

Příloha 2: Přepis polostrukturovaných rozhovorů

1. rozhovor

Tazatel: Dobrý den paní X, děkuji, že jste se připojila na online schůzku konanou dne 25. října 2023 přes platformu Meet. Nejprve bych vás chtěla požádat o udělení informovaného souhlasu, že tato schůzka se koná za účelem rozhovoru na téma projektu age managementu v organizaci XY. Tento rozhovor bude sloužit, jako podklad pro moji bakalářskou práci.

Účastník: Dobrý den, ano, souhlasím.

Tazatel: Děkuji, ještě než přejdeme k samotnému rozhovoru, připomenu, že jsme si na něj po vzájemné dohodě vyhradili maximálně 45 minut. Před sebou mám blok s poznámkami a na poznámky. Ještě upozorním, že si celý rozhovor také nahrávám. Tato nahrávka bude odstraněna po přepisu rozhovoru.

Můžeme tedy začít?

Účastník: Ano

Tazatel: Co Vás vedlo k rozhodnutí zavést age management do organizace XY?

Účastník: V současné době vnímám, že se nás čekají personální změny. Vedoucí pracovníci budou odcházet do důchodu a z tohoto pohledu vnímám age management, jako dobrý nástroj, jak předávat know-how ostatním pracovníkům. Práce v sociálních službách je pro zaměstnance opravdu

náročná, může docházet k mnoha stresovým situacím, ale také k vyhoření a zde se opět vracím k age managementu, který poskytuje nástroje, jak toto udržovat pracovní schopnost zaměstnanců a vzniklé situace lépe zvládat.

Tazatel: Jaké jste očekávali, že projekt bude mít výsledky?

Účastník: Určitě komplexní program age managementu na míru šitý naší organizaci. Důležité pro nás bylo, abychom zapojili všechny zaměstnance. Co nás v organizaci trápilo je nábor nových zaměstnanců, takže nyní máme zapracovaný nový systém adaptace, díky kterému se nový pracovníci zapracují daleko snadněji a rychleji. Dále bych zmínila mentoring a předávání zkušeností mezi zaměstnanci, protože odchodem do důchodu se mnohé informace z organizace ztrácely.

Tazatel: Popsala byste prosím největší přínosy projektu?

Účastník: Začali jsme více dbát na zdravý životní styl, bavíme se jak posilovat naše zdraví i imunitu a jak být fit. Zajímáme se nově o zaměstnance, kteří v organizaci již nejsou. Vymysleli jsme systém, jak s nimi být v kontaktu například formou přání k narozeninám, nebo ke svátku. Díky projektu jsem dokázali zvýšit svoje kompetence což vnímám, jako veliký přínos, např. v oblasti IT. Důležitý aspekt age managementu, který jsem si uvědomila je, jak moc je důležité dovést zaměstnance k odchodu do důchodu v dobré fyzické a mentální kondici, aby si tu domu mohli užít. Důležité taky bylo, že zaměstnanci chtějí být slyšet, v rámci rozhovorů, které jsem s nimi dělala a ptala se jich, jak věci vidí a cítí, jak jsou spokojeni, nebo naopak nespokojeni což age managementu umožňuje.

Tazatel: Jaké měl podle Vás projekt silné a slabé stránky?

Účastník: Jako silnou stránku vnímám, že jsme zavedli age management komplexně, pracovali jsme se všemi patry domu pracovní schopnosti tj. zdraví, motivace, vzdělání a pracovní podmínky. Mezi slabé stránky vidím, že některé projekty byly opravdu časově náročné a hledali jsme pak, jak skloubit tyto aktivity s pracovní náplní jednotlivých zaměstnanců.

Tazatel: Povedlo se tedy podle Vás v organizaci XY zavést age management?

Účastník: V projektu age managementu stále pokračujeme, snažíme se ho nadále revidovat a zlepšovat, tak aby vyhovoval našim potřebám. Ale za sebe mohu říci, že se nám projekt age managementu povedl do organizace zavést.

2. rozhovor

Tazatel: Dobrý den paní X, děkuji, že jste se připojila na online schůzku konanou dne 27. října 2023 přes platformu Meet. Nejprve bych vás chtěla požádat o udělení informovaného souhlasu, že tato schůzka se koná za účelem rozhovoru na téma projektu age managementu v organizaci XY. Tento rozhovor bude sloužit, jako podklad pro moji bakalářskou práci.

Účastník: Dobrý den, souhlasím.

Tazatel: Děkuji, ještě než přejdeme k samotnému rozhovoru, připomenu, že jsme si na něj po vzájemné dohodě vyhradili maximálně 45 minut. Před sebou mám blok s poznámkami a na poznámky. Ještě upozorním, že si celý rozhovor také nahrávám. Tato nahrávka bude odstraněna po přepisu rozhovoru.

Můžeme tedy začít?

Účastník: Ano

Tazatel: Co Vás vedlo k rozhodnutí zavést age management do organizace XY?

Účastník: Hlavní důvodem zavedení age managementu je, že jsme chtěli, aby naše organizace byla opravdu dobrá, a nejen pro ty lidi s kterými pracujeme, ale aby se i lidé v organizaci měli dobře. Chtěli jsme takovou organizaci, kde se budeme věnovat i našim zaměstnancům nejen klientům. V naší organizaci se snažím nedostatek financí, který je spojen s neziskovým sektorem vyvážit právě přístupem, pracovním prostředím, možností rozhodování, kam budeme v organizaci směřovat.

Tazatel: Jaké jste očekávali, že projekt bude mít výsledky?

Účastník: Chtěli jsme vytvořit kompletní strategii age managementu, jejíž principy by znali všichni zaměstnanci, to pro nás bylo opravdu důležité. Neměli jsme do té doby zpracovaný adaptační proces nových zaměstnanců. Chtěli jsme dosáhnout, aby zaměstnanci sami měli chuť zlepšovat svoji pracovní schopnost. Já sama za sebe vnímám, jak je důležité vypracovat systém nástupnictví, ale také předávání informací mladším kolegům. Zároveň se i učím od mladší generace.

Tazatel: Popsala byste prosím největší přínosy projektu?

Účastník: Ano, důležité bylo, že jsme se mohli obohacovat navzájem, ale také možnost setkávání se s odborníky, kteří nám pomohli se jednotlivými akcemi v rámci age managementu. Pro nové zaměstnance jsme vymysleli uvítací balíček a vždy nachystáme vhodně pracoviště. Snažíme se ho vtáhnout do našeho kolektivu, aby pro něj nástup do nového zaměstnání byl co nejpříjemnější. Dalším přínosem bylo využívat věci, které jsme doposud nevyužívaly a přitom byly součástí naší práce, jako je koučování, nebo mentoring. Nejvíce nápomocný byl dům pracovní schopnosti, který byl pro nás skvělým vodítkem. Pokud organizaci postavíme pevné základ, pak celý dům potažmo organizace bude stát pevně. Uvědomila jsem si, že i pro staršího člověka je opravdu důležité další vzdělávání díky tomu se můj růst v rámci organizace nezastavil, ale může dál růst a jsem stále pro organizaci přínosem a co je ještě lepší, že mohu tyto informace předávat ostatním kolegům.. Díky projektu jsme zjistili, že můžeme dále zlepšovat naše procesy, také jsme zjistili, v kterých oblastech jsou naši zaměstnanci nespokojeni a kde můžeme situaci zlepšit.

Tazatel: Jaké měl podle Vás projekt silné a slabé stránky?

Účastník: Nejdůležitější a silná stránka je, že se do projektu zapojili opravdu všichni zaměstnanci, což jsem si ze začátku neuměla představit. Silnou stránkou podle mě je i to, že jsme nezačínali od nuly, tedy že jsme nějaké základy age managementu měli například přizpůsobení pracovní doby dle potřeb zaměstnance. Velmi mě překvapilo a vnímám to jako silnou stránku, že nejen, že jsme posílili pracovní schopnost, ale také osobní, kolegové dostaly odvahu si o některé věci říct. Jako slabou stránku vnímám, že některé kurzy byly opravdu časově náročné a příště by bylo lépe je rozvrhnout.

Tazatel: Povedlo se tedy podle Vás v organizaci XY zavést age management?

Účastník: Age management vnímám, jako nekončící proces pro další učení a zlepšování se, ale myslím si, že ano, že se v naší organizaci zavést povedl.