řízený někým jiným, protože prostě podle smlouvy spadají někam jinam a v momentě, kdy by prostě byl jakýkoliv zásek v naší komunikaci, mezi investorem provozovatelem, mezi náma, Elpidou, a tím investorem, tak vlastně oni, ten investor, pokud by prostě si řekl, že nás nepotřebuje, nechce nás podporovat, tak je vlastně schopný s našima lidma převzít si ten byznys toho fungování toho... i vlastně toho know-how, protože to, že my jsme byli schopný poskytnout zaškolený profesionální lidi, byla velká část investice, kterou my jsme jako do toho vložili a najednou vlastně spadá někomu jinému někam jinam. Takže to byl ten velkej jako ten velkej kámen úrazu, kterými jsme tady řešili, protože tahle ta personální stránka toho, že nám vlastně, v uvozovkách, ty zaměstnanci jakoby utekly pod jinou jakoby hlavičku, byť je to dejme tomu jenom jako oficiálně, byť to jenom jakoby na papíře, nějakým způsobem se vzájemně ujišťujeme, že, ale my přece jako zvedáme ty telefony a říkáme furt, Elpida Přístav 7 a dyť Marta furt jako ví, že tady vyrostla, že vás má ráda, vždyť my chodíme na ty vaše večírky a my říkáme, my jsme jako ty z tý Elpidy, my nejsme ty od toho investora, ale nějakým způsobem, zase, je to emoční rovina a myslím si ty emoce toho, že ty lidi jsou někde jinde, nejsou naši a kdokoliv by chtěl, tak s nima může jako manévrovat, manipulovat a zneužít, využít jakoby ke svému prospěchu, už je tam jako veliká. Takže vlastně jediný pojítka opravdu zůstal ten Honza, který je nějakým způsobem rozkročený i nad tím centrem i nad tím přístavem, ale jinak ten přístav vlastně navenek se tváří jako úplně samostatná jednotka i provozně.

Researcher: Kdyby se Elpida měla rozšiřovat, jak si myslíte, že by to mělo být financované?

Interviewee C: To je věc, která se bude muset domyslet. Není to jenom o tom, že někdo tam nasype peníze, ale jak říkáme, už jsme se naučili právě od toho Přístavu, že nejde jenom o peníze, ale jde o to zachovat si ty hodnoty a tu identifikaci a že opravdu jakoby s tím finančním zázemím musí jít ruku v ruce to, že my si dokážeme zajistit, že ta Elpida zůstane odbudou jo, že to, že prostě nedáme už tomu jako 2 při dnešním je už jakoby že, že Elpidou. Nedovolíme tomu, aby se to mohlo vytvářet jako samostatná jednotka, fungující, byť na nějakých jako principech, který získala v Epidě, ale že

vlastně nám všem hodně jde o to, aby prostě ta Elpida zůstala Elpidou jako celek, a tak se tvářila vlastně všude, v každý tý pobočce. Že mít finance zajištěný je fajn, ale ne na úkor toho, že ztratíme tyhle ty dvě zásadní věci.

Researcher: Zaujalo mě, říkala jste večírky. Trávíte spolu čas i mimo pracovní dobu?

Interviewee C: Ne, netrávíme. Zpravidla i to byl jako jeden z kamenů úrazu, protože ta Elpida má široký jakoby pole aktivit a široký pole působnosti a ty projekty fungují tak trochu jako na vlastní bázi. Ta linka má svůj tým, fungují uvnitř, řeší svoje věci, svoje supervize. Vital a redakční funguje samostatně bez nějakých jako našich věcí. Centrum dole funguje relativně nezávisle, samostatně, takže ty jako průsečíky s linkou, jako linka versus centrum, jsou minimální. Lidi se prostě neznají vzájemně, my nevíme, kdo všechno pracuje na lince, když to tak řeknu. Budu mít prostě 30 lidí v místnosti, tak nedokážu říct, kdo pracuje třeba na lince seniorů, protože prostě ty úvazky někdy jsou tam malé a těch příležitostí vidět se, poznat se, seznámit se jako je minimum. Večírky jsem zmínila právě proto, že teď je to pro mě tak jako významná změna v tom, že jsme si řekli i v rámci Lady a i její práce a jejího přínosu dělat to PR nejenom navenek, ale i uvnitř organizace a opravdu umět stmelit tyhle ty jednotlivé projekty a jednotlivé členy projektů v rámci tý organizace, a jsou to její pozdravy ze čtvrtého patra, který si myslím, že všichni milují, protože to je přesně ten propojovací mechanismus, že se dovíte, co ty tam na tý lince a co tam je, a ti linkaři zase vědí, co se tady děje a co že ti naši lektoři a nějakým způsobem to hrozně posiluje to vnímání tý Elpidy ve všech těch jako jejích aspektech. Podívejte se, tady jsme za Vital jako číslo jedna, tady máme skvělou prostě, skvělý, Katka mluvila hezky v televizi, tadyhle byl Honza v rádiu a tady a vlastně jste tak jako hrdej, průřezově, na všechno, co se tady děje a tohleto poslání i v rámci tý organizace je vlastně strašně důležité a všichni jsme to strašně přivítali, hrozně to tu chybělo a Lada právě přišla i s tím, hele děláme Vital, ale vlastně kolem toho Vitalu se motá tolik lidí a my je vlastně ani jako neznáme. Nevíme, kdo to tam je, nemáme ty tváře, máme jenom jména, a to je všechno. Pojdme udělat nějaký takovej, jako, teď říkám večírek, který se váže k tomu, hele, vyšlo další číslo Vitalu my jsme na něj hrdí, má takovýhle obsah, pojdte si o tom popovídat, co se vám líbí, co byste příště chtěli číst jako, a vlastně to byl ten motor pro ten první jakoby, pro to první setkání, kdy to mělo být setkání jednak lidí, který se na tom Vitalu účastní a taky se sami neznají, ti redaktoři komunikují všichni veskrze šéfredaktora, ale už třeba ne mezi sebou a je to vlastně škoda, když budují takovej celej krásnej časopis, aby neměli tu možnost znát ten celek všech těch lidí, který ten časopis budují, takže u příležitosti jakoby vydání toho Vitalu jsme takhle měli 2 takový krásný, v uvozovkách, večírky, kde vlastně to mělo být setkání u Vitalu nebo setkání s novým Vitalu a mělo to vlastně to poselství propojit ty lidi, kteří jsou v rámci toho Vitalu, lidi, který ten Vital čtou, lidi, který nějakým způsobem s tím Vitalem pracují, ať už jsem to já jako přeplatný, která spravuje nějakým způsobem to před předplatný a tenhle ten distribuční kmen, nebo ať už to jsou holky na recepci, který ho mají denně v rukách, nabízí ho těm lidem, prodávají ho těm lidem, lidi se na něj ptají, takže vlastně propojit nějakým způsobem ty lidi, který u toho jsou, aby i ty linkaři věděli, je hele, oni dělají taky Vital a proč jako o tom nevíme, vždyť my ho taky jako chceme číst, jako vy říkáte, že to je pro čtenáře 50 plus a nám se taky líbí jako, taky ho chceme tam a tam. Je to vlastně ten krásný pocit sounáležitosti a já jsem vypíchla večírky právě proto, že si myslím, že se staly takovým významným jako mezníkem, protože jsme najednou měli tu příležitost se setkat i mimo ten jedinej vánoční večírek, kam ale zase vlastně v rámci toho předvánočního shonu de facto doputovalo strašně málo lidí. Takže vánoční večírky, který byly tady v Elpidě, byly večírky pro pár partnerů, se kterými my jsme tady dlouhodobě napojený a který nás znají a přijdou nás pozdravit, chvíli s náma poklábosit, ale de facto tam zase bylo to jádro, který

tak jako tak se vídá a už tam zase nebyla tak celá velká Elpida, která by tam mohla být, protože prostě pro spoustu lidí je to cestování, být tady nad rámec svých pracovních hodin, strávit vlastně ten čas před Vánocema v tom všem shonu jako někde jinde zase mimo ty svoje rodiny, takže tam se to nesetkalo vždycky s tou účastí, a takhle, jak je to rozložený jako do toho roku, je to taková akce vlastně jako hrozně neformální a vlastně hrozně taková příjemná, žádná jako povinná, žádným odškrtnutí, ale o to zajímavější právě v tom, že vlastně máte šanci tam poznat jako jiný lidi, tak to mělo ohromnou účast. Přišli tam prostě z linky asi šestnáctičlenný tým, bylo jich tam asi 10, 12. Holky přišly z recepci všichni, tak jak tady vždycky vidíte jednu holčinu, která je za stolem a buďto je v obležení seniorů nebo papírů a šanonů, tak najednou tam prostě byli všechny čtyři jako, a najednou co ty a co vy, a to jak vy to máte v Přístavu, a to my tady jako... a už je to něco úplně jiného, ty jo Marto, jako já jsem si na tebe tudle vzpomněla, protože... a už se ta Elpida váže jink i s tím přístavem, kde ty holky z toho přístavu mají důvod sem jít do té Elpidy. Oni sem nepudou jen tak jako, na porady je tady nikdo nepotřebuje, nic jiného se tady jako nekoná, že by to bylo jako pro ně pro ně, na přednášku můžou, ale co su budem povídat, v rámci svého jako pracovního režimu potom si ještě udělá čas na přednášku, když ví, že není kam a pak si to stejně jako musí dovalit tu práci někdy jindy, a vlastně tenhleten Vital a tahleta příležitost, která tady byla dvakrát, byla vlastně na podzim a potom před Vánoci, my jsme měli to spojený díky tomu vlastně s tím Vitalem takový ten vánoční večírek, měla vlastně si myslím pro všechny ohromnej jako rozměr v tom, že jsme se vlastně tak nějak jako konečně sešli všichni. Pro mě to byl ohromný zážitek a pro mě to jako byl jako ohromnej mezník, i proto jsem to jako nezapomněla asi zmínit, byť to vyznělo možná trochu jinak, ale právě, protože my jsme se dřív jako nevidali, neznali byli to jména na papíře, tak teď to dostalo prostě, dostalo do obličeje, dostalo to příběhy dostalo to prostě úsměvy a je to zase jako jiná práce, jiná spolupráce a jinak vnímáte ty jména na papíře, byť s tím čarujete. Takže je to zase další krok k té identifikaci s tou organizací v tom, že vlastně ji začínáte znát jako celou. A to je jako hrozně hezký přínos, kterej nevím, jestli tady někdo vnímá, tak jako já možná ne, tak, ale pro mě to byl jako velký milník v tomhle taky v rámci třeba té organizace jako takový.

INTERVIEWEE D (PrPom)

Researcher: Můžeš mi říct, kdo jsi a jaká je tvá role v PrPomu?

Interviewee D: Já se jmenuju [Interviewee D], do PrPomu jsem nastoupila v prosinci loňského roku, takže už je to nějaké 4 měsíc, to už jsme si řekli. Jaká je má role v PrPomu... tak moje pozice se nazývá office angel, takže jsem jeden ze tří členů vedení firmy, nepracuju tady úplně na plný úvazek, pracuju tak na tříčtvrteční úvazek, dejme tomu, takže k tomu mám ještě další aktivity. Je tomu tak, že vlastně většina lidí v té firmě tady není sto procentně kromě Ondřeje, ostatních k tomu mají ještě většinou studium nebo nějakou práci další, takže, ale my tři tady trávíme v podstatě nejvíce času a dáváme tomu asi nejvíc energie. Co si asi představit pod pojmem office angel, tak starám se v podstatě nejvíc o tým, jsem takový jako HR, dejme tomu zastřešující prvek, starám se o lidi v celé firmě, starám se odměny, starám se hodně o nějaký personální zázemí a komunikaci s tím týmem, takže to je taková moje největší náplň asi momentálně.

Researcher: I třeba obchodníci nebo joy provideři nemají plný úvazek?

Interviewee D: Přesně tak, přesně tak. Joy provideři, obchodníci, všichni jsou tady přesně, jak říkáš, na nějaký, dejme tomu, půl úvazek, i když třeba u těch obchodníků to vnímáme jako nějakou větší prioritu, protože to taky rozjíždíme vlastně ještě další aktivity, o tom si ještě budeme povídat. Takže ti obchodníci bychom rádi, aby tedy trávili víc času, protože přece jenom obchod je jakoby základ celého toho podnikání a bez toho se nikam nedostane, ani k žádným lidem. Obchodníci ano, ale pořád to je tak, že většina z nich má ještě další aktivity své dílčí.

Researcher: Řekla bys mi více o těch názvech pozic? Co si o tom myslíš?

Interviewee D: Mně to přijde vlastně jako super nápad. Přijde mi to, že to částečně vypovídá o té kultuře v té firmě, protože, pořád tomu říkám jako firma, ale já vlastně to úplně nevnímám jako nějaký velký byznys, protože já jsem předtím pracovala v korporátu a myslím si, že mám nějaké dejme tomu srovnání, takže jsem ráda, že si tady neříkáme, že jsem nějaký HR manažer a nevím co a bla bla bla. Vlastně jsem za to ráda, ale když se mě třeba někdo zeptá, jak se jmenuje moje pozice tady ve firmě, z lidí, který PrPom neznají nebo z lidí, který, přesně, pořád pracujou v těch korporátech a řeknu já jsem office angel, tak jim to přijde jako vtipný, ale mně to vlastně přijde jako, že to velmi odráží ti realitu, celá firma si na to zvykla, všichni mě tak jako, nechci říct oslovujou, říkají mi jménem, samozřejmě, ale jakoby vědí, co to znamená. Joy provider, sales rescuer, vždycky je to spojený vlastně s anglickým názvem, nebo respektive vychází to z angličtiny a vždycky to nějakou zdravotnickou tematiku no, takže já jsem jako ten angel, ten anděl, zachránce, aider a podobně, rescuer, takže mně to přijde, že je to velmi vhodný, kór v tomhle prostředí vlastně napůl zdravotnickým, napůl jakoby byznysovým a tak.

Researcher: Ty jsi pracovala v korporátu, co máš ještě za další zkušenosti?

Interviewee D: Ano, pracovala jsem v korporátu v podstatě 2 roky. Byla to trošku jako podobné pozice, protože jsem dělala hodně věcí najednou. Mebylo to tak, že bych byla specificky orientovaná třeba jen na finance, ale řešila jsem spoustu věcí, takže ta pozice je taková rozlitaná trošku podobně, ale vzhledem k tomu, že to bylo ve velké firmě, kde bylo prostě stovky

zaměstnanců, tak ta kultura byla diametrálně odlišná a byla jsem tam asi 2 roky, no. Odešla jsem, protože ta firma najednou začla růst ještě víc. Když jsem přicházela, tak byl ještě relativně malej tým, ve které jsem pracovala. My jsme se vlastně všichni znali mezi sebo, komunikovali jsme spolu vlastně na denní bázi, bylo to takový velmi přátelský prostředí, i když jsem samozřejmě věděla, že další manažeři nebo dalších lidí, kteří tam pracujou to tak třeba úplně nemusejí mít, že s ostatními odděleními to vlastně ten vztah tak úzkej nebyl, neznali jsme se a viděli se, když jsme měli schůzku nebo když pracujou, takže to nebylo úplně to, co by mi vyhovovalo, a pak přicházela ještě spousta dalších nových lidí, s kterými už vůbec nebyla šance se jakoby do nějakýho pořádnýho kontaktu... nevím, přišlo mi, že občas ty lidi jako... ale to je o tý firemní kultuře no, každý to má jako jinak no, prostě to tak je a už mě to tak jako vyčerpávalo, takže jsem odtamtud odešla a nějakou přechodnou dobu jsem byla zpátky v Krkonoších, kde provozuju penzion současně s tímhle, takže tam jsem se jako hodně vyklidnila, dejme tomu, rok a půl, co jsem tam trávila. A pak jsem začala hledat nějaký nový výzvy a věděla, že už se nechci vrátit do korporátu nebo do žádný obrovský firmy, že bych chtěla dělat něco ideálně v nějakém menším týmu, něco, co mi dá i nějaký vnitřní pocit, nevím, jestli to je naplnění, ale asi taky určitě, abych měla jako pocit, že dělám něco, co má aspoň trochu smysl a není to jen kumulace prostředků na jednu kupu, takže tak.

Researcher: Takže jsi chtěla dělat práci, co má smysl. Jakou roli v tom mělo finanční ohodnocení?

Interviewee D: V tu chvíli ani moc velkou ne, protože... ale já obecně jsem taková, že nejsem úplně na ty, jako vnímám finance jako prostředek k tomu, že se prostě člověk má nějak mít, má se nějakým způsobem zabezpečit a takovýhle věci, ale nevnímám to tak, že jako potřebuju vydělávat statisíce na úkor toho, že bych dělala něco, co mi přijde zbytečný nebo, nevím, jestli zbytečný je to správné slovo, ale prostě potřebuju dělat něco, co mě zaprvý baví, abych byla ochotná tomu tu energii dávat, něco co mi přijde, že má smysl a že někam jakoby spěje. Není to jenom o tom prodávat prostě zboží a zase ho jako překupovat. Tak.

Researcher: Řekneš mi více o tom, jak jsi tu začínala? Vše, co tě napadne.

Interviewee D: Tak když jsem začínala, tak to bylo vlastně velmi, bylo to takový ráz naráz. Já jsem přišla na pohovor v podstatě v jeden den. Dlouho teda trvalo, než jsme se na tom pohovoru domluvili, protože já jsem byla ještě nějakou dobu v zahraničí, a tak, ale pak jsem přišla na pohovor a trochu jsem věděla, do čeho jdu, protože jsem na kursu první pomoci v týhle firmě byla v loňském roce v létě a pro mě to byl skvělý zážitek. Nebylo to proto, že by mě napadlo nějak, pudu na kurs první pomoci. Bylo to, protože ještě průvodcuju do toho pro jednu cestovku a potřebovala jsem ten kurs si udělat, ale nelituju jako ani maličko. Byla to pro mě skvělá zkušenost, jako strávili jsme čtyři dny v horách, bylo to velmi akční a vyjížděla jsem hrozně nabitá a vlastně mě v té době vůbec napadlo, že bych tady mohla pracovat. Ale pak tím, jak jsem prostě hledala nové výzvy, a tak, tak jsem začal sledovat PrPom na Facebooku, vltlo tam, hledáme office angel. Nejdřív jsem si říkala hmm, to není nic pro mě, prostě to nebudu zvládat, nebudu stíhat, no, a pak si říkám, že kdybych to nezkusila, tak toho budu litovat. Takže jsem poslala životopis, domluvili jsem se na pohovoru, přišla jsem na pohovor, kde vlastně, který probíhal velmi neformálně, bylo to velmi přátelský, takový spíš pokecání, popovídání o tom jako kdo jsem, co dělám a byla jsem tady s Michale a Ondřejem. Ondřeje už jsem vlastně znala z toho kursu, takže to nebylo úplně... vůbec jsem nebyla ve stresu. Přišla jsem prostě na pohovor, ale vlastně to bylo fakt takový v pohodě. No, a odcházela jsem a kluci mi volali, ještě když jsem byla za rohem, jestli se můžu vrátit. V podstatě hned ten den jsme si plácli a druhý den jsem začala, no. Takže to bylo velmi takový jako intenzivní. Ještě nějakou

dobu jsme se tady kryli s předchozí office angel, která odcházela. To zaškolení bylo taky poměrně intenzivní, protože to byla velká nalejvárna všech možných informací o procesech, programech, na kterých se pracuje, co jako budu dělat a spíš takový nasání té atmosféry z toho týmu, tak to trvalo nějakou dobu, ale přijde mi, že to vlastně celý probíhalo poměrně rychle a pořád mě to baví, baví mě to hodně, bavilo mě to od první chvíle tady vlastně a asi je to především těma lidma se kterýma jako spolupracuju.

Researcher: Ta pozice office angel hodně fluktuuje, proč to tak je?

Interviewee D: No, vlastně nevím. Pokud vím, tak Kačka, předchozí office angel, která tady byla přede mnou, tak začala znovu jakoby studovat, měla těch aktivit tolik, že by to už nestíhala. Nemyslím si, že by tady byl problém nějaký jako v té komunikaci, nebo že by jí to nebavilo vyloženě, ale spíš asi se chtěla soustředit na to, co vlastně začíná zase studovat, takže to bylo už trochu jakoby mimo tohle. To jako chápu. Nevím, asi každej jsme nějak (inaudible), možná, že pro někoho ta office angel tým, že to není soustředěny přímo na jeden konkrétní obor, tak to nemusí být možná... no, vlastně nevím. Jako mě to pořád baví a baví právě to, že je to takový rozmanitý, že tam byla nedělám jenom ty finance, nehrabu se jenom v tabulkách, ale je to hodně i o té komunikaci, o těch lidech, se kterýma se pracuje. Takže to mě baví a zatím nepřemýšlím o tom, že bych utíkala, ale těžko říct, no.

Researcher: Co pro tebe byla ta výzva v PrPomu? A je to stále výzva?

Interviewee D: Výzva je to určitě, protože se tady toho děje hodně a je to jako velmi.... No, ano. Výzva je to určitě a výzva to i byla, ale asi jsem to ze začátku nevnímala až jako takovou výzvu, protože... Jak bych to řekla. Takhle, když jsem nastoupila, tak jsem se necítila jako součást vedení. Přišlo mi to trochu zvláštní, že nastoupím do úplně nové firmy, kterou vlastně, můžeme říct, vůbec neznám a mám si tady pod sebe vzít něco a za něco přebírat velkou zodpovědnost, takže s tím jsem třeba první ty týdny trochu bojovala spíš vnitřně, spíš sama se sebou, že i když kluci mě tak berou a pořád mi to dávali jako najevo, jako že my tři jsme tady a myto tady jako, v uvozovkách, řídíme, nebo máme za to tady zodpovědnost, tak ze začátku jsem měl spíš problém s tím za to tu zodpovědnost opravdu úplně převzít a spíš jsem měla takový jako tendence ne se ptát na to, jak to mám udělat, ale spíš jako se za to trochu schovat. Za to, že se zeptám, tak teď to rozhodnutí udělá někdo za mě. A myslím si, že teď si jako zvykám spíš třeba ty rozhodnutí aspoň třeba navrhnout to řešení jako první nebo v některých věcech jakoby to rozhodnutí převzít na svoje bedra. I když jako hodně spolupracuju s klukama, že hodně se snažíme o to, aby opravdu každý věděl, co ten druhý dělá a na čem pracuje a ty rozhodnutí děláme jakoby hlavně společně, ale ty dílčí kroky spíš takový, že si myslím, že v tom je to takový jako posun pro mě od začátku. Že se snažím na ně jako neobracet s kravinama a vyřešit si to sama, když to jde.

Researcher: Popsala bys mi svůj pracovní den?

Interviewee D: Já tady trávím v kanceláři většinou tři dny v týdnu s tím, že ten čtvrtý pracuju většinou z domu nebo to mám nějak nakombinovaný, i když ty dny jsou většinou hodně podobný. Snaží se sem chodit relativně brzo, což znamená třeba po osmé hodině, protože to je tady ještě relativně klid, většinou dopoledne tady nejsou ani kluci, takže si dělám práci, kterou potřebuju. Většinou to spočívá v nějaký emailový komunikaci a práci, na kterou ten klid potřebuju, třeba když zpracovávám odměny a podobně, tak to přece jen se člověk potřebuje trochu soustředit na ty čísla,

aby někde nějaká nula neulítla, i když většinou se samozřejmě ty věci dají vzít zpátky, ale jo, tak to dělám určitě radši. Odpoledne to většinou bývá že už tady třeba kluci jsou, i když se tady hodně jako míváme, ale mále různé schůzky vedení a podobně, takže odpoledne už je takový většinou akčnější, rozlitanější, většinou tam směřují nějaký obchůzky, když potřebu jít na poštu nebo když přijdou kluci a řešíme něco společně, nebo když máme nějaký schůzky, tak ty většinou probíhají odpoledne. Takže to dopoledne mám takový jako klidnější, bych řekla, takovou statickou práci u počítače a odpoledne je potom rozlitanější, no.

Researcher: Jsou tam nějaká pravidla jako kdy máš jít do práce nebo co si máš vzít na sebe?

Interviewee D: Ne, to vůbec ne, myslím si, že kluci vůbec neřeší, co si vezmu na sebe. Občas teda pochválí něco, ale rozhodně to není o tom, že bychom měli nějaký firemní dress code, to ani náhodou. Na kursech je to trochu jiný, máme nějaký firemní oblečení, ale to spíše spočívá v tom, aby se ti lektoři nějak odlišili, abychom si udělali nějaký brand přeci jenom, ale není to o tom, že by nám někdo nakazoval, co máme nosit. Myslím, že je to o tom, abychom se každý cítili v té práci dobře, takže to je asi na prvním místě. Ptal ses ještě na tu pracovní dobu, myslím, že, jako jestli někdo říká, v kolik mám přijít a v kolik mám odejít. Určitě ne, myslím, že je to každého zodpovědnost a myslím, že je to takový volný, že si mezi sebou věříme, že když tu práci děláme, tak ji opravdu děláme a děláme ji jako dobře a není tam žádný systém čipových karet nebo něčeho podobného.

Researcher: Ty ale stejně můžeš jen vidět, jestli přišel Michal nebo Ondra, jelikož nemáte žádné zázemí, kde byste se mohli scházet.

Interviewee D: Zázemí vyloženě nemáme, to je pravda, ale třeba ostatní vědí, že mě tady najdou vždycky v pondělí a ve středu. V případě, že se potřebuju sejít, tak je možný si tady ty prostory zamluvit. Velká většina naší komunikace i jako vnitrofiremní probíhá především online, protože používáme aplikace Googlu, takže většinou prostě online, když to nejde, tak si zavoláme a asi to všem tak vyhovuje vzhledem k tomu, že mají svoje práce většinou, nebo jinou výdělečnou činnost, případně školu, takže v tom je to velmi flexibilní a myslím si, že pro nás je možná jako tu generaci zrovna teď, tak ta flexibilita je hodně důležitá, takže myslím, že v tom je to dobré.

Researcher: Kdo za tebou chodí ty pondělky a středy?

Interviewee D: Že by někdo vyloženě přišel a něco se mnou potřeboval řešit se úplně moc často nestává. Většinou je to pohodlnější asi vyřešit mailem nebo telefonem. Probíhají tam jako nějaký, my tomu říkáme small talky. Hodně lidí z toho má strach, ale většinou je to takový jako pokecání o tom, jak se těm lidem ve firmě pracuje, jestli se jim pracuje dobře, jestli je to baví, jestli mají nějaký ambice, takže to se snažíme vždycky jednou za půl roku si s každým z té firmy pokecat o tom, jak se vlastně mají a jestli všechno funguje tak, jak má, případně pokud ne, tak abychom společně vymysleli nějaký řešení. Takže to probíhá v těchletěch dnech, většinou pondělky a středy, že se tady tak někdo otočí na kafe. Je to plánovaný, vědí, že si tady na sebe uděláme tu hodku a půl a řešíme v podstatě nějaký jako, můžeme tomu říkat i růst, ale většinou je to spíš o tom být v kontaktu s těma lidma a vědět o sobě i v případě, že třeba se jim nedaří pravidelně jezdit na ty kurzy nebo pravidelně lektorovat, protože i v tom je to hodně flexibilní, není to nastavený tak, že teď je kurz a ty tam pojeděš, ale ty lidi se hlásí na ten kurs podle svých časových možností, takže tak.

Researcher: Máš ty schůzky i s lidma, kteří jezdí na ty kurzy méně často?

Interviewee D: No rozhodně, právě především s nima, ale... takhle, já to nechci moc jako rozlišovat. Přejde mi, že je důležitý tu komunikaci udržovat se všema, i s těma lektorama, který třeba momentálně jsou časově, nevím, mají státnice a nedaří se jim jezdit třeba tolik nebo tu komunikaci udržovat tolik, tak i s těma je to velmi důležitý, protože my to nevnímáme, u nás to není jako brigáda, i když je to jako hodně flexibilní a ty lidi jezděj jenom, v podstatě, když maj nějaký časový možnosti, ale neříkáme tomu brigáda, protože to vnímáme jako dlouhodobou spolupráci. V podstatě od začátku ten člověk, když sem přijde, tak na prvním pohovoru nebo na výběrku se dozví, tohle není brigáda, my potřebujeme lidi, který tady budou dlouhodobě, ale zároveň je to velmi flexibilní práce, protože si můžeš vybrat, jestli na ty kurzy jedeš nebo nejedeš. Ale chceme s nima udržovat nějaký dlouhodobý vztah. Není to o tom, že jeden měsíc začne, odvede dva kurzy a za dva měsíce řekne no, mě to nebaví, mám jinou práci, ale samozřejmě se to stává a může se to stát, to určitě, ale od začátku chcem ten vztah nastavit tak, aby s tím ty lidi počítali dlouho dopředu a většinou to tak bývá. Jsou tu fakt lidi, kteří tady pracujou x let a jedou na jeden kurs měsíčně třeba no, takže tak.

Researcher: Co je etický kodex?

Interviewee D: Etický kodex je kodex, v podstatě jakoby nastiňuje, jak se chováme ve firmě k sobě navzájem, jak se chováme k účastníkům na kursu a jak se chováme k lidem, který, v podstatě, s kterými denně komunikujeme, takže je to o tom vlastně cítit nějaký jako firemní, řekněme, hodnoty nebo spíš přístupy asi, o tom, jak respektovat sami sebe navzájem, jak respektovat účastníky na kursu a že je to pro nás hodně důležitý, takže to je věc vlastně, od který se odráží asi veškerá komunikace mezi náma.

Researcher: Jaké jsou ty hodnoty?

Interviewee D: Asi to nejdůležitější mně přijde nějaká otevřenost tý komunikace, abychom si říkali problémy a nazývaly je pravými jmény a komunikovali v podstatě napřímo a neřešili něco, o někom, s někým jiným, tak to mi přijde hodně důležitý. Zároveň určitě nějaký respekt k sobě, k sobě navzájem a k účastníkům. Co tam máme dál... myslím, že je hodně důležitý i to, respektovat, vlastně, určitě tam je i něco o tom, že každý na sobě pracujeme a neustále se snažíme zlepšovat v tom, co děláme a je jedno, jestli to je nějaká administrativní pozice nebo jestli to jsou lektoři nebo šéflektoři. Myslím, že je důležitý pořádk si udržovat nějaký jako zdravý růst a zájem o to, co dělám, takže to tam je určitě taky, no, a spoustu dalších.

Researcher: A potom máte marketingovou lékárníčku. Co je to?

Interviewee D: Tak marketingová lékárníčka, to je spíše interní dokument. Etický kodex je normálně ke stažení nebo k nahlédnutí i na našich stránkách, takže každý si může v podstatě prohlídnout to, jak se snažíme komunikovat a chovat. Marketingová lékárníčka je spíše interní dokument a spíše je to takový návod, jakým způsobem komunikujeme, jakým způsobem komunikuje PrPom navenek, takže je to o tom, jak má probíhat nějaká komunikace, ať už e-mailová nebo telefonická, jakým způsobem cítit nebo spíš udržovat ten brand jako takovej, takže je to o tom působit jako nějaká sebevědomá, velmi jako otevřená firma v té komunikaci, přátelská především

a zároveň, aby z toho byl cítit respekt, ale často jako se snažíme do té komunikace hodit i nějakéj vtípek nebo tak, takže aby to bylo vlastně neformální, ale zároveň, aby ta komunikace ze všech stran od nás byla v podstatě stejná.

Researcher: Takže máte návod, jak komunikovat ven. Jak komunikujete směrem dovnitř?

Interviewee D: Já si myslím, že je to velmi podobný. Snažíme se tak, jak komunikujeme mezi sebou, tak ta lékárníčka právě asi odráží přesně tohle, takže to, jakým způsobem komunikujeme my mezi sebou, ať už v managementu, mezi lektory na školeních a podobně, tak takovým způsobem se snaží komunikovat i ven, takže ty vztahy jsou velmi otevřené, velmi přátelské bych řekla. Myslím si, že i když si v nějaký formální komunikaci říkáme kolegové, tak ano, jsme kolegové, ale zároveň jsme i přátelé. Takže když je nějaké průser tak prostě spolu můžeme řešit jako i jiné věci, a ne jenom ty pracovní, takže mi přijde, že je velká výhoda toho prostředí, kde pracuju.

Researcher: Takže když jste kolegové/přátelé, trávíte spolu čas i mimo práci?

Interviewee D: Určitě ano, i když třeba samozřejmě záleží na vytíženosti každého jednoho člověka, ale máme jako nějaký společný firemní, neformální firemní akce, takže jsou tady nějaký jako sportovní, nechci říct sdružení ani kluby, prostě banda lidí, který se domluví a jdou spolu na stěnu nebo na běžky nebo tak podobně, takže je to otevřené, takže není to tak, že by se tři lidi domlouvali, ale je to otevřená komunikace, když se může přihlásit i třeba nový člověk, který nastoupil včera, tak může jít na běžky ještě druhý den s další bandou lidí.

Researcher: A když se nedomluvíte, můžeš mi dát nějaký příklad, kdy nastal nějaký konflikt nebo kdy jste se nepohodli?

Interviewee D: Když jsme se nepohodli, no... když já jsem takový člověk, který ty neshody úplně nevnímá, protože ve všem vidím jako nějaký spíš potenciál, spíš tu komunikaci posunout někam dál, takže já bych neřekla, určitě bych neřekla, že se mezi sebou hádáme nebo takhle, to vůbec ne. Spíš občas se stane, že má někdo z nás jako náladu, která není úplně super ten den, ale i to se většinou snažíme, jako chováš se jako debil, nebo něco podobného. Takže občas se to stane a asi je to úplně normální a je to lidský no, takže, ale je pravda, že většinou funguje u toho člověka sebereflexe, že si sám uvědomí ty jo, choval jsem se blbě, odejde z a kanclu a pošle zprávu sorry, dneska prostě nemám dobrý den a zítra to bude lepší.

Researcher: A to se teda stalo?

Interviewee D: To se stalo, a to se stává jako běžně relativně no, tak jsme lidi no, je to tak.

Researcher: Jak se ti tu pracuje? Například cítíš se být produktivní, cítíš se být pod stresem...?

Interviewee D: Asi cítím oboje občas, ale nepříjde mi, že by to bylo proto, nebo že by ten stres vycházel z tohoto prostředí, protože spíš ten stres vzniká, protože těch aktivit mám hodně a snažím se všechny dělat nějakým způsobem jako dobře a splnila úkoly, které potřebuju, takže z toho možná spíš vyplývá ten stres můj, jako osobní, nebo tlak, který na sebe vytvářím. Ale co se týče firmy jako takový, tak jasně, jsou období, kdy toho je prostě hodně, kdy řešíme hodně věcí, kdy třeba

takový březem byl poměrně jako náročnei, protože jsme nabírali nový lidi, řešili jsme nový školení firemní, a tak, tak tam těch aktivit bylo hodně a pracovali jsme ve dne v noci, nebo podle každého jako možností. Tak to občas je takový jako stres, ale vyloženě jako nějakým dlouhodobým stresem bych to asi nenazvala. Myslím, že každý jsme pod nějakým osobním talkem, ale zároveň si to nesnažíme přenášet do tý firmy asi no.

Researcher: Je tam tlak na to, aby si odvedla svou práci dobře? Třeba od Ondry...

Interviewee D: Myslím, že chce adekvátní množství práce, na kterém jsme se domluvili nebo ke který jsem se zavázala, ale spíš bych řekla, že tady je to opravdu na každý osobní zodpovědnosti každého toho člena toho týmu, takže když člověk tady pracuje, tak ví, za co je zodpovědný a chce se po něm samozřejmě, aby tu práci odvedl dobře nebo v nějakým jako časovém horizontu, ale zároveň je zohledněný i to, že právě ty lidi tady nejsou na full-time, takže myslím, že kluci obecně hodně dbají i na to, aby tady byl nějaký balanc mezi tou prací a nějakým jako osobním volným životem, takže není to tak zpravidla, že bychom si volali v pátek večer, že je potřeba něco udělat nebo že bychom se bombardovali zprávama o víkendech nebo tak, to se prostě neděje a spíš se snažíme tu práci dělat co nejlíp v tom čase, kterej jsem ochotný do toho dát nebo který mu chceme dát. A je v podstatě jedno, jestli tady jsme od devíti do pěti anebo jestli to děláme večer od sedmi do půlnoci, ale prostě spoléháme na to, že ta práce bude nějak odvedená a že bude odvedená dobře a relativně včas, aby nevznikly jako nějaký průsery no, takže se na sebe spoléháme v tom asi bych řekla.

Researcher: Takže člověk toho udělá, kolik toho udělá a věří se, že tomu dal, co mohl?

Interviewee D: Přesně tak. Jakoby je tady nějaká transparentnost a myslím si, že tady je hodně princip důvěry mezi náma, a tím, že se s klukama scházíme pravidelně, většinou tak každéj tejdén a říkáme si o tom, co je potřeba udělat, co bylo uděláno a jestli to bylo uděláno dobře, funguje tam hodně princip nějaký zpětný vazby v podstatě na všechno, tak... to tak asi funguje dobře no bych řekla.

Researcher: Bereš si práci často domů?

Interviewee D: Takhle, když jsem v Praze a pracuju tady v Hubu, takže když jsem tady od ráno do odpoledne, mám na to ten čas, tak se to snažím nedělat, že se snažím odejít na konci dne s nějakým čistým stolem, když to jde. Samozřejmě jsou období, kdy prostě tý práce je víc nebo kdy potřebuje ještě něco třeba dodělat doma, tak to si jako vezmu, ale není to úplně pravidelnost. Ale taky částečně pracuju z domu, takže ano, beru si práci i domů, ale protože pracuju přes den z domu, takže asi tak.

Researcher: A že bys pracovala přesčasy, v uvozovkách?

Interviewee D: Na to nemám ani časovej fond úplně, takže bohužel, nebonevím jestli bohužel nebo bohudík, ale asi se to nestává. Snažíme se to nastavit tak, aby ten člověk, nebo abych využila jen čas, kterej na tu práci mám rezervovaný nějak jako jak to jde.

Researcher: Co se ti tu líbí?

Interviewee D: Přijde mi, že pro mě v tý práci jsou velmi důležitý právě lidi, se kterýma pracuju, takže na tom bych to asi postavila, no. Myslím si, že kdyby tady byl nějaký prudič, kterej mi tu práci znepríjemňuje tak už bych tady nevím, jestli nebyla, ale asi bych s tím víc bojovala, takže myslím, že ty lidi, to je především to, co se mi asi líbí. Zároveň tady prostředního Hubu je moc pěkný a velmi jako flexibilní, to se mi líbí hodně určitě a hlavně se mi líbí to, že ty lidi, který tady pracujou, tak většinou se mi zdá asi, že nemají tu finanční stránku úplně jako tu prvotní motivaci proč to dělají, i když samozřejmě každý je tady adekvátně ohodnocený za ten výkon, který tady dá nebo za tu energii, kterou tu v té firmě dá, ale není to o tom, už jenom, protože to není pravidelná brigáda, tak je to spíš nějakým, asi každého nás spojuje to, že prostě chceme předávat něco tý společnosti. A opravdu, i když se to řekne takhle nadneseně, pořád mi přijde a stojím si za tím a přijde mi, že to tak prostě je, že to ty lidi dělaj opravdu ze zájmu, baví je to, co dělají a je to z nich strašně cítit, z každý tý komunikace, který tady probíhá.

Researcher: A co se ti tu nelíbí?

Interviewee D: ... vůbec nevím, co mám říct. Nelíbí se mi, že máme sklad až v Modřanech, protože to je daleko, takže občas tam potřebuju dojet a je to prostě výlet na celý den pomalu a vzhledem k tomu, že i součástí mojí práce je to, že se o ten sklad musím starat a udržovat ho v nějaký kondici a aby byl dostatek zásob všeho materiálu, a tak tak to se mi moc nelíbí a nelíbí se to asi ani více lektorům, protože je to prostě z ruky. A zároveň pracujeme na tom, abychom ty skladový prostor přemístili někam jinam na lepší lokalitu. Tak to je jedna z těch věcí, který se mi třeba moc nelíbí, ale nevnímám to jako něco zásadního, co by mi bránilo v tý práci, chodím sem ráda.

Researcher: Ještě jsi mluvila, co znamená adekvátní ohodnocení?

Interviewee D: Tak myslím si, že lektori i šéflektori i vlastně každý, kdo tady pracuje má za tu svojí práci v podstatě jako dobrý ohodnocení na ty pražský poměry, takže když je to brigáda v Praze a víme všichni jak se tady ta hodinovka pohybuje a myslím si, že na podobný úroveň je to i u nás, že ty lidi sem přijdou a ano, vydělají si tu práci něco, ale zároveň je to podmíněný i tím, že do toho musí vložit hodně energie, hodně energie především na začátku, do tý přípravě, v podstatě do tý výuky, aby nasál opravdu tu výuku tak, jak jí učíme a snažíme, aby to všichni učeli stejně, aby ty principy byly v podstatě nasáklý a prosáklý všema těma lektorama i šéflektorama abychom vystupovaly podobně v tomhle směru. Takže ze začátku je určitě potřeba, aby do toho tý energie dali hodně, ale zároveň myslím si, že člověk, když sem přijde, tak má asi stejný ohodnocení jako prostě ve firmě někde, jako lektor nebo šéflektor.

Researcher: Jaký máš pocit z toho, jak pracují tví kolegové?

Interviewee D: Naše sezóna se teprve blíží, já jsem tady tu sezónu ještě jako nezažila, takže jsem sama docela zvědavá, jak ten květen červen bude vypadat, ale zatím... samozřejmě občas jak vznikají nějaký třecí plochy, možná to může být způsobeno tím právě, že jsme hodně na tý virtuální bázi, že spolu hodně komunikujeme především jako online a že se nemáme šanci prostě některý věci říct z očí do očí a většinou je o tom, že celej ten projekt, říkejme tomu projektu, ten kurs třeba, když se ten kurs prodá a pak se už v podstatě předává z člověka na člověka. Od toho obchodník, který ten kurs prodá, pak to jde dalšímu člověku, který ten kurs zorganizuje a pak to jde na ty šéflektory lektor, takže ty informace jakoby koloujou od začátku až do konce, takže občas se prostě stane, že někde jako něco vypustí nebo někde někdy některá informace může chybět, tak tam třeba

může vznikat jakoby nějaká třetí plocha, ale myslím si, že každý tu práci dělá zodpovědně a nejlíp, jak může, takže je to i asi... tak to je asi odvozený od té důvěry, že věříme, že každý tu práci, která je na něj naložená, tak dělá dobře a nejlíp, jak může a zároveň ctí ty standardy, podle kterých se práce ta dělá, takže každý člověk v podstatě na těch pozicích, který máš, třeba joy provider, tak má nějakou strukturu té práce, který se drží, takže tím pádem výstup toho joy providera by měl být ve většině případů jako stejný jako jeho kolegy joy providera. Tím pádem jakoby není tam až tolik prostoru pro tu kreativitu jako takovou a možná proto i je to poměrně spolehlivý asi, ta práce jako taková, takže kursy probíhají a probíhají dobře bych řekla, máme na dobrou zpětnou vazbu zpětnou, takže asi dobrý.

Researcher: Jsou nějaké univerzální kvality člověka, který by tady měl nebo chce pracovat?

Interviewee D: Asi si správně řekl, že ten člověk musí především chtít, musí chtít tady pracovat a nehledat tady jen tak náhodně nějakou brigádu a že zrovna někde viděl náš inzerát a jde to jako zkusit. Myslím, že je důležitý, aby ten člověk měl nějaký vztah k tomu, dobře, řekněme jako zastřešující název, k sociálnímu podnikání, ale spíš by měl opravdu, aby cítil ty naše jakoby vnitřní hodnoty a zapad možná především jako člověk no, takže aby prostě chtěl pracovat na sobě, aby byl takovej otevřený tomu ostatnímu, co se tady okolo nás děje a udržoval si tady nějaký všeobecný rozhled, aby chtěl si zvyšovat nějaký svoje kvality v tom předávání těch informací, takže aby, pokud je to lektor, tak musí pracovat na sobě i jako v těch lektorských dovednostech a musí mít nějaký zápal no, takže musí mít zápal do té práce, na kterou se hlásí nebo do té práce, kterou chce dělat a předávat... a zapojit se do toho týmu, musí to být týmový hráč určitě.

Researcher: Kdybys měla někomu představit společnost, co děláte, tak co bys řekla?

Interviewee D: No, když řeknu, že pracuju v PrPomu, tak první, se mě zeptaj Pr co? No PrPom, jako první pomoc, a řeknou si aha, jako první pomoc. No, a teď jako dlouho nedochází nikomu, že to je jako zdravotnická laická první pomoc, takže se snažím vysvětlit, co to teda je. A hlavně řeknu první pomoc zážitkem, takže to se snažím dodávat hned v závěsu, protože asi zážitek samozřejmě, je to ta zážitková pedagogika, je to to, kterým je celý ten PrPom nasáklý a funguje to jak kurs, tak potom třeba i naše školení, a tak, že to není úplně, že bychom seděli na školení v lavicích a něco si psali psali, ale často je to právě školení hrou, školení zážitkem jako takovým a ten kurs takhle přesně vypadá. Člověk se nenaučí první kurs jen tak z lavice. A sama to vím jakoby nejlíp, protože jsem na tom kursu byla ještě dřív, než jsem tady začala pracovat, což mi přijde jako super zpětná vazba nebo super jako sdělení, protože ještě, než jsem sem nastoupila, tak jsem věděla, co to vlastně je a přišlo mi to jako něco úplně skvělého, no. Takže snažím se to těm lidem i takhle popisovat, že prostě jsme otevřená přátelská firma a poskytujeme sice nebo předáváme sice nějaký znalosti ohledně první pomoci, ale trošku jinak, než by člověk byl zvyklý asi ze své firmy nebo ze školy, co já pamatuju aspoň.

Researcher: Popsala bys mi strukturu firmy?

Interviewee D: Tak dobře tak máme tady nějaký vedení, jsme tady my tři, takže v podstatě ano, jsou tady lidi, kteří mají hlavní slovo, ale jinak si myslím, že jsme velmi otevřený a velmi otevřený i těm názorům, ať už joy providerů, obchodníků nebo kolektorů a myslím, že se to hezky odráží zrovna, měla jsem jeden small talk s jednou naší lektorkou a už je to poměrně dlouho, byl to prostě jeden z těch prvních, který jsem tady dělala, bylo to někdy v lednu nebo v únoru a ona přišla taková

vyklepaná, bála se, tak co to jako bude a myslela si, že dostane za něco ceres a tak. A pak to byl vlastně docela dobrý pokec a ona říkala ty jo, to je skvělý, že vás jako zajímá i názor mě, jako úplně obyčejný lektorky tady, že v podstatě ani se nevidáme často, ani nejezdím na ty kursy tak často a vlastně tě zajímá jako co se mi tady líbí se a co se mi tady nelíbí a můžu ti to takhle říct. Takže to jsou možná ta situace, které to hezky jako odráží, samozřejmě jsou tady lidi, který maj za něco zodpovědnost a za něco rozhodnou, a pak jsou tady lidi, který se tomu prostě musí podřídit, protože pořád jsme ještě jako firma a musíme tak fungovat, ale zároveň jsme otevřený těm názorům, a naopak nás to jako hodně zajímá, jak se těm lidem pracuje a jestli mají s něčím jako problém.

Researcher: Co je úspěch v PrPomu?

Interviewee D: Tak úspěch je samozřejmě prodat a zorganizovat co nejvíc kurzů a proškolit co nejvíce lidí v laický první pomoci a myslím si, že je velký úspěch, nebo vždycky je to asi hezký, když ty lidi jdou na nějaký kurs první pomoci a vlastně nevědí, co mají čekat a odchází jako nabití a nadšení a cítí se dobře a cítí se sebevědoměji po tom, co z toho kursu odcházejí, a to si myslím, že je jako velký úspěch vždycky. A vlastně s tím tak nějak předem počítáme, že to tak nakonec jako bude a ty kursy tak mají probíhat, a to je určitě úspěch.

Researcher: Co je cíl společnosti?

Interviewee D: Asi toho, aby každej v České republice uměl dobře poskytnou laickou první pomoc, a nejenom v Český Republice, to by bylo jako hezký no, ale to je takový utopistický cíl si myslím jakoby obecně, no. A proto to vlastně Ondřej s Michalem vlastně začali dělat. Nejdřív to měli jako koníček a pro ně koníček a zároveň nějakou potřebu a ty informace předávat dál a teď už to teda není jen koníček, je to samozřejmě práce velmi energeticky náročná, ale pořád v tom vidí smysl a myslím si, že ten smysl tam bude pořád. Takže rozhodně a předat ty informace a udělat z těch lidí ty hrdiny. A samozřejmě vydělat si na provoz ty firmy jako takový, to je s tím spojený.

Researcher: Kam směřujete teď? Prý je tam teď vidět značný růst.

Interviewee D: Tak já jsem nezažila tak období předtím, takže je to takový jako složitý pro mě, ale zároveň ano, cítím, že poslední ty čtyři měsíce, který já tady sem, i když se to samozřejmě se nastartovalo o něco dřív, tak su tu pořád něco děje a pořád... takhle, snažíme se zakotvit i na Moravě a ve Slezsku, takže snažíme se rozšiřovat trochu ten tým a nějaký jakoby zázemí a většina těch kursů, který jako teď momentálně probíhají, tak jsou vlastně nevím, ale myslím si, že to prostě je rozhodně jako Česko jako takový, na tu Moravu se nejezdí až tolik a je to škoda, takže laická první pomoc je potřeba i na Moravě a ve Slezsku, nejenom u nás. Takže je super, že tímhle směrem momentální jako jdeme a hodně se snaží ten brněnský zázemí a brněnský tým nastartovat, i když je to prostě složitý, protože samozřejmě souvisí se spoustou věcí, a i ty lidi, který se do toho zapojuju z toho Brna, tak vlastně není to tak, že bychom na to tlačili, ale oni v podstatě přišli sami, jako by že se k tomu PrPomu chtěli jako přidat nebo zastřešit, takže jo, ten růst je určitě jako vidět a snažíme se to podpořit co nejvíc a dát do toho tu energii.

Researcher: Co je klíčové k tomu, aby PrPom expandoval do Slezka a Moravy a dosáhnul tohoto cíle?

Interviewee D: No, myslím si že na Moravě i ve Slezku to bude stejně těžký jako tady, že ta firma roste velmi jako pomalu dá se říct, trvá to a je potřeba do toho vložit hrozně moc té energie a zároveň je potřeba tam asi mít na tom místě ty lidi, na který je přesně takovýhle spoleh, který sdílí všechny tyhle hodnoty a který chtějí i ostatní lidi tady v té firmě, takže ze začátku do toho dát té energie hrozně moc a nastartovat to co nejdříve, aby to netrvalo tak dlouho těch 7 let jako se dostat na nějakou jako (inaudible) a aby to šlo rychleji.

Researcher: Jak vnímáš roli Ondřeje jakožto zakladatele firmy?

Interviewee D: I když si říkáme, že jsme si jako rovní, že jsme tři členové vedení, tak ho pořád vnímám jako svého šéfa i když jsme jako, máme tady nějaký přátelský vztahy, a tak, tak já ho tak pořád jakoby beru a vlastně k němu, vlastně ho jako velmi respektuju v tom, že si myslím a vím, že tomu musel hodně obětovat. Ví, že do toho muselo vložit strašně moc energie i samozřejmě finančních prostředků, takže proto... a sedm let není krátká doba, to fakt ne no, takže to možná chvílema jako i dost bolelo, ale vlastně ho hrozně respektuju za to, že vlastně vydrželi, nepolevili a pořád do toho tu energie jsou schopni vkládat a to nadšení tam pořád tam tlačit no, takže za to má jako velký můj obdiv, protože mi přijde, že v dnešní době jsou ty lidi jako hodně přelétaví a když něco nejde, tak si radši vymyslí něco jiného a hodně ho ctím za to, že v podstatě u toho a drží pořád a nemají plán u toho skončit, takhle.

Researcher: A mluvíš o nich jako v množné osobě, tedy myslíš i Michala?

Interviewee D: Ano, i Michala.

Researcher: Jak vnímáš roli Michala?

Interviewee D: Jako vnitřně, tak vnímám asi oba určitě a myslím, že to mám velmi podobný. Tak Michal na to, kolik mu je, je pořád mladší než já a do toho jako studuje medicínu a má jako samozřejmě bohužel i trošku jiný plány až tu medicínu dostuduje, ale vnímám ho jako... oni jsou každé jako úplně jiná osobnost, takže i tak se to asi v té komunikaci, nebo od té komunikace odvíjí, ale Michal je jinak velmi racionální, velmi v té komunikaci dokáže dát velmi racionální důvody a nastolit řešení během chvilky nebo dokáže si poskládat spoustu věcí dohromady, ale zároveň on vede v podstatě tu výuku, kterou dává dohromady, proškoluje v podstatě... nebo má přehled o tom, co se děje ve firmě od A do Z, dá se říct, nebo i když on třeba neřeším jako moc ty finanční věci a takovýhle věci, on řeší ty kurzy jako takový, řeší lektory, šéflektory, řeší joy providery i obchodáky a především tu výuku, kterou v podstatě tomu onu dává ten ráz, takže jako stejně, musel do toho dát šílený množství energie a času.

Researcher: Ještě zpětně, ty jsi říkala, že chceš dělat práci, která má smysl. Co je ten smysl?

Interviewee D: Já jsem asi obecně takový sociálně založený člověk, takže pro mě je to vždycky něco, co... nevím, mně už je v dnešní společnosti je mi občas prostě zle z kumulace těch prostředků a jak se všechno jenom jako kupí a každé potřebuje jako mít víc, a tak a myslím si, že je mnohem jako důležitější té společnosti být jako nějak prospěšný, a i když já třeba osobně nejsem ta lektorka a nepředávám ty informace nebo neškolím ty lidi a nemám od nich přímou zpětnou vazbu, tak zároveň se cejtím, že dělám tu práci, kterou ta firma potřebuje, aby nějakým způsobem fungovala a aby tady ty další lidi tu práci dělat mohli. Takže v tom já jakoby ten smysl nějakým způsobem

vnímám a zároveň se jako cítím docela doceněně tady, že jakoby ti kluci ocenějí tu práci, kterou dělám, že jsou rádi, že za ně udělá někdo jinej a nemusí to dělat oni především a zároveň snad a doufám, že mi v tom taky jako věří, takže je to jako super cítit, myslím si, že v kolika pracech člověk obětuje spoustu energie a času a nějaký to ocenění nemá a bere se to automaticky, tady to tak úplně není.

Researcher: Je to docenění i u jiných lidí než u tebe? Myslíš si, že to funguje univerzálně?

Interviewee D: Já doufám, že jo a myslím si, že jo. Myslím si, že tady člověk, když do toho tu energii vkládá, tak že je to jako vidět a že to lidi vnímaj, no. A že přijde pak i většinou nějaký jako veřejný ocenění, což je jako fajn. Doufám, že jo, no, doufám, že to tak vnímaný je.

Researcher: Vy používáte spousty komunikačních kanálů. Nemáš pocit, že byste potřebovali nějaké zázemí nebo ti to takhle vyhovuje?

Interviewee D: Takhle, myslím si, že kdybychom to zázemí měli, a pracujeme na tom, abychom ho měli, tak by nás to posunulo zase o kousek dál, protože především ten Hub, když sem ten člověk přijde a nikdy tady předtím nebyl, tak se tady asi cítí trochu cizí, jako když přijde do cizí firmy. Je hezký, že tady máme nějaký zázemí, nějaký pracovní stoly, že si tady můžeme udělat dobrý kafe a je to tady takový free, ale zároveň pro tu firmu jako takovou, a že už nás není málo, je nás prostě, nevím, 30, 40, no a s těma Brňákama možná ještě víc, tak by bylo fajn, aby ty lidi, když někam přijdou, tak aby věděli, že tam jsou taky vlastně doma, dá se říct, a to tady asi úplně nefunguje. Takže i když tady jsou pravidelné schůzky a obchodáci se tady nějakým způsobem pravidelně objevují, joy provideři vlastně taky, i ti šéflektoři, ale jen v nějakých časových úsecích, tak mezi tím vůbec nic jako není, no. Takže jako to zázemí je asi důležitý, no a já věřím, že v blízký jako době se k tomu dopracujeme, ale zatím pracujeme s tím, co máme.

Researcher: Je něco, co bys tu dělala jinak? Je něco, co bys tu chtěla změnit?

Interviewee D: Změnit... tak myslím, že se toho hodně událo za tu dobu, co jsem nastoupila v podstatě, takže se pořád něco mění a pořád na něčem pracujem. Třeba ty procesy, který občas jsou zdoluhavý, ale už jsou potřeba, protože nejsme jako firma o třech letech, ale je tady x lidí a musí to být nějak nastavený, takže spíše jako zefektivnění asi těch jednotlivých procesů ale myslím, že se to možná především spíš jako mé práce jako osobní, že ty procesy jsou na sebe jakoby navázaný a ty systémy odměňování a tak, tak je to možná nějaký zjednodušení mojí osobní práce s nějaký zefektivnění mého osobního času tady, ale nemyslím si, že to je... to je něco, na čem asi pracujeme pořád a snažíme se ty jako věci zlepšovat a přemejšlet nad tím.

Interviewee E (PrPom)

Researcher: Pováš mi, kdo jsi a jaká je tvá role v PrPomu?

Interviewee E: Já jsem [interviewee E], v PrPomu dělám už asi 2 roky. Začínala jsem na pozici fotografa, postupně jsem se vypracovala na pozici lektor, takže teď občas na kursech fotím nebo lektoruju a zároveň jsem součástí PR týmu a starám se o sociální sítě a nějaký grafický věci a tak.

Researcher: Jak ses k tomu dostala a proč ses přihlásila?

Interviewee E: Já celé dětství jsem se věnovala skautu, furt se věnuju skautu, a tam jsme vždycky hodně probírali první pomoc a jednou jsme si na tábor právě pozvali PrPom, aby nám udělali celodenní kurs pro všechny ty děti a mně se to strašně líbilo a celý kurs jsem dolezala za jedním z kluků, co tam byl a ptala jsem se ho můžu pracovat PrPomu a to mi bylo třeba patnáct a on ne ne, jdi pryč, jsi dítě a je to creepy. A potom o rok později jsme si je pozvali znova a furt jsem za nima dolezala. Potom si vypsalí na Facebooku výběrový řízení, a tak jsem se tam přihlásila a přihlásila jsem se tam jako fotograf a pozvali mě na jeden kurs a líbilo se jim, jak pracuji a jaký byly fotky, tak se mě zeptali, jestli u nechci zůstat.

Researcher: Ta motivace tedy byla jaká?

Interviewee E: Protože mě hrozně zajímala první pomoc, jednak jsem dřív měla uvažování, že bych chtěla dělat medicínu, tak se mi líbilo to prostředí těch, jednak ten mladej kolektiv, ale hlavně že to byla hodně z medicínského prostředí, samí medicíni nebo záchranáři a tak a obecně mi hrozně vyhovuje zážitková pedagogika a chtěl jsem se postupně vypracovat na toho lektora, takže jsem šla s takovou myšlenkou, že bych chtěla být ten lektor, ale věděla jsem, že nejsem medik, takže se tam musím nejdřív přihlásit jako fotograf.

Researcher: Můžeš mi říct více o těch začátcích a o tom postupu z fotografa na lektora?

Interviewee E: Ono to probíhalo, když jezdíš na kurzy jako fotograf, tak celý den od rána do večera fotíš, pak musíš odevzdat nějaký určitý výběr u širší a pak úzkej, kterej jde na sociální sítě a tím, že jsem jezdila hrozně často na ty kurzy, tak už mě nebavilo tam jen fotit, protože to bylo pořád to samý dokola a chtěla jsem se v něčem zlepšovat, a protože mě hrozně baví spolupracovat s lidma a baví mě lektorovat i v jiných odvětvích, tak jsem se zeptala, jestli bych nemohla pomoci začít lektorovat, a oni tím, že už mě znali a věděli, že vám mám tu první pomoc zmáklou, protože občas se samozřejmě bojí, když tam přijde někdo, kdo nemá žádný medicínskej background, tak se bojí, aby neučili ty lidi nějaký blbosti samozřejmě, ale oni už měli ověřený u mě, jak mě dlouho znali, že věděli, že prostě se v tom vyznám, a tak mě dali šanci se naučit pár bloků a u nás, když někdo chce začít lektorovat, tak začíná na pozici pulec. Má tam vždycky někoho, kdo mu dává zpětnou vazbu na jednak jeho styl výuky, samozřejmě faktickou stránku hlídá a ze začátku si ten člověk vezme jeden nebo dva bloky na učení na celým tom kursu a postupně se posouvá dál, a když má ten začínající lektor, ten pulec odučený všechny bloky, který jsou součástí našeho basicovýho kursu, tak dostává frčku lektor, jakože může se nazývat lektor, a může být vypisován na další kurzy.

Researcher: Měl by mít první pulec již zkušenosti s první pomocí? Je to nutná podmínka?

Interviewee E: Určitě to není nutná podmínka, speciálně protože se nám to trošičku vymstilo v posledních letech, že když nabíráme jenom mediky aneb míříme prostě, když nabíráme nové členy týmu a nabíráme jenom studentem medicíny, tak je to dost nepříjemný zejména jako ve zkouškových obdobích, protože ty medicíni nemají absolutně žádný čas, což je pochopitelný, protože studují medicínu, takže prostě když potřebuješ vyjet na kurs, a máš v týmu jen mediky, tak ti nikdo nepřijede na kurs. Takže určitě není podmínka být student medicíny, máme tam už teďko i pár lidí, co nestudují medicínu. Je pravda, že většina lektorů jsou studenti medicíny nebo záchranáři něčeho, ale tím, že my jsme firma, která se specializuje na zážitkovou pedagogiku, tak je super, i když ten člověk třeba není medika, ale má nějaký background rán z lektorování, nebo prostě umí dobře působit na lidi, ale vlastně každoročně se nám do výběrka, když ho vypisujem, přihlásí lidi, kteří nemaj ani lektorský background, ani medicínský background, ale působí dobře na lidi a umí s těma lidma pracovat a tu první pomoc my je naučíme a vyškolíme ty lektory.

Researcher: Co tě zajímá na té první pomoci a zážitkové pedagogice?

Interviewee E: Možná je to ovlivněno tím, že mám mamku doktorku, takže jsem se v tom jako pohybovala od dětství, nebo vždycky jsem se na to mamky ptala a tak, jak jsme tu první pomoc probírali ve skautu, tak mě to vždycky hrozně bavilo. Přijde mi to jako něco, co by se mělo povinně učit na školách, že to je jedna jako z nejdůležitějších věcí, co by každý člověk měl umět, protože ty, když se dostaneš do nějaké situace, kdy seš prostě účastník dopravní nehody, dostaneš najednou infarkt, tak chceš, aby ti někdo nemohl, a když seš jeden z těch lidí, který chce, aby ti někdo pomohl, tak podle mě by jsi měl ty být schopný pomoci někomu, když on tu pomoc potřebuje. Proto mě to hrozně. A zážitkovou formou, proč mě baví ta zážitková pedagogika, vlastně celá filozofie PrPomu stojí hodně na tom, že první pomoc se člověk není schopen naučit ze židle. Nemůžeš přijít s Power Pointovou prezentací a říct někomu takhle resuscituješ, takhle stlačíš hrudník a lidi hmm a pokývají, ale vlastně nic z toho nemají. Ty lidi si na to musí šáhnout, ty lidi se musí dostat do stresové situace, protože jedna věc je mít všechny informace, a vědět perfektně, jak to udělal, ale najednou stojí před tebou dopravní nehoda, lidi tam prostě řvou, lidi tam krvácí a leží tam v bezvědomí a ty prostě buď utečeš nebo totálně zkoprníš a nevíš, co máš udělat, takže proto my to učíme zážitkem.

Researcher: Takže to učíte jinak než ostatní?

Interviewee E: Jsou i další firmy, který tu první pomoc učí kvalitně, nejsme jediní na trhu, ale je jich furt málo a převažuje ta výuka, prostě, protože každá firma musí mít nějakou výuku první pomoc, nějakou bezpečnost práce pro své zaměstnance, ale oni to často berou jenom jako povinnost, kterou si musí odškrtnout, tak si tam pozvou někoho na dvě hodiny, ať si tam odprezentuje PowerPoint, oni si odškrtnou, že tedy mají to školení, ale vlastně nic neumí, nic jim to nedá. Takže si myslím, že se to učí málo dobře, a že by se to mělo učit líp dobře. Ale nejsme jediná společnost, která to učí dobře.

Researcher: Jaká jsi měla pocity, když jsi tu začínala?

Interviewee E: Já, když jsem začala, že jsem se o to začala zajímat mladší, než většinou nabíráme lidi, tak jsem nastoupila, bylo mi 17 nebo čerstvě 18 mi bylo. Byla jsem z jiné věkové kategorie než ostatní, takže jsem si připadala prostě jako mezi staršíma medikama a poslouchala jsem, o čem

se baví oni a nedokázali se bavit o ničem jiným než o medicíně. Vždycky mě zajímalo, jak dlouho se zvládnou nebavit o medicíně a nejdelší pauza je tak 4 minuty, ale tak to je tím, že nemají jiný život než medicínu, což krásný, ale (inaudible) právě mě hrozně bavil ten mladý kolektiv, ty lidi tam spolu hrozně dobře vycházejí, nemáme žádný firemní dramata, nebo samozřejmě se najdou nějaký lidi, kteří si nesednou, ale mně se líbilo, jak ten tým spolupracuje. Vždycky jede jiný složení týmu, ale tým už má tak najetý, jak to má fungovat, že to většinou šlape dobře.

Researcher: Stalo se tedy někdy, že to i nešlapalo dobře? Někaký konflikt?

Interviewee E: Většinou největší konflikt často vychází s tím, že my se snažíme vyřešit nějakou situaci zvenčí nebo nastane nějaká situace, kterou nemůžeme ovlivnit a potom jsme třeba v nějakým třeba presu. Ono naučit někoho úplně ty nejhrubější základy první pomoci za jeden den je hrozně náročný. Ty lidi právě mají představu často, že se něco naučí za 2 hodiny a čus, můžu jít domů, ale my to máme na 8 hodin tuším. Myslím si, že takhle dlouho trvá ten kurs a stejně je nejsme schopni naučit jakoby úplně všechno, co bychom chtěli, ale tohle je ten nejhrubší základ, který si myslíme, že by všichni měli umět a jsou tam i ty modelový situace ty zážitkový pedagogiky, aby se dostali do ty stresový situace. Ty stresový situace pro nás nastanou třeba v případě, že se nám stalo, že několikrát jsme třeba jeli na kurs někam mimo Prahu a ty lidi, který tam měli přijet jako účastníci, se zasekli v koloně, takže tam přijeli později než my, a tak přijeli třeba o 2 a půl hodiny později než měl začít kurs, ale chtěli končit ve stejný čas, který jsme původně slíbili, takže jsme byli v naprostým časovým presu, což je nepříjemná situace, ale většinou se dá vyřešit domluvou s těma lidma, jestli něco useknem, nebo neuseknem.

Researcher: A uvnitř týmu? Jsi říkala, že se občas nepohodnou.

Interviewee E: Co se mi hrozně líbí na PrPomu a co si myslím, že předchází jako nějaký kumulaci velkých konfliktů je, že po každém kursu máme zpětnou vazbu. Takže přijde kurs, přinesem všechn materiál, odehrajem kurs, po kursu sbalíme materiál, naložíme do auta a sedneme si dokolečka prostě buď někde na kafe nebo jako ještě tam před autem nebo kdekoliv a dáme si třeba 15 minut zpětnou vazbu, kdy každý řekne, jak se mu ten kurs líbil, co se mu nelíbilo, jestli chce někomu něco vzkázat. Je to takový jako intimní uzavřený kolečko, co by se neměli ty věci vynášet ven, ale v případě, že tě někdo štvál ten den, něco, co dělal, tak se to tam velmi otevřeně řekne. Občas se to tam může vyostřit, když jako někdo udělal fakt jako něco, co není v pohodě, ale vyřikáme si to v rámci toho kolečka. Ty lidi jdou domů s tím, že ví, co udělali špatně, co mají příště udělat jinak, nebo naopak ví, co udělali dobře, protože pochvala je taky důležitá, když se ten člověk cítí nejistej a pak jde domů a ví, že příští kurs má udělat tohle jinak, a tím pádem na sebe lidi nejsou zbytečně naštvaní, protože se to nechtěli říct do očí. Jako ta kultura nebo to, jakým způsobem my spolu komunikujeme na ty zpětný vazbě je hodně otevřená, takže já se tam nebojím říct i ty nejmenší jako špatný věci, co mě na někom štváli. Ten člověk ví, že na tom má pracovat, řekne třeba mně, co mu na mně vadilo atd., to si myslím, že je hodně důležitý.

Researcher: Takže kdo všechno ti dává zpětnou vazbu?

Interviewee E: Když lekturuju nebo když jsem začínal zejména, tak většinou tam sedí šéflektor, což je šéf celého toho kursu. Šéflektor, což teda ten hlavní lektor celého toho dne toho kursu, tak ti dává zpětnou vazbu na výuku. Píše si poznámky typu hele, ty používáš moc slovo jako, říkáš eeeh před tím, než něco řekneš nebo nenavazuješ s lidma oční kontakt, takovýhle blbosti. Anebo

samozřejmě když řekneš nějakou faktickou chybu, tak řekne ti řekne, buď tě opraví rovnou, pokud je to něco nebezpečného, co by se ty lidi neměli naučit, anebo když je to něco drobného, tak ti to řekne po tom kursu. Co se týče té zpětné vazby obecného fungování na kursu, to ti může dát v podstatě kdokoliv, kdo na tom kursu je, tam je názor každého i úplných nováčků, když má někdo názor na to, jak něco funguje. Samozřejmě, když je někdo úplně první den na kursu, tak nemůže poskytnout adekvátní zpětnou vazbu na všechno fungování, protože ještě neví, jak to má vlastně správně fungovat, ale může dát svoji zpětnou vazbu a říct, jak se mu to líbilo. Vlastně kdokoliv, kdo mi chce dát zpětnou vazbu, tak mi může dát zpětnou vazbu.

Researcher: A někdo z toho vyššího managementu?

Interviewee E: Jo, teď jsem mluvila o zpětné vazbě po kursu. Teď se poměrně nově, protože Evu už znáš, Eva u nás dělá už od začátku podzimu a od nástupu Evči jsme založili něco, co se jmenuje small talk. Tím by měl projít jako každý člen PrPomu jednou za půl roku, to je jako jejich ideál, a to je, že přijde prostě do Hubu a na půl hodinky na hodinku si sedneš s jedním z těch tří z vedení. Buď je to podle toho, kdo má čas anebo podle toho, s kým je ti třeba pohodlný se bavit víc, obzvlášť, když chceš říct něco, co tě štve a nechceš, aby tě soudil Ondřej, ale chceš, aby tě soudila Eva, nebo něco takového. To si s nima deš sednout, řekneš jim, co tě trápí, co se ti líbí a můžete spolu třeba mluvit i o tom, jak ty chceš nějak růst v rámci PrPomu, je to tam hodně otevřený, lidi, co chtějí mít třeba jinou pozici nebo tak.

Researcher: A chtějí tu lidi růst?

Interviewee E: Chtějí určitě, protože jsou třeba lidi, co se dostudovali nebo mají prostě najednou víc času a řeknou si hele, PrPom se mi fakt líbí, chci tomu věnovat víc času, co tady pro mě máte? Máte tady pro mě nějakou práci, kterou mi můžete nabídnout a oni řeknou jo, máme pro tebe víc práce. Nebo já jsem teďka měla small talk asi 2-3 měsíce zpátky a chtěla jsem jim říct, že už mě tolik nebaví na kurzech fotit a že když mě vypíší na kurs, tak bych preferovala jezdit jako lektor a jako fotograf chci jezdit jenom když není nikdo jinej a oni mi od té doby řekli jako jo, jasně, dobře, chápeme, že tě nebaví fotit, jezdila jsi jako fotograf hrozně dlouho, tak tě budem vypisovat jen jako lektora, případně, že nikdo nebude moc a ty budeš moct, tak pojedíš jako fotograf.

Researcher: Řekneš mi více o těch názvech pozic?

Interviewee E: Já přesně nevím, proč to tak je, jenom mně to Ondřej jednou nějak vysvětloval, že to chtěl udělat zajímavý, já fakt nevím... ale má vždycky dvě slova ta pozice a je to většinou něco jako z medicínského prostředí a potom název toho, co vlastně děláš. Nevím třeba pozice, konkrétně joy provider, mě doted' jako dostává, nevím, proč se tak jmenuje, zní to hrozně divně. Mně to jako nevádí, co tam máme, sales rescuer... a já jsem social medic teďkon. To jsme vymýšleli název pozice, protože jsme dělali nové smlouvy, a tak potřebovali vymyslet název pro mojí pozici, takže já jsem social medic. Původně, když jsme měli ještě menší tým, tak jsme měli jako Zuzku PR paramedičku prostě jako hlavní a dělala všechno sama a postupně si nabrala další tři nebo čtyři lidi do PR týmu, ale my jsme neměli název pozice a teď se dělaly nové smlouvy, takže potřebovali pro nás vymyslet název pozice. Ale jinak se nevytvářejí tak často nové pozice, tohle bylo poprvé za tu dobu, co tam pracuju, že se vytvářela nová pozice.

Researcher: Jak často chodíš na kurzy?

Interviewee E: Není to pravidelný, záleží hodně, máme jako sezónu. Nejvíc kurzů bývá teď na jaře v období duben až červen a potom na podzim takový říjen až prosinec bývá nejvíc kursů. Úplný mrtvo je v lednu v únoru, to nejsou skoro žádný kursy a přes léto taky nebývá moc kursů. Většinou se to řídí podle toho, jak společnosti fungují, (inaudible) před Vánocema jako všichni dohánějí resty a nemají čas na to pořádat školení pro své zaměstnance, protože většinou, speciálně pro větší korporáty nebo továrny je pro ně hrozně nevýhodný pustit všechny své zaměstnance na den, na celý den pryč, (inaudible). Naše kurzy jsou nejvíc frekventovaný v časech, kdy ty firmy nepotřebujou spěchat a mají čas na tadyty druhy školení. Ale civilní kursy vypisujeme pravidelně, kursy zdravotníků zotavovacích akcí taky vypisujeme pravidelně.

Researcher: Je to pro tebe spíš ad hoc brigáda nebo plnohodnotná práce?

Interviewee E: Já to beru jako plnohodnotnou práci, ale nejspíš z toho důvodu, že jsem ten social medik a tudíž se věnuju PrPomu v podstatě každý den, protože furt jsem v kontaktu s lidma, co budeme dělat na naše stránky a tak a jezdím na kursy častěji než většina lidí zejména z toho důvodu, že nejsem medik a tudíž mám víc času a takže pro mě je to asi plnohodnotná práce bych řekla, ale pro většinu lektorských týmů, speciálně ti medicí, tak ti se dostanou na kurs třeba jednou za dva měsíce nebo jednou za měsíc, takže pro ně je to fakt jenom brigáda.

Researcher: Jak se znáš s ostatníma?

Interviewee E: Teď už se znám asi se všema, když jsem byl jako fotograf, ta jsem se znala se všema kromě ostatních fotografů, protože na kursy jezdí vždycky jen jeden fotograf, tak jsem se poprvé potkali na nějakém školení s nějakýma po roce, co tam dělám, tak to bylo vtipný. Ale znám se se všema z týmu, samozřejmě s některýma se znám líp, s některýma míň podle toho, jak často s nimi jedu na kursy, protože, jak jsem řekla, máme nějaký lidi, který tam jako pracujou typu, jako když teda nikdo nemůže, tak já pojedu, ale mám práci, takže nemůžu jezdit tak často, a pak jsou lidi, který jezdí super často jako třeba, já nevím, Zuzka a další.

Researcher: Potkáváte se jen v práci?

Interviewee E: Jak s kým. Teďkon tenhle rok se to mnohem, třeba minulý rok jsme se potkávali fakt pouze na kursech a na školeních anebo občas s někým hodně jako na random, ne nijak plánovaně, ale tenhleten rok se náš kolektiv podle mě mnohem víc stmeluje i mimo práci, protože jsme si založili třeba skupinu vyloženě na sportovní aktivity a třeba 3x týdně chodí různé skupiny z PrPomu jako na stěnu nebo na kruháč nebo chodí běhat nebo něco tak, a takže se lidi teďkon více socializují i mimo kursy.

Researcher: Vzhledem k tomu, že kurs trvá 8 hodin, tak to musí šlapat celkem jako na hodinkách, že?

Interviewee E: Osm hodin to je pro účastníky, pro nás je to kolem 10 až 13 hodin, záleží taky, kde ten kurs je. Když je ten kurs v Praze a nemusíš jet předtím do skladu, protože tam jede někdo jiný místo tebe, tak přijedeš hodinu před začátkem kursu na místo, hodinu tam připravuješ věci, o hodinu později začne kurs a potom jsi tam většinou hodinu po konci kursu, a pak buď jedeš nebo nejedeš do skladu. Samozřejmě, když je kurs mimo Prahu, tak se tam připočítává ještě ta cesta tam

a zpátky, a když je hodně mimo Prahu, tak tam třeba přespáváš den předtím ještě, abys tam byl ráno včas, takže takhle to je s časem.

Researcher: Co když někdo přijde pozdě?

Interviewee E: Může se stát, když je to 5-10 minut, tak v pohodě, nikdo tě nezabije. Teď se nám stalo, že si holka zapomněla, nebo nařídila si budíka, ale blbě, že jí nějak nezazvonil a nevzbudil ji. Třeba 5 minut před tím, než přišli účastníci jsme jí teda volali, kde jako je, protože jsme jí do tý dávali nějak jo, ona se asi někde zdržela, v pohodě. Pak jsme jí teda volali, kde je a ona, my jsme jí vzbudili tím telefonátem, ale naštěstí to bylo v Praze na Ipáku a ona bydlela pár stanic vedle, takže tam byla do půl hodiny, a navíc to byla fotografka ten kurs, takže nebyla taková potřeba, v uvozovkách, aby tam byla, takže to nevadilo tolik, jako kdyby se zpozdil lektor, co máš učit první blok než fotografka. Teoreticky samozřejmě je nevhodný, když přijde později, ale když se to stane, tak se to stane. Nikdy se nám nestalo, že by někdo jako vůbec nedorazil na kurs.

Researcher: Ale občas stane se, že se někdo opozdí?

Interviewee E: Samozřejmě nestává se to jako vždycky, ale může se zdát, že někdo zaspí, že někdo se zasekne v tramvaji a přijde o pár minut pozdě, ale tím, že my tam jsme hodinu před tím kursem, máme sraz prostě třeba v 7, když přijde v 7:15 a my se tam tři další lidi, co můžou připravovat, tak nevadí tolik. Nemělo by se to stávat, ale samozřejmě se to stává.

Researcher: Jsou pravidla, která musíte dodržovat během kursu?

Interviewee E: Máme vypsaný celý etický kodex toho, jak by se měl lektor chovat. Teď nevím přesně, co tam všechno je, samozřejmě se toho držím. Čeho všeho se to týká... vím, že tam je kolonka o tom, že by lektor měl vonět, takže... ale je to o tom, jak bychom se měli chovat, zásady slušného chování ke klientů. Ten náš přístup ke klientům se samozřejmě liší podle toho, kdo je klient. Pokud je klient parta lidí, která jsou prostě kamarádi a vtipkují s náma, tak my s nima vtipkujeme taky. My na našich kursech si držíme zásadu, že si s našema účastníkama vždycky tykáme. Vždycky se ptáme samozřejmě na začátku, jestli je to v pohodě, zatím za ty 2 roky se mi nikdy nestalo, že by mi lidi řekli, že si nechtějí tykat, a tím, že si tykáme i když jsou to vysocí manažeři nějaký firmy, tak se tam mnohem víc uvolní ta atmosféra a my jsme zvyklí mít hodně uvolněnou atmosféru na našich kursech. Samozřejmě snažíme se nemluvit sprostě. Občas nám to taky ulítne, když je to taková skupina, která na nás taky mluví sprostě, ale je to jako ve vtipu, tak nám to může ulítnout, ale samozřejmě jako musíš vycítit tu atmosféru jakou máš od těch lidí.

Researcher: Takže záleží.

Interviewee E: Záleží, záleží. A dodržovat pravidla, no, jako chodit včas, mít firemní tričko a být připraven na výkon svojí práce, takže být adekvátně vyspalý, pokud lektoruješ, tak mít nastudovaný modul, co učíš, musíš vědět, jak se to má učit. Pokud fotíš, tak mít foťák nabitej, SD kartu, atd....

Researcher: Kromě toho je i v kodexu, jak se máte chovat k sobě. Jak byste se k sobě měli chovat?

Interviewee E: Já si to teda nepamatuju, takže hodně parafrázuju z toho, co si myslím, ale chovat se k sobě slušně, v případě, že někoho chceš pokárat za něco nebo opravit někoho na místě a

nenechat si to na tu zpětnou vazbu, tak to nedělat před účastník, ale udělat to někde v soukromí, nebo za dveřma. Všichni by měli poslouchat, nebo hlavní autorita na tom kursu ten den je šéflektor, takže by se nemělo odporovat autoritě. Jak jsem říkala, my máme i v tom týmu hrozně uvolněnou atmosféru, takže to není jako, že ti šéflektor diktuje, co máš dělat, ale když ti řekne, že máš něco udělat, tak bys to měl udělat, protože je to autorita, no. A prostě s respektem se k sobě chovat, nelízt si navzájem do práce, když někdo učí, tak by bylo nevhodný, aby jinej lektor vstupoval do výuky toho lektora. Jediná výjimka u tohohle by byla, kdyby to byl úplný nováček, začínající lektor, a bylo by vidět, že si najednou není jistej, nebo jestli by potřeboval nějak opravit anebo by si vyloženě vyžádal jako vstup jinýho lektora do svý výuky.

Researcher: Jak se ti pracuje během kurzu?

Interviewee E: Záleží na všech těch variabilních prostě věcech, samozřejmě na atmosféře kursu, která je hodně ovlivnitelná těma účastníkama. Může se ti stát, že zrovna učíš bandu lidí, který tam fakt nechťejí bejt, který to maj povinně od práce, nezaplatí jim přesčas a poslední, co je zajímavá, je první pomoc, ale přesto se nám časté stává, že i když dostaneme takovýhle v uvozovkách studenými čumáky, tak je přetočíme, a nakonec jsou z toho kurzu nadšení, ale samozřejmě se to nemusí stát.

Researcher: Cítíš se být pod stresem?

Interviewee E: Cítím se být pod stresem, když časově nestíháme, ale jinak moc ne. Když něco nejde podle plánu a ty nevíš, jak to máš změnit, aby to šlo podle plánu, tak se můžeš cítit pod stresem, ale já jsem většinou v klidu. Je to taky tím, že mám zajatý, jak to funguje, a takže se nepřipravuju každý večer před kursem na to, co mám dělat, protože jsem to učila x-krát a vím, jak se učí.

Researcher: A baví tě to, přestože si to učila už x-krát?

Interviewee E: Baví, na to se nás vlastně často ptají i nováčci, protože my máme hodně sofistikovaný výukový bloky, které jsou už napsaný, tak, jak by se měli učit ty moduly, který vytváří Michal, taky jeden ze členů vedení, a měli by se jich všichni lektorů držet. Často dostáváme otázky od nově příchozích lektorů jako no, a není to svazující, že se musíš držet tady toho už napsanýho modulu, ale mně se to osobně hrozně líbí. Jednak z toho důvodu, že nikdy nic nevynecháš, jako nic důležitýho, protože si pamatuješ, jak jde za sebou ten modul. Naučíš je to tak, aby to pochopili, protože tady tu metodu už máme fakt ozkoušenou, ale hlavně čím je tady ten modul výhodný pro firmu je, že když si nás speciálně nějaká společnost objednáva na několik kursů, protože chce proškolit všechny své zaměstnance, tak oni chtějí, aby všichni zaměstnanci měli to školení stejný, ale my nemůžeme vždycky zaručit, že tam na 5 dní může přijet úplně stejný tým, a tak jim prostě řekneme ne, jako všichni naši lektorů vás to naučí stejně. Prostě samozřejmě má každý jako jiný projev a jinej svýj styl učení, ale ty věci se naučíš, jsou stejný a stejně kvalitní, takže tak.

Researcher: Vidíš tam za ty 2 roky nějakou změnu v těch kurzech?

Interviewee E: My vlastně každýho půlroku, tuším, se dělá update výuky. Není to nějakej obrovskej update, že by se tam něco měnilo, ale může se ti stát jako lektorovi, že si opakovaně všímáš, že účastníci něco nechápou, tomu, jak to učíme, nebo že by se tam hodilo udělat něco. A

v případě, že máš takovejhle nějaký pocit, tak se to předá Michalovi, Michal to zpracuje a na dalším školení se updatuje výuka. Často jsou to třeba faktický drobnosti, protože každých 5 let zasedá evropská resuscitační rada a podle jejich guidelineu my učíme, podle čeho by se měla správně určit laická první pomoc. A třeba teď v roce 2020 bude další zasedání a takže to budou celý měnit, nebo nebudou to pravděpodobně celý měnit, ale budou tam dělat nějaká updaty po pěti letech. Takže po roce 2020 je možný, že se nám spousta věcí změní, protože my učíme podle jejich těch guidelineů, ale i jako v průběhu těch pěti let třeba něco malýho změnili a my jsme zjistili, že jsme to měli napsaný podle těch starejch, takže to updatujeme, aby to bylo co nejvíc up-to-date. Ale jinak ty kursy, modelovky, si píšeme nový, takže to se taky točí. To jsou nový ty situace, ale jinak ty bloky jsou v podstatě furt stejný jenom s malýma změnama, když se zjistilo, že něco třeba nefunguje, tak, jak by mělo.

Researcher: Prý máš i prostor pro svou vlastní kreativitu, řekneš mi o tom víc?

Interviewee E: To to je v rámci firmy jako PrPomu obecně, ne v rámci třeba těch jednotlivých kursů, ale máme třeba jednu lektorku, teda teď už šéflektorku, která je povoláním horská průvodkyně, a ona má takovej ten strašně sofistikovanej asi tříletý horskýho průvodce, co obnáší strašně šilený věci. Hrozně ji obdivuju za to, že to zvládla, protože tam si fakt šáhneš na dno a mají nějaké horské kursy medicíny. A protože hrozně moc o těch horách, tak si chtěla vytvořit horský kurs nebo prostě kurs první pomoci na horách. A tak ji v tom vedení jako hodně podporovalo a ona si prostě vytvořila vlastní kurs, a tenhle rok si dokonce vytvořila vlastní kurs laviny, tedy kurs, jak se chovat v případě lavin a je to v zimních horách a ona učí, jak dělat prostě ty zákroky první pomoci, taky učí, jak osvobodovat lidi z laviny. Já jsem tam teda nebyla, ale vím, že proběhl a takže nám na každém školení nám vlastně vedení jako dává možnost, jako kdyby vás něco napadlo, něco, co si chcete vytvořit, tak máte tady tu šanci. My vám tady dáme všechno, co potřebujete. Třeba na minulým školení někdo přišel s tím, že by chtěl udělat letní dětský tábor pro, jako kde by se učila první pomoc, samozřejmě by tam byl i jiný program, aby to ty děti bavilo. A tak jako jim řeknou jo, když si ho vymyslíte, tak na to někdo jako pracuje, že by to potřeboval za 2 roky, nebo něco takovýho. Nebo někdo přicházel s tím, že by hrozně chtěli, abychom měli akreditaci pro, na tom pracuje jedna slečna, která se věnuje vzdělávání hodně, takže je tam přes tu zážitkovou pedagogiku spíš, a ona chtěla získat akreditaci pro nějaký další vzdělávání pedagogů. Pracuje na tom, abychom měli kurs, který budeme moci nabízet třeba učitelkám nebo lidem prostě, co se věnujou, pohybujou ve vzdělávání, aby si mohli získat další akreditaci. Nevím, jak se to jmenuje, ale každopádně jo, máme tam možnost růstu, máme tam možnost si vzít na starost nějaký vlastní projekt, máme tam možnost říct, mám 2 ruce a chci něco dělat, máte pro mě nějakou práci a vždycky se práce najde.

Researcher: Myslíš si, že jsou nějaké kvality, které by měl člověk mít, aby pracoval PrPomu?

Interviewee E: Záleží, na jaké pozici chceš pracovat. Pokud chceš být lektor, tak podle mě se musíš, musíš být v pohodě před lidma. Měl bys mít nějaký přirozeně příjemný projev, neměl bys stydět nějak moc, takže je to pozice, neřekla bych, že je to pozice víc pro extroverty, to určitě ne, protože máme jako i pár introvertních lektorů, kteří jsou super, ale nesmí to být někdo, komu se vyloženě přičí mluvení před lidmi. Měl by to být člověk, a teď už na jakoukoliv pozici, co umí právě pracovat s tou zpětnou vazbou a umí podávat kvalitní a objektivní nebo klidně i subjektivní, ale prostě umět podávat kvalitní zpětnou vazbu a umět ji hlavně přijímat... je to člověk, který podle mě musí mít takový to, zvládá se bavit se svýma kolegama, v uvozovkách, na kamarádký úrovni,

ale dokáže je pak i respektovat, když jsou v nadřazené pozici, protože vím, že to mají občas lidi problém, že my samozřejmě jezdíme na školení, kde přes den probíhá nějaký program, ale večer se tam normálně socializujeme, a takže jsme tam všichni na hodně kamarádský úrovni, ale potom, když jedeš na kurs a jeden z těch kamarádů, kterýho si viděl jako v nějakých stavech, je nyní v autoritativní pozici, tak ho musíš respektovat a musíš prostě, nesmíš být jako ne, my jsme kámoši, tebe poslouchat nebudu.

Researcher: Takže tam máte nějakou hierarchii.

Interviewee E: Hierarchie v rámci firmy, ale když se bavíme jako ve svém volném čase, tak se bavím se všema stejně, dalo by se říct.

Researcher: Včetně obchodníků, vedení atd.?

Interviewee E: Jo, určitě. Samozřejmě jsou tam lidi, který já osobně neznám tak moc, protože se třeba jsou, jsou třeba jenom na té pozici, že jsou třeba obchodáci, takže já je kromě školení nevidám, takže s nima třeba nemám takovej vztah, abych se s nima bavila stejně. U mě je tam často taky věkový rozdíl, třeba o, někdo je tam o 12 let starší než já, tak s nima samozřejmě konverzuju trochu jinak než s někým, komu je 20.

Researcher: Školení jsou 3x za rok. Pověš mi více, co se na nich děje?

Interviewee E: Máme školení v březnu, v srpnu a v listopadu. Ty školení trvají od pátku do neděle, nebo od pátku večer do neděle odpoledne. Jsou tam prvky teambuildingu, ale i prvky ohledně firmy. Pokaždé se změní ten přesný program toho, protože jako po každým kursu, tak i na konci školení se odevzdává zpětná vazba a občas se vední dozví, že nás tady ten program nezajímá, a tak tam příště dají něco jiného, takže jsou tam prvky, kdy se zlepšuje výuka, kdy se právě bavíme o tom, jaký budou ty updaty, jestli budou nějaký updaty, jsou tam moduly, kdy se zlepšujeme ve svém projevu, takže se tam třeba hraje taková hra, že se natáčíme, jak mluvíme, pak si to pouštíme a kritizujeme si všechno, co jsme tam udělali, ale je to sranda. Protože jsme letos dělali, že každý si měl nacvičit nebo vymyslet nějakou věc, kterou bude ostatní 5 minut učit a mohla to být jakákoliv blbost, ale nesměla to být první pomoc, muselo to být jako něco. My jsme byli u toho natáčím, jak to těch 5 minut učíme a potom druhý den jsme se to pouštěli a dávali si zpětnou vazbu. Tak nás tam někdo učil, jak třeba správně nakrájet jabko jo, fakt prostě stupidní věci, ale jde tam o ten projev a o ten přístup k těm účastníkům. Pak tam hrajem třeba nějakou teambuildingovou hru, abychom se sepjali jako tým. Pak jsou tam i okýnka, což se mi právě hodně líbí, líbilo se mi to hodně ze začátku, když jsem se ještě začátku právě v té firmě moc nevyznala. Je tam hodně blohků ohledně toho, jak se PrPomu daří a co vlastně dělá PrPom, jakože třeba z pozice lektora by ses nedozvěděl hmm, na to, to nám tam jako vedení vždycky říká, jak je na tom PrPom a na velkých otázkách ohledně dění firmy se taky podílí celej tým, což podle mě ve většině firem není, že si to prostě rozhodne vedení, jak to bude, a tak to bude.

Researcher: V jakém stavu je tedy PrPom teď? Co jste si řekli na tom teambuildingu, kam normálně nevidíš?

Interviewee E: Tak my jsme teďko byly v akcelérátorů, nebo tuším, že ten akcelérátor ještě trošku trvá, přes které jsme získávali nějaký rady od, to byl akcelérátor od ČSOB, a tak jsme získali nějaký

rady, nějaký kontakty. To se týká spíš toho vedení, že oni jim radí, jak řídit správně obchod. Kluci se právě dozvěděli, že by si měli pořídit, já říkám kluci, teď je tam i Evča, prostě vedení, se dozvědělo, že by si měli vzít víc obchodáků, protože my jsme doteď měli jenom tuším dva obchodáky a jedna to byla prostě maminka co má ještě jinou práci a potom to byl druhej medik, takže neměli moc času na to být jako fakt plnočasoví obchodáci, a tak že nám ubíhalo třeba spoustu jako klientů, co jsme mohli mít a takže oni teďka chtějí, teď najali další dva tuším obchodáky pro to, abychom mohli jako se rozrůstat, aby bylo víc kurzů, aby mohli ti lektori jezdit na ty kursy a to, učit lidi víc první pomoc.

Researcher: Takže potom budete mít více aktivit, více kurzů...

Interviewee E: To je otázka. Oni teď obecně chtějí i prostě mít co nejvíce těch kursů, aby... chtěli dokonce zakládat brněnskou pobočku a rozrůstat firmu, aby právě to mohli mít i lidi na Moravě a nemusel tam vždycky jezdit celý tým z Prahy, protože to se potom pro třeba, zejména nějaký školy nebo menší společnosti, který na to třeba nemaj, protože ten kurs přece jenom není zadarmo, tak je to pro ně echt dražší, když my tam jedeme až z Prahy a kdyby tam jel jenom někdo z Brna, tak to mají o tolik levnější, takže oni chtějí zakládat i pobočku v Brně. Taky když se nám často hlásí lidi, který u nás chtějí pracovat, tak jsou to často Moraváci a říkají no, vy máte většinu kursů v Praze, a my, ale mohli bychom mít i v Brně, takže tak.

Researcher: Za ty dva roky jste se rozrostli?

Interviewee E: Týmově určitě. Já nevím přesně, kolik nás bylo před těma dvěma lety, ale teď nás je tuším kolem 30, takže je nás určitě více než nás bylo před dvěma lety, hlavně máme teď ty dva nový obchodáky a máme třeba ten PR tým, který je teda složený z lidí, kteří tam pracovali, ale je to furt jako nová jednotka, která to posouvá nějak dál podle mě.

Researcher: Pociťuješ nějakou změnu v těch školení, kde se scházíte?

Interviewee E: Myslím, že je to čím dál tím lepší, ale je to možná i tím, že takový pocit mám jen já, protože já už se cítím v tý firmě jako doma. Vím, že když jsem jela na svoje úplně první školení, tak jsem byla jedinej nováček a cítila jsem se hrozně tak jako aaa, nikoho neznám a ještě jsem byla o hodně let mladší než většina z těch lidí a tím, že jsem jediný nováček, tak pro mě nebyl žádný program a účastnila se všech těch debat, co změníme ve firmě a tak a já vůbec nevěděla, protože jsem byla na prvním školení, ale teďkon většinou nabíráme už třeba 8 nováčků a je tak skupina těch nováčků a mají nováčkovský problém, že se učí ty bloky od začátku a tak a my jako ti starší se věnujeme jiným otázkám, které jsou pro nás jako (inaudible).

Researcher: Na těch setkání o firmě, všech 30 z vás se podílí na tom, co si kdo myslí?

Interviewee E: Ono to bylo teď poprvé změněný taky letos, to byla taky velká změna jako v tom, jak jsme řešili problémy. Doteď na každém školení byl blok řeš to, což byla takový excelovská tabulka, kam lidi psali své otázky nebo problémy, věci, co chtějí změnit a debatovali jsme o tom všichni na tý firmě na tom školení, ale oni potom se rozhodli ten blok zrušit, protože na každém školení se to zvrhlo a jednak se nic nestíhalo, protože jsme o tom všichni debatovali hrozně dlouho, protože se každěj chtěl vyjádřit, ale potom půlu lidí to nebavilo, protože je to vlastně nezajímalo, jako že to za mě někdo rozhodnete a pak byli lidi co měli odlišný názor, takže se o tom tam pohádali

a všichni já, to bude na další 2 hodin, takže se rozhodlo, že už se to nebude řešit na školení tadyty jako otázky a založil své tzv. PrPom council, který je vždycky zhruba 2 týdny před školením, zatím byl jen jeden, předtím březnovým a tam furt funguje ta excelovská tabulka, kam mají všichni přístup a všichni tam můžou psát své otázky, ale přijde tam jen, kdo chce, jakože jsou pozvaní všichni z firmy, ale když tam nechtějí, tak tam nemusí a nemusí tam trávit x času tím, že tam debatují nad věcmi, A právě vidí všichni, co se tam bude řešit. Když je nějaký konkrétní problém zajímavý, tak tam přijdou, aby se to vyřešilo a když zjistí, tady jsou problém, který se mě netýká, tak si to vyřešte, jak chcete, tak tam nemusí jít a trávit odpoledne. Takže já jsem byla na tom councilu, řešilo se tam třeba pět věcí jenom, to jsme vyřešili, a potom každé, každá otázka dostala svými ambasadora, který to řešení pak představil na školení už jako hotovou věc a už se o tom nedebatovalo, aby se neztrácel čas tím debatováním na tom školení, kde je už tak málo času.

Researcher: Ale kdo chce něco říct, tak může.

Interviewee E: Přesně, všichni tam jsou zvaní, celá firma a samozřejmě jsme se dostali do nějakých situací, co když zrovna tenhle konkrétní den nemůžu, tak jsem jakoby vyhozen z celého dne ve firmě, tak můžu napsat svůj název do té excelovské tabulky, kdyby chtěli, když nemůžou se dostavit.

Researcher: Co děláte, až skončí školení?

Interviewee E: Většinou ten první večer probíhá nějaká příjemná socializace, kde prostě taky záleží, co je za období jako třeba v létě grilujeme, nebo něco děláme... je tam alkohol samozřejmě, ale je to normální socializace, ale většinou ten sobotní večer si připraví někdo z firmy, nějaká skupinka dobrovolníků nějaký program. Tak třeba letos naposledy na březnovém školení jsme měli hrozně super takovou larpovou hru jakoby. To jsme celý večer dělali a bylo to hrozná sranda, ty lidi jsou takoví hraví, takže občas si zahrajeme takovou hru. Po tom programu je prostě taková socializace. Samozřejmě občas to pokračuje až do ranních hodin, nikdo nás za to netrestá, ale zato musíš být druhý den fit na normální program. Musíš tam být a musíš vnímat.

Researcher: Scházíte se ještě formálně nějak? Jako třeba nějaké schůzky...

Interviewee E: Teď jsou teda nově ty councils, no anebo jsou ty small talks jeden na jednoho. Ale jinak, vždycky samozřejmě se může někdo sejít, prostě někdo napíše holt nemám tenhle víkend co dělat, nechcete někdo něco podniknout, ale to jsou spíš takový jako neformální sleziny.

Researcher: Jinak to všechno komunikujete online?

Interviewee E: Firemní komunikace se řeší buď přes Gmail nebo přes Google Hangouts, což je hrozně zvláštní, já to jako by na nic jiného nepoužívám. Takže pravidlo teda je firemní komunikace by se měla řešit přes Hangouts nebo přes Gmail a potom přes Messenger, když jako chceš něco osobního...

Researcher: Zapojuješ se do diskuze? Jak to vypadá na tom Hangouts?

Interviewee E: Každé kurs prostě... Vypíše se nějaký kurs, projde to přes obchodáka k joy providerovi, joy provider organizuje ty kursy, dává dohromady ten tým, přijde ti e-mail, že bude

nějakej novej kurs, třeba pro Sazku a že tam potřebujou jednoho lektora, jednoho šéflektora, jednoho fotografa a třeba jednoho pulce a napíšu ti kde to jde, odkdy dokdy a pustí se tam Doodle. Ty rozklikneš Doodle, napíšeš můžu, nemůžu, případně komentář můžeš možná, ale jenom kdyby náhodou. A v případě, že tě vyberou na ten kurs, to záleží podle toho, jednak kolik lidí se tam hlásí, když jsi jedinej, kdo řekne, že může, tak seš samozřejmě automaticky vybraněj, ale když napíše 10 lidí, že může, také je to podle toho, kdo má nejmín jaežděných hodin, tak má přednost. A v případě, že tě vypíšou na ten kurs, tak ten, tak ten joy provider založí Hangouts konverzaci všech těch lidí, co jedou na kurs a veškerý informace o tom kursu se řeší v tom daným Hangoutu. Takže já mám Hangout na každý kurs jinej, jinou konverzaci a pak tam samozřejmě občas si píšu s někým konkrétně, když potřebuju něco vyřešit s jedním člověkem a pak máme ještě tu sportovní skupinu, kde se domlouváme, kam pudem lézt, nebo tak něco.

Researcher: Takže tam řešíte jak formální, tak neformální věci.

Interviewee E: Jo jo jo, prostě všechno, co se týká PrPomu. Pokud chci někomu napsat jako, nechceš se mnou na pivo a myslím to jenom na jednoho člověka, tak napíšu přes Messenger, nebudu psát přes Hangouts. Ale pokud chci řešit s někým PrPomí věci, tak to dělám přes Hangouts.

Researcher: Kdybys měla někomu přestavit PrPom, co řekneš?

Interviewee E: Já naštěstí nejsem jako obchod'ák, takže tu nejsem od toho, abych to prezentovala fakt jako poříd' si náš kurs, nebo to chcete, takže já to neumím říct takhle marketingově, ale co naše firma dělá je, že pořádá kursy první pomoci zážitkovou formou nebo zážitkový kursy první pomoci. Pak bych vysvětlila tu filozofii, proč nejde první pomoc nejde naučit vsedě z Power Pointu, to už jsem říkala na začátku. Řekla bych, že kursy, máme několik druhů kursů, základní kurs základy první pomoci, který trvá celý den, dopoledne je teorie, odpoledne jsou modelové situace. Jsou tři na tom základním kursu nebo na tom kursu základy první pomoci a jsou to tři různé situace, kde si vyzkoušíte role zachránce, figuranta, abyste si zkusili i jaký to je, když jste ošetřovaný a potom nezávislýho pozorovatele nebo rozhodčího a jsou to realistický situace, kdy my namaskujeme zranění a hodíme vás do té stresový situace, do který vy nevíte, nevíte, do čeho přesně jdete a musíte nějak zareagovat a vždycky tam dostanete pak zpětnou vazbu.

Researcher: Co je cíl, čeho chce PrPom dosáhnout?

Interviewee E: My chceme udělat z lidí s hrdiny, nebo abychom probudili takovýho jejich vnitřního hrdinu a abychom zrušili ten by-stander effect jestli víš, co to je. Takový ten efekt toho čumila, který nepomůže, protože většinou, když se reálně něco stane, nějaká první pomoc, tak z 90 % se to stane někde, kde je hodně lidí jo, protože statisticky a co se bohužel stává většinou, že se tam zformuje nějaký kolečko čumilů, který ale nepomáhaj a myslí si, že mají takovou tu anonymitou vypěstovanou v tom davu těch lidí, a všichni jsou to najednou ovce a nikdo vlastně nepomůže a ten člověk může doslova umřít. A nebo potom je to samozřejmě i ze strachu, já, já to vlastně neumím dobře, tak to radši nebudu dělat nic, abych ještě neublížil. To je ta druhá nejhorší věc, prostě jedna věc nedělat nic a druhá věc je bát se, že ještě ublížíš, protože udělat cokoliv je lepší než neudělat nic. Prostě my chceme, my si myslíme, že je to něco, co by měl umět každej, protože každý přece chce, aby ti někdo pomohl, když se ty dostaneš do nějaký situace a učíme to zážitkem, protože to prostě jinak nejde.

Researcher: Co je pro tebe úspěch?

Interviewee E: Často se nám stane, a to mě jako vždycky zahřeje u srdce nebo všechny nás to zahřeje u srdce, že nám třeba zpětně chodí zprávy od nějakých našich účastníků, že se dostali do nějaký situace, kdy to potřebovali a díky nám prostě věděli, co mají dělat, nebo neudělali všechno úplně perfektně správně, ale že nezamrzli a udělali aspoň něco, nebo prostě to je takový to, když vidíš, že jsi někomu fakt reálně pomohl a ty lidi jsou za to hrozně vděčný, tak to je fajn, když to i ty lidi baví. Protože my si taky myslíme, e, nebo já si myslím, teď mluvím spíše za sebe než za firmu, já si často myslím, že když učíme ty lidi, který do toho nejdou jako vyloženě dobrovolně a nutí je třeba jejich zaměstnavatel, tak tam jdou hrozně otráveně, ale potom, když odchází nadšeně a vidí, že první pomoc je fakt důležitá, najednou si uvědomí ty jo, tohle bych fakt mohl využít v reálným životě, to není nějaký jako povinný pracovní školení, takže že si to prostě uvědomí a je to fajn to slyšet.

Researcher: Kam PrPom směřuje, co bude v budoucnu dělat?

Interviewee E: Já si myslím, že furt určitě zůstane zážitkový pedagogiky a u toho, u těch způsobů, jakým učíme jako teď. Samozřejmě asi budou malý updaty ve výuce. Myslím si, že budeme mít víc druhů kursů a že se budeme snad rozrůstat, nebo já v to věřím a že těch kursů bude více a že budou častěji a myslím si, že jediný, co se jako hodně změní je třeba nějaký ty procesy ve firmě, že se urychlí, protože máme, jak už jsme říkali, máme spoust lidí, kteří mají několik funkcí, ale bylo by asi určitě lepší pro budoucnost, kdybychom měli člověka zastupujícího jednu funkci, ale zastupující fakt jako stoprocentně a že... tak jednak, že se urychlí tady ty procesy a že například budeme mít třeba i více poboček, víc materiálů, abychom mohli mít víc kursů v jeden den, protože my jsme teďko momentálně schopný mít jenom 2 kursy vzhledem k tomu, kolik máme materiálů, protože my si vozíme ten materiál a ty kursy svůj. Materiálem myslím třeba resuscitační panny, obvazový materiál, lékárníčky, všechno tady to možná, co potřebujeme k tomu, abychom to ty lidi naučili a máme jenom jako dvě sady, takže potřebujeme více materiálů, větší sklad.

Researcher: Je něco, co bys dělala jinak?

Interviewee E: Právě jak my si to hodně dobře debriefujeme mezi sebou a jsou samozřejmě nějaký věci, které mi třeba jako nevyhovujou z toho, jak něco funguje nebo to jsou takový malý věci jako proč se tohle dává sem a ne sem? Anebo jako proč s sebou nosíme tohle, když to nepotřebujem a je to těžký jak kráva. Tak to jsou takový malý věci, ale občas to má svůj důvod, nebo nějaký jiný věci, třeba že na to nejsou momentálně peníze a radši investujeme do tohodle a proto tady tu věc nebudeme jako zatím řešit a tak. Jako má to své důvody, jako málokdy se mi stane, že mě něco štve, ale nemá důvod, aby mě to štvalo, víš co.

Researcher: Je něco, co bys chtěl doplnit k tomu, co jsi říkala?

Interviewee E: Celý dospívají já jsem byla takový to dítě, co začal jako mít různý brigády už třeba ve 14, ale jako nikdy nevydržela dlouho. Já vím, že tohle je jako jinej druh brigády nebo práce, že tohleto je první věc vidím, kde fakt jako vidím nějaký růst, nějakou budoucnost a že mě to baví ta práce. Jednak jsem začla něco, co mě fakt baví dělat, ale hlavně se mi strašně líbí to prostředí tý firmy a to, jakým způsobem tu spolu komunikujeme a jak je to otevřený i právě s tím vedením, a to se ti málokde stane. Trošičku se samozřejmě bojím, že tím, že se budem rozrůstat, tak se tady ta

komunita nebo to ta otevřenost bude trochu měnit, ale myslím si, že to tam do nějaký míry bude furt, protože dokud budou šéfovat nebo víst ty lidi, co vedou teď anebo lidi podobnýho rázu, tak to prostě bude takhle spět dál. Tak jsem spokojená.

Researcher: Ještě jsem slyšel, že plánujete mít vlastní kancelář.

Interviewee E: Já si myslím, že by to byla potřeba. U nás je problém ta finanční stránka, že si to nemůžeme úplně dovolit, takže my totiž ten Impact Hub máme teďko v rámci toho akcelérátoru, ale my se ho nemůžeme dovolit platit po tom akcelérátoru, protože je to pro nás moc velká perda. Ono to teda není tak drahý, ale máme prostě jiný výdaje, který potřebujeme to, takže to si nemůžeme úplně dovolit a no, tak to je prostě blbý. Potřebujeme hledat nový místo, náš sklad je v Modřanech jako úplně v háji, tak to jsou takový nepřijmenosti, ale to má přesně jako ten finanční důvod, že prostě potřebujeme investovat peníze do něčeho a potřebujeme platit odměny jako lidem, co jezdí na kurzy a nemůžeme prostě teďkon jako to, ale myslím si, že by to byla potřeba.

Researcher: Pravda, vaše platy se mi nezdály tak špatné.

Interviewee E: Jako musím říct, že PrPom platí dobře, jakože myslím si, že platí adekvátně. Samozřejmě ono se ti třeba do toho celodenního kursu započítává určitej počet hodin a ty na tom můžeš pracovat o dvě hodiny víc, který ti jako nikdo neproplatí, v uvozovkách, ale furt si myslím, že ta hodinová sazba je jako fakt dobrá. Nejsme zase, ty lidi nedělají všechno dobrovolně. A právě proto oni totiž chtějí ty lidi platit kvalitně, protože si myslí, že by to měla být samozřejmost, že prostě jako nechtějí šetřit na nás, takže některý věci trvají dýl, protože chtějí, aby nám bylo zaplaceno dobře, protože, jak říkám, spousta lidí u nás většina jsou asi studenti, ale spousta lidí má i svou práci, ale prostě držíme si je tam, protože jsou hrozně kvalifikovaní, jsou to třeba záchranáři, jsou to policisté nebo něco takovýho, doktoři a ti taky potřebujou mít nějakou, nemůžou tam jezdit úplně zadarmo, takže to musí být jako aspoň odůvodnělý, že jako dobrý, tak nejedu tady místo práce prostě za dvě stovky za den.

Interviewee F (PrPom)

Researcher: Kdo jsi a jaká je tvá role v PrPomu?

Interviewee F: Jmenuji se [Interviewee F], v PrPomu mám vícero rolí. Tou rolí, proč jsem tady dneska tak je to, že se za firmu starám o PR a marketing, vedu si svůj PR a marketingovej tým, zároveň v PrPomu funguju jako šéflektor, takže vyjíždím na kurzy a vedu ten tým, který potom na těch samotných kusech podává výkon a takovou jako další rolí, kterou bych mohla zmínit je, že vychovávám nováčky, aby se stali co nejdříve lektory, protože musí splnit určitá kritéria než se stanou z nováčků plnohodnotnými lektory, a tou poslední, co je spojený nějak tak všechno se vším, takže občas ještě i nějaký kus prodám z pozice sales rescuera, takhle se u nás jmenuje pozice obchodní zástupce, tak povětšinou, když mě z nějakýho marketing nebo PR přijde poptávka, tak tu si potom zpracuju.

Researcher: Není té práce moc? Nehodilo by se mít člověka, který by zastával jednu z tvých rolí?

Interviewee F: Já jsem člověk, který jede hodně na výkon a mám potřebu neustále mít nějaký další cíl a někam stoupat. Ty role, který mám, tak buďto vyplynuly z toho, že jezdím na spoustu kursů jako šéflektor a z toho důvodu jsem i trenér nováčků, protože mám ve firmě jako jedna z nejvíce lidí najetou metodiku, tak jak se to má učit, jak je to správně, v podstatě společně s Michalem, tak on v mnohokrát větší míře než já, tak on vytváří tu samotnou výuku, já mu s tím pomáhám z toho hlediska hele, je super, že chceš dá té výuky tohleto, ale na těch kurzech to nepůjde, protože mám větší zkušenosti z těch kursů, vidím, co i ty účastníky baví, co nebaví, co je potřeba přidat, co ubrat, a tak podobně. Takže pozice šéflektora jako samotnýho člověka, který opravdu vyjíždí na kurzy a pozice trenéra tak je de facto spojená, protože vychází z toho mýho ježdění velmi častých, je to i kvůli tomu, že mám časový možnosti na ty kurzy jezdit a šéflektorovat je tam, samozřejmě občas vyjedu jako lektor. To, že jsem šéflektor neznamena, že nevyjíždím i v tý podřadný, pokud tak nazveme, pozici lektora. Začínala jsem tak jako všichni, na všechny tyto pozice o pozice, tak jsem se musela nějakým způsobem vyšplhat, probojovat, takže to není tak, že by se mi to tam sypalo jako víly nemluvněti do vínku, ale nějakým způsobem jsem si je vybojovávala, co se týče PR a marketingu, tam jsem začínal, že jsem úplně ze začátku, měsíc po tom, co jsem nastoupila v květnu 2016 do firmy, tak mi Ondra dal na starost firemní Facebook, takže tam jsem začínala postupně se mi přidávaly kompetence a možnosti, rozšiřovalo se mi pole působnosti až od té chvíle, kdy vlastně chodím na schůzky, vytvářím marketingovou strategii, bavím se s novináři, ale pak tu samotnou nějakou kreativitu typu tvoření contentu na sociálních sítích, tvoření letáčků grafiky atp. tak na už mám pod sebou lidi.

Researcher: Ty jedeš hodně na výkon. Jsou taková i ostatní?

Interviewee F: Myslím si, že někteří jsou ve firmě, kteří jedou na výkon, zejména tuhleto podobu nebo složku, tak vidím u uvedení, co si budeme povídat, tato firma je potřeba, aby byla vedena s nějakou energií a zapálením, finance tady nejsou tou motivací, proč tu firmu dostávat dál a dál, prostě to nějaký přirostění k srdci. Částečně tohleto vidím i u středního managementu, pokud se budeme bavit o těch lektorech a lidech z kursu, někteří z těch lidí, tak ano, jsme pro ně srdcovou záležitostí. Pro některý jsme prostě příležitostná brigáda, že jednou za 2 měsíce s náma vyjedu na kurz. Je to velmi individuální.

Researcher: Přestože finance nejsou motivací, slyšel jsem, že to finanční ohodnocení je celkem štědré.

Interviewee F: Rozumím. Vlastně poprvý od někoho slyším, že naše finanční ohodnocení je štědré. Velmi často se setkáváme s takovým tím brekem, že je to málo, ať už od lektorů, spíše častěji tohleto chodí od lidí, kteří u nás chtějí nějakým způsobem pracovat. Je jim otevřená tahleta vnitřní politika firmy a platový ohodnocení a tehdy oni jsou zvyklí z jiných oblastí. Já, když to srovnám třeba se s mojí pozicí vedoucího marketingových týmů, když to tak nazveme, tak dostávám stejný peníze na hodinu jako samotní členové toho marketingového týmu, nejsem hodnocena nějak navíc a když to srovnám s nějakým jiným sektorem se s jinou oblastí s jinou firmou, která by poskytovala stejné služby, tak tam stojí třeba hodina konzultace 3 000 a to je jako strašně nesrovnatelný a já ten PrPom, kdybych měla dělat jenom kvůli penězům, tak myslím si, že by to u mě takhle nefungovalo. Tam je potřeba nějaká určitá přílnutost k té samotný firmě, k tomu projektu, té myšlence, filozofii firmy atp. Nevím, jak to mají ostatní lektori, samozřejmě nemůžu a nechci hovořit za ně, každopádně myslím si, že jsou i takové firmy na českém trhu, který školí první pomoc, kteří nabízejí lepší platové ohodnocení než my, ale zároveň jako není to bída s nouzí, co si budeme povídat.

Researcher: Můžeš mi říct, jak jsi tady začínala? Od toho, jak jsi pozici našla a jaká byla tvá motivace nastoupit?

Interviewee F: Já začnu velmi z pravěku. Já mám od roku a půl cukrovku prvního typu, jsem diabetička a celý život nebo celé to dětství, tak jsem rodičema byla vedena k tomu, abych byla zodpovědná za svůj zdravotní stav, měla jsem velmi mnoho omezení a velmi mnoho času jsem strávila buďto přímo po nemocnicích nebo minimálně po nějakých ambulancích atp., takže celý to zdravotnický téma ke mně hodně přilnulo. Pak postoupil čas a ta zdravotnická tematika mě stále bavila, můj nejoblíbenější seriál byla Pohotovost s Goergem Cloonym, srdcovka, a pak vlastně přišlo takový to období, kdy jsem si jako udělal nějaký kurz první pomoci atd. pak jsem si udělala čtyřdenního zdravotníka zotavovacích akcí tehdy ještě od Červeného kříže v rámci mého studia na gymnáziu, prostě nám to poskytly, něco na to přidali to gymnázium, a pak sem si přemýšlela, kam na veškeru věděla jsem, že medicína nebude pro mě, protože bych na ni neměla z pohledu fyziky, prostě jsem si to napřímo a otevřeně řekla, že na tu medicínu nemám a byla by chyba se o to pokoušet, prostě bych se tam trápila, mně to bylo jasné. Tak jsem se rozhodla, že teda půjdu na obor sociální pedagogika se zaměřením na etopedii. Byla tam spousta sociální, spousta takových různých zdravotnických témat, ať už anatomie člověka somatopedie atd. a zároveň tam byla zážitková pedagogika, několik semestrů zážitkový pedagogiky. Pak jsem odjela na Erasmus, tam jsem se půl roku osamostatňovala a vyvíjela jsem se a po tom návratu z Erasmu, tak jsem ho od tehdejšího přítele dostala k narozeninám čtyřdenní zážitkový kurz zdravotníka zotavovacích akcí, protože ta licence od Červeného kříže mi končila a ten kurs tak byla tady od PrPomu, takže můj první styk s PrPomem byl takovej, že sem přišla na jejich kurs, 4 dny jsem byla na jejich kursu, pak se udělala zkoušky s velice hezkým výsledkem, dostala jsem certifikát, rozloučili jsme se a jela jsem domů. Za půl roku na to, tak mi přišel e-mail od PrPomu, že hledají nové lektory a že snad měla dobrý výsledek u těch závěrečných zkoušek a jestli bych nechtěla jet učit tam k nim. Tak pojďme to zkusit, proč ne, zdravotnický vzdělání nebylo podmínkou, tak OK. Přišla jsem na konkurs, jasně, nějakým způsobem se to muselo hrát, takovou tou oficiální rovinou, jakože s tebou teda děláme výběrko, ale už dopředu bylo jasné, že berou všemi deseti každého, kdo jako přijde,

protože tehdy byla nějaká lektorská krize před velkým kurzem, tak mě vzali. To byl nějaký duben 2016, v květnu už jsem jezdila na kurzy. Tehdy tam ještě nebyl takovej ten systém jako že nejdříve jsi pulec, teprve potom lektor, tam bylo od prvního dne lektorem každej člověk, nemusel se nějak odškrtnout v nějakým olgbooku atp. Na konci května už jsem měla svoji sociální síť prpom.cz na Facebooku a pak už to šlo ráz naráz. Přes prázdniny si pamatuju, že jsem k tomu dostal přibrala ještě další nějaký sociální síť, který PrPom spravuje. Takže začínala jsem jako lektor, začínala jsem jako správce Facebooku a první čtyř nebo pět měsíců jsem to dělala zadarmo a věnoval jsem tomu třeba dvě hodiny času denně, správě těch sociálních sítí. Pak přišlo to, že mi za to dali nějaký peníze, tak opět, ou já. No, a pak už se to na sebe nabalovalo jako koule, skoro dva roky jsem jezdila jako lektor, po dvou letech mi nabídli šéflektorskou pozici. Průběžně tak mi Ondra přidával další a další pravomoci v tom marketingu, takže pokračovalo to tak, že jsem měla vlastní vizitky, ou já. Tehdy mi Ondra řekl vtípnou věc, že velká holka se pozná tím, že jí klapou podpatky a má vlastní vizitky, tak jsem se cítila jako velká holka v tu chvíli, takže už jsem byla velká holka, jak životně, tak v PrPomu. Pak se přidávala PrPomí doména jako vlastní e-mail, postupně se na to nabaloval kontakt s novinářema, přidělování dalších kompetencí, odtajňování dalších věcí z vedení firmy, protože jsem je potřebovala pro tu svoji práci PR paramedika, tak se moje práce jmenuje, nebo moje pozice. No, někdy třeba minulý říjen tak jsme přišli na to, že já zaskávám spoustu kontaktů na klienty v rámci PR a marketingu kterých to potom funguje tak, že já ten kontakt vezmu, předám ho nějakému obchodákovi, já sem jako leckdy znala ten produkt líp než obchodák, protože jsem ho furt někde promovala svojí prací a že takovým tím jako tak paní XY, moc mě těší, že jsme se domluvili, že ten kurs chce, tak já Váš kontakt předám člověku, který vám to nacení a domluví se s Váma a viděli jsme tam ten pokles z toho nadšení, najednou musela mluvit s jiným člověkem, už to nebylo takové to zapálení jako se mnou jakože se mnou měla ten první kontakt, něco jsme neřešili, bavili jsme se atd. bylo to předaný dalším člověku, ten na to neměl třeba týden čas, takže se ozval až za týden a už to bylo takový, leckdy to ani nedopadlo. Takže z toho důvodu my jakoby přidělit kompetence být obchodákem, obchodním zástupcem, přičemž zřídka kdy generuji nějaký nové klienty. Většina jich vychází právě z mojí marketingový činnosti, komunikaci s novinářem nebo tak podobně, takže tam se jako přibralo to obchodáctví, no a ten trenér, tak ten nevím, kdy mi mohl být přidělený, někdy prostě v průběhu loňského roku někdy na jaře 2018 třeba, tak řekli hele Zuzko, prostě ty jezdíš na kurzy, máš suverénně nejmíj odježděných hodin, já mám asi 1500 odučených hodin, druhý za mnou tak jich má pod tisíc, aby sis dokázal představit ten nepoměr toho. Já mám 1500 a tuším, že druhá je jedna slečna a ta jich má asi 900.

Researcher: Vy si počítáte počet odpracovaných hodin?

Interviewee F: My to počítáme kvůli tomu, aby se vědělo, když jsou dva lektori, dva řadoví lektori přihlášená na jeden kurs a ten člověk, kterej ten kurs organizuje, tak přemýšlí, jestli tam poslat člověka A nebo člověk B, tak se podívá do hodinový tabulky a pošle tam toho člověka, který má míj hodin, proto si to měříme.

Researcher: Který má míj hodin?

Interviewee F: Aby tak jako vydělával nějaký ty peníze atp., protáčel se na těch kursech, osvěžoval si vědomosti, znalosti atd., takže se řeklo Zuzko, ty máš odježděno strašně moc hodin, máme tady strašně moc nováčků, můžeš je jako nějak zaučit? Bud' trenér.

Researcher: Jaké byly tvé pocity, když jsi tu začínala?

Interviewee F: Já byla úplně v prdeli, že to nezvládnou, že jako okay, uměla jsem mluvit před dost lidma, okej, dobře jsem hovořila anglicky, byl tam předpoklad, že budu anglický lektor, ale já nemám žádný zdravotnický vzdělání, jak to dám, co když se mě na něco zeptají. No, a všechno mi nějak do té hlavy nějak namlátili a bylo to tam. Já měla velký obavy ze začátku tím, že jsem byla indisponována právě tou neznalostí velmi hluboký zdravotnický tematiky, ale vlastně ono bohatě stačilo, že jsem byla dobrý lektor, člověk se zkušenostmi se zážitkovou pedagogikou, no a už to jelo.

Researcher: Postupně tedy ten stres opadl, nebo jak to bylo?

Interviewee F: Pak přicházely samozřejmě nové stresy že jo, s těma nabalujícíma se funkcema, větší zodpovědnost, větší občas tlak na deadlinesy atp. Přeci jen mám už nějakým způsobem zodpovědnou práci a když něco poseru, tak to uvidí všichni, nejenom vnitřek firmy. Když prostě budu neadekvátně mluvit s novinářem, tak se mi můžou zavřít dveře napříč celým spektrem médií v České republice atp., takže tam zas přicházeli nové stresy, ale nijak jakože fatální nebo hlavní... Nemyslím si, že tam je stres jako z nějakýho failnutí, to ne. Ten stres tam je obzvlášť u těch novinářů především z toho, že oni si zavolaj rozhovor, ty jim ho dáš, oni ho potom připsou, ale leckdy ho přepíšou trochu jinak, a to už je v té první pomoci strašně jako velkej problém. Měli jsme totiž zkušenost s jednou novinářkou, která byla u nás kursu, o tom kursu napsala článek, vydala ho hnedka a to, jak ona to napsala, tak jasně, každej účastník si z toho kursu odnáší něco jinýho, občas někdy něco zkreslenýho, ale my si stojíme za tím, že to učíme fakt perfektně učíme to všichni stejně, protože máme jednotný podklady k tomu, jednotnou tabulku a kdyby sis stoupnul a přečetl to, tak to bude vypadat úplně stejně, jako když to tam říkáš bez toho papíru. A ona o našich kursech napsala tak, že nám pak jako konkurence psala ty jo, to si to jako takhle učíte na kursech jo, tak to učíte blbě, a to jste jako nekvalitní a špatní atp., takže to jsou třeba stresy, který zažívám. Aby to prostě na tu firmu házelo dobrý světlo.

Researcher: Můžeš mi popsat svůj pracovní den z pohledu PR paramedika?

Interviewee F: Tak já ti třeba popíšu můj dnešní den, ten si myslím, že je poměrně jako pěkněj reprezentativní, kdybych to tak měla říct. Já jednou za 14 dní ve čtvrtek, takže dneska, za 14 dní ve čtvrtek, za měsíc ve čtvrtek a tak dále, tak dojíždím sem do PrPom Praha office a mám prostě oficiálně tady čtvrtky v Praze, že mě tady zastihnout, jinak jsem z Hradce Králové, takže proto jako to je takový jako ojedinělý tady. Ráno jsem vyjížděla z domu někdy o půl šestý, stihala jsem vlak, měla jsem tady ještě vlastní soukromou schůzku ráno v 8:30, takže k ní se nebudu nějak upínat. Potom tak jsem jela na schůzku s jedním klientem. Měla jsem asi třičtvrtěhodinovou schůzku s klientkou, která má zájem o náš kurs, takže jsme si tam prošly prostory, probraly jsem tam cenu toho kursu, probral jsme, jaká je náplň toho kursu atp. Když jsem se vrátila, tak jsem tady zpracovala nabídku, kterou jsme jí následně odeslala e-mailem, zpracování našeho rozhovoru, cenová kalkulace přímo jí na míru atp. Ve dvě tak mi začínala obchodní schůzka, schůzka obchodního týmu, ta trvala přes dvě hodky, řešili jsme tam nějaký interní věci obchodního týmu, pak jsem měla PR povinnost podat rozhovor o naší firmě nějaký paní v rámci její diplomky a teďka PR povinnost číslo dvě podat rozhovor v rámci bakalářky. No a tím, že pracuju nebo že pocházím z Hradce, tak ty dny jsou jako velmi, velmi rozlišný. Já můžu klidně svojí timelinu, na který uvidíme co a jak, je to poměrně vypovídající, protože když mám v Hradci školu nebo nějaký jiný povinnosti, tak je jasné, že pracuju třeba od sedmi do jedenácti v kuse a pak si na to sedám až pozdě

večer. Někdy to je naopak tak, že pracuju od devíti třeba do šesti v kuse, nebo s nějakou pauzou na oběd, když jsem hodně ve flow, a naopak ráno nebo večer, tak tak mám volno. Tím, že já nemám stanovenou pracovní dobu, že se moje výplata pohybuje od opravdu od pracovního času, prostě pokud odpracuju 72 hodin 48 minut tak dostanu za 72 hodin 48 minut zapláceno a nevím no, je to spousta článků, psaní různých článků, ať už do médií nebo pokud po mě třeba obchodáči nějaký propagační text pro získání klienta na kurz atp. Organizace snídaní, to je akce, která trvá dvě hodiny, je jednou za dva měsíce, je to akce, která probíhá jednou za dva měsíce, zveme na ní pouze firemní klientelu na tuto akci, takže se tam nesetkáš s nikým, kdo přišel normálně z ulice. Jsou to obchodákama oslovení klienti, kteří mají zájem o náš kurs, ale nedřív se chtějí podívat, jak vlastně ta metodika a zážitková pedagogika vůbec vypadá a jak teda pracujeme s tou skupinou, trvá to dvě hodinky, je k tomu potřeba udělat spousta propagace ať už to jsou letáčky, ať je to zvaní těch klientů, ať je to konstruování, jak má vypadat ten samotnej mail, potom i tělo toho, jak má vypadat mail, který přijde tomu klientovi, jako ahoj, zdravíme tě, tvoji přihlášku jsme obdrželi, tak super, těšíme se na tebe, v uvozovkách atp. Pak je to koordinace PR týmů. Dohlížet na to, jestli dodržujou publikační plán, které mají stanovený, a tak dále.

Researcher: Přestože toho máš hodně a jsi na manažerské pozici, tak ta práce je celkem flexibilní.

Interviewee F: Ano, velmi. A jsou dny, pokud jsem třeba někdy dva dny v kuse vyjetá na kursu, tak pak prostě nemám problém, pokud ten kurs byl v sobotu a neděli, tak v pondělí nepracovat vůbec, protože se o tom kursu chci zregenerovat a mít v tu chvíli od PrPomu pokoj. Není to vůbec žádný problém.

Researcher: Tak to mají i ostatní?

Interviewee F: Ano, leckdy. Nemůžu hovořit za všechny, u některých prostě tlačeť termíny a deadlines, pokud třeba komunikujou s klientem a ten kurs je za dva dny tak oni s tím klientem prostě dva dny před tím kursem musí komunikovat, protože to tak je nastavený, ale není to tak, jako že by museli někde od rána do večera sedět a něco plnit. Jasně, když máš odevzdat článek za dva dny v poledne, tak ho máš odevzdat za dva dny v poledne, ale je jedno, jestli ho napíšeš ve čtyři ráno nebo ve čtyři odpoledne.

Researcher: A jak vypadá den na kursu?

Interviewee F: Já ti popíšu minulou sobotu. Pro mě ten den začal ve 2:50, kdy jsem vstala, oblíkla jsem se, najedla jsem se, vyrazila jsem úplně prvním autobusem od mého baráku na nádraží. První vlak tak mi jede ve 4:33 do Pardubic, tehdy ještě totiž nejede tak brzy přímý vlak. V Pardubicích chytit návazný vlak do Prahy, v sedm být tady v Praze připravená, měli jsme kurs na Štěpánský v podstatě u Karláku. V sedm se tam sešel tým, o půl devátý kurs začínal, do té doby muselo být všechno připravený, rozestěhovaný nábytek, připravený materiál, udělaná porada s tím týmem, co teda vlastně dneska bude, jak to bude vypadat, kdo má co dělat, kdo kde bude atd. No, a potom, pokud budu mluvit z pozice šéflektora, tak pro mě ten kurs vypadá téměř jak přes kopírák. Mám se starat o pohodlí lektorů, o pohodlí fotografů, měla bych jim dodržovat pitný režim. V případě, kdy řeknou hele, přines mi kafe, tak udělat kafe a donést jim ho. Pokud řeknou hele, přines mi skleničku vody, tak donést skleničku vody. Další povinností šéflektora, tak je u lektorů, ideálně u každého z nich, pokud je to vícelektorovej kurs, tak u každého z nich sedět alespoň jeden modul na náslechu a na ten modul mu dát zpětnou vazbu, jak to učil. Když učí, já nevím, úvod do první

pomoci, tak na všech těch 45 minut mu dát zpětnou vazbu. Jak to učil právně, co by šlo do příště zlepšit, co tam říkal za blbosti, nebo třeba doplňující poznámky nebo reakce, zpětná vazba na to, jak komunikoval s těma klientama atd. Dodržuje timeline a dodržuje časový management, takže ideálně obejít ty jednotlivý stanovištích těch lektorů pár minut před koncem a ukázat pět do konce, protože jasně, všichni máme na kursu hodinky, ale ne každý na to furt kouká, kdy teda konec. Potom ideální je, aby se taky sám něco zaučil, aby těm lektorům pomohl, aby oni nemuseli furt celej den mluvit, ale aby i on občas něco řekl. Je to velmi silně individuální na tom týmu, co ten tým potřebuje, jestli je unavený z nějakýho předchozího dne a potřebuje, aby šéflektor tam on zapojil síly a vzal si třeba dva bloky na odučení. Jestli je potřeba, aby ten šéflektor odvedl nějakou modelovku se zpětnou vazbou, aby si ten člověk oddychnul atp. No, a potom šéflektor, tak má být velmi primárně kvůli tomu, když nastane nějaká krizová situace, tak aby ji on vyřešil. Ať už krizová situace z pohledu padá nám strop na tom kursu, anebo, což je častější, tak máme tady nějakýho krizovýho účastníka, který kurs narušuje, buďto má nějaký zdravotní omezení, který si způsobil buď před kursem a teď se mu projevují, nebo si je způsobil na kursu a je potřeba ho ošetřit, nebo to je účastník, který nějakým způsobem napadá lektorský tým, zesměšňuje ho, hází nevhodný sexuální narážky na lektorky atd, je to účastník, kterej vyrušuje, bojkotuje kurs atp. tohle všechno by měl šéflektor řešit.

Researcher: Jaká pravidla musíte při kursu dodržovat? Vy máte nějaký kodex.

Interviewee F: Náš spoluzakladatel Michal, tak Michal říká, že lektor by měl být čistě oblečen a měl by vonět. To je pravidlo číslo jedna. Já jsem dokonce zašla tak daleko, že jako trenér jsem nakoupila pičifuky, takový ty deodoranty ve spreji a dala jsem je týmu k dispozici do jednoho z určitých částí vybavení, takže lektoři mají neustále možnost se postříkat voňavkou nebo tím deodorantem. Pravidla jsou poměrně jasná, prostě chovej se tak, jak by ses choval před svojí maminkou. Ti lektoři by neměli být pod vlivem nějakých návykových látek, neměli by přijít s kocovinou, neměli by opít na tom kursu, neměli by přehnaně laškovat s těma klientama, s těma účastníkama, neměli by dávat podněty pro to, aby oni potom sexuální naráželi, třeba.

Researcher: Slyšel jsem, že musí i něco nosit nebo přijít včas.

Interviewee F: Ano, tak má přijít včas, to se řeší v předvečer nebo klidně dva večery před kursem, kdy šéflektor má tu povinnost jim napsat hele, sejdeme se tehdy a tehdy, adresa taková a taková. Povětšinou oni už to vědí z toho zvacího e-mailu, takže se jim to jenom připomene ve většině případů. Potom pravidla jsou, že je potřeba to auto nabalit, tam je jak kdy, nabalit ten materiál. Buďto se stane, že když je třeba den předtím nějaký kurs, tak nám sbalí předchozí šéflektor, nebo je potřeba tam zajet ráno před tím kursem, poté je potřeba vybalit ten kurs po tom kursu, takže je dobrý mít nějakou dohodu, kdo prostě do toho skladu pojede do těch Modřan atd. Ano, máme firemní oblečení, máme polokošile, který mají povinnost lektoři nosit na tom kursu a je to kvůli tomu, aby ten účastník věděl hned na začátku kursu kdo je tým a kdo tam tým není, abychom vypadali jednotně.

Researcher: A mimo kurz, třeba obchodníci?

Interviewee F: Zrovna dneska jsme se o tom bavili. My jako obchodníci, tak ani já jako PR paramedic, tak nemám tu povinnost a nemáme tu povinnost být nějak oblečení na těch schůzkách. Jeden náš obchodník tak na ty schůzky nosí to stejné tričko nebo tu polokošili jako nosí na kursy,

což nevypadá vůbec nějak vulgárně prostě, je to tričko s límečkem, velmi dobrá kvalita, pěkná gramáž, dobrej potisk, je to poměrně hezky a kvalitně provedený, takže to vypadá i celkem reprezentativně ta polokošile, proč ne. Zároveň až teďka budeme mít víc finančních prostředků, tak minimálně pro obchodní tým a žadatelé z řad dalšího středního managementu, tak budu objednávat prostě normálně košile bavlněný, který budou mít výšivku někde na hrudníku velikosti 3×3 cm naše logo. Takže pak pokud obchoďák bude mít ideu nebo předpoklad, že na takovou schůzku se má obléct lépe, do košile, typu potřebujeme kurs pro 600 zaměstnanců pro Zentivu, například, tak ano, pojede velice pravděpodobně v košili, a pokud to bude jedu do firmy, kde budu procházet fabriku, kde dělají vlaky a můžu se tam o něco zašpinit, tak to velice pravděpodobně bude jenom ta polokošile. Pokud my jsme prostě někde oficiálně pod PrPomem, tak bychom se měli chovat adekvátně.

Researcher: Kromě toho tam máte také napsané, jak se chovat mezi sebou.

Interviewee F: Ono to je nějak napsané v etickém kodexu a do etického kodexu jsme si nemohli napsat, že naším ústředním slovem ve firmě kunda, takže ano, v etickém kodexu je to tam takhle napsané, myslím si, že všichni mezi sebou máme velmi otevřenou komunikaci, nehrajem si tady na nějaký stratifikace jako úrovní jako on je šéf a já jsem jenom lektor, tak pane, služebníček, klobouček do podpaží atp., to jako spíš ne. Býváme v té komunikaci poměrně hodně familiární, občas se nám to vymstilo na kursech, kdy nás účastníci na kursech slyšeli, takže byly potom na to zpětné vazby, pracujeme s tím, abychom se třeba kundo oslovovali mimo dosah účastníkům. My to prostě považujeme jako věc, která je, ano, sprostá, ale už ji tak moc nebereme. Je to slovo, který ve všech vyvolá takovou tu emoci toho, když se to poprvý použilo, tak to bylo hodně ve vtípu a že se tak jako oslovujeme i na těch různých setkáních mezi sebou. Já bych se nebála říct něco jako, že to jako uvolňuje napětí, uvolňuje stres. Nemůžeš říct, že prostě účastníci jsou čůráci a řekneš ty kundo, to dneska zase bylo, jo? Nevím, co bych ti k tomu tak nějak jako by řekla.

Researcher: Jak tě baví tato práce?

Interviewee F: Baví, jinak bych ji nedělala. Přece jenom je to extrémně časově náročný, co se týče těch kursů, ty jsou opravdu extrémně časově náročný, obzvláště pro mě, kdy já od zamknutí svého bytu do odemknutí skladu v Modřanech mám 4 hodiny času. Těch přesunů, vlaků, tramvají atp., takže to je extrémně náročná část práce časově. To další je potom, já mám 90 % času home office, ale kdyby mě to nebavilo, tak to nedělám.

Researcher: Co tě na tom baví?

Interviewee F: Hele, my jsme teď změnili náš claim, dřív jsme měl učíme první pomoc zážitkem. Teďka hodně používáme claim děláme z lidí hrdiny, učíme první pomoc zážitkem. Myslím si, že to je nějaký to předávání znalostí a mně osobně, třeba když jsem nějak na dně z práce, něco se nepovede nebo mám toho hodně v nějakým časovým sledu, tak si říkám ty jo, ale vždyť jasně, já jako životy nezachraňuju, ale učím ty lidi, aby potom jednou oni ten život zachránili. Takže to mě na tom asi nejvíc baví, prostě ta myšlenka toho, že díky mně, ať už to je tím, že ty kursy propaguju a oni na ně potom přijdou, nebo že to lidi na tom kursu učím, tak jako de facto zachraňuju životy.

Researcher: Je něco, co se ti tu nelíbí?

Interviewee F: Nelíbí se mi spousta věcí, ale ty bych asi nerozebírala.

Researcher: A nelíbí se ti procesově nebo spíše vztahově?

Interviewee F: S procesovými věcmi nemám problém, protože pokud tam nějaký problém je, tak mají jednoduchý řešení, prostě ozvat se vyřešit to. Pokud vím, že v procesu prodávání kursů mi tam něco do toho pravidelně hází klacky pod nohy a komplikuje mi to práci, tak není nic jednoduššího, než na obchodácký schůzce říct jako mě to strašně sere, že tohleto musíme nebo nesmíme nebo něco dělat, pojďme to nějak odstranit a v 99 % případů se k tomu najít řešení usnadňující, zlepšující nebo naopak úplně odstraňující atp. To, co mi vadí, jak jsou některým mezilidský vztahy, které bych ráda nerozebírala.

Researcher: Jak bys popsala svůj vztah s kolegy?

Interviewee F: Já si myslím, že můj vztah s kolegy lze popsat strašně složitě. Já obecně jsem ve firmě vnímaná a oslovovaná, braná jako vůdce lomeno führer úplně se vším všudy jo. Takže víš, jak je takový to video toho Hitlera se rozčiluje v nějakým tom protiatomovým krytu a řve tam na všechny, tak jedno video s takovými titulky vůči mně je taky. Já jsem jako ten führer, někdo něco poslal na kursu a já tam jako řvu, že to není možný atp. Leckdy to je ve vtipu myšlený i dobře, jako že mě uctívají jako vůdce nějakého člověka, který je autoritou, udává nějaký směr atp. Leckdy to i příjemný není. V takovém případě se spíš ozvu v tomhleto, Nedokážu odhadnout, jaký vztah mají ke mně jakoby moji podřízení, co se týče třeba právě Vanessy nebo PR týmu, protože snažím se být dobrým vedoucím toho týmu, dobrým lídrem, zároveň ale nemám na to žádnou zpětnou vazbu. Prostě když se zeptám, jestli jako všechno v pohodě tak jo, jo v pohodě. Trošku mi vadí, že musím lidi do té práce posouvat, popichovat, tlačit. Když prostě řeknu hele, ty budeš mít na starost letáčky k mezinárodnímu dni kdečeho, protože to publikuju na našich sociálních sítích, takže musím v předvečer toho mezinárodního dne jít, napsat, jestli už má hotový, zjistit, že to stejně hotový nemá, nutit ji k tomu, aby to udělala, abych to zítra publikovala atp. Tak to mi vadí, stejně s našima fotografama. Já od nich prostě potřebuju nějaký fotky, oni neustále jako mají neustálou potřebu vzdorovat, dávají velmi jasné námítky, které jsou velmi objektivní, které jako nejsou s leností jenom, nicméně já tomu rozumím, ale ty fotky prostě potřebuju a to oni nejsou schopní pochopit, takže neustálá urgence kdečeho a potom, co mi jako velmi vadí, že spousta lidí to prostě bere jako brigádu jednou za týden, za měsíc a já nemůžu ani nutit do toho, aby pro to dělali víc, aby do toho dávali víc. A v takových chvílích jsem právě ten vůdce, ten führer, kterej zrovna má tu špatnou tvář. Nicméně, bohužel ze své pozice jako téměř vedení firmy, nejsem ve vedení, ale jako když se zeptáš, kdo by v tom vedení měl sedět, tak jako všichni řeknou, že bych to měla být já, že by to měl být vedoucí obchodního týmu, že by to měl být člověk přes finance a ředitel. Tak z této pozice prostě ano, občas je tu čas smířit s tím, že já jsem za tu špatnou. Občas, když už to je na několika tu výzvu, tak ano, to řeknu i velmi neprofesionálně, protože už mě to nebaví opakovat a pak ten tým mě bere špatně. Ale obecně nemyslím si, že se mnou byly nějaký problémy, že bych byla až příliš konfliktním člověkem. Co se mi velmi často vymstí, tak je, že říkám věci na rovinu. Prostě holt některý lidi to nechtějí slyšet, ale když to tak je, já nemám potřebu to nějak zastírat a zakrývat.

Researcher: Co tím myslíš, že se ti to vymstí?

Interviewee F: Třeba ten problém, která nechci rozebírat, tak na základě toho, že jsem řekla prostě jednu věc, která byla v té době pravda, ten člověk to velmi nepříjal a dalších 2 a půl roku tak mi to dává jako velmi sežrat.

Researcher: Jaké jsou tvé vztahy s vedením?

Interviewee F: Co se týče vedení, tak jsem jim podřízená, takže můžu mít vztahy jen na určitou úroveň, když to tak jako nazvu. Ne, já jsem jako držka, prostě když mě něco u vedení sere, tak jim to řeknu. Leckdy to je mimo mé kompetence, leckdy to je v mých kompetencích, je to jako velmi individuální. Co se týče vztahu s většinou lidí z vedení, tak nemám problém. Eva je tady velmi nově, Michal, nevím, jestli znáš ten vztah mezi náma, Michal je můj přítel, v průběhu doby, co jsme v PrPomu, tak jsme se dali prostě dohromady. S Michalem je ten vztah takovej, že se velmi ovlivňujeme a ovlivňujeme se bohužel jak pozitivně, že jsme schopni celý víkend prosedět nad strategií firmy, tak ale i negativně, že já když něco řeknu, tak má třeba tendenci to víc prosazovat u vedení, protože přeci jenom cítí nějakou povinnost vůči mně. Snažíme se otázka velmi pracovat, máme na to nastavený určité rytmy a je i se zbytkem vedení domluvený, že prostě, když něco není adekvátní, tak se to na rovinu řekne a označí. Jako fakt se na tom snažíme pracovat, aby to co nejméně poznamenávalo chod tý firmy. S Ondřejem tam se k tomu asi nebudu vyjadřovat.

Researcher: Jak vnímáš roli Ondřeje?

Interviewee F: Ondřej je pro mě především autoritou a majitelem firmy. Ondřej mi dává veškerý kompetence, který já mám mít, dává mi k tomu veškerý pravomoci, dává mi k tomu veškeré nástroje a je mojí povinností vůči jemu jako majiteli firmy toto přijímat, uznávat a bylo mi vysvětleno, že i když se mi to občas nelíbí, tak to udělat musím.

Researcher: Trávíš s kolegy čas i mimo práci?

Interviewee F: U nás funguje projekt, kterému se říká parasekta. Nejsme žádná sekta, jen se to tak jmenuje a tenhlecten projekt, ta parasekta, organizuje různé společenské setkání typu pojdme na únikovku. Sejde se nás třeba 15, já z toho Hradce přijedu, s tím nemám problém. Nebo pojdme prostě do Botanický, pojdme na konferenci o anafylaktický šoku a tak dále. Takže ano, setkáváme se i mimo pracovní prostředí. Neschází se nás tolik, kolik bychom chtěli, ale kdy se to jako nejvíc projevuje, tak jsou potom povinný školení týmu, který jsou 3× ročně. Tam se sjede celá firma až na pár výjimek, který mají zaplacenou třeba rodinnou dovolenou nebo jsou nemocní atp., a to potom ta parasekta funguje tak, jakože tvoří ty společenské aktivity třeba na večer, kdy už se nepracuje atp.. Teďka parasekta, tak já společně s dalšíma dvouma holkama, tak jsme vymysleli geniální Larp na poslední školení v březnu a myslím si, že byla celkem úspěch, že to ten tým velmi stmelilo, ten kolektiv, a že to byla obecně velmi pozitivně přijímaná aktivita.

Researcher: Řekneš mi více o tom školení lomeno teambuildingu?

Interviewee F: To školení se děje 3× ročně vždy od pátku do neděle. V současné době se snažíme nějakým způsobem ještě vychytat i koncept, že v průběhu pátku pátečního dne, tak nám tam najíždějí naprostí nováčci ve firmě, protože povětšinou třeba 14 dní tři týdny před tím školením týmu, tak nabíráme nové lidi. Oni přijedou v pátek ráno, my je tam nějakým způsobem provedeme takovýma téma základama maskování, jak to funguje, co musíte splnit, abyste se stal lektorem atp.

V pátek večer tam najíždí zbytek týmu a probíhají breaking news, říkáme tomu breaking news, ale je to seznámení s novinkama ve firmě. Může tam v podstatě kdokoliv s čímkoliv vystoupit, co je ve firmě nového. Nemělo by to být moc negativní, protože přece jenom tím ten kolektiv otvíráme a nemělo by to být hele, jsem ve sračkách, prostě nemáme prachy atp., takže tam tak spíš do pozitiva, ale jako pokud tam je vyloženo něco, co je potřeba říct, jako je potřeba s tím tím seznámit, tak i to negativní se tam řekne, ale povětšinou to jsou jako spíš radostné zprávy, jako že přijímáme nové lidi, máme nové lidi, daří se nám finančně atd. Potom to školení, tak bývá už zpravidla rozdělený na v tý sobotě a v neděli na část pro mazáky a část pro nováčky, protože se nám stávalo, že ti nováčci se strašně nudili u takových věcí, jako že třeba Ondřej prezentuje finanční uzávěrku za minulej rok, tolik procent šlo do marketingu a tolik do toho, tolik do tamtoho... to je nebavilo, to se nudili, že jo. To zajímalo ty lektory, kteří jezděj, vydělávají ty prachy a chtěj vidět, co se s nima děje. Takže pro nováčky tam je program, který s nima pracuje ve smyslu ukazujeme jim, jak učit moduly nebo je učeť oni sami. Připravujeme pro ně modelovou situaci, nebo ji připravují oni sami a hází mi do toho nějaký krizový účastníky. Je to pro ty nováčky hodně vzdělávací, aby se to nemuseli učit jenom v průběhu těch kursů tak, aby nějaký jako předpoklad a vklad měli už z toho školení týmu. Druhá část pro ty mazáky, tak tam jsou věci typu hele, v metodice tady toho bloku, tak vidíme takovou formulaci a na takovou, protože to vydala česká resuscitační rada atp., takže tam se s nima hodně zaměřujeme na ty interní věci, chod firmy, metodika výuky. To, co ty nováčky opět nebaví, protože oni potřebujou vědět, jak to mají učit a ne jak se to učilo předtím a jak se to má učit nově. Oni mají dostat, že takhle se to mají učit. No a potom tam jsou nějaké teambuildingové aktivity, no třeba právě ta večerní larp nebo jiný chlastací hry v uvozovkách. Občas si tam pozveme i nějakého odborníka na srpnový školení, tak máme pozvanou psychoterapeutku, která se zaměřuje na krizovou intervenci, takže tam bude pro celý tým potom několikahodinový školení praktický krizový intervence, no a tak.

Researcher: To všichni vidí do financí firmy?

Interviewee F: Nevidí do přesného rozpisu a rozparu těch financí. Vědí, kolik si vyděláváme, respektive ono se ta finanční uzávěrka prezentovala 2× teprve, ale zatímco to tak opravdu bylo, že prostě se jim řekne, kolik jsme si vydělali, jaký je zůstatek ke konci roku, kolik nám zbývá do dalšího roku, kolik jsme proškolili osob za ten rok, bavíme se hele, tolik a tolik peněz šlo do personálních nákladů, tolik tolik šlo do marketingu atp. Říkáme to interním zaměstnancům, který už u nás jsou lektory, takže tam jsou už minimálně půl roku a ve firmě máme tu důvěru toho, že když se něco řekne, tak to potom prostě nebude neadekvátně pouštět ven, což mimo jiné i součástí nových dohod o provedení práce.

Researcher: Ty určitě víš nejlépe, co je marketingová lékárnička. O čem je?

Interviewee F: Ano, já jsem jí psala. Je to dokument, který vznikl postupně, je to sněhová koule. Ten dokument tak začínal jako jedna stránka. Byly to takový ty základní otázky typu hele, hodim ti nějakou fufěň, můžeš mi to přijet odučit sám tady prostě do Horní Dolní? Byly tyto otázky, se kterými za námi často chodil lektori, že nevěděli, co na ně odpovědět, jak v takové situaci reagovat. Další věc, že se setkávali s tím, že večer seděli v hospodě, mluvili o PrPomu a řekl ty vole, to bych u vás chtěl pracovat, co pro to mám udělat? ?A oni se ptali hele, jako nějaký kámoš by u vás chtěl pracovat, co máme dělat? Takže tam bylo nadhozených, nevím, 7-8 nějakých takovýhle častých otázek a jak na to správně reagovat tak, aby to nepoškodilo firmu a aby to bylo všeríkající. Pak se tyhle otázky rozšířily, vzniklo jich dalších třeba osm, takže to bylo už na dvě stránky a když

už takovýhle dokument byl a byl všem veřejně přístupný z pozice v týmu, tak se přidávaly další věci typu, jakože pokud máte kontakt na novináře, tak ten kontakt máte předat Zuzce a ne, že vy si s ním děláte sami reportáž, protože nevíme, co řeknete a jak to řeknete a jak by nás to mohlo ovlivnit, jakýma klíčovými slovy se třeba prezentujeme, aby to bylo srozumitelnější, co děláme, je tam taky tuším jakoby odstaveček o tom, co teda vlastně jsme, aby to šlo říct velice zkráceně. Jsou tam pak věci pro pokročilý, pro povětšinou už střední management jako, že nemá používat statisíc smajlíků v mailu, že má být lehce pod průměrem toho používání těch smajlíků, jak správně komunikovat s klientem, že to nemá být čau vole, ale taky ne dobrý den paní Nováková, že to má být prostě hezký den Veroniko třeba, takže nějaký takový jakoby navádění jak komunikovat, pokud už sme člověkem, kdo smí za firmu komunikovat ven, a pak se to dál nabaluje na základně potřeb, který jsou, takže tam je rozepsaný ty nejčastější typy kursu, který prodáváme, rozpis jednotlivých bodů, co to obsahuje. Když přijde nově obchodák, aby se do té marketingové lékárničky podíval, věděl, že nejčastěji prodávány jsou tyto tři kursy a že, pokud se mě někdo zeptá jasně, tak vy tam učíte prostě úvod do první pomoci, tak co všechno ten úvod do první pomoci vlastně obsahuje.

Researcher: Takže všichni ve firmě mají určitou obligaci vystupovat profesionálně?

Interviewee F: Měli by vystupovat tak, aby nepoškodili jméno firmy. Není pro nás pořádku, aby někdo za nima přišel soukromě, řekl hele, ty pracuješ v tom PrPomu, tak pojd', pojd' mi tady prostě u PowerPointu za dvě hodiny odvykládat, aby on si vzal firemní triko PrPomu, udělal si s PrPomíma barvama prezentaci a pak se tam, pak tam vystupoval jako člověk za PrPom, protože to by nám poškodilo jméno, takhle my se nechceme prezentovat. Takže jsou tam věci, jak mají odpovídat adekvátně jejich postavení, zároveň tam jsou vymezené meze, kdo smí komunikovat za firmu a kdo ne, že za firmu smí komunikovat pouze člověk, který má PrPomí doménu, takže zavináč tečka PrPom tečka cz, protože u těch lidí, kteří ji nemají, tak z nějakého důvodu asi jako nejsme přesvědčeni, že ji mají mít. Nejsou v nějaké pozici, ve které by věděli co a jak komentovat. Je u nás spousta lektorů, který jsou třeba čtyři roky lektorama, ale jsem přesvědčená, že by nedokázaly perfektně popsat fungování kursu, že by nedokázali komunikovat s novinářem tak, aby ten novinář si neřek no tak ti v PrPomu jsou teda jako pěkní kretění, když takto píšou a tak podobně.

Researcher: Jsou nějaké univerzální vlastnosti, které by měl člověk mít, pokud chce v PrPomu pracovat?

Interviewee F: Měl by mít rád slovo kunda, měl být především člověkem, který má dobrý vyjadřovací schopnost, i měl by to být člověk, kterej je sám natolik oduševnělý, že když má nějakou řečovou vadu, tak se ani nepřihlásí, protože za mě ta představa, že 9 a půl hodiny poslouchám někoho, kdo ráčkuje nebo syká, tak jako.... Střelit se do hlavy. A když chceme, aby si ten klient zaplatil za ten kus takový prachy, jaký platí, tak tam ale poslat reprezentativní člověka, který perfektně umí, protože se tou hubou žíví u nás, takže aby byl, nechci říct reprezentativní, tak to asi ne, my mu to tričko dáme, ale chceme, aby přišel aspoň částečně upravený, aby neměl nějak mastný vlasy, aby nesmrděl jo, a hodně důležitý pro nás je, aby měl nějaký lékařský kompetence. Vůbec to nemusí být lektor z povolání jako že už někde něco učil, ale aby se nebál vystoupit před lidma, stoupnout si a prostě jako něco říct. Pokud to je člověk, kterej ti dělá ehm, no, takže si vezmeme hmm, no, obvaz a, hmm, ovážeme to tady... tak to není v pořádku, to není člověk, který se má žívit jako lektor nebo nemá vystupovat jako lektor. A spíš pro nás sekundární je pro nás zdravotnickým vzděláním, protože my mu všechny ty vědomosti poskytneme v rámci toho, když to tak řeknu, akceleračního programu během tý výchovy z nováčka na lektora, takže tak. Měl by být, myslím si,

otevřenej ten člověk, neměl by být až příliš introvertní, i když ta introverce nemusí být překážkou k tomu, ale měly být otevřenej a měl by být smířený s tím, že to je prostě od rána do večera. S tím se velmi často setkáváme, že se k nám přihlašují lidi, vědí, že ty kursy jsou celodenní, přijdou na to výběrko, my mu řekneme, že ty kursy jsou celodenní, oni vyjedou na první celodenní kurs a jsou strašně překvapený, že museli bejt v 7 ráno v Modřanech a že z těch Modřan večer odjíždí o půl desátý. A takovýchhle lidí, tak máme velký odpad, jakože jednou zažijou kurs, zjistí, že to je opravdu celodenní a na další se už se nepřihlásí.

Researcher: Takže je tam velká fluktuace u těch „pulců“?

Interviewee F: Ano, ano je. Statisticky, když se na to podíváme, tak pokud přijmeme 10 lidí, tak nám z nich zůstanou třeba tři. Z těch 10 lidí opravdu tím procesem, že vyjedou jako stážisti, vyjedou jako pulci, musí splnit ten logbook až po moment hele, slavnostně tě vyhlásíme lektorem, tak ty zbudou třeba 3 z těch 10. Jak kdy, jak která skupina. Je to kvůli té náročnosti, pokud to jsou jako takhle lidi na lektorský pozici, tak je to z té časový náročnosti ať už, že nechtějí být od rána do večera někde anebo že si mysleli, že to bude brnkačka, ale nevím, stihl je stres ve škole, nestíhají, pak nebyli půl roku nikde, pak už našli novou brigádu, která je jenom jednou týdně večer a na nás už nemá teď čas třeba.

Researcher: Kdybys někomu měla představit, co děláte, tak co mu řekneš?

Interviewee F: No, my děláme z lidí hrdiny. Učíme první pomoc zážitkem... a chceme v těch účastnících probudit jejich vnitřního hrdinů, aby když nastane ten čas, kdy potřebuju oni poskytovat první pomoc, tak aby se v nich ten hrdina probudil a byl ten, kterej řekne pod kámo, hele, my toho člověka zachráníme.

Researcher: A co je tedy ten cíl, čeho by měl PrPom dosáhnout?

Interviewee F: Úplně jako nejvyšší cíl, tak by bylo zkvalitnit tady vzdělávání v první pomoci v České republice, protože spousta firem to stále ještě, nebo organizací, to stále ještě učí tak, že si stoupnu před PowerPoint a to považují za kvalitní výuku první pomoci. Což jasně asi jako je levnější, je to pro firmy schůdnější, protože to je za hodku a půl hotový, ale ty lidi to ve výsledku vůbec nic nenaučí.

Researcher: Co je podle tebe úspěch?

Interviewee F: Ty úspěchy jsou velice individuální a hodně dílčí. Jeden úspěch může být, že jsme od roku 2012 proškolili 7 a půl tisíce lidí. Pro mě dílčí úspěch je to, že si mě přidala produkční z DVTV do přátel a píšeme si o tom, že by šel PrPom do DVTV. Je to jako strašně individuální. Úspěch pro mě je, když nám vyjde článek a je na něj dobrá zpětná vazba. Úspěchy je, když jsem teď minulý týden otevřela Facebook a z jedný HR skupiny na mě vyskočil post, kde se nějaká holka ptá hele, nedávno tady byla prezentována nějaká firma, která měla zážitkové kurzy první pomoci. Holky, poradte mi, která to byla. A než já jsem na to stihla zareagovat, hele, ozvi se mi na tohle číslo, tak už tam mezitím byly další čtyři komentáře, který shodně tvrdili hele PrPom, a i kdyby to nebyl PrPom, tak si vezměte PrPom, protože jsme je měli a jsou skvělí, tak to je pro mě úspěch. A ten největší úspěch je, když díky nám někdo zachrání život a pak se třeba k nám dostane i zpátky,

že nám napíše ty jo, hele, díky vašemu kursu jsem včera úspěšně zresuscitoval člověka, díky moc. Ten úspěch se nedá popsat firemně si myslím spíš.

Researcher: Vy se tu identifikujete jako sociální podnik. Vysvětlila bys mi, co to znamená?

Interviewee F: Tady je problém, že tady v České republice každé pod tím sociálním podnikáním vidí něco jiného. My konkrétně ve firmě nebudu mluvit, jak já to vidím, ale budu mluvit za firmu. Tak pro nás sociálně prospěšný podnikání je takový podnikání, který generuje zisk ne nutně velký, my ho stejně navíc vždycky investujeme zpátky do nějakýho dalšího propagačního procesu atd., ale má to být takový podnikání, který tý společnosti něco přináší. My jí přinášíme to, že společnost učíme zachraňovat lidský životy. Spousta lidí naopak vidí ten pojem sociálně prospěšný podnikání, social business, jako projekt, firmu, podnikání, ve kterým nutně musíš zaměstnávat lidi, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněný, což bohužel u nás v PrPomu dost dobře jako nejde. Nešlo by to, ať je to, jakkoliv hnusný, tak prostě nešlo nebo minimálně ne jako v nějaký velký míře a hodně nás třeba tato definice, která je v Čechách uznávaná, tak nás zcela vylučuje v různých soutěžích, žádostech o dotace atp.

Researcher: Říkala jsi, že ten zisk momentálně není extra velký, ale máte tu vizi se rozšířit po celé ČR a změnit to vzdělávání. Jaké jsou podle tebe ty klíčové aktivity nebo co byste měli dělat, abyste té vize dosáhli?

Interviewee F: To strašně složitý na to jednoznačně odpovědět. Ta odpověď může být, musíme prodávat víc kursů, abychom si víc vydělali, mohli víc tlačit do propagace a do lidí, který nám ve firmě píšou články a tím rozšiřovali povědomí o první pomoci. Může to být věc, pojďme dělat víc kursů zadarmo jo, ale jako taky potřebujeme z něčeho žít a nedělat to jenom jako charitu celej rok. Tahleta odpověď je tak strašně extrémně náročná, že nevím, jak na ni jednoduše odpovědět. Prostě potřebujeme prodávat, abychom měli peníze na vychování novéh brněnského týmu, kde teď chceme zakládat pobočku. To budou stovky hodin ježdění do toho Brna, mě, Michala, vychovávat tam ty lidi, být tam s nima, být i na jejich kurzech na Moravě, dávat zpětnou vazbu jak to učí. To není tak jako, dáme modulovou tabulku, učte to takhle a nechceme o vás slyšet, jenom nám házejte prachy, tak to vůbec není. Na to, abychom my mohli vychovat prostě brněnskou pobočku, tak budeme potřebovat, já se nebojím říct, třeba statisíce, protože to je pořízení auta do toho Brna, je to pořízení materiálu do Brna, jsou to stovky zaplacení času těch lidí, který se tam o ně budou starat jo. Já už teďka už v červenci pojedou na plný tři dny a budu tam prostě do těch brněnských lidí drtit tu metodiku a učit je, jak to učit a vím, že prostě v tom Brně strávím možná víc času než v Praze, protože tam budu muset jezdit na ty kursy, je tam spousta práce s tím jo, a my ty peníze potřebujeme vydělat, abychom dál mohli investovat do toho zlepšování výuky první pomoci v České republice.

Researcher: Jelikož se chcete rozšiřovat, cítíš tam tlak na to, abyste více vydělávali?

Interviewee F: Ty prachy jsou jako velmi zmiňovaným tématem, že prostě potřebujeme ty peníze, ale my je nepotřebujeme, protože si chceme přidat peníze, protože si každý chceme navýšit hodinovou odměnu o 20 Kč, tak to není. My ty prachy potřebujeme, abychom mohli koupit novéj materiál, abychom na kurzy jezdili třeba s lepšíma resuscitačníma figurínama, protože s nima se bude i tomu týmu pracovat líp. Ty prachy jsou extrémně, extrémním tahounem dopředu, že je prostě potřebujeme, ale ty prachy nejsou za účelem výdělků. Potřebujeme prodávat kursy, abychom

si mohli dovolit mít to nejšpičkovější vybavení, abychom na tom špičkovém vybavení ty lidi učili ještě lepší první pomoc.

Researcher: Máte ještě jiné schůzky kromě toho teambuildingu?

Interviewee F: Pravda, já jsem v dnešním dni zapoměla možná na schůzku, kterou jsem měla s Ondřejem. Byla asi třičtvrtěhodinová velmi krátká, úplně mi to vypadlo, jinak jsou schůzky hodinu nebo dvě. Schůzka marketingová, je to schůzka jenom mě s Ondřejem, protože já jsem za ten marketing zodpovědná a jemu se zodpovídá, takže já si šéfuju svůj marketingový a PR tým a potom ty výsledky z toho prezentuji Ondřejovi, aby prostě ty holky nebyly pod tlakem a aby tam nějaký prostě přenašeč nebo tlumič, nevím, jak to nazvat. Takže to jsou marketingový schůzky mě a vedení firmy. Potom to jsou, nechci říct přímo schůzky, oni to spíš častěji bývají konferenční hovory mě a marketingovýho týmu. Potom to bývají schůzky, který jsou nazvány jako školení šéflektorů, tam se schází však šéflektori, zpravidla to bývá krátce před školním týmu, kde ti šéflektori dostanou nějaký další kompetence nebo se s nima pracuje na těch kompetencích, jak být lepší lídr týmu, jak zlepšit vyjadřovací schopnosti atp. a zároveň se tam rozdají i nějaký úkoly před tím školení týmu jako hele, šéflektori, vezměte si prostě na starost tenhlecten blok, aby jako to školení týmu nedělalo jen vedení, no a potom to je PrPom council. Ten vznikl teďka nově. Je to setkání, kam můžu říct naprosto všichni. Na tom PrPom Councilu, tak se řeší otázky, které jsou sbíraný od minulých školení do dalšího školení, takže za půl roku, třetinu roku, jak kdy, podle toho, jak jsou ty školení daleko od sebe. No, a tam se diskutuje, já ti řeknu příklad z minulýho councilu, co se tam řešilo. Bylo nadhozený téma, jestli chceme dělat kurzy první pomoci pro značky, který nějakým způsobem poškozují zdraví, ať už Philip Morris jako cigarety, Jack Daniels jako alkohol a podobně. Shodli jsme se na tom, že vlastně nevidíme rozdíl mezi těma firmama. Náš klient je i firma Merck, farmaceutická firma, kteří testy svých léků dělali dělali na věznicích v koncentračních táborech a taková firma je našim klientem a hrdě se k ní hlásíme, že je našim klientem. Jaký je rozdíl? Ti lidé kouří sami dobrovolně, kdyby Philip Morris přestal dělat cigarety a začal dělat toaletní papír, tak jasně lidi si budou kupovat toaletní papír ale přejdou na jinou značku cigaret, oni nepřestanu kouřit. Takže tam jsme se rozhodovali, zda takovým firmám poskytovat naše kurzy nebo ne. A taky jsme se shodli na tom, že my tam odučíme v té firmě 15, 30, 60, 120 lidí najednou, to je jedno, ale ty lidi jsou v té práci 8 hodin, ale zbylých 16 hodin, tak jsou někde v osobním životě, na silnicích, na tramvajových zastávkách, doma s rodinou, kde ta první pomoc může být potřeba a nechceme, tyhle lidi separovat od první pomoci a nutit chodit je chodit jen na ty civilní kurzy, protože jako ze statistickýho hlediska, tak až 80 % poskytováním první pomoci se děje v nějakým rodinným prostředím, takže v 80 % případů prostě resuscituješ svý blízký, protože si byl zrovna doma a oni dostali mrtvici a nebo infarkt. Takže to se řeší na PrPom councilu.

Researcher: A tam může úplně každý?

Interviewee F: Tam může úplně každej, ne všichni to využívají, ale může tam naprosto každej. Zároveň se na tom PrPom councilu hlasuje o výsledku toho, takže pokud by tady bylo šest lidí dělat ve Philipu Morrisovi kurs a čtyři lidi proti, tak prostě vyhrálo šest lidí, šest lidí tam chce dělat kurs a tyto výsledky pak jsou prostě směrodatný. Nepřipouští se už žádná další diskuse, protože všichni měli možnost se zúčastnit, ať už osobně nebo se mohli připojit nějakým hangoutovým callem a vyjádřit se, to by bylo taky v pohodě. Oni se rozhodli nezúčastnit a nemáme čas jedno téma otevírat 10×, abyse k tomu vyjádřili úplně všichni a ve výsledku ten poměr byl půl na půl a nic se nerozhodlo.

