

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta

Bakalářská práce

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Fenomén sdíleného pracovního prostoru v sociologické perspektivě

Bakalářská práce

autor: Kateřina Lorencová

program: B6703 - Sociologie

obor: Sociologie obecná a empirická

forma: prezenční

vedoucí práce: Mgr. Petra Tlčimuková, Ph.D.

Hradec Králové, 2021



Zadání bakalářské práce

Autor:	Kateřina Lorencová
Studium:	F18BP0137
Studijní program:	B6703 Sociologie
Studijní obor:	Sociologie obecná a empirická
Název bakalářské práce:	Fenomén sdíleného pracovního prostoru v sociologické perspektivě
Název bakalářské práce AJ:	The Phenomenon of Shared Workspace in a Sociological Perspective

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce je případovou studií zkoumající fenomén sdíleného pracovního prostoru. Práce leží na průsečíku subdisciplín sociologie práce a sociologie prostoru. V teoretické rovině čerpá z teorií procesu individualizace v současné moderní společnosti, využívá současných teoretických příspěvků k sociologii práce a mapuje její podobu vznikající v nových sociálních prostorech tzv. hubů. Bakalářská práce představí kvalitativní případovou studii, jejímž cílem bude zmapovat a popsat povahu poměrně nového sociálního fenoménu sdílených pracovních prostor. Samotný výzkum bude proveden ve vybraném centru sdíleného pracovního prostoru v České republice s využitím především metod zúčastněného pozorování a polostrukturovaných rozhovorů.

Bauman, Zygmunt. 2004. *Individualizovaná společnost*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta.

Beck, Ulrich. 2011. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství.

Bourdieu, Pierre. 1996. *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. 8. vydání. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre. 2018. „Social Space and the Genesis of appropriated physical space.? *International Journal of Urban and Regional Research* 42 (1): 106-114.

Durkheim, Émile. 2004. *Společenská dělba práce*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury.

Jacyno, Małgorzata. 2012. *Kultura individualismu*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství.

Latour, Bruno. 2005. *Reassembling the Social, An Introduction to Actor-Network-Theory*. New York: Oxford University Press Inc.

Lefebvre, Henri. 1905. *The Production of Space*. Great Britain: Basil Blackwell Ltd.

Marx, Karl. 2019. *Hledání ztraceného smyslu práce: Výbor textů o člověku a práci*. 1. vydání. Praha: Peoplecomm.

Rus, Andrej. 2015. „Coworking: A Community of Work.? *Teorija in Praksa* 52 (6): 1017-1038.

Garantující pracoviště: **Katedra sociologie,
Filozofická fakulta**

Vedoucí práce: **Mgr. Petra Tlčimuková, Ph.D.**

Datum zadání závěrečné práce: **22.8.2019**

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

Kateřina Lorencová

Anotace

LORENCOVÁ, KATEŘINA. *Fenomén sdíleného pracovního prostoru v sociologické perspektivě*. Hradec Králové: Filozofická Fakulta, Univerzita Hradec Králové, 2021, Bakalářská práce.

Tato bakalářská práce je případovou studií zkoumající fenomén sdíleného pracovního prostoru (tzv. coworkingu). Vlastním výzkumem v coworkingovém centru navazuji na poznatky ze subdisciplín sociologie práce a sociologie prostoru a interpretuji koncept a aspekty coworkingu optikou aktéra (uživatele prostor) a jeho asociací. Prostřednictvím pěti hlavních nejistot sociálních věd definovaných v ANT (teorie aktér-sítí) nahlížím na fenomén a sleduji důležité aktéry (lidské i nelidské). K záznamu působení aktérů v prostředí centra využívám různých metod (terénní deník, mapa asociací, barevný plán prostor) a svá zjištění kontrastuji s dichotomiemi klasické sociologie, zahrnujícími svět individuální a kolektivní, čas volný a pracovní, prostor soukromý a veřejný. Mým hlavním výzkumným cílem je zaplnit mezeru v poznání o sdíleném pracovním prostředí a vymezit tento fenomén v individualizované společnosti.

Klíčová slova: Coworking, hub, individualizace, sociologie práce, sociologie prostoru

Annotation:

LORENCOVÁ, KATEŘINA. *The Phenomenon of Shared Workspace in a Sociological Perspective*: Hradec Králové: Philosophical Faculty, University of Hradec Králové, 2021.

This bachelor thesis is a case study examining the phenomenon of shared workspace (so-called “coworking”). Through my own research in the coworking centre, I follow up on the knowledge known from the subdisciplines of sociology of work and sociology of space and interpret the concept and aspects of the centre through the lens of the actors (users of coworking space) and their associations. Through the five main sources of uncertainties of the social sciences defined in ANT (actor-network theory), I study coworking and follow important actors (both human and non-human). I use various methods to record the agencies of individual actors in the coworking environment (field diary, map of associations, coloured space plan) and contrast my findings with the dichotomies of classical sociology, including the individual and collective world, leisure and work, private and public space. My main research goal is to fill the gap in knowledge about the shared workspace environment and to define this phenomenon in an individualized society.

Keywords: Coworking, hub, individualization, sociology of work, sociology of space

Zde bych ráda poděkovala své vedoucí práce Mgr. Petře Tlčimukové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, cenné připomínky, konstruktivní rady, trpělivost a ochotu v průběhu psaní. Mé poděkování také patří zaměstnancům a členům pražského Impact Hubu, především Kateřině Šebkové.

Obsah

Úvod	9
1. Sociologie práce	11
1. 1. Dělbá práce a řád na pracovišti	12
1. 2. Solidarita	14
1. 3. Proměny pracovního trhu.....	15
2. Sociologie prostoru	17
2. 1. Prostor sociální.....	17
2. 2. Prostor fyzický	18
2. 3. Produkce prostoru	19
3. Coworking - na průsečíku sociologie práce a prostoru	20
3. 1. Vhodné „podhubí“ coworkingu	20
3. 2. Koncept coworkingu	21
4. Metodologie výzkumu s využitím ANT	23
4. 1. Pět hlavních kontroverzí sociálních věd	24
4. 2. Náležitosti vlastního výzkumu.....	29
5. Empirický výzkum	31
5. 1. Zázemí centra	32
5. 2. Kdo je kdo	33
5. 3. My versus oni.....	34
5. 4. „Hubáci“	35
5. 5. Sedíme spolu... i když sami.	36
5. 6. Přenos komunity	39
5. 7. Psané versus žité normy	41
5. 8. Prostorokrásno, více než prostor	46
5. 9. Nejen prostor pro práci	50
6. 0. Aktéřská definice centra v mapě asociací.....	52
6. 1. „Banda hipíků a sluníčkářů“	55
6. 2. Solidarita „individualistická“	57
Závěr: pracovat a žít „hubí optikou“	60
Přílohy.....	65

Úvod

Tato práce se zabývá fenoménem sdíleného pracovního prostoru (tzv. *coworkingu*¹) ze sociologické perspektivy. Sdílení pracovního prostoru je relativně novým trendem a mladým fenoménem, ačkoli jeho počátky sahají k počátkům existence práce samotné. Tomuto tématu se v současnosti věnuje spíše manažerská literatura a podnikatelské magazíny než vědecké disciplíny. Výjimkou není ani sociologie, což mě také přivedlo k volbě tématu jako mé závěrečné práce, s cílem zaplnit tuto mezeru v poznání a podnítit další výzkum v dané oblasti.

Jako teoretický základ jsem si zvolila subdisciplíny sociologie práce a sociologie prostoru z důvodu jejich důležitosti v rámci klasické sociologie a také proto, že další výzkumy a teorie byly těmito základními díly inspirovány. V práci tedy využívám poznatků ze sociologických témat, která vyvěřela především ze strukturálních proměn společnosti po průmyslové revoluci, industrializaci a rozvoje kapitalismu a dodnes jsou aktuální. V rámci sociologie práce čerpám z témat ekonomizace výroby, dělby a efektivity práce, které byly předmětem výzkumu Karla Marxe a Émile Durkheima, jejichž díla považuji za klíčová. V této oblasti se inspiroji především dílem *Hledání ztraceného smyslu práce* (2019), kde jsou k nalezení témata o sebeutváření člověka v procesu práce a její smysluplnost. Dále využívám knihu *Společenská dělba práce* (2004), která detailně analyzuje problematiku právního řádu v životě i na pracovišti a odhaluje tvorbu kolektivního vědomí a solidarity. Ve své práci na ně reaguji především když diskutuji dichotomii, která byla na jejich základě v sociologii ustavena a dodnes je předmětem bádání v humanitních vědách, dichotomie individuálního a kolektivního života.

Prostřednictvím proměn pracovního trhu se dostávám v práci více do současnosti a uvádím důležité autory, kteří svůj odborný zájem zaměřují na individualizovanou společnost orientovanou především na privátní sféru života. Organizace práce je zde

¹ *Coworking* se v českém jazyce překládá jako *spolu-práce*. Z důvodu jednotné terminologie v této práci a přístupu ke *coworkingu* jakožto novému fenoménu je využíváno anglicismu, nikoli českého ekvivalentního významu *sdílený pracovní prostor* [Wikipedia 2020]. Tento termín se také běžně používá nejen v cizojazyčné literatuře (Rus 2015), ale i v české diskuzi (Savills Research 2020).

aktuálním tématem a Zygmunt Bauman v díle *Individualizovaná společnost* (2004) poukazuje na její flexibilitu, zatímco Ulrich Beck v knize *Riziková společnost* (2004) podává prognózu možného vývoje ústícího ve vznik dvojího typu zaměstnání - úplného a neúplného. V rámci sociologie prostoru zmiňují důležitost Chicagské školy pro rozvoj této vědní oblasti a věnují se pojetí prostoru od prvotních zmínek. Od prostoru sociálního, vycházejícího z ontologických otázek filozofie, přecházím k pojetí fyzického prostoru za přispění Pierra Bourdieho v článku *Social Space and the Genesis of Appropriated Physical Space* (2018), který kombinuje kapitál a prostorovou vzdálenost. Nejdůležitějším příspěvkem v této části teorie je ale dílo Henry Lefebvreh, *The Production of Space* (1991). Prostřednictvím jeho teorie o produkci prostoru se dostávám k druhé dichotomii, jejíž platnost ve vlastním výzkumu prověřuji, prostoru veřejnému a soukromému.

Teoretická část o vzniku *coworkingu* a jeho aspektech v odborném diskurzu stojí na poznatcích sociologa Andreje Rusa. Na jejím základě jsem ustavila třetí dichotomii řešenou nejen v diskuzi odborné, ale i veřejné, například v rámci indexu o prioritizaci mezi prací a volným časem, tedy rozdělení času na pracovní a volný.

Jaké místo a úlohu má *coworking* v životě jeho uživatelů? Jakým způsobem (pokud vůbec) zde vzniká solidarita a jak funguje? Tyto hlavní výzkumné otázky jsou zaměřené na uskupení členů střetávajících se v coworkingovém centru², což byl důvod pro volbu ANT (teorie aktér-sítí) jako metodologického nástroje využitého ve vlastním kvalitativním výzkumu. ANT představuje Bruno Latour v knize *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory* (2005). Přednost této metodologie spatřuji v zahrnutí nelidských aktérů a jejich působení do interakcí. ANT staví lidské i nelidské aktéry do roviny a odmítnutím kategorizace fenoménu jazykem stávající klasické teorie a rámců poskytuje vhodný nástroj pro výzkum v této oblasti. Výzkumné otázky zodpovídám prostřednictvím metodologie ANT a pěti sociologických kontroverzí a nejistot, především s využitím a podrobnější analýzou prvních tří (o povaze skupin, akcí a objektů).

² Sousloví coworkingové centrum je v textu užíváno ve zkrácené formě, pouze jako „centrum“.

1. Sociologie práce

Průmyslová revoluce v průběhu 18. a 19. století zapříčinila zásadní strukturální změny v oblasti práce. Hospodářství se přeorientovalo ze zemědělství na velkovýrobu, těžbu. Továrny a manufaktury na zpracování bavlny, dětská práce, chudoba, hladomory, neomezená pracovní doba, či nerovnocenná ženská práce vedoucí k tvorbě dělnického hnutí, byly podmínky, které formovaly teorii a mysl filozofa Karla Marxe, autora komunistické teorie a hlavního představitele revolučního hnutí tehdejší doby [Pelz 2016]. S největším rozmachem industrializace během 19. století začala nabývat na síle dělnická třída. Průmyslová revoluce a vzestup používání strojů měly za následek, že nástroje již déle nesloužily lidem (jak tomu bylo ve společnosti tradiční), ale lidé začali obsluhovat stroje [Pelz 2016].

V polovině 19. století se s narůstající fluktuací dělníků začala řešit ekonomizace výroby. Po aplikaci a velkoobchodním rozšíření prvních výrobních linek byl například ve firmě Henryho Martina Forda s názvem *Ford Motor Company* zaveden osmihodinový pracovní den. Toto lze považovat za přelomový okamžik v dějinách práce a též sociologie práce. Ve firmě H. Forda bylo zřízeno oddělení, které se snažilo maximalizovat výkon a kvalitu výkonu práce, tudíž byl zaveden prémiový podíl na zisku společnosti. Pro rodiny stálých zaměstnanců byl zřízen speciální sociální program, do kterého patřila podniková lékařská péče a výstavba sportovišť či kulturních zařízení k trávení volného času [Tesařík 2014]. Již v této době lze tedy pozorovat první snahu o udržení stálých zaměstnanců. Péče o pracovní zázemí, podmínky a inovace v pracovním prostředí, radí Forda se svým týmem k inovátorům managementu a řízení práce.

Mechanizace je považována za hlavní faktor odlišující tradiční (předindustriální) způsob dělby práce od způsobu dělby práce v industrializované společnosti. Podobně jako byl narůstající počet dělníků v té době novým jevem, tak i termín „třída“ začal být ve spojení s prací používán během této éry, a to Karlem Marxem. Marx představil ve společném díle s Fridrichem Engelsem, *Komunistickém manifestu* (1848), dvě třídy, stratifikované na základě tržního postavení, vztahu k produktu, ekonomické hodnoty. Marx tak rozdělil společnost na buržoazii a proletariát, vykořisťovatele a vykořisťované. Buržoazie,

majetná třída vlastníci stroje versus proletariát, dělnická třída, prodávající svou pracovní sílu a vydělávající peníze buržoazii. Marx píše, že v práci se člověk odlišuje od zvířete, protože začíná vyrábět prostředky ke svému životu a tím produkuje i svůj materiální život [Marx 2019]. Marx se zabýval smyslem práce, její efektivitou, podstatou, organizací a dělbou. To vše analyzoval ve vztahu vlastníka kapitálu – vlastnictví zbavený dělník [Marx 2019]. Marxovo dílo volně následuje prvotní teorii o volném trhu Adama Smitha v knize *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů* (1776). Témata „odcizené práce“, konkurence a detailnější třídní teorii Marx rozebírá v díle *Ekonomicko-filozofické rukopisy* (1844). Konkurence neboli „válka mezi chamtivci“, jak ji nazývá Marx, se stala v politické ekonomii běžnou záležitostí, tak jako dělník se stal zbožím [Marx 2019: 21- 22].

Organizace práce a její efektivita byly předmětem zájmu manufaktur, továren, korporací a firem již od počátku jejich vzniku. Velkoobchodní firmy se snažily razit různé strategie, maximalizovat zisky, snížit náklady na dělníky, předejít úrazům a pracovní mobilitě. Se zájmem o tuto oblast začalo přibývat i výzkumů v pracovním prostředí továren a velkých dílen. Jedním z nejznámějších experimentů a důkazů zájmu vědy o tuto oblast v tehdejší době je Hawthornský experiment, při kterém se autor George Elton Mayo sérií experimentů v letech 1924–1934 snažil zkoumat možnosti zvýšení efektivity práce [Hart 1943]. Za předpokladu, že ke zvýšení efektivity dojde změnou (zlepšením) pracovního prostředí (např. více světla na pracovním prostoru, přeměna vzhledu), vyšší efektivitu ve výsledku dělníci prokázali z důvodu pozornosti, která na ně byla během výzkumu upřena [Hart 1943]. Výsledky experimentu však nedokazují, že by na pracovním prostředí nezáleželo. Nicméně poukazují na to, že pracovní skupiny již v tomto období projevíly zájem o začlenění do firemních politik a zájem o vývoj svých pracovních podmínek.

1. 1. Dělbá práce a řád na pracovišti

Marxova třídní teorie rozdělila společnost na dvě třídy na základě vztahu ke kapitálu. Émile Durkheim, další představitel klasické moderní sociologie, se v knize *Společenská dělbá práce* (2004) zabývá dělbou práce a pravidly jak v životě kolektivním, tak ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel. Pojednává o „zmírňujícím“ vlivu pravidel či předpisů (tzv. reglementace) ve stavu anomickém. Anomie (či anarchie)

ve společnosti je stavem, při kterém v hospodářském světě dochází ke ztrátě morálky a nedostatečné koordinaci společnosti. Tento stav „bezzákonosti“ shledává Durkheim nezdravým [Durkheim 2004]. Koordinace a určitý řád jsou dle Durkheima nejen ve společnosti, ale také na pracovišti, důležitým aspektem. „Dělbou práce nejen, že zvyšuje výrobní sílu a zručnost dělníka, je také nepostradatelnou pro intelektuální a materiální rozvoj společnosti a je tedy zdrojem civilizace“ [Durkheim 2004: 50]. Dělbou práce tedy slouží nejen k rozvoji samotného dělníka, ale také přispívá k rozvoji celé společnosti. Na příkladech ze starověkého Říma demonstruje Durkheim vlastnosti skupin utvořených na základě sdílení různých hodnot (myšlenek, zájmů, citů, činností...) a jim vlastní mravní život, který se v konkrétních prostředích rodí [Durkheim 2004]. Existenci řádu a pravidel deklaruje jako přirozenou, například od stavu anomie. Již Durkheim tedy přichází s tezí o důležitosti pravidel, sankcí a řádu ve společnosti, které je podle jeho teorie dosaženo právě specializací a dělbou práce.

Práce v kolektivech byla během 19. století běžným jevem. „Není možné, aby lidé společně žili v přátelských vztazích a nezískali při tom pocit sounáležitosti k celku, který tvoří...“ [Durkheim 2004: 18]. Durkheim shledává podřízení individuálních zájmů zájmům celku jako přirozený akt, který vede k vytvoření mravních předpisů (práva, právní normy), které jsou základním kamenem pro jeho teorii o solidaritě. Nepochybuje, že vytvoření skupiny se obejde bez tvorby „morální disciplíny“, právě naopak. Zároveň však netvrdí, že proto by měl být úkol všech korporací utvořit pravidla a dohlížet na jejich dodržování [Durkheim 2004]. Jednou ze zásadních otázek jeho knihy *Společenská dělba práce* (2004) je otázka o vztahu nezávislosti jednotlivce (individualitě) a míře jeho závislosti na společnosti (kolektivitě). Durkheim nemluví o protikladnosti, ale o paralele těchto jevů. Výsledkem je definice nových typů solidarity, které vznikly, rozvíjející se dělbou práce v kapitalistické společnosti [Durkheim 2004].

„Soubor toho, co společně pocítuje a čemu věří průměr členů jedné společnosti, tvoří determinovaný systém, který má svůj vlastní život; můžeme jej nazvat kolektivní či společné vědomí“ [Durkheim 2004: 74]. Kolektivní vědomí je nezávislé na podmínkách a profesích jedinců, je to něco transcendentního a dle Durkheima má moc definovat určité skutky a činy, jako například zločin [Durkheim 2004]. Zde vnímám zajímavou situaci a střet dvou velkých myslitelů a otců zakladatelů moderní sociologie,

způsobenou uplatněním rozdílného pohledu na stejný fenomén. Zatímco Marx představuje teorii o třídních bojích, konkurenci a nerovnostech skrze optiku utlačovaného dělníka, Durkheim rozvíjí teorii o kolektivu, transcendentním vědomí a mezilidských vztazích, inspirován organicistickou teorií Herberta Spencera.

Ačkoli se termín „třída“ pro diferenciaci a sociální stratifikaci společnosti stále používá, třídní rozdělení již není pouze dichotomické, jak ho představil Marx. Od manuální a fyzické práce se mnohé pozice a profese transformovaly, a to z důvodů technologických (nová informační a komunikační média), či sociálních (regulace pracovní doby). Tyto a další aspekty moderní společnosti, či určité tendence k „beztřídnosti“ představuje později v díle *Riziková společnost* (2004) například Ulrich Beck. Právě kvůli strukturálním změnám v oblasti práce a dynamickému vývoji společnosti si v této studii kladu otázku, jaké místo a úlohu má *coworking*, jakožto specifický typ distančního výkonu práce, v životě svých uživatelů a v současné individualizované společnosti.

1. 2. Solidarita

Důležitým tématem ve výzkumu nových způsobů dělby práce je solidarita. Nové způsoby dělby práce zapříčinily také vznik nových typů solidarity [Durkheim 2004]. Durkheim přišel v reakci na změny s analýzou typů solidarit, které se v průběhu dějin tvořily. Mechanickou solidaritu definuje uplatněním represivního charakteru právních norem - trestního práva (sankce, pokuty). Výskyt mechanické solidarity řadí k primitivnějším skupinám, tzv. psychologickému typu společnosti a tedy společenstvím, kde jsou jedinci přitahováni na základě vzájemné podobnosti a též ke společnosti, kterou svým propojením tvoří [Durkheim 2004]. Nejen vzájemnost mezi osobami, přílnutí ke skupině, ale také vztah k vlasti či následky vycházející z „kolektivních pohnutek“ popisuje Durkheim jako podstatu mechanické solidarity [Durkheim 2004: 95]. Reglementace, pravidla či řád jsou základem pro udržení společnosti. V případě jejich porušení přichází sankce, jejíž funkcí je udržení mechanické solidarity a zároveň udržení systému (kolektivního vědomí), jehož podstata byla kriminálníkem popřena či napadena [Durkheim 2004].

Solidarita organická je důsledkem uplatnění právních norem restitučních, zahrnující vztahy negativní a pozitivní. Negativní vztahy chápe Durkheim jako „solidaritu věcí“, protože solidarita organická „spojuje věci s osobami“. Negativními vztahy Durkheim myslí spojení věcí s osobami (vlastnické právo, právo pohledávky). Pozitivním vztahem je spolupráce vycházející z dělby práce [Durkheim 2004]. Do této kategorie spadá domácí právo (dělba práce v rodině), obchodní či smluvní právo, ale i darování či výměna [Durkheim 2004]. Reciprocita (ve smluvních vztazích) je možná pouze tam, kde je spolupráce a ta není možná bez dělby práce [Durkheim 2004].

Durkheim také dělí solidaritu na negativní, která neprodukuje integraci, a pozitivní, která buď spojuje jednotlivce přímo se společností (např. city nebo víra), nebo je jedinec závislý na společnosti či částech, které ji tvoří (společenský systém vztahů a funkcí) [Durkheim 2004: 113]. Durkheimova teorie představuje nejen základní teorii o solidaritě a kolektivním vědomí, ale také představuje a analyzuje jednu ze stále aktuálních a diskutovaných dichotomií, skrze které je sociální svět zkoumán. Vztah mezi jedincem a kolektivem, jejich vzájemné interakce či naopak nesouměřitelnost jsou stále aktuálním tématem a pilířem pro vlastní výzkum v této studii. Dichotomie individuálního a kolektivního života je diskutována především ve spojení s prací a její dělbou. Durkheimova teorie byla reakcí na změny ve společnosti. V této práci zkoumán *coworking* jakožto relativně nově vzniklý jev v globalizované a dynamické společnosti, a tedy si i já kladu otázku, jakým způsobem v něm vznikají nové typy solidarit a jak fungují?

1. 3. Proměny pracovního trhu

Pracovní trh si prošel od dob Karla Marxe i Émile Durkheima řadou proměn. Délka pracovní doby, podmínky výkonu práce, ženská práce a práva i pro nejnižší pracovní pozice musely být vydobyty a ve společnosti ustaveny. Mezi nejznámější občanské nepokoje vzešlé z důvodu špatných pracovních podmínek patří série stávek amerických dělníků (dělnické třídy) v Chicagu, Torontu a dalších amerických městech během roku 1886 [Biggs 2003]. Následkem masového nesouhlasu s vývojem pracovních podmínek a kolektivní mobilizace byla počátkem 20. století v mnoha státech uzákoněná denní pracovní doba na 8 hodin (týdenní 40 hodin) a takto se udržela v mnoha státech až dodnes. Ve stejném období Charles Horton Cooley dospěl v díle *Social Organization*:

a Study of the Larger Mind (1909) k závěru, že čím víc je společnost industrializována, tím více se stává individualistickou. Koncept individualizace se dále stal předmětem zkoumání mnoha sociologů, například Ulricha Becka (2004), Anthonyho Giddense (2000) či Zygmunta Baumana (2004). Beck popisuje změnu ve společnosti změnou v pojetí klasických pojmů, jakými jsou třída či vrstva. Třídní uspořádání (stavovský charakter), odkazující k sociální stratifikaci, bylo od počátku dějin společnosti spojeno s různě velkými skupinami. Tradiční společnost dle Becka končí s koncem velkých skupin [Beck 2004]. Beck předkládá možné varianty vývoje a jednou z prognóz je postupné oddělení plného zaměstnání od zaměstnání „flexibilního, plurálního, individualizovaného a neúplného“ [Beck 2004: 151]. Na Becka reaguje s podobnou tezí o vztahu individualizace a zaměstnání i Bauman, který tvrdí, že „pracovní místo je vnímáno jako tábořiště“ a práce se stává sportem, při kterém flexibilita zapříčinila konec svazků [Bauman 2004: 35]. Na základě těchto tezí lze pozorovat poměrně velkou proměnu pracovního uspořádání, kterou za poslední století trh práce prodělal. Od skupin továrníků a dělníků se dostávám do bodu, kdy je běžným jevem práce tzv. na volné noze.

Klasická díla od Marxe a Durkheima jsou však stále zajímavá a mnohé poznatky jimi získané jsou využívány i v aktuálním bádání. Karl Marx je prvním vědcem a teoretikem, který se zabýval tématy, jako je smysl práce a práce pro radost z ní, nikoli pro zisk, jak je podstatou kapitalistického režimu. Émile Durkheim zase poukazuje na skutečnost, že ačkoli mohou jedinci vykonávat různá povolání a žít v různých podmínkách, mohou vytvořit systém sdílející určité aspekty skrze existenci kolektivního vědomí. V dnešní silně individualizované společnosti, projevující se oslabením citových a interpersonálních vazeb [Jacyno 2012], je otázka solidarity a jejích nových podob důležitá, jelikož je třeba prozkoumat, jak společnost drží pohromadě, když lidé fungují více jako jednotlivci, jejichž identita již není dána a přidělena, ale stává se úkolem a cílem jejich bytí [Bauman 2004]. Jsou zde k nalezení nové podoby solidarity? Otázku, kterou si položil již Durkheim, stavím do aktuálního časoprostoru a nového typu koexistence, což mě přivádí k další otázce o úloze prostoru jakožto možného nástroje pro sebeurčení aktéra. Pokud je nyní práce sportem, mohou změny v pracovním životě a tvorba vlastní identity souviset i se změnami prostředí, ve kterém je nejen práce vykonávána. Touto úvahou o změně prostředí a prostor, která proběhla v oblasti práce se dostávám k otázce o důležitosti a tvorbě prostoru samotného.

2. Sociologie prostoru

Sociologie prostoru se svými kořeny opírá o poznatky z oboru matematiky, jelikož prostor byl původně chápán jako geometrický obrazec [Lefebvre 1991]. Spojení „sociální prostor“ bylo proto na počátku naprosto nesmyslné, jelikož neexistovala možná kombinace přesného matematického pojetí a filozofického pohledu, který se věnoval bytí a jsoucnu samotnému. Průnik zajistila právě sociologie, která začala zkoumat prostorovou determinaci aktérů. Sociologové Chicagské školy začali na počátku 19. století zkoumat prostor v rámci měst. Mezi nejznámější a dodnes citované sociology Chicagské školy patří Robert Ezra Park s dílem *The City* (1925), či teorie Ernesta Burgesse a jeho tzv. koncentrický model města. Poznatky získané mapováním měst a vzájemnou determinací města a aktéra poskytly pevný základ pro studium prostoru jako nedílné součásti sociální reality. Ačkoli byl objektem zájmu tehdejších vědců prostor větších rozměrů (města), z jejich závěrů vyplývá, že sociální a fyzický prostor není jedno a totéž, a zároveň, že spolu souvisí a působí na sebe.

2. 1. Prostor sociální

Prostor byl od počátků filozofie (tedy i sociologie) vnímán velmi abstraktně. Mnoho filozofů pátralo po jeho podstatě a (ne)konečnosti. Ontologické otázky zahrnovaly především jsoucno (např. prostor a jeho funkce v rámci bytí). Prvotní koncepty se věnovaly především prostoru absolutnímu, zkoumanému v číslech, bodech, proporcích, či geometrických vzorcích [Lefebvre 1991]. Leibniz definoval prostor jako „nerozeznatelný“ a bez předmětů v něm i postrádající smysl [Leibniz citován v Lefebvre 1991: 169]. Z této teze lze vyvodit, že pro prostor a jeho existenci je nutné, aby byl okupován. Sociální prostor je podle Lefebvrehovo nový, tudíž je jeho analýza složitá. Obsahuje více či méně vhodná místa k fyziobiologickým vztahům mezi pohlavími a mezi věkovými skupinami, spolu se specifickou organizací rodiny. Dále také zahrnuje místa k výrobním vztahům, tj. dělba práce a její organizace ve formě hierarchických sociálních funkcí [Lefebvre 1991]. Pro tuto práci je pojetí prostoru důležité, jelikož představuje důležitou součást zkoumaného fenoménu *coworkingu*, ve kterém se všechny prostory vyznačují právě tím, že jsou okupovány lidmi přicházejícími se stejným cílem – výkonem práce. Jak je doopravdy prostor centra aktéry využíván a je opravdu určen pouze pro činnost pracovní?

2. 2. Prostor fyzický

Fyzický prostor je dle Bourdieuho v *Social Space and the Genesis of Appropriated Physical Space* (2018) konkrétní lokalitou, umístěním aktéra v prostoru, ve světě. Do fyzického prostoru se však promítá řada sociálních jevů, které souvisí především se sociálním prostorem. Bourdieu ve svém článku klade důraz na kapitál a jeho dimenze, protože nejen, že vlastnictví kapitálu udržuje aktéry v prostorové (polohové) blízkosti, či naopak vzdálenosti, ale také dokazuje moc. Mezi tzv. zisky prostoru uvádí Bourdieu selekci osob, se kterými se aktér stýká a zároveň jeho lokaci v určitých (vyšších, honosnějších) typech prostor. Toto umístění ho zároveň segreguje od sociálních tříd, se kterými nemá zájem přijít do styku [Bourdieu 2018].

Ačkoli fyzická blízkost osob neznamena soužití, jak zmiňuje v knize *Individualizovaná společnost* (2004) sociolog Zygmunt Bauman [Bauman 2004], tak je přirozeností člověka tzv. *look-glass self*, jak ve své teorii v díle *Human Nature and the Social Order* (1902) představuje Charles Horton Cooley. Tento jev spočívá v tendenci jedince obklopovat se osobami stejnými, či alespoň podobnými a vidět se z jejich perspektivy [Jandourek 2007]. Tezi, že rozložení fyzického prostoru odjakživa projektovalo hierarchické uspořádání společnosti a respektovalo sociální vztahy a vazby rozvíjí ve svém díle i Henri Lefebvre v knize *The Production of Space* (1991). S touto tezí také korespondují závěry analýzy kapitalistického charakteru manufaktury v díle Karla Marxe, *Kapitál I* (1867). Marx zde tvrdí, že uspořádání manufaktury nejen způsobuje hierarchické členění dělníků, ale zároveň v jejím prostředí dochází k jejich ještě prostšímu členění na zručné a neobratné [Marx 2019].

Na základě výše zmíněných tezí lze předpokládat, že v ohraničeném fyzickém prostoru, který aktér opakovaně navštěvuje, bude obklopen aktéry sdílejícími určité vlastnosti, ať už hodnoty, životní situaci, aspirace či například vzdělání. Dále lze očekávat, že na jednom prostoru bude existovat nejen determinace sociálních postavení vlivem hierarchie, ale také nižší členění osob na základě jejich osobních vlastností či schopností, a tedy k nim bude přistupováno rozdílně například osobami, které s nimi prostor sdílí.

2. 3. Produkce prostoru

Prostor je dle teorie Henry Lefebvreho tvořen především společensky. Jeho teorie zahrnuje dvě kvality prostoru, které autor definuje jako abstraktní a konkrétní [Lefebvre 1991]. Do abstraktních vlastností prostoru patří změřitelné aspekty (fyzické, geometrické) a schopnost tvořit zisk, například pronájmem prostoru. Mezi konkrétní kvality řadí Lefebvre způsob, jakým je prostor využíván, například sport či procházky [Lefebvre 1991]. O vztahu prostoru a práce hovoří Lefebvre tak, že každá práce (proces práce, výroba) prostor okupuje, ale také ho tvoří a modeluje. Každý produkt též prostor okupuje a cirkuluje v něm [Lefebvre 1991].

Velkou oblast výzkumu a zájmu veřejnosti v oblasti prostoru (především veřejného) hraje design. Jak na veřejných prostranstvích, tak v uzavřených prostorech, funguje určitá výběrovost a preference míst k užívání (např. lavičky v parku), čemuž se jakožto samostatnému fenoménu myšlenkových map věnuje obor behaviorální geografie. Design, jakožto reprezentaci vizuálního prostoru, definuje Lefebvre jako mediátor mezi duševní činností a sociální aktivitou, jež je rozmístěn v prostoru [Lefebvre 1991]. Prostor však vždy nejen reprezentoval (např. konkrétní ideologie), ale zároveň byl sám reprezentací (např. sociálního postavení). Objekty v prostoru umístěné jsou dle Lefebvreho teorie asociované s určitým „modem života/ existence“ (např. náboženstvím). Jistý styl prezentuje „určenost“ prostoru (např. náměstí - pro lidi) [Lefebvre 1991]. Geometrický prostor je transformován gesty a akcemi těch, kteří prostor obývají [Zevi citován v Lefebvre 1991]. Bez diváků (uživatel prostoru) by neexistovalo estetické hledisko, s jehož pomocí lze hodnotit interiér i exteriér budov [Zevi v Lefebvre 1991: 127]. Jak uvádí Lefebvre, tak v sociálním prostoru, především v reprezentačních prostorech, se nachází řada symbolů (někdy skrytých, zakódovaných) spojených se společenským životem, či uměním [Lefebvre 1991]. Zde se dostávám k dalšímu pilíři této práce, dichotomii soukromého a veřejného prostoru. Nejen právo je děleno na soukromé a veřejné, stejně tak i prostor má dle Lefebvreho (1991) dělení, a to právě na sféru veřejnou a privátní, na základě jeho funkce a určení [Lefebvre 1991]. Lefebvreho teorie považuje prostor za důležitou součást sociální reality a koncept předurčenosti prostoru pro konkrétní aktivity je zajímavým poznatkem i pro mé vlastní bádání, protože pracovní prostory centra se snaží být svým uspořádáním inovativní [Rus 2015] a obsahují mnoho prvků a symbolů, které jsou zohledněny ve vlastním výzkumu.

3. Coworking- na průsečíku sociologie práce a prostoru

Coworking, doslovně přeloženo jako „spolu-práce“, je fenomén, který je v českém prostředí definovaný jako „sdílený pracovní prostor“ [Wikipedia 2020]. Coworkingová centra, často nazývaná *huby*, jsou kreativním centrem inovací, poskytují programy a kurzy vhodné pro začínající podnikatele, či působí jako „inkubátor“ inovativních nápadů a zárodků podnikatelských záměrů [Rus 2015]. *Coworking* je specifický typ pracovního prostředí, které není využíváno jednou firmou, ale mísí se v něm více aktérů z různých prostředí, zahrnující podnikatele, freelancery, umělce, ale také běžné zaměstnance pracující mimo zázemí firmy. V roce 2005 vznikl první sdílený pracovní prostor inspirovaný konceptem sdílených technologií [Rus 2015].

3. 1. Vhodné „podhubí“ coworkingu

Od 80. let narůstá počet podnikatelů a samostatně pracujících osob [Beck 2004]. „Bytí sama sebou se v kultuře individualismu stává profesí jednotlivce.“ [Gordon citován v Jacyno 2012: 170] Za nejnápadnější projevy individualizace bývá považován vznik světově založených sítí, prohlubující se atomizace rodin a početní růst domácností jednotlivců (tzv. singles), změny v povaze práce, rostoucí nároky na spotřebu hmotných statků i na způsob trávení volného času [Librová 2010]. Také přemíra racionalizace vedoucí ke stále se zvyšující autonomii člověka je jedním z faktorů podílejících se na individualizaci [Beck 2004, Jacyno 2012]. Souběžně probíhá proces globalizace, jehož následky dochází ke globální dělbě práce [Jandourek 2007].

S globalizací se objevil termín „kreativní třída“ a postupně vzrostl počet jejich zástupců, kteří dle teorie Andreje Rusa žijí coworking [Rus 2015]. Kreativní třída zahrnuje pracovníky na volné noze (tzv. freelancery), samostatné profesionály a nezávislé odborníky, kteří byli zvyklí užívat k výkonu své práce prostory domova, tzv. koncept práce WFH (doslovně *Work from Home*, přeloženo jako „práce z domova“) [Cambridge Dictionary 2021], či veřejná místa. Zde však docházelo k výraznému konfliktu profesního a volnočasového života [Rus 2015]. Běžná kancelář či prostory domova neposkytnuly této skupině lidí zázemí rozvíjejí jejich kreativitu naplno. Také komunita, jeden z hlavních znaků a předností center, je prvek, který býval spojen se životem spíše soukromým nežli pracovním. Podstatou inovace *coworkingu* je spojení komunitního

života v kombinaci s pracovním prostorem, které společně podněcují kreativitu a otevřenost jejich uživatelů [Rus 2015]. Tato část přináší do teorie dichotomii času volného a pracovního, typickou například pro výzkumy kvality života, tzv. index rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, který je součástí světového porovnání životní úrovně jednotlivých států. Poměr mezi volným časem a časem stráveným v pracovním prostředí je tedy důležitým faktorem pro kvalitu života jedince.

3. 2. Koncept coworkingu

V prostorách centra se setkávají příslušníci rozmanitých pracovních pozic v jednom ohraničeném fyzickém prostoru. Tzv. *open space* uspořádání prostoru je typickým znakem *coworkingu*. Je to část fyzického prostoru poskytující otevřený prostor se stoly a židlemi. Otevřenost a flexibilita této části umožňuje běžný výskyt krátkých konverzací a interakcí mezi uživateli, čímž působí proti existenci hierarchie. V prostorových uspořádáních velkých firem testovali tuto tezi technologické magnáty jako Yahoo či Google [Rus 2015]. Svou otevřeností poskytuje *open space* vhodné zázemí pro interakce zástupců různých pracovních pozic a profesí. I když je takto otevřená organizace prostoru v mnoha výzkumech zpochybňována a v posledních letech hodnocena spíše negativně, centra jej stále nabízí a tato možnost je řazena mezi nejlevnější typ členství [Rus 2015].

Koncept *coworkingu* leží v hodnotách, které jsou zároveň ekonomickým aspektem těchto prostor. Uživatel platí nejen za místo k sezení, kde může vykonávat svou práci a jehož přesná lokace (konkrétní stůl a židle) v případě *open space* není dána, ale také za síť kontaktů a informací. Zatímco výběr místa k sezení závisí na typu členství, síť kontaktů je ekosystém, který nelze úplně ovlivnit, závisí především na aktérech, kteří do prostoru přichází a pohybují se v něm a dále na organizaci a vedení samotného konkrétního centra.

Nejčastěji předkládanou hodnotou a definicí *coworkingu* je komunita [Rus 2015]. Koncept komunity byl pro sociologii velké téma již od počátku vzniku sociologie. Podstatou komunity je již podle F. Znanieckiho a W. I. Thomase v díle *Polský sedlák v Evropě a Americe* (1918) solidarita. Dle novodobější teorie Andreje Rusa (2015) vykazuje komunita v *coworkingu* vlastnosti jako sdílení, sounáležitost, vzájemnost

a důvěra [Rus 2015]. Pro lepší pochopení konceptu sdílení využívám poznatky z aktuální případové studie Aleny Rýparové provedené v českém prostředí, *Sítě pravého sdílení a sociální kapitál* (2020). Autorka v ní zjednodušuje sdílení na tři skupiny, které zkoumala v neziskové organizaci *Food-not-bombs* v Brně. Tyto kategorie jsou 1) neformální sdílení, 2) sdílená ekonomika, 3) pravé sdílení. Sdílení je zde také zkoumáno na základě svého charakteru transakčního (ziskového), či transformačního (přesun moci a změna sociálních vztahů) [Rýparová 2020]. Transformační sdílení je zajímavým poznatkem pro mou práci, jelikož je při něm dle autorky posilována komunita. Prostřednictvím sdílení a spolupráce dochází k budování sociálního kapitálu, který posiluje vztahy a odolnost komunit [Ede citován v Rýparová 2020: 112].

Neformální sdílení se vyskytuje především v kruhu blízkých známých a rodiny, vyznačuje se především nenutností reciprocity. Není spojeno se ziskem a často zahrnuje emoční pouto. Sdílená ekonomika funguje přes online platformu, kde klienti sjednají obchod. Podstatou tohoto sdílení je tedy tržní ekonomika a souvisí s rozvojem online technologií. Pravé sdílení definuje Rýparová na pomezí mezi neformálním sdílením a sdílenou ekonomikou. Reciprocita není nutná a motivem sdílení není zisk [Rýparová 2020]. I Rýparová odkazuje na komunitu, která je pevně spjata se sdílením, stejně jako to uvádí v odborném článku Andrej Rus (2015). „Vazbami mezi aktéry sdílení se vytvářejí sítě sdílení, kterými proudí materiálové zdroje i informace. V sítích sdílení, které můžeme považovat za specifický typ sociální sítě, je ukotven sociální kapitál. Ten představuje sociální vazby, které propojují jednotlivé aktéry do sociálního systému a ulehčují koordinaci a spolupráci mezi lidmi. Sociální kapitál je relační složkou sítí, která umožňuje lidem využívat zdroje patřící jiným aktérům v sociální skupině” [Sýkora, Matoušek citováni v Rýparová 2020: 114]. Sdílení je důležitou součástí této teorie, jelikož je na základě studované literatury úzce propojeno s komunitou, na kterou je vlastní výzkum zaměřen.

Ve svém pojetí vnímám *coworking* jako jev ležící na pomezí sociologie práce a sociologie prostoru proto, že jde o společné bytí při aktu práce. Prostřednictvím předchozích kapitol představuji sociologické pojetí práce a prostoru, které se současně propojuje při fenoménu sdílení pracovního prostoru. V této části demonstрую vymezení, které sociologové jako Henri Lefebvre (1991) ustavili, a na jeho základě rozlišují mezi pracovním a volným časem, standardně tedy i k tomu určeným prostorem. V poslední

době dochází k rozvolnění těchto ohraničených oblastí, což dokládá právě vznik konceptu *WFH* či právě *coworkingových center*, což je důvod pro nutnost bližšího zkoumání tohoto prostředí. Fenomén *coworkingu* je velmi aktuální a diskutované téma především v ne odborných člancích a magazínech (např. byznys magazin Forbes³ či pánský měsíčník Esquire⁴). Téma je velmi dynamické a společenská diskuze o *coworkingu* reaguje nejen na aktuální situaci na trhu s nemovitostmi, ale také na požadavky a aktuální trendy na pracovním trhu. Základním dílem pro studium *coworkingu* je článek od Andreje Rusa (2015), který poskytuje přehled základních hodnot a vlastností tohoto prostředí. Prostřednictvím děl od Jacyna (2012) a Becka (2004) přibližují časoprostor moderní individualizované společnosti, které propojují s poznatky o sdílení z případové studie Rýparové (2020), jelikož sdílení se na základě dané literatury jeví jako podstatná součást *coworkingu*. Právě z důvodu aktuálnosti a dynamičnosti tématu jsem volila metodologii, která se věnuje důkladnému interpretativnímu poznání reality prostřednictvím aktérů a jejich sebeurčení.

4. Metodologie výzkumu s využitím ANT

Bruno Latour si v knize *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory* (2005) klade otázku, jakým způsobem je možné trasovat asociace a lidské interakce. Představuje teorii aktér-sítí (ANT), kterou se vymezuje proti klasické sociologii, jím nazývanou „sociologie sociálna“ (SOS). Klasická sociologie se dle jeho teorie ponížila na využívání adjektiva „sociální“ jako určité vlastnosti či kategorie, aplikované ve vědní terminologii bez nutnosti jakýchkoli interpretací. ANT má být nástrojem využitelným pro všechny vědy, nikoli jen pro ty humanitně orientované. Svě pojetí sociologie interpretuje jako „asociologii“, vědu zaměřenou na trasovatelnost asociací a možnost mapování sociální reality se zahrnutím největšího možného počtu aktérů. Cílem ANT je popis všeho, včetně toho, co se rozhodně nezdá být sítí (např. stav mysli) [Latour 2005].

Latourovo pojetí sociálních interakcí a obecně společnosti je jejich převedení na trasovatelné body v mapě, které umožňují zpětně sledovat jednotlivé stopy, kterými

³ Aktuální článek magazínu Forbes stále stoupající oblíbenosti *coworkingu* i v době pandemie. (Židlický 2021)

⁴ Článek o atmosféře v Impact Hubu v měsíčníku Esquire. (Roth 2020)

k (inter)akci došlo. Zmiňované „sociálno“ je tedy nutné udržet ploché, rovné, aby se mezi jednotlivými body daly tvořit linie. „Plochy“ znamená dle Latoura, že není možné abstrahovat, čímž cílí pojmut všechno sociální jako kartografickou záležitost. Odklání se od klasického 3D modelu interakcí obsahujících místo, velikost a škálu. Odmítá se odvolávat na vyšší řády, struktury, systémy, organizace... Dimenze 2D je popsána liniemi (nikoli obrázky, jako 3D) a mezi jednotlivými liniemi lze změřit vzdálenost, kterou musí každé sociální spojení překonat, aby generovalo nějaký druh trasování [Latour 2005]. Prostor může dle Latoura determinovat a předurčit aktivity jedince, avšak to není jisté a nemusí se to stát.

ANT předpokládá, že aktéři jsou nejen lidé, ale také věci. Odmítnutím dichotomie světa (lidé versus věci), reality aktivní versus pasivní, představuje Latour unikátní pojetí sociální reality a interakcí, přičemž se snaží vymanit z dichotomií extrémů [Latour 2005]. Kritizuje ideu moderní společnosti tvořící se v principu očišťování světa a vznik pouze redukovaných duálních světů, zahrnujících například lidské versus přírodní, světské versus duchovní sféry. Výsledkem zobecnění světa je nekomplexní poznání reality, které Latour neshledává dostatečným výsledkem bádání [Latour 2005]. Všichni aktéři jsou dle ANT propojeni a existují mezi nimi různě silné asociace. Důvodem volby této metodologie pro výzkum *coworkingu* je její otevřenost a jak i sám Latour uvádí, ANT nachází vhodné využití u témat nových, případně rychle se měnících, inovativních... [Latour 2005]

4. 1. Pět hlavních kontroverzí sociálních věd

Sociální svět a jeho složení zkoumá Latour prostřednictvím pěti hlavních kontroverzí, na které používá vlastní optiku a rozvrací pohodlnost klasických dosavadních teorií. Mezi pět zdrojů nejistoty v sociálních vědách a kontroverzí humanitních věd patří dle Latoura 1) povaha skupin, 2) povaha akcí, 3) povaha věcí, 4) povaha faktů, 5) typ studií označovaných jako „sociální vědy“ [Latour 2005: 22].

Povaha a přirozenost skupin se v ANT týká způsobu, jak aktér získává identitu. Mnozí sociologové začínají rozdělením společnosti do skupin, zařazením aktéra do skupiny, s čímž Latour nesouhlasí. Také zmiňuje důležitost jazyka (terminologie, slovníku) a jeho neoddelitelnosti od aktéra. Zatímco sociologové sociální cílí definovat to, co aktér říká, vlastními termíny, ANT si uvědomuje existenci vlastního *metajazyka* aktérů [Latour

2005]. U skupin také zmiňuje důležitost mluvčího skupiny (popřípadě vůdčí osobnosti skupiny), bez kterého by skupina neexistovala [Latour 2005]. Svět je dle Latoura složen z aktérů a jejich skupinových formací. Vymezit skupiny však není úkolem sociálních vědců, ale samotných aktérů, od kterých se sociologové učí, co tvoří jejich soubor asociací, sociální svět [Latour 2005]. Sociologie zaměřená na asociace se specializuje na výzkum toho, kvůli čemu (komu) skupina existuje, funguje, rozpadá se nebo vymizí [Latour 2005]. Důležité pro analýzu skupinových formací je tedy trasovatelnost aktérů a „tvůrců skupin“ [Latour 2005]. Ani společnost, ani sociálně, nejsou aktérovi dány předem, ale musí být vytrasovány jemnými změnami v propojení i nesociálních zdrojů [Latour 2005]. Prostředky tvořící „sociálně“ dělí Latour na prostředníky a zprostředkovatele. Zprostředkovatelé přenášejí jeden význam bez nutnosti transformace, zatímco prostředníci mohou mít významů vícero (či také žádný) a především, transformují, překládají, zkreslují a upravují význam nebo elementy, které mají za úkol přenášet [Latour 2005]. Pro ANT neexistují žádné preferované sociální agregáty, s jejichž definicí dle Latoura bojují sociologové od počátku, ale existuje nespočet prostředníků, občasně svým shluknutím tvořících složité zprostředkovatele [Latour 2005: 40]. Teorie o skupinových formacích je pro tuto studii klíčová, jelikož vlastní výzkum je zaměřen na aktéry pohybující se opakovaně v jednom prostoru a zjištění, jaký útvar tvoří, kdo jsou a vůči komu a jakým způsobem se vymezují.

Když konáme my, kdo další koná? Kolik dalších činitelů je přítomno? Tyto otázky si klade Latour, když se věnuje akci a jejímu dopadu, vlivu. Každý aktér je podle něj souborem jednání, které není plně vědomé a je to určitý konglomerát aktivit navazujících a způsobujících akce další [Latour 2005: 44]. Cílem ANT je rozuzlit tyto akce, trasovat jejich cesty. Akce je vždy dislokována (je propůjčena, distribuována, navrhována, ovlivňována...) [Latour 2005: 46]. Zatímco v klasické sociologii akci následuje reakce, ANT se ptá po okolnostech akce, co jí předcházelo, při jaké příležitosti se to odehrálo, kdo nebo co aktivitu narušilo... [Latour 2005: 48]. Principem ANT je následování aktéra a zjištění, kam výzkumníka zavede. Tato kontroverze je důležitým bodem ve vlastním výzkumu, jelikož jeho podstatou bylo nechat co nejvíce volnosti uživatelům prostor a sledovat, jak prostor sami definují, vnímají, jak a kde se pohybují a jakým slovníkem prostor a jeho aspekty definují.

Objekty, věci a předměty mají též vliv na interakce, jsou součástí sociálního světa, rovněž mají „moc“ způsobit, že „někdo něco dělá“. Latour se ptá po nerovnostech (asymetriích) mezi lidmi a odkud přichází, z čeho jsou tvořeny. Jak se věci spojují a jak tvoří nové vazby? Zatímco v klasické sociologii přívlastek „sociální“ definuje typ spojení či vztahu, pro ANT je to typ okamžité asociace, která je charakterizována způsobem, kterým se transformuje do nových tvarů [Latour 2005: 65]. Od pouhého následování aktéra se ANT zaměřuje na následování aktéra včetně jeho fungování prostřednictvím věcí [Latour 2005: 68]. Latour vysvětluje dřívější nezahrnutí objektů do „sociální“ další dichotomií světa SOS, světa materiálního a sociálního. Zjednodušenou definicí aktérů a jejich rozdělením na ty, kteří mají vliv a ty, kteří ne, se sociologové SOS vyhnuli možnosti zahrnout objekty a jejich působení do světa lidských aktérů. Latour nahrazuje termín „společnost“ termínem „kolektiv“ a věnuje se kolektivní aktivitě, kterou chápe jako akci, která je spletena dohromady z aktivit rozdílných. ANT se nesnaží ustavit „absurdní symetrii“ mezi světem lidským a nelidským, ale řeší kontinuitu i diskontinuitu mezi „mody činnosti“, kterým Latour otevřeně přiznává i určitou nesouměřitelnost [Latour 2005: 77]. Ohledně objektů také Latour předkládá, že mohou působit nejen jako prostředníci, ale také zprostředkovatelé a je třeba vynalézt postupy, které je „nechají promluvit“ [Latour 2005: 79]. Na základě těchto tezí jsem ve vlastním výzkumu nezpracovala pouze rozhovory, ale také poznámky, vjemy a postřehy z pobytu v samotném prostoru centra, týkající se nejen prostoru fyzického, ale i výskytu a deskripce jednotlivých materiálních aktérů.

„Skupiny jsou tvořeny, vlivy a působení jsou zkoumány a věci mají také svou roli.“ [Latour 199: 87] Dalším bodem ANT je problematika systému konstrukce faktů. Jak pevně jsou fakta konstruována? Jak spolehlivé jsou tyto informace? Slovo „sociální“ nic nevysvětluje, ale musí být vysvětleno [Latour 2005: 97]. Práce s fakty v ANT vychází z pojetí aktérů jako kolegů - vědců, nikoli pouhých informátorů [Latour 2005: 87]. Jedna příčina a mnoho efektů, to znamená kauzalita v ANT. Přívlastek „sociální“ klade Latour do kontrastu s „naturální“, přirozenost se týká právě záležitosti faktů [Latour 2005: 85]. V této části se Latour ztotožňuje spíše s principy konstruktivismu (než sociálního konstruktivismu, ke kterému je řazen), protože v něm jsou neživí aktéři klíčoví [Latour 2005: 92]. Latour nazývá ANT také „sociologií překladu“, čímž poukazuje na přechod od řetězení sociálních vysvětlení a příčin k tezi, že každá entita, každý faktor, který je součástí spojení, je souhrnem dalším řetězcem aktérů [Latour

2005: 106]. Překladem je dle Latoura vztah mezi aktéry, který nepřenáší kauzalitu, ale uvádí dva prostředníky do koexistence. Překlad mezi prostředníky může generovat trasovatelné asociace [Latour 2005: 108]. Tato část doplňuje předešlé kontroverze a na jejím základě se cílím oprostít od klasické kategorizace jevu za pomoci „sociálních“ kategorií a termínů, avšak následovat a analyzovat koexistenci aktérů setkávajících se v centru.

Poslední kontroverzí je typ studií a otázka, z jakých důvodů lze nazývat sociologii empirickou vědou. Latour staví sociologii na rovinu všech věd. Zároveň se tato kontroverze týká psaných textů v humanitních vědách, kde Latour srovnává vědce, sociology, s autory příběhů, spisovateli [Latour 2005: 126]. Dle Latoura je ANT studie příběhem, popisem nebo plánem, ve kterém všichni aktéři „konají/ něco dělají“. Je k nim přistupováno jako k prostředníkům generujícím nějaký pohyb. Výsledkem by měla být práce zachycující stopy sítě [Latour 2005: 128]. Tato část nastiňuje mou metodu sběru dat a jejich záznam. Mým cílem bylo zachytit ve studii kromě aktérů lidských i ty nelidské (věci, objekty v prostoru) a důkladně zaznamenat za jakých okolností byl výzkum proveden, což je zásadní pilíř pro tuto práci. V sekci *Přílohy* je přiložen itinerář výzkumu zahrnující ukázkou komunikace se členy a zaměstnanci centra, plánek prostor zahrnující i mimolidské aktéry v kombinaci s polohovými údaji respondentů, a také mapa asociací znázorňující aktérskou definici *coworkingu*.

Jak dokázat opětovnou trasovatelnost asociací? Proč je tak těžké trasovat sociálně? Tyto otázky jsou zásadními pilíři celé ANT, jelikož „když aktéři konají, nechávají stopu“ [Latour 2005: 150]. Teorie aktér-sítí se tedy snaží o podrobný popis interakcí a sociálního světa, a naopak necílí k zařazení sociálních jevů do rámců, teorií, struktury či kontextu. Latour to zdůvodňuje tvrzením „pokud popis potřebuje vysvětlení, není to dobrý popis...“ [Latour 2005: 150]. Výzkumník by měl být odveden od každé dané interakce na jiné místo, do jiného času a k jiným aktivitám, které se jeví, jako že formovaly danou interakci [Latour 2005: 166].

ANT lze též pochopit jako kompromis mezi mikrosociologií a makrosociologií. Ve třech krocích se Latour pokouší o tvorbu alternativní topografie sociálních interakcí. Relokace globality (lokalizace globálních spojení) cílí zamezit automatickému spojení interakcí se širším kontextem. Je to proces delegace a překladu, který tvoří síť, řetězec aktérů.

Akce, skupiny, aktéři, plynulost, vytvářené sítě, nejsou tím, co je mapováno, ale jsou to nástroje, jimiž je možné mapovat teritorium [Latour 2005: 176]. Latour k tomu používá panoramat a oligoptik, jako dalších nástrojů, jejichž principem je lokalizovat a kvalitně propojit interakce. Panoramaty lze vidět promítnutý obraz, jelikož samotní aktéři kontextualizují své jednání a strukturují je do ucelených panoramat. Principem je tedy následování selského rozumu [Latour 2005: 186]. Oligoptika poskytuje naopak menší ale kvalitní vhled, sleduje křehká spojení tvořící silný celek (např. interakce v kanceláři). Prostřednictvím spojení nově objevených sítí vzniklých předchozími kroky zdůrazňuje Latour prostředky, které definují sociálně chápané jako asociaci [Latour 2005: 172]. Globální i lokální interakce nemají konkrétní existenci, jelikož v určité situaci je zapojeno mnoho prvků a ingrediencí, které se odehrály v jiném čase, místě a všechny prvky, které šly k této interakci, byly na své cestě ovlivněny i věcmi (nelidskými aktéry), které se podílely na jeho tvorbě [Latour 2005: 195]. I interakce „z očí do očí“ jsou stále přerušovány jinými aktivitami probíhajícími souběžně. Latour tedy přichází s výčtem vlastností, které interakce nemohou mít.

I. Oddělenost. Interakce nemůže být isotopická. Jednotlivou interakci nelze oddělit od akcí, ze kterých vychází (vzdálená místa, materiály, aktéři) [Latour 2005: 200].

II. Časová posloupnost. Žádná interakce není synchronní. Ne všichni aktéři dané interakce pochází ze stejného časového rámce. Čas se skládá a jednotlivé ingredience sociální interakce nemají ani stejný věk, ani tempo [Latour 2005: 201].

III. Viditelnost. Interakce nejsou synoptické. Ne všichni účastníci interakce jsou viditelní. V každé situaci se jeví být viditelnými jiní účastníci, jejich počet nelze přesně určit, někteří chtějí být více „viděni a slyšeni“, jiní zůstávají „spícími“ [Latour 2005: 201].

IV. Homogenita. Interakce nejsou stejnorodé. Každá změna, každá transformace při přesunu aktérů ovlivňuje interakci, každá na ni různou silou působí [Latour 2005: 202].

V. Nátlak. Interakce nejsou isobarické. Různí aktéři kladou různý nátlak na to, aby byli vyslyšeni a vzati v úvahu. Někteří jsou skryti za výrobou součástek věcí, které jsou právě na scéně. Důležitý nátlak je kladen především prostředníky a zprostředkovatele, avšak i zprostředkovatel může zmutovat do prostředníka, což dokazuje nepředvídatelnost a neustálé změny, které jsou pro interakce typické. Slovo „interakce“ je dle Latoura zvoleno správně, jen počet a typ „akcí“ a rozpětí jejich „inter“

vztahů byly značně podceňovány. Natáhněte jakoukoli danou interakci a jistě se z ní stane síť aktérů [Latour 2005: 202].

Henry Lefebvre a Bruno Latour se ve svých dílech shodují, že prostor a jeho aspekty jsou tvořeny nejen aktéry, tak i fyzickými částmi a podněty. Oba autory také spojuje obecné zařazení ke koncepci sociálního konstruktivismu, jehož podstatou je teorie, že sociální skutečnosti (realita) nejsou „dané“, ale jsou tvořeny lidmi [Jandourek 2007: 130] což je zásadní přínos a důvod pro využití poznatků právě těchto autorů v práci o *coworkingu*. ANT používám jako metodologický nástroj pro zmapování vazeb a interakcí uvnitř centra a jejich místa v životě aktéra, jelikož umožňuje sledovat spoje i mezi elementy, které se zdají být nesouměřitelné a na základě důkladného poznání zprostředkovává zpětnou trasovatelnost asociací.

4. 2. Náležitosti vlastního výzkumu

Výzkum byl proveden za využití metod kvalitativního výzkumu, především zúčastněným pozorováním, polostrukturovanými rozhovory a prací s dokumenty. Proběhl v centru Impact Hub v Praze v období od března do dubna 2021. Respondenty bylo šest členů *coworkingu* a jeden zaměstnanec *hubu*. Z důvodu pandemické situace byli členové osloveni emailem na základě domluvy se zaměstnancem, a posléze mnou kontaktováni přes online komunikaci.

Pro výzkum v této oblasti byly také využity mé vlastní zkušenosti z práce ve dvou centrech. První byly získané během čtyřměsíční pracovní stáže v roce 2019 v centru v Norsku. Z pozice komunitní manažerky a koordinátorky komunitních aktivit jsem měla možnost být součástí prostředí a komunity daného *hubu* a nahlédnout do interní organizace a fungování prostor. Druhá zkušenost pramení z dlouhodobější příležitostní spolupráce s Impact Hubem, kde jsem pomáhala s organizací akce cíleného seznamování a navazování kontaktů, podílela se na tvorbě interní databáze podnikatelských záměrů a projektů, revidovala dotazníky pro členy komunity, či participovala na tzv. *MashUp* akcích (prezentace podnikatelských záměrů a projektů v limitovaném čase pořádaná ve večerních hodinách s volbou vítězného projektu a následným seznamováním mezi přítomnými) (Zaměstnanec 7/4/2021).

Klíčovým zdrojem dat pro výzkum byly rozhovory s respondenty, tedy uživateli a členy centra. Nyní představím základní metody použité pro výzkum v této oblasti.

I. Způsob výběru vzorku

Výběr vzorku respondentů nebyl limitován délkou zkušenosti s užíváním centra, genderem, věkem ani profesí. Od prvotní snahy o rovnoměrné zastoupení mužů a žen mezi respondenty bylo ustoupeno na základě zjištění o převaze mužů v centru. Metodou výběru byl stratifikovaný náhodný výběr s kritérii věku (více než 18 let) a aktivity (zkušenost a pohyb po centru), který proběhl ze skupin členů využívajících tarify fixních stolů a *open space* a byl zprostředkován zaměstnancem *hubu*. Konečné číslo provedených rozhovorů je sedm. Šest rozhovorů proběhlo s uživateli prostoru (čtyři muži, dvě ženy), jeden se zaměstnancem *hubu*. Konečný počet respondentů byl odvozen z pocitu dostatečné míry saturace dat.

II. Způsob sběru dat

Data byla sesbírána formou polostrukturovaných rozhovorů, které probíhaly od března do dubna 2021 s využitím online platformy Google Meet a Skype. Podstatou rozhovoru bylo sebeurčení aktéra v pracovním prostředí, které sdílí s dalšími jedinci a zařazení tohoto prostředí do celistvého rámce svého života. Rozhovory byly vedené s důrazem na následování aktéra a témata, která si asociuje s *coworkingem* jako způsobem práce, pracovním prostorem, daným centrem a svým působením v něm. Základní struktura rozhovoru je k nalezení v příloze *Scénáře rozhovorů* (strana 62).

III. Způsob analýzy dat

Data z rozhovorů jsem analyzovala s pomocí ANT, především návodů týkajících se mapování sociální reality a s využitím pěti sociologických kontroverzí. Vlastní analýza probíhala ve třech formách: barevné značení stěžejních pasáží v tisknutých prepisech rozhovorů, zpětné poslechy nahrávek a tvorba grafických materiálů (mapa asociací aktéra a mapa výskytů aktérů v centrální části centra). Během výzkumu bylo též provedeno zúčastněné pozorování, řada neformálních rozhovorů v centru, studium interních materiálů (mapy, deskripce náplně pracovních pozic zaměstnanců) a mediální prezentace *hubu*.

IV. Etika výzkumu

Respondenty byly osoby starší 18 let a rozhovor probíhal s ústním informovaným souhlasem na nahrávku. Před rozhovorem byl respondentovi vysvětlen postup výzkumu a dotazování. Rozhovory byly anonymizovány prostřednictvím přidělení fiktivního jména. Výsledky práce byly po jejím dokončení nabídnuty k zaslání na emailovou adresu respondenta.

V. Cíle výzkumu

Ve výzkumu se zaměřuji na téma sdílení pracovních prostor a typ sounáležitosti zde přítomný. Pracovní prostory zahrnují pravidla pro uživatele, organizaci fyzického i sociálního prostoru a především aktéry, jejich interakce, pohyb, chování a jednání ve sdíleném pracovním prostoru. Cílem výzkumu je zkoumání vymezení uživatel centra, zda se vůči někomu vymezují, zda tvoří komunitu, zda se zde objevuje nějaký pocit sounáležitosti. Cílem je také otestovat funkčnost dichotomií klasické sociologie.

Důkladnou analýzou prostředí a jeho uživatelů s pomocí ANT prezentuji analýzu *coworkingu* jakožto jev v individualizované společnosti 21. století. Využitím ANT zdůvodňuji i použití anglicismů, které se v práci vyskytují, jelikož se pokouším podat ucelený obraz *coworkingu*, zachycený především prostřednictvím rozhovorů s uživateli prostor s důrazem na jejich terminologii a asociace. Výsledky analýzy prezentuji také vizuální formou v podobě vlastních map, zachycujících asociace a vymezení centrálního prostoru, na základě aktérských definic.

5. Empirický výzkum

Jako terén pro vlastní výzkum jsem zvolila centrum sdílených kanceláří Impact Hub v Praze. V České republice je Praha na vedoucí pozici v četnosti sdílených a flexibilních kancelářských prostor. Coworkingová centra jsou nejčastěji umístěna v metropolích a jejich počet v Praze se za poslední roky mnohonásobně zvýšil [Savills Research 2020]. V polovině roku 2019 byli v České republice tři provozovatelé center, nabízející prostory ve více než jednom městě. Postupně začali všichni poskytovatelé operovat nejen v Praze, ale rozšířili působnost i do Brna a Ostravy, čímž umožnili svým klientům využití sítě pracovních prostor i při cestování po České republice. Mezi tyto provozovatele patří Impact Hub, Regus (IWG) a Offices Unlimited [Savills Research 2020]. Síť sdílených kanceláří Impact Hubu působí v ČR 10 let. Celkem čtyři sídla jsou

umístěna v Praze (2), Brně (1) a Ostravě (1). Webové stránky Impact Hubu deklarují komunitu čítající 1700 a více členů na území České republiky.

5. 1. Zázemí centra

Fyzická část prostoru (čítající 10 000 m²) funguje především jako pracovní zázemí a místo pro organizaci společenských událostí, tzv. eventů [Impact Hub 2021]. Když jsem v roce 2019 poprvé zavítala do sídla Impact Hubu, prostory byly menší a od té doby se dvakrát rozšiřovaly. Aktuálně se pracovní zázemí v *hubu* vyskytuje ve dvou patrech: *open space* (otevřená hala, největší prostor), velká konferenční místnost, čtyři zasedací místnosti pro pracovní schůzky, pojmenované podle barev použitých na stěnách (Modrá, Zelená, Tyrkysová a Oranžová). Dále *Lounge* (místnost určená výhradně pro konzumaci jídla), bar, toalety (oddělené), terasa, *fix desk area* (oblast s fixními stoly, dedikovaná pracoviště na jméno, princip *open space*), sprcha, dvě telefonní budky, průchozí prostory (zde umístěná hrazda, stolní fotbal, prostor pro parkování kola). V druhém patře se nachází fixní stoly, kanceláře, relaxační zóna (zahrnuje pytle pro sezení, vstup bez bot), malá konferenční místnost, dvě zasedací místnosti, menší kuchyně a sdílené toalety (společné pro muže i ženy). Ukázalo se, že celý prostor je přetvořen a uzpůsoben z původní továrny na sdílené kancelářské prostory. Pozornosti neunikne minimalistický design, doplněný převážně zelenolistými rostlinami. V prostorách celé budovy dominují světlé barvy (bílá, šedá) s kontrastními černými prvky (stěny, schody, toalety), vše v kombinaci se dřevem (parkety, skříňky, police) (Terénní deník 7/4/2021). Z komunikace se zaměstnanci vyplynulo, že prostor a pracovní i technické zázemí *hubu* je mobilní, jelikož je s ním manipulováno pro účely společenských událostí v prostorách, či také aktuálně na základě vládních nařízení během pandemie, konkrétně redukcí počtu stolů a míst k sezení s cílem dodržení rozestupů (Terénní deník 7/4/2021). Již po krátkém pobytu v *hubu* se mnou komunikovali přítomní členové v rámci nezávazných konverzací a projevovali otevřenou a komunikativní povahu, což bylo popisováno i během neformálních rozhovorů se zaměstnanci. V rámci zúčastněného pozorování mi bylo odkryto, že tyto nezávazné konverzace probíhají především na baru a v jeho blízkosti, případně na infostolku se zaměstnanci *hubu*. Mé poznatky dokreslily i zkoumané interní dokumenty a rozhovor se zaměstnancem, protože odhalily, že nezávazná konverzace se členy je dokonce součástí náplně práce určitých pozic, především profese

komunitního manažera a hostitelů. Důvodem je nutná osobní znalost členů a jednodušší komunikace s nimi, či možnost uzpůsobení nabídky či služby jejich potřebám. Tato otevřenost a nezávazné konverzace jsou dle mého pozorování běžnou rutinou i vzájemně mezi členy či kýmkoli nově přichozím.

Již před pandemickou situací probíhaly aktivity *hubu* i v prostoru virtuálním. Nabídka členství poskytuje možnost *Online členství Connect*, která nezahrnuje žádné „*hodiny pobytu v prostoru*“ (Zaměstnanec 7/4/2021). Mimo virtuální členství probíhá i reklama a inzerce služeb centra skrze mediální marketing a sociální platformy, kde jsou velmi aktivní a graficky lichotivými materiály využívají i placenou reklamu na sociálních sítích, např. Instagram. I v těchto materiálech deklarují otevřenost a přátelskou atmosféru, se kterou jsem se již při prvních pobytech v centru setkala.

5. 2. Kdo je kdo

Coworking nabízí svým uživatelům řadu cenových tarifů (druhů členství), limitujících jak často a v jaké míře mohou členové prostory a benefity členství v *hubu* využívat. Na základě příslušnosti k nějakému „tarifu“ se členové rozdělují a vymezují. V nabídce je kromě již zmíněného virtuálního členství tarif *Vstup na den*, jehož podstatou je možnost příchodu ráno a práce v prostorech po celý den. Tento tarif je určen pro externí pracovníky, kteří například městem pouze projíždí a potřebují zázemí na daný den (Zaměstnanec 7/4/2021). Další možností jsou *Hodinové tarify*, které se odvíjí od počtu hodin strávených v *hubu* měsíčně, od 10 do 100 hodin [Impact Hub 2021]. Tento typ členství je nejběžnější, jedinci pracují v *open space* a na základě svých požadavků a pracovní vytíženosti si určují, kolik hodin měsíčně v *hubu* stráví. Hodinové tarify jsou dokladem o flexibilitě členů centra, jelikož umožňují výkon práce v přesně takové míře, v jaké si jedinec přeje práci vykonávat. Tarif *Neomezený přístup* poskytuje možnost práce v *hubu* kdykoli uzná člen za vhodné (ve dne, v noci, o víkendu) a také umísťuje člena do *open space*, tedy nemá vlastní místo, ale vybírá si ho v daný okamžik příchodu do centra. *Vlastní místo* je tarif poskytující nejen neomezenou možnost vstupu, ale také fixní stůl a židli, která je rezervovaná na jeho místo a nachází se v oblasti *fix desk*, kde mají všichni členové přidělené vlastní pracoviště. Možnost *Kancelář* nabízí zázemí spíše pro pracovní týmy než jednotlivce, a na základě výpovědí respondentů

je tato skupina členů mírně distancovaná od ostatních uživatel, právě kvůli možnosti „zavřít za sebou dveře“.

Ke každému z tarifů se vážou i další výhody spojené s členstvím. Těmi jsou užívání sdílených prostor, podpora komunitní manažerky, slevy na zasedací a konferenční místnosti, zázemí v Praze, Brně, Ostravě, 1700 a více ověřených kontaktů, vstup na speciální akce, bar s kávou a občerstvením, kompletní kancelářské vybavení, desítky partnerských nabídek (slevy a benefity), globální členství (ve 100 a více Impact Hubech na světě) [Impact Hub web 2021]. Tato práce se soustředí především na aktéry využívající sdílené prostory pro svou práci (především členy z *open space* a oblasti fixních stolů), jelikož jsou nejvíce vystaveni interakcím s ostatními členy.

Považuji za důležité zmínit, že pronájem prostor v *hubu* je však možný nejen pro členy a jejich hosty (pracovní setkání, konference, firemní večírky), ale také pro veřejnost (soukromé akce). Tato strategie umožňuje nejen maximálně naplnit kapacitu prostor, ale také způsobuje, že se zde za běžné situace během sezóny potkávají i stovky lidí denně (Zaměstnanec 7/4/2021).

5. 3. My versus oni

Základní dělení uživatelů centra probíhá na základě jejich členství a tarifu, tedy *open space* – fixní stoly – kancelář. Toto dělení uvádí a používají nejen zaměstnanci, ale také samotní členové. Odkazuje na polohovou lokaci člena a zároveň jeho placené možnosti využívání prostor (kde může sedět, v jakých časech může pracovat). Latour popisuje povahu skupin skrze způsoby, kterými aktér získává identitu. Ta se tvoří prostřednictvím kolektivní identity, vymezením se vůči jiným skupinám [Latour 2005]. Povrchní dělení a umístění aktéra na základě členství však neshledávám jako dostatečné, tudíž jsem se zajímala o podrobnější vymezení kolektivních aspektů *coworkingu*. Nejdříve se věnuji způsobům vymezení komunity vůči vnějším skupinám a následně vnitřním diferencím ve skupinové formaci členů centra.

„Zkoušel jsem kavárny, ale kavárny mi tolik nevyhovovaly, protože ti lidi se tam příliš často měnili, měl jsem pocit, že bych jim měl vydělat v té kavárně, a ne tam sedět a zabírat místo...“ (Marek 29/3/2021)

Vlastní zkušenost a porovnání s výkonem práce v kavárně sděluje Marek, který se v tomto prostředí necítil dobře na základě subjektivního pocitu a vlastního vymezení se vůči ostatním zákazníkům, „já, který tu pracuju“ versus „zákazníci, kteří sem chodí utrácet peníze a živí podnik“. U tohoto typu vymezení pozoruji typickou *wir-formu* jazyka, používání substantiva „my“ (z *hubu*, z *coworkingu*) a přívlastků „náš, naše“ (prostor, pravidla), tedy sebezařazení do kolektivu, kolektivní aspekt v jazyce aktéra. V prostředí centra bylo uváděno principiálně stejné vymezení, které uvedl Marek v případě kavárny, akorát nabylo kolektivní dimenze, „my“ versus „ti zvenčí“ (lidé využívající jiných druhů pracovních prostor, popřípadě hosté přicházející do *hubu* bez plného vědomí, kam vstupují, co je *coworking*, jak vypadá, jak funguje).

„...tam se opravdu nebojíš prostě někde nechat telefon nebo peněženku...pak ten střet s realitou je teda jinej samozřejmě (smích)...to je pak horší... (smích)...ono to takhle ve světě nefunguje, nemůžeš nechat někde věci a vědět, že ti je někdo vrátí... to spíš ne (smích)...já mám pak tuhle „hubí optiku“ a pak se hodně divím...“ (Zaměstnanec 18/3/2021)

„Co se týče té důvěry v Čechách, se nedivím, že to tu není běžný, Češi jsou vychcánci...“ (Týna 8/4/2021)

Jednoduché dělení „my“ versus „oni“ dokazují i výpovědi vymezující se například vůči realitě, která je dle zaměstnance *hubu* odlišná mimo prostory centra, především kvůli neobvykle vysoké míře důvěry, kterou respondenti považují pro toto místo za typickou. Týna zmiňuje další obecné vymezení, a to vůči českému národu, též ve spojení s důvěrou v prostorách, která je pro respondenty důležitým a vyzdvihovaným aspektem, o kterém hovoří s určitou „pýchou“ a hrdostí, že jsou součástí, dle jejich názoru „lepší“ verze reality, národa či pracovního prostoru.

5. 4. „Hubáci“

Druhé dělení na základě výpovědí probíhá vnitřně, v rámci prostor *hubu*. Toto dělení není ani tak vymezením se, jako spíše pouhým oddělením zaměstnanců („ti, kdo pracují v Hubu jakožto firmě“) a členů („ti, kteří pracují v centru a platí si členství“). Ovšem toto zdánlivě jednoduché dělení přineslo zajímavé zjištění o určitém překonání dichotomie o času volném a pracovním, protože ačkoli zaměstnanci (též nazývaní jako „Hubáci“) fungují jako podpora členů v případě problémů či dotazů a do *hubu* dochází

do zaměstnání, žádný respondent je neoddělal od členů, naopak byli zaměstnanci zahrnováni do stejných či podobných kategorií, jako ostatní členové.

„...zaměstnanci hubu nebo prostě lidi z infostolku, tak byli pro mě...někdo koho potřebuju, ale taky někdo s kým si jako, si rád popovídám, takže prostě byli...byli, jsou to chytří, hodní, jako milí lidé, takže vždycky je to super s nima, jako strávít nějakou...nějaký čas.“ (Adam 26/3/2021)

Adamovo tvrzení o určitém překonání pozice zaměstnanec versus člen taky dokládá Marek, který na otázku „jak na tebe působí zaměstnanci?“ odpověděl:

„...no ani ne jako zaměstnanci...“ (Marek 29/3/2021)

„...je to takový lidský, myslej na nás takovýma drobnostma, který vlastně strašně potěší... pak vlastně cokoliv se řeší, nějaký problém s provozem nebo tak... tak mi vlastně přijde, že nic není problém. Že jsou prostě i v tomhle vstřícný...oni to tvořej tu atmosféru víc. To pak působí i na mě, na tebe, na všechny, přenášej tu energii a tu atmošku...“ (Týna 8/4/2021)

Vliv zaměstnanců na energii a atmosféru v centru zmínilo více respondentů, a to včetně informace, že se rádi na infostolku (otevřená kancelář zaměstnanců Hubu) zastaví a popovídají si. Zaměstnanci tedy nejsou spojeni vyloženě s prací či pouhým využitím služeb, za které si člen platí, naopak jsou vnímáni jako vyloženě pozitivní prvek se schopností přenášet tuto atmosféru i na ostatní v centru, a v případě potřeby pomoci členovi. Idea o podílu na „tvorbě atmosféry“ v *hubu* koresponduje se studiem interních materiálů, ve kterých jsou nejen kompetence a pracovní náplň, ale také požadavky na osobnostní profil a rysy jedince, který vykonává pozici v centru a zajišťuje tuto podporu. Tento profil zahrnuje například laskavost, pohostinnost ale také požadavek na určitou míru zábavnosti a týmového ducha [Interní materiály 19/3/2021].

5. 5. Sedíme spolu... i když sami.

Třetí a již podrobnější vymezení aktérů v centru probíhá na základě aspektu, který aktéři nazývají „komunitnost“. Ten lze chápat jako míru sociality či potřeby dalších lidí, četnost navazování kontaktů a hovorů během pracovního dne. Vzájemně se v kolektivní formaci členů dělí aktéři na „ty komunitní“ a ty druhé, méně družné, „méně komunitní“. Identické rozdělení popsal i zaměstnanec *hubu*, a navíc kategorizoval toto rozdělení

v rámci prostorové diferenciacie tří dříve zmíněných skupin podle tarifů (*open space*, fixní stoly a kanceláře), přičemž právě na základě komunitnosti utvořil rozdělení tarifních skupin na komunitní (*open space* a fixní stoly) a méně komunitní (kanceláře).

„Z části tam jsou vlastně lidi, který to mají vyloženej jako „**stůl a židle**“. Což není jako samozřejmě vůbec špatně, pokud dodržují nějaký naše pravidla, nikdo je nenutí se družít. Většinou jsou to strašně v pohodě lidi, ale prostě mají to jako pracovní prostor, nemají kapacitu a povahu chodit večer na nějaký akce, seznamovat se, ale není problém se s nima potkat přes den...“

Ta druhá část a větší část jde právě za tou komunitou. Teda za těma lidma, chtěj se bavit, nechtěj bejt doma mezi čtyřma stěnama, sami. A je to fajn, pak ti přijde člen, že prostě babička upekla bábovku a že ji nese, že on jí celou nesní, takže ji donese dalším členům...někdo má jablka ze zahrady, a tak se podělí, víš... je to jako v tom hezký... jsou to lidi, kteří rezonují spolu...“ (Zaměstnanec 18/3/2021)

Vyšší míru „komunitnosti“ vykazují dle výpovědí členové z *open space* a fixních stolů. Tato podobnost aktérů může souviset s fyzickou blízkostí prostor, protože v *hubu* se nachází fixní stoly ve stejném patře a jsou odděleny pouze stěnou a dveřmi, nicméně při vchodu do oblasti fixních stolů prochází aktéři úhlopříčně právě přes *open space* (viz. *Mapa prostor* na str. 48 a žlutá šipka v levém dolním rohu).

Zároveň jsou uživatelé *open space* a fixních stolů mnohem více vystaveni nutnosti „sdílení“ a to nejen stolů, či telefonních budek. Také šance, že je jiný aktér zastaví a na něco se zeptá, je v otevřeném prostoru vyšší než v uzavřené kanceláři.



Zdroj: archiv autorky

Obrázek a) Oddělení *open space* a fixní stoly

Na obrázku a) jsem zdokumentovala dveře vedoucí z oblasti *open space* do oblasti s fixními stoly. Nápis na dveřích popisující oblast fixních stolů jako „zónu klidu“ považují za platnou definici oblasti *fix desk* i respondenti, kteří *open space* obecně považují za rušnější prostředí. Například Jarmila z oblasti fixních stolů popisuje tuto zónu jako „klidnou uličku“ a pobyt v *open space* pro ni znamená rozptýlení.

„...já potřebuju lidi kolem sebe, ale hluk, hudbu, když tam někdo vaří kafe nebo něco, to třeba není prostředí pro mě na práci, já si ráda z té takový mojí klidný ulitky prostě vběhnu, ale abych se rozptýlila, ale pak se zase vrátím...(smích)“ (Jarmila 25/3/2021)

První část výpovědi sloužící jako nadpis kapitoly „Sedíme spolu...“ již byla vysvětlena, nyní se dostávám k části „i když sami“ a určitému projevu „jáství“ v rámci kolektivní definice členů centra. Předchozí části hovoří především o tvorbě kolektivní identity, avšak je nutné dodat, že aktéři souběžně s potřebou kolektivu a obklopení projevili a demonstrovali svou individualitu. V této části analýzy se opět objevil zajímavý kontrast, kdy se respondenti stylizovali a definovali jako individua a samostatné pracovní jednotky, nepovažující se za „typického“ představitele *coworkingu*. Projevili tedy určité znaky nezávislosti a distance od kolektivu.

„Na základě vlastní zkušenosti a říkám tak, já už nejsem úplně typický představitel člověka, který tam pracuje jo...“ (Jarmila 25/3/2021)

Touto výpovědí demonstruje respondentka jistou míru distance od kolektivní formace členů (na základě věku a profese). Vzápětí se ale ztotožňuje s dalšími členy v otázce třídění odpadu nebo v definici ostatních členů, které nazývá „kolegy a přáteli“ (Jarmila 25/3/2021).

„...to mně se tam hrozně líbí musím říct...taky jak se tam třídí, jak se všichni snažíme.“ (Jarmila 25/3/2021)

Tento kontrast já vs. ostatní (dichotomie individuální x kolektivní) se projevila i u dalších respondentů, především na základě věku („já jsem teda jako extrémně starší“ Denis 23/3/2021) a profese („já pracuju sama, ale hodně lidí je po dvou“ Týna 8/4/2021). Respondenti projevili určitou dávku individuality, kterou přisuzovali jako typickou vlastnost pro jejich výkon práce „na volné noze“, přesto vzápětí při hovoru o centru a práce v něm hovořili ve formulacích „my“, „naše“.

„No my jsme takový solitéři, prostě bych je nazvala solitéry, jako jsem já...“ (Týna 8/4/2021)

Důraz na terminologii aktéra jsem kladla v průběhu celého výzkumu. Lingvistickou zajímavostí, která může ovlivňovat jazykové „zmatení“ ve výpovědích, je tykání v *hubu*. V prostoru se všichni zdraví neformálně, i když se neznají ani jménem (Terénní deník

7/4/2021). Moje vlastní komunikace se zaměstnanci, členy a posléze i respondenty probíhala od prvního kontaktu formou tykání (viz. *Přílohy* - Itinerář výzkumu - Komunikace).

„...když tam přijdeš do toho prostoru, tak si všichni tykaj...tykáš si se zakladatelem...kdokoli je tam člen, tak si tykaj...samozřejmě, jsou výjimky, někdo to vyžaduje, aby se mu vykalo. Já teda za celou dobu jsem se s tím nesetkala, co tam jsem...“ (Zaměstnanec 18/3/2021)

I tendence vymanit se z kolektivu (i když jen slovně) a vymezit se individuálně vůči ostatním ve výsledku znamenala zařadit se do kolektivní kategorie. Tato kapitola demonstruje zjištění, že *coworking* není vyhledáván a volen pouze jako pracovní prostor. Dokazuje zájem aktérů o pobyt v kolektivním prostředí, potřebu obklopení dalšími lidmi.

5. 6. Přenos komunity

V této části reflektuji svá zjištění ohledně *coworkingu* a jeho přesahu do života aktérů, do dalších životních rámců a zodpovím tak svou hlavní výzkumnou otázku o tom, jaké místo a úlohu má *coworking* v životě členů. Na základě deklarované vyšší míry družnosti u skupin z *open space* a fixních stolů jsem prozkoumávala, jak se tento fenomén projevuje a jak je pro aktéra důležitý. Zjistila jsem, že právě tento jev je významným porušením dichotomie volného a pracovního času. Za důvod volby práce v centru považují respondenti potřebu kontaktu s dalšími lidmi, pocit obklopení.

„Půl roku jsem pracoval sám z bytu, a to bylo jako dost špatné. Chyběl mi strašně ten, no jako, sociální kontakt“ (Adam 26/3/2021)

Z rozhovorů také vyplynula zkušenost s výkonem práce z domova (koncept WFH), nicméně to ani jeden respondent neshledal jako pro sebe ideální volbu i přesto, že někteří tuto možnost kombinovali s prací v centru.

„...já jsem shodou okolností teďkon vlastně čtvrtý týden doma, protože máme ten lockdown teďka zpřísněný, tak jsme se nějak domluvili, protože manžel chodí do práce každý den, tak sme se domluvili, že budu doma a musím říct, že už na mě ta izolovanost docela dolíhá, není to pro moji dušičku nic, co bych chtěla opravdu dlouhodobě“ (Jarmila 25/3/2021)

Důvodem byla především izolovanost, pocit osamocení, ale také ztráta určité pracovní morálky v prostředí domova, která klesá vinou vyrušování a tendence dělat jiné aktivity, a která je v centru evokována prostřednictvím pohledu na jiné pracující jedince. Respondenti popisovali vyšší efektivitu práce v centru a zároveň příjemnější způsob trávení volných chvil či pauz v přítomnosti dalších osob.

Na základě mého bádání lze konstatovat, že v tomto bodě dochází k dalšímu přesahu dichotomie volného a pracovního času, jelikož z nezávazných konverzací se stávají i důvěrnější kontakty vedoucí až k přátelství, které trvá i mimo prostory centra a vede například ke společnému trávení volného času, neformální zábavě po práci (např. v hospodě) či seznámení rodin a společný pobyt na dovolených.

„Dají se tady potkat příjemní lidé a prostě navázat si nějaký kontakt. Pro mě zatím spíše více... osobní nebo přátelský, než nějaký... pracovní.“ (Kamil 7/4/2021)
„Dal mi ***, dal mi ***, dal mi ***, dal mi ***, dal mi ***, dal mi ***, dal mi ***, jo dal mi ***, dal mi ***, druhou, no, jakože asi jako vztahy...“ (Adam 26/3/2021)

Zde dochází k vcelku velkému obratu, protože z původního prostoru zaměřeného na práci a profesionální síť se stává zdroj přátelství a dění v soukromém životě. Respondenti deklarují tento přesah do života aktéra i v případě, že již není členem a centrum opustí. Tento jev definovaný a popsany aktéry nazývám „přenos komunity“.

„...ta firma brala ten kolektiv jako rukojmí nebo nevim, jak bych to nazval, v momentě, kdy jsem jako potřeboval tam přestat fungovat, potřeboval přestat pracovat a jako věnovat se svým firmám, tak vlastně jsem byl jako odstřižen od té každodenní komunity...kdežto jako v tom hubu nebo v těch coworkinžích obecně, mi přijde, že by to mělo fungovat, tím že člověk udělá nějaké zásadní rozhodnutí ve svém životě, to nemusí být doprovázeno tím, že si přeruší sociální vazby, je to hodně stresující, když musíš změnit práci a ještě musíš změnit prostředí a kolektiv... to plno lidí nedá, kdežto když změní jen to jedno, a to druhé mu zůstává, tak je to jako supr, protože máš takovou oporu, můžeš to s někým diskutovat, kdyby mi zkrachovaly firmy a začal bych něco nového, tak bych se snažil zůstat v coworkingu...i když ti lidi by mi zůstali i mimo...“ (Marek 29/3/2021)

Zatímco u jiných forem práce respondent vnímá komunitu jako součást dané firmy, kterou v případě odchodu ztrácí, komunita v *hubu* je pro něj cosi „přenosného,

přetrvávajícího“. Nejen však přenos komunity (v tomto případě spíše pracovní, kolegiální), tak i vznik vztahů mimopracovních, popisují respondenti jako jednu z předností centra. Přenos komunity dokazují i tvrzení, že mnozí respondenti si již neumí představit vykonávat práci v jiném prostředí, nebo nabídli možnost práce v centru i svým zaměstnancům (Marek 29/3/2021), či si udrželi a platí nějaký tarif i po tom, co se museli pracovně přesunout do jiné lokality (Adam 26/3/2021).

Komunita patří společně s pracovním prostředím k nejčastěji užívaným termínům v aktéřské definici coworkingu, čímž se respondenti shodují s teorií Andreje Rusa [Rus 2015]. Prostřednictvím jevu, který nazývám „přenos komunity“, jsem dokázala přesahy centra do dalších životních rámců aktéra, nikoli pouze toho pracovního. Místo *coworkingu* tedy rozhodně není imanentní práci, ale přesahuje tuto úlohu. Přesahy a úlohu centra analyzuji na základě aktéřských asociací v kapitole 6. 0. *Aktéřská definice coworkingu*.

5. 7. Psané versus žité normy

Při rozhovorech jsem odhalila jistou sebedefinici aktéra prostřednictvím pravidel centra, v rámci kterého se respondenti zařadili do kolektivu. Reflexí normativního systému vymezovali aktéři sebe samotného a zároveň kolektiv, ke kterému patří, čímž docházím ke zjištění nejasné hranice mezi individuálním a kolektivním životem v centru, a tedy nefunkčnosti dichotomie kolektivního versus individuálního světa. Tato část analyzující sebevymezení aktéra na základě reglementace prostoru slouží také k analýze a popisu zjištění o povaze akcí, které jsou v centru pravidly do jisté míry omezovány, a také aktérech, kterým Latour dává v ANT schopnost změnit vlastní i skupinové cíle [Latour 2005: 22]. Důvodem pro toto propojení je určité souznění s pravidly, které každý respondent zmiňoval a popisoval.

V prostorách *hubu* je ustaveno deset pravidel pro všechny osoby okupující prostory. Členstvím v centru se na základě smluvního vztahu s pronajímatelem prostoru členové zavazují k dodržení deseti pravidel, která jsou mu představena v úvodní prohlídce centra, tzv. intru (Zaměstnanec 18/3/2021). Znění pravidel je k nalezení ve vytištěné podobě v prostorech pověšené na stěnách. Pro lepší porozumění rozepisují každý bod pravidel a jeho funkce, na něž navážu aktéřské definice a žité verze pravidel.

Obrázek b) Pravidla hubu

1) Důvěra

První místo v pravidlech centra zaujímá důvěra. Nejen že aktéři zanechávají v prostoru své věci pro práci (nejčastěji notebook, telefon), ale také vyloženě osobní věci (peněženky, kabelky, batohy či oblečení). Také bar funguje na principu důvěry. Veškeré občerstvení a produkty jsou dostupné všem a platba probíhá nekontrolovaně, platbou hotově do kasy, platební kartou přes terminál nebo nabitou členskou kartičkou. Peníze z baru jsou tedy přístupné všem nepřetržitě (Terénní deník 7/4/2021).



Zdroj: archiv autorky

2) Hrdí rodiče

Toto pravidlo vyzdvihuje morální aspekt o výchově a navádí členy k úklidu prostor a použitého nádobí. Členové sami dávají nádobí do myčky, popřípadě ho z ní vyndávají. Tento systém těž funguje bez jakékoliv kontroly či dohledu.

3) Cirkulace

Pravidlo o cirkulaci nabádá členy k úklidu pracovního místa, pokud ho opouští na déle než hodinu. Vyklizením prostoru a následným výběrem jiného místa k práci může dle pravidel člen „získat dobrou karmu a více kontaktů“ [Impact Hub 2021].

4) Zvířectvo

Pravidlo o domácích mazlíčcích umožňuje „vychovaným“ psům a i „jiným domácím mazlíčkům“ pobyt v prostorách centra. Toto pravidlo vcelku předchází dobu, jelikož je v platnosti od založení Impact Hubu v roce 2010, zatímco například firma Purina spouští až v roce 2017 kampaň *Pets at Work* (PaW) a přichází s celou řadou výzkumů o pozitivním dopadu domácích mazlíčků v pracovním prostředí [Steadman 2017].

5) Odpovědi

Toto pravidlo se týká především otevřenosti v rámci komunikace. Nabádá členy k dotazům ohledně všeho (ať už kontaktů, provozu, tarifů, pronájmů či akcí) a směřuje je za zaměstnanci *hubu*, kteří jsou k nalezení u vstupního infostolku nebo se pohybují v prostorách.

6) Do tří a do hodiny

Tato regulace se týká pohybu členů po prostorách centra. Pokud se sejde nebo spolu komunikuje tři a více osob a jejich jednání trvá více než jednu hodinu, je nutné si rezervovat zasedací místnost, aby ostatní nebyli rušeni. Je tak udržena klidná atmosféra pro práci i jednání samotné.

7) Vepřo-knedlo

„V open space nejíme velká jídla“ [Impact Hub 2021]. Tento bod reguluje výskyt nežádoucích pachů z jídla ve sdíleném pracovním prostoru. Ke konzumaci ohříváných, aromatických a větších pokrmů slouží bar, *lounge* (maximálně 3 osoby u stolu), terasa.

8) Dvacátý den

Toto pravidlo je vyloženě smluvní záležitostí, pojednává o regulaci tarifu, který je možné měnit podle potřeb člena vždy do dvacátého dne v měsíci z důvodu fakturací (Zaměstnanec 18/3/2021).

9) Vibrace

V prostoru, na kterém se před pandemií koronaviru v roce 2020 pohybovaly až stovky osob denně je nutné regulovat počet zvuků a upozornění, které vydávají elektronická zařízení využívaná pro či během práce. Toto pravidlo ukládá členům povinnost přepínat telefony do tichého režimu a nerušit nežádoucími zvuky ostatní. Pro videohovory a telefonování jsou také v prostoru zřízené odhlučněné budky.

10) Jako doma

Poslední bod pravidel je pro můj výzkum nejzajímavější. Pravidlo „Jako doma“ nabádá členy k zhasnutí světel a zamknutí vchodu v případě, že opouští prostory jako poslední. Tento bod souvisí s důvěrou, jelikož provoz prostor probíhá nonstop a řada členů využívá možnosti práce do nočních či ranních hodin. Možnost práce v čase určeném na

základě vlastní volby umožňuje členům využití svého potenciálu na 100 % a respektování individuálního biorytmu jedince (Zaměstnanec 18/3/2021). Všechny respondenty spojovala flexibilita uspořádání pracovních povinností, tedy pracovali na základě svého individuálního časového plánu, neměli nařízenou pracovní dobu. Slovem „doma, domov“ pravidla evokují domácí prostředí respektující flexibilitu života členů a navozením domácí atmosféry se snaží se členům zajistit co nejvhodnější místo pro práci. Samotné pravidlo je vlastně překonáním či určitým narušením dichotomie o prostoru soukromém versus veřejném, což potvrzuje i pravidlo „Zvířectvo“, které bylo respondenty oceňováno, přestože stále není běžné, aby se „domácí zvířata“ pohybovala v pracovním prostoru, o čemž svědčí už jen obecná kategorizace zvířat na „domácí“, tedy běžně se vyskytující v prostorách domova. Také pravidlo „Hrdí rodiče“ odkazuje na morální vlastnosti a rodinu, tedy spíše soukromou sféru života.

Odpovědi na otázky týkající se pravidel se shodovaly u všech respondentů. Ti totiž, ačkoli opět optikou „já vs. ostatní členové“, popisovali pravidla jako běžnou součást života, něco, co zná každý. Respondenti přiznávali pravidlům velký význam a považovali je za důležitá, přestože banální.

„Tak myslím si, že... ty... jednotlivá pravidla... které, asi já, je vnímám jako intuitivní. Jako prostě... platit po sobě, uklízet po sobě... respektovat... ostatní, na všem se snažit vždycky vstřícně... domluvit. To je normální... Tak si myslím, že pro tenhle typ provozu, jsou hodně... důležité.“ (Kamil 7/4/2021)

„...já tak ňák jako spíš používám zdravý selský rozum asi v mých letech už, jako že prostě se máme chovat slušně a říkám, když nic jinýho, tak po sobě uklízet, neškodit ostatním, být ohleduplný, že jo, nebo když teda něco vidím, že je porouchaný, nebo není, tak jdu řeknu to...to ví každěj tohlencto, tak nevím jak dalece se tomu dá říkat jako pravidla...“ (Jarmila 25/3/2021)

Intuitivní, běžná a především „normální“, to jsou aktéřské definice nejen pravidel, ale i vlastností dalších členů centra. Zhodnocením pravidel reflektují respondenti hodnocení kolektivní formace, která se v prostorách pohybuje. Dodržováním „základních pravidel slušného chování“ definují aktéři osoby, které prostor obývají a samozřejmě i sebe. Všem členům přisuzují určitou míru „normality“, tedy úctu k pravidlům známých lidem, se kterými se aktéři v rámci vnímání pravidel ztotožňují („ti normální“). Tuto tezi

dokládají respondenti prostřednictvím situací, kdy došlo k nějakému porušení pravidel či neshodě mezi členy a následné konfrontaci. Marek uvedl, že má hlasitý hlas a občas nesvede svůj tón regulovat, což způsobilo konfrontaci ze strany jiného člena.

„A osoba ***jiný člen*** za mnou přišla a slušně mi řekla, hele, ty máš hlasitý hlas, když telefonuješ, šlo by to ztišit? V podstatě řekla to jako nenásilně, neřekla mi to vůbec útočně, já jsem věděl, v čem je problém, a viděl jsem, co mám udělat, abych to zlepšil...“
(Marek 29/3/2021)

Týna zase popsala situaci, kdy se jí slečna sedící naproti ní při práci zeptala, zda by neměla být spíše doma, protože pořád smrká a očividně je nachlazená, což vyústilo v zamyšlení respondentky nad upřímností a otevřeností, která ji nejdříve šokovala, následně však potěšila.

„Není to ofenziva když se ozveš... je to v pohodě... všechno se vyřeší, když se to řekne. Ona mě tenkrát i ta slečna právě překvapila, že byla tak přímá. I když mě to fakt nejdřív trochu naštvalo... vlastně mi pak došlo, vadí jí to a řekla to a vlastně měla i pravdu no... někdy je lepší si tyhle věci vyříkat... Lepší než tam někde sedět vedle někoho, kdo vás něčím štvě...“ (Týna 8/4/2021)

Respondenti demonstrovali svými reálnými situacemi otevřenost a upřímnost, která v centru panuje. Uváděli, že komunikace je nástrojem pro zachování atmosféry, která je pro *hub* typická a vyhovuje jim. Pravidla jsou nástrojem, který jim umožní odvolat se a zjednat zlepšení v případě, že se jim chování jiného člena nezdá být v souladu s nimi.

V rámci kontroverze o vlivech a akcích, které jsou příčinou dalších akcí, vyplývá, že členům činnosti, plány a cíle dokázali narušit další členové, ale také věci rozmístěné v prostoru. Například z důvodu plné kapacity prostor bylo nutné odejít pracovat jinam, či zvolit jiné méně oblíbené místo k sezení (Denis 23/3/2021). Kvůli poruše také nefungoval internet, nebo se rozbil kávovar a tyto situace vedly nejen k přerušení práce či změně plánů, ale také kolektivní snaze něco například opravit, či konfrontovat zaměstnance *hubu* a žádat nápravu. Opačným směrem přerušuje akce v centru a životech jeho členů i Impact Hub samotný (zaměstnanci, vedení, uspořádání prostor), který na základě interních či vnějších vlivů předělává prostor, nebo reaguje na nečekané situace, například netekoucí vodu v druhém sídle, která způsobila přesun všech členů do jednoho

sídla (Terénní deník 7/4/2021). Tyto situace způsobené aktéry nelidskými, přesto zásadním způsobem ovlivňující kolektivní formaci v daný den, zřetelně demonstrují nefunkčnost klasické dichotomie sociologů sociálna, která rozdělila svět na pouze materiální nebo sociální, jak uvádí Latour (2005).

5. 8. Prostorokrásno, více než prostor

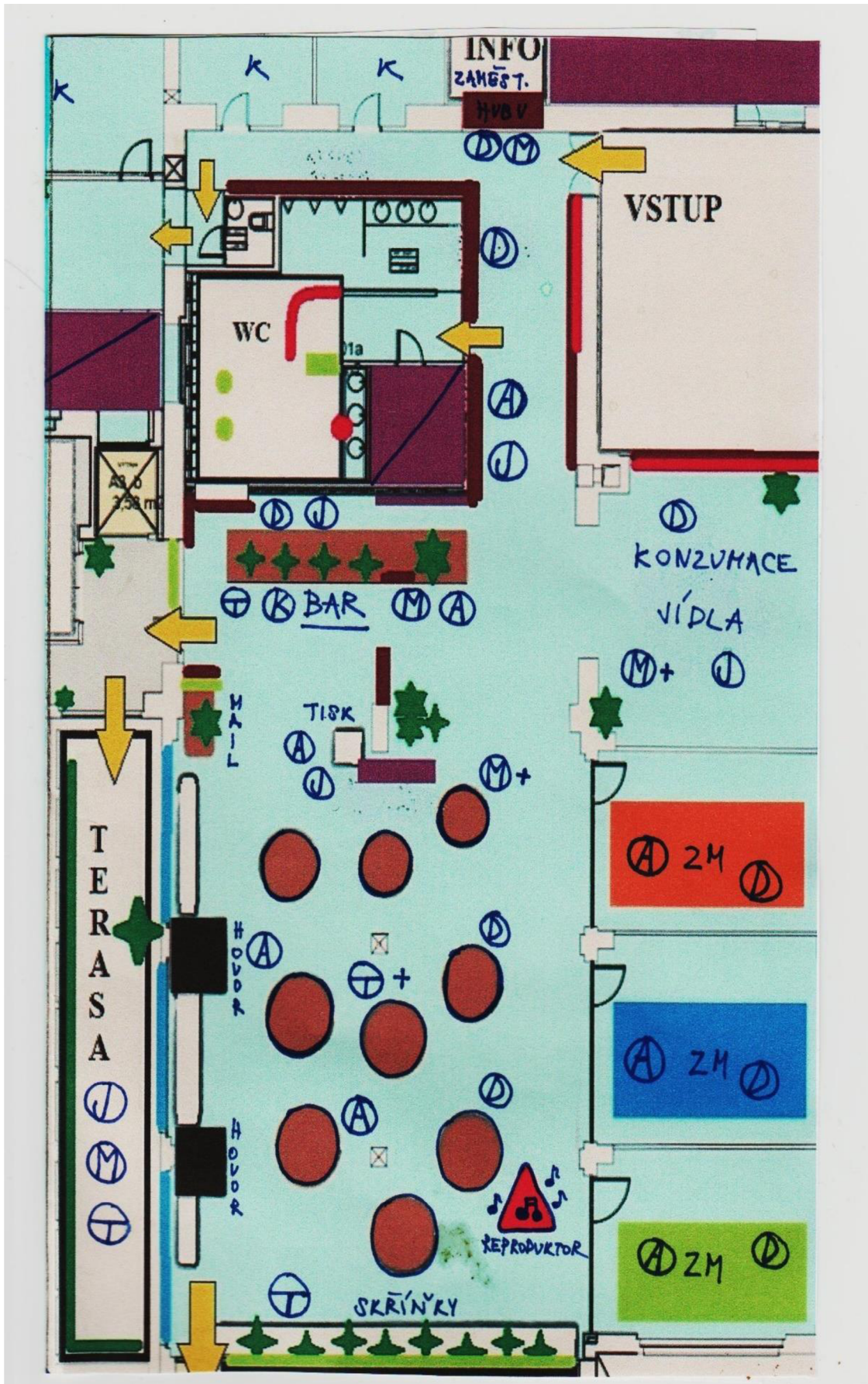
Jisté působení objektů mimolidských jsem popsala již v předchozí kapitole, v této části na ni navazuji a analyzuji podrobněji věci jako aktéry a možný vliv materiálního na jednání a vnímání dalších aktérů. Do mapy centrální části centra jsem zaznamenala pozice a lokace respondentů v kombinaci s různými aspekty prostor a zároveň zjišťovala, co všechno je „předmětem“ sdílení, rozdělování a vymezování se v centru. Pouze z českého ekvivalentu *coworkingu* „sdílený pracovní prostor“ vyplývá, že prostor je rozhodně předmětem sdílení. „Prostorokrásno“ je termín použitý a vysvětlený jako „rozvojová pozice a tenhle člověk se takhle stará o to, co v tom prostoru bude“ (Zaměstnanec 18/3/2021), což poukazuje na důležitost a péči o prostředí centra ze strany vedení. Interiér a vybavení prostor se ale i pro respondenty jeví jako důležitá součást centra, ať už šlo o kancelářské, technické vybavení nebo design a doplňky prostoru. Do mapy jsem zaznamenala asociace s konkrétními místy v *hubu*, ať už šlo o materiály, květiny nebo informace, které se pojily s dalšími akcemi a aktéry.

Anonymizovaná legenda pracovních prostor

- hnědá = dřevo (materiál)
- šedá = plast (popř. materiály s umělým povrchem v bílé, šedé barvě)
- modrá = okna (světlo)
- tmavě zelená = zeleň (rostliny, převážně dlouholisté bez květů)
- světle zelená = zařízení ekologického rázu (koše na třídění odpadu a další)
- červená = informace (o Hubu, popř. zprostředkovatelé, instrukce)
- růžová = kreativní tvorba (umění, obrazy, reproduktor – hudba)
- fialová = interní zázemí, kancelářské vybavení
- žluté šipky = důležité průchody

Značky (kruh s písmenem uprostřed) zakreslené v anonymizované mapě zaznamenávají prostorová umístění aktérů-respondentů, na základě jejich výpovědí v polostrukturovaném rozhovoru a zúčastněného pozorování v terénu dne 7/4/2021.

Obrázek c) Jádru hubu



I) Určenost prostoru

Z rozhovorů a pozorování vyplynulo, že v rámci centra funguje celá řada prostor, které vůbec neslouží k práci (odpočinková zóna, bar, terasa, hrazda, *lounge*). Ale i místa určená vyloženě pro práci (stoly, zasedací a konferenční místnosti) nejsou vždy využity jenom pro práci. Během mé přítomnosti v centru si na jednom ze stolů kreslila a hrála dívka ve věku kolem osmi let. Že se v části určené pro práci pouze pracuje, zpochybnila i respondentka pracující u fixního stolu, která přes *open space* prochází ke svému místu.

„... tam jsou prostě celý dny, tak i kolikrát říkám, co vlastně dělají, jo, protože většina z nich brouzdá po internetu, tak si říkám, hmhm, ale říkám, je to jejich věc... (smích)“ (Jarmila 25/3/2021)

Zásadním mimopracovním místem v *hubu* je bar. Je to místo setkávání a komunikace, oblíbená součást většiny členů i návštěvníků, zahrnující lednici plně vybavenou jídlem, pitím i alkoholem k zakoupení. Zde opět selhává dimenze pracovního a volného času, protože přístup k alkoholu v pracovním prostředí je přinejmenším nezvyklý je. Jeho využití mi potvrdil i online rozhovor, při kterém respondent v průběhu konzumoval pivo z plechovky a nacházel se v *hubu*. Také Adam zmínil, že po práci občas „v pátek večer zůstal na baru“ (Adam 26/3/2021).

Na baru se nachází také kávovar, veškeré kuchyňské vybavení (nádobí, příbory), mikrovlnka, lednice pro členy na jejich vlastní věci, myčka, dřez. Bar a jeho nastavení (platba na základě důvěry, nekontrola) fungují jako „wow efekt“ pro nově příchozí, uvádí Denis. Zároveň toto nastavení umožňuje maximální efektivitu – není nutná obsluha, každý si vše připraví sám, což hodnotí členové kladně. Bar si aktéři předně asociují s určeností prostoru, o které hovoří například Lefebvre (1991).

„... když vidím, že jsou na baru, tak vidím, že jsou volný...“ (Marek 29/3/2021)

„... když mě ten člověk zaujme, tak s ním prohodím slovo, zeptám se, co dělá, co dělá o víkendu, ale když jsem v *open space*, tak se snažím nerušit.“ (Marek 29/3/2021)

Výpovědi aktérů vypovídají o distinkci prostor na základě aktivit, které se s nimi pojí, avšak v realitě se tyto aktivity i prostory prolínají. *Open space*, fixní stoly, kanceláře jsou asociované se soustředěností, prací, zatímco bar, odpočinková zóna a terasa jsou spojeny s relaxem, odpočinkem. Bar má navíc komunikační faktor, jelikož to je místo,

kam se chodí konverzovat. Být na baru znamená optikou aktéra „být volný“, tedy svolný ke konverzaci. Toto tvrzení se mi potvrdilo i během zúčastněného pozorování, kdy se mnou nejvíce členů navázalo kontakt při pohybu na baru či při konzumaci jídla v průchodu u terasy.

„Hi how is it going today?“ zeptal se mě na baru muž, cizinec kolem 30 let. Prohodili jsme několik vět v angličtině o tom, co ten druhý dělá (on IT vývojář) a popřáli si pěkný den. Sdělila jsem mu, že dělám studii o coworkingu a zeptala se, zda takto kontakty navazuje běžně. Odpověď byla, že ano, že tím své myšlenky odvede od pracovních povinností na chvíli, jelikož má teď hodně úspěšné období práce a pracuje tedy od rána do večera. (Terénní deník 7/4/2021)

Tato situace z vlastní zkušenosti v terénu dobře demonstruje spontánní konverzace, které si s barem aktéři spojují. Otevřenost a vstřícnost byla v době mé přítomnosti běžným projevem znatelným především během krátkých spontánních konverzací (či popřání „dobrou chuť“ od procházejících osob).

II) Důvěra

Volně položené věci, dodržování tarifu dle svědomí aktéra či nezaklapnuté notebooky a otevřené, všem přístupné rozsvícené monitory jsou aktéry zmiňované doklady všudypřítomné důvěry, která je nastolena nejen pravidly a způsobem vedení *hubu*, ale také atmosférou a vysokou mírou víry v „dobrotu ostatních“, kterou členové vykazovali. Aktéři věří, že ostatní nepodvádí, nebojí se jim svěřit například nápad týkající se jejich podnikání (Marek 29/3/2021) či psa na pohlídání (Jarmila 25/3/2021). Uvádí, že nevěří, že by si někdo dovolil na baru krást či záměrně nezaplatit (Týna 8/4/2021; Jarmila 25/3/2021).

Neživí aktéři (stoly, počítače, kávovar, členská zeď, kalendář, hesla, příchozí pošta, skříňky, tiskárna...) jsou součástí prostoru a jsou v interakci se všemi, kdo se v prostou pohybují. Považuji je za prostředníky činností a interakcí, kteří mohou zajišťovat pocit svébytnosti (vlastní notebook, vlastní profil na nástěnce, pošta adresovaná firmě aktéra, vlastní klíč od soukromé skříňky) či naopak sounáležitosti (sdílení stolů a změna míst k sezení, přejímání hesel prostor, pokus opravit kávovar s dalšími členy, zapůjčení monitoru volně dostupného v centru, nezávazná konverzace u piva na baru).

Tato jednání v centru jsou dle zaměstnance *hubu* projevem „hubí optiky“, která se vyznačuje právě důvěrou, avšak mimo centrum se může setkat s odlišnou, horší realitou. Princip důvěry je aktéry vyzdvihovaný, hodnotí jej jako vzorový model, který by měli následovat, pakliže má organizace v ně takovou důvěru, aby nekontrolovala finance. Apriorní důvěra od centra se tedy přenáší i do systému fungování centra jako celku, včetně jeho členů.

„...ten benefit toho, že vlastně, hub tím dává najevo, že si navzájem věříme, že je vlastně jako silný, já jsem z toho byl jako šokovaný, že mě nikdo nekontroluje, že ty věci jsou jako na dobré slovo, rozhodně to hodně přispělo k mému věření k hubu, že to není jenom, že to není čistě jako transakce, já zaplatím a dostanu dobrý kontakt a za to si platím nějakou částku měsíčně, že jo... jakoby fandím tomu, cítil jsem, jak to ve mně probudilo něco velmi sympatického.“ (Marek 29/3/2021)

V případě pojetí důvěry jakožto komodity a její použití jako prostředku vymezování se vůči světu mimo *coworking*, se potvrzuje teorie Rýparové o transformačním charakteru sdílení, které podle jejích zjištění posiluje komunitu, protože v centru je důvěra brána jako cosi sdíleného, neobvyklého a stmelujícího. Jelikož jsem v již rané fázi výzkumu postřehla, že aktéři hovoří o *coworkingu* jako o prostoru pro práci, avšak propojují si své pracovní prostředí s komunitou, přátelstvím, zábavou na společenských akcích či cíleným seznamováním v rámci komunitních aktivit (členské obědy, *MashUp*y, prezentace, večírky), rozhodla jsem se více zaměřit na přesahy do života mimo pracovní rámec.

5. 9. Nejen prostor pro práci

V této části analyzuji povahu faktů, jejich konstrukci v rámci *hubu* a následnou distribuci do dalších interakcí. V prostorách centra jsem se v rámci zúčastněného pozorování podílela na neformálních interakcích a pozorovala, jak se aktéři v prostoru pohybují a chovají. Atmosféra centra je velmi otevřená, přátelská a pozitivní (Terénní deník 7/4/2021). V deskripci atmosféry se i respondenti shodovali, používali adjektiva jako „příjemná“ (Týna 8/4/2021), „přátelská“ (Jarmila 25/3/2021; Kamil 7/4/2021), otevřená (Zaměstnanec 18/3/2021), „dobrá, pracovní“ (Denis 23/3/2021). Jelikož ANT neustavuje kauzální vztahy, zkusila jsem prostřednictvím sledování toho, co přijde na *coworkingu* aktérům nejzajímavější zjistit, co se podílí na tvorbě této atmosféry. Důvěra,

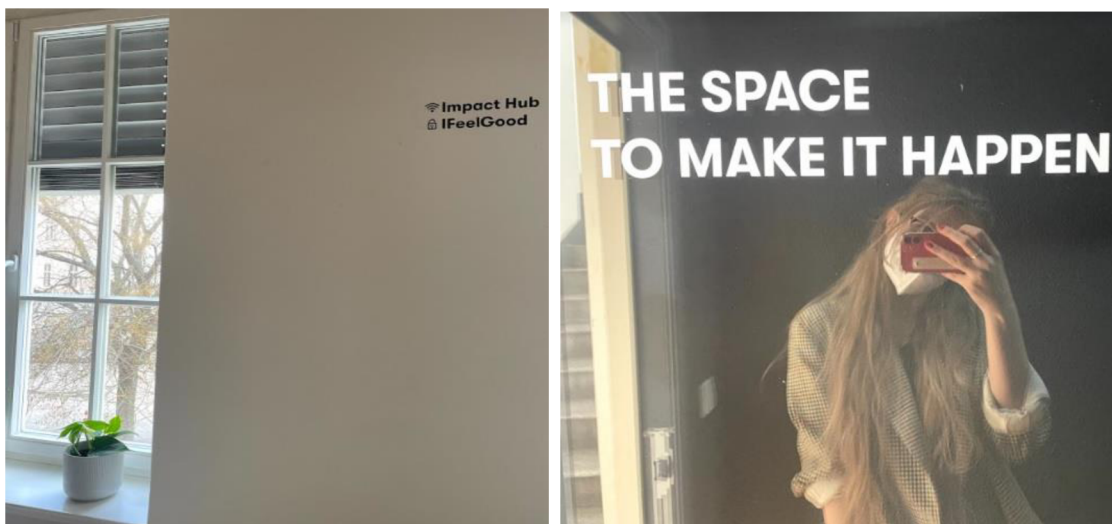
již analyzovaná v kapitole o pravidlech byla aktéry asociována s respektem, projevujícím se například ve stylu oblékání aktérů.

„Oblečení aktérů je různorodé. Na základě genderu se preference neodlišují, spíše závisí na individuálním jedinci. Muži i ženy nosí oblečení jak neformálního rázu (běžné, volnočasové - tričko, džíny, svetr, tenisky), tak i formální (muži - polobotky, košile, společenské kalhoty; ženy - polobotky, cigaretové kalhoty, košile, sako). Z výpovědí jsem zjistila, že se zde pohybuje i aktér chodící běžně bez bot a že nikomu nevadí, když si u práce člověk boty sundá. Potkala jsem také slečnu stylizovanou do goth.“ (Terénní deník 7/4/2021)

Zápis z mého terénního deníku vystihuje nejlépe uvolněnost v prostorách, kterou ve výpovědích definovali i aktéři, kteří do prostor neměli problém přivést psa, dítě či třeba novorozence. Pokud nerušili ostatní při práci, setkali se pouze s respektem. Přístup a atmosféru v *hubu* respondenti ve většině případů popsali spojením „nic není problém“ a jelikož mi opakování této fráze přišlo zajímavé, hledala jsem jeho zdroj. Na tvorbě definic, a tedy i faktů v centru se do jisté míry podílí aktér nelidský – motta a hesla, která jsou v prostorech všudypřítomná.

Obrázek d) Wifi heslo „Cítím se dobře“

Obrázek e) Místo, kde to dokážete



Zdroj: archiv autorky

Pro lepší představu příkládám vizuální dokumentaci prostor, kde zachycuji provedení a příklad rozmístění hesel v prostorách centra.

„Nechci říct, že jsme nějaká sekta, to ne, spíš je tam takovej přístup, že nic není problém, vycházet si vstříc, pomáhat si...“ (Zaměstnanec 18/3/2021)

„...potřebuju větší prostor a budu to dělat tam no a hele nic není problém, co chci, to dostanu.“ (Denis 23/3/2021)

„Prostě člověk má nějaký problém a potřebuje se na něco zeptat a nic není problém v podstatě...“ (Týna 8/4/2021)

Přístup, který popisuje zaměstnanec, se distribuuje i mezi členy, a to právě také prostřednictvím frází a citátů rozmístěných v prostorách. Dle mých zjištění je například prohlášení „nic není problém“ určitou modlou mezi zaměstnanci, jistý přístup a systém, na jehož základě jednají se členy. Motta a hesla jsou doplňkem centra a vnímám je jako další kolektivní aspekt. Důležité je zmínit, že hesla jsou vždy pozitivní a povzbudivá, což dobře dokresluje, jak mají na uživatele působit.

6. 0. Aktéřská definice centra v mapě asociací

Prostřednictvím asociací aktérů centra jsem s využitím prvních tří nejistot ANT v předchozích kapitolách uvedla základní aspekty *coworkingu*. V průběhu výzkumu jsem do formátu myšlenkové mapy zaznamenala, jaké asociace (aktivity, osoby či věci) se podílí na tvorbě definice tohoto fenoménu. Například od interní definice jsou ty aktéřské různorodé, zahrnují různé aspekty, odvíjejí se od personálních preferencí a vlastností aktérů, způsobu využití centra a dalších. Interní definice je spíše krátká, přesná. Rozdíly v aktéřském pojetí se diferencují již od motivací, které aktéra do centra přivedly (pozitivní i vyloženě negativní první dojmy). Různé způsoby využití pracovních i mimopracovních prostor, míra sociality (spíše družnější aktér či naopak pouze „stůl a židle“) se odráží ve vymezení centra a odhalují, s čím si aktér centrum spojuje. Definice se také různými způsoby potkávají a přenášejí, ať už komunikací v centru, ve virtuálním prostoru, mediální diskuzí či délkou zkušenosti v centru. Jednotlivé aspekty tvoří provázanou síť, která je po vzoru Latourovi teorie plochá, provázaná a detailní, čímž zachycuje dynamiku pojetí a vnímání *coworkingu* aktérem. Otázky v rozhovorech byly záměrně velmi otevřené, aby měl každý respondent prostor pro vlastní asociace a terminologii. V jádru myšlenkové mapy tedy stojí *coworking*, jakožto fenomén a proces, který detailně popisují.

Pro lepší čitelnost přikládám mapu ve vertikální poloze. Od jádra jsem propojovala jednotlivé definice, hodnoty, vyjádření, která se aktérům s tímto prostředím asociovala. Barevná škála značí hloubku informace. Tmavě červená popisuje informace, ke kterým jsem došla až doptáváním se na detaily.

6. 1. „Banda hipíků a sluníčkářů“

Do prostředí *hubu* zavítala většina respondentů již v minulosti, většinou z pozice návštěvníka firemní akce či schůzky. Důvody pro volbu centra jakožto pracovního zázemí uváděli respondenti dvojího charakteru – ekonomické a sociální. Za ekonomický aspekt volby považují finanční výhodnost pronájmu sdílených prostor. Možnost místa k sezení v *open space* vychází na základě aktérova průzkumu trhu jako nejlevnější varianta pro distanční výkon práce. Ekonomickou výhodnost doplňoval pocit izolovanosti při výkonu práce z domova (WFH), či omezené možnosti kontaktů v rámci kanceláře jedné firmy.

Domov vnímali respondenti jako prostředí nevhodné pro práci, cítili se v něm být vyrušováni. To potvrzuje ze své dlouhodobé zkušenosti s přijímáním nových členů i zaměstnanec *hubu*, který na otázku o tom, co přivádí nové členy, odpovídá:

„když se jich tak nějak ptám, tak hlavně proto, že doma nemají klid... doma je rozptyluje pračka, támhle je třeba umejt nádoby... potřebujou se od těhlenctech věcí odprostit, s tím že doma je to těžší... spousta chlapů že maj doma ženskou a mimino... a potřebujou na práci klid... a taky spousta ženskejch na rodičáku (rodičovská dovolená)... který maj hlídání a potřebujou na pár hodin vypadnout a něco taky udělat...“ (Zaměstnanec 18/3/2021)

Na základě rozhovorů výše lze usoudit, že rozdělení prostor pracovních a soukromých je pro aktéry a jejich pracovní výkon zásadní. Avšak objevuje se zde zajímavý kontrast, protože výpovědi uvádí, že domácí prostředí nezajišťuje dostatek klidu pro práci, načež aktéři zvolí pro práci sdílené prostory, které jsou spojené s velkým počtem osob, což neevokuje myšlenku čistě „klidného prostředí“. Zároveň se v jejich výpovědích ukazuje, že ani v centru se ne vždy plně věnují pouze práci (viz. dříve zmíněný bar, komunitní aktivity, nezávazné konverzace).

Ve výzkumu se objevili členové centra využívající pronajímáný prostor v řádu měsíců, ale také let. Všichni vstoupili do *hubu* na základě doporučení, avšak dojmy nabyté z první návštěvy nebyly vždy pozitivní.

Adam: ...a když jsem tam jako poprvé z tama odcházeli, tak jsem si myslel, že Hub je jako banda jako hipíků a sluníčkářů a nějakých jako vymazlených designérů, kteří jsou posh.

Výzkumník: Aha, posh? Jak to myslíš?

Adam: No...jakože to bylo fakt divný...to si pamatuju moc dobře, že jako ty první emoce byly hodně negativní...

Výzkumník: Negativní?

Adam: Hodně negativní byly, nevyhovovalo mi to prostředí, dokavad' jsme se z open spacu nepřesunuli, protože já jsem hyperaktivní, mám problém držet pozornost a bylo tam jako moc rušivých elementů na mě.

Adam hodnotí svou první zkušenost jako velmi negativní, přičemž při detailnějším dotazování o této situaci a co ji způsobilo uvádí, že neměl dostatek informací a tedy nevěděl, co má očekávat, o *coworkingu* do té doby neslyšel. Naopak Denis komentuje svou první zkušenost takto:

„...já jsem o tom vůbec nic nevěděl... se mnou si tehdy dal schůzku tam můj kamarád a on mi to tam vlastně představil... a já ještě ten den na té schůzce jsem tam uzavřel smlouvu. Já sem okupoval prostor ve městě tenkrát... klasicky kancl... a tenkrát to byla jakoby pro mě novinka, jak hvězda, teda blesk z čistého nebe... Kdy mi byla nabídnuta tahleta možnost, která se mi do dneška líbí.“ (Denis 23/3/2021)

Tyto diametrálně odlišné prvotní dojmy lze vysvětlit rozmanitostí, která je dána nejen konkrétní situací, při které aktéři vstoupili do centra a všemi aktéry, kteří se v tu chvíli podíleli se na tvorbě jejich dojmu, ale také aktéry skrytými, souvisejícími s časovou neposloupností a neoddělitelností od interakcí v jiném čase, místě či prostoru [Latour 2005: 201]. Adam se následně podělil o negativní názor na vzestup popularity subkultury hipsterů, která byla v době jeho první návštěvy a počátku užívání centra trendem a ke které choval negativní emoce. Hub mu svou atmosférou, lidmi, ale i vzhledem životní styl hipsterů připomínal, což mělo za následek negativní hodnocení prostředí, ve kterém Adam následně prošel mnoha tarify a k práci ho využíval několik let.

Pracovní zázemí, komunita, byznys, výzva, *eventy* a rozmanitost jsou na základě provedených rozhovorů nejčastější termíny, kterými členové definují *coworking*.

Centrum si respondenti spojují především s prací, pro kterou je typická flexibilita a možnost jejího výkonu kdekoli. Vykonávána je tedy především přes přenosnou elektroniku (notebooky, telefony, tablety) (Terénní deník 7/4/2021). Ačkoli aktéři uvádí, že do prostor chodí především do práce, pracovat, vykonávat činnost, která jim vydělává peníze, tak všichni zmínili i aktivity nepracovní, které v *hubu* provádí (cvičení, spánek, konzumace jídla, komunikace). Po zjištěních týkajících se nevhodnosti domácího prostředí pro práci jsem se nespokojila s vysvětlením, že v *coworkingu* jde o pouhé „chození mimo domov“, tedy aby aktér nerušeně pracoval. Pátrala jsem po dalších vlivech působících na členy, které by odlišily centrum a např. veřejná místa pro práci, kterými jsou třeba kavárny.

„Ta atmosféra rozhodně. Ta si myslím, že je fakt typická, nezaměnitelná. Ona je tam vlastně i taková pracovní atmosféra, když člověk pracuje v tom open space, je tam pracovní atmosféra a ta prostě taky trošku motivuje...“ (Denis 23/3/2021)

Zde se respondent svým tvrzením odvolává na úplně jinou dimenzi, než se kterou jsem se setkala doposud. Odkazuje se na atmosféru, která je pro centrum údajně typická a nezaměnitelná a „působí na něj“. Jedinečnost této atmosféry tkví v určité sociální kontrole, kterou respondenti demonstují a tato kontrola povzbuzuje pracovní výkon. Zde vnímám určitou podobnost s konceptem kolektivního vědomí Émile Durkheima, které je též transcendentní a je mu přiznána jistá moc a působení [Durkheim 2004]. Zároveň s těmito poznatky chci zodpovědět druhou část výzkumné otázky, kde se ptám po úloze *coworkingu* v životě aktérů. I přes prvotní asociaci, že centrum je jejich místo pro práci, jsem skrze předešlé kapitoly došla ke zjištění, že aktéři netráví v prostorách čas pouze prací, naopak tam praktikují i aktivity vyloženě mimopracovní (pití alkoholu, účast na společenských akcích, odpočinek, fyzická aktivita, hlazení psů, nezávazné konverzace, hlídání dětí). Z původní ideje o úloze *coworkingu* jakožto místa pro práci se stává spíše místo pro život, který zde mají aktéři možnost kombinovat právě s prací. V tomto bodě docházím k nutnosti definice sounáležitosti, kterou jsem zde odhalila a kterou považuji za klíčové zjištění své práce.

6. 2. Solidarita „individualistická“

Solidaritě definuje Jandourek jako „pocit sounáležitosti u příslušníků nějakého sociálního celku“ [Jandourek 2007: 233]. Makropohled uplatněný Durkheimem v teorii

o solidaritě, která byla považována za stratifikační aspekt celé společnosti a odhalovala hierarchii ve společnosti, byl v této práci překonán zacílením na pohled aktéra a jeho vlastní definici situace a příslušnosti ke skupinové formaci. Poznatky výzkumu ukázaly (shodně s principem ANT), že solidaritu vyskytující se v centru nelze kategorizovat na základě například slavné Durkheimovy teorie. Aktéři nesdílí žádnou společnou práci, neprobíhá zde žádná její dělba. I přes fakt, že aktéři pracují pro různé firmy či podnikají ve vlastní firmě, zjišťují, že zde sounáležitost vzniká.

Dostávám se tedy k zodpovězení své druhé výzkumné otázky, jakým způsobem zde pocit sounáležitosti vzniká a jak funguje. Že je prostředí odlišné od předchozích aktérských pracovních zkušeností jsem již demonstrovala v předcházejícím textu. Výzkum ukázal, že právě tyto specifické znaky jsou aspektem, který členy sdružuje, jelikož jim umožňuje plné rozvinutí své vlastní flexibility. Nejsou nuceni se do kolektivu začlenit, pokud nechtějí, nejsou omezováni přílišnými pravidly, či formálními náležitostmi běžného pracovního prostředí (pracovní oděv, časový plán práce, omezení na pracovišti viz. alkohol). Centrum funguje na principu dobrovolnosti, otevřenosti a respektu k rozdílným preferencím času, místa i podobě výkonu práce. Samotné aktéry drží pospolu především podobnost, kterou vnímají ve své flexibilitě práce (svobodný režim práce) a chtějí při své individualistické profesi, kterou je možno vykonávat kdekoli přes počítač, „někam zapadat“. Na základě výpovědí členové uvádí konkrétní odvětví, která se v centru vyskytují (IT, logistika, personální, grafický design a další). Dalším propojením aktérů je věk, a ačkoli členové uváděli, že v centru se nejčastěji vyskytují mladí lidé kolem 30 let, toto tvrzení během výzkumu nemohla potvrdit, jelikož jsem se setkala v jeho průběhu s různými věkovými kategoriemi. Naopak zjištění o kumulaci osob různých věkových kategorií považuji za zajímavé, protože tento jev dokazuje princip otevřenosti a přizpůsobivosti centra, přičemž ti „profesně starší“ ocenili možnost být v kontaktu s lidmi mladšími. Tyto podobnosti se projevují nejen shodnou či podobnou reflexí pravidel prostoru (viz. kap. 5. 7. *Psané versus žité normy*), ale také při procesu přenosu komunity (viz. kap. 5. 6. *Přenos komunity*) či konkrétně přesahem centra do soukromí (viz. kap. 5. 7. *Nejen prostor pro práci*), jelikož tyto jevy by bez určité sounáležitosti nemohly probíhat.

Geneze solidarity i důvod vzniku solidarity v centru se dle výpovědí odvíjí od cílů a poslání *coworkingu* – zachovat klidné a příjemné pracovní prostředí s benefity, které

jsem popsala v přechozích částech. Zajímavou ideou je však nejen vnímání určité sounáležitosti ve skupinové formaci individuí, ale také prvotní vstupní kontrast. Jak jsem již popisovala, první dojmy nebyly u respondentů vždy kladné. Přesto se vyskytly zmínky, že v *hubu* může fungovat jen jedinec s určitými vlastnostmi, morálním kreditem a životním postojem, jinak by zde dlouho nevydržel, což opět souvisí s reflexí pravidel a definováním sebe samotného i ostatní jako „normální“, tedy dodržující pravidla, respektující ostatní, platící za produkty i služby, které využívá.

„...sme se tam zatím, zaťukám, sešli ňák víceméně asi tím postojem velmi podobný lidi, který to prostě berem, že se tam chováme k sobě ohleduplně, ale kdyby tam byl nějaký narušitel, tak by to asi byl problém no...“ (Jarmila 25/3/2021)

„Slušnost a respekt ty lidi spojuje tam... takže to ani není pravidlo, to je ta nálada, ta atmosféra, ten charakter lidí, který chodí do hubu makat... ono by to pro nějaký sobecký neslušný lidi nebylo. Ty by tam dlouho nevydrželi, semlelo by je to...“ (Denis 23/3/2021)

Na základě výpovědí aktérů v celé vlastní části výzkumu lze výskyt určité solidarity potvrdit, ať už prostřednictvím vymezení se vůči dalším formám práce, vnějšímu světu obecně, či jeho přesahem do privátní sféry života aktéra. Dle mých zjištění bych definovala solidaritu v centru jako solidaritu „individualistickou“, jejíž podstatou je jednotlivec, který se vymezeními vůči vnějšímu světu brání začlenění do kolektivu, avšak ve výsledku si neumí představit tuto skupinovou formaci opustit. Individualistická solidarita je vlastně oxymorónem, jehož podstatou je ambivalence tohoto jevu, kdy ve vysoce individualizované společnosti dochází ke zvýšení závislosti jedince na kolektivu, což potvrzuje tezi, se kterou přišel již Durkheim (2004).

Existenci pocitu sounáležitosti a vnímání podobnosti mezi členy považuji za zásadní zjištění své práce, jelikož tato teze překonává dosavadní nezajímavost a přehlížení tohoto tématu vědními obory a zároveň dokazuje, že v *coworkingu* se nejedná o pouhé sdílení prostor určených k práci.

Závěr: pracovat a žít „hubí optikou“

Prostřednictvím zkoumání jednotlivých aspektů *coworkingu*, které jsem zjistila pomocí rozhovorů s uživateli prostoru, analýzou materiálů centra a zúčastněným pozorováním v terénu, jsem dospěla také k tvorbě mapy asociací, která definuje *coworking* jakožto fenomén v odvětví distančního výkonu práce v moderní individualizované společnosti. Se zaměřením na pohled aktéra po vzoru metodologie ANT představenou Bruno Latourem jsem analyzovala veškeré aspekty centra prostřednictvím především prvních tří zdrojů sociologických nejistot (povaha skupin, akcí a věcí). Má zjištění ostře kontrastují s klasickými dichotomiemi sociologie, čímž docházím k závěru, že jsou klasické dichotomie pro aplikaci v této dynamické a inovativní oblasti nefunkční a překonané.

Následováním aktérů s důrazem na jejich vlastní terminologii a zahrnutím možného vlivu všech aktérů (včetně nelidských objektů), jsem došla k závěru o existenci nového typu solidarity vyskytující se v centru. Na základě ANT se v práci vyhýbám snaze o ustavení kauzality jevů a jejich prostředníků, ale představuji *coworking* jako detailní dynamický proces. ANT mi svými zdroji sociálních nejistot umožnila a pomohla sledovat jemné rozdíly ve výpovědích a projevech aktérů, mapovat povahu skupinových formací, povahu působení a vlivů činností zde prováděných, a povahu mimolidských aktérů. Na tomto základě jsem do své analýzy zahrнула i materiální svět věcí, který se v *hubu* prokázal být důležitou součástí denní reality a jeho podobu jsem zaznamenala do barevné mapy.

Analýzou typů členství v centru jsem došla k vnitřnímu a vnějšímu dělení členů *hubu*. Dělení vnější probíhá na principu „my“ (členové *hubu* a příslušníci *coworkingu*) versus „oni“ (lidé mimo *hub*). Vnitřní diverzita má dva typy, první odděluje a ve výsledku propojuje zaměstnance Hubu a členy konkrétního centra, druhá se projevuje na základě členského tarifu a tzv. „komunitnosti“ člena, tedy míry sociality a družnosti jednotlivých aktérů z konkrétních oblastí centra. I přes objevení těchto kategorizací aktérů jsem nelokalizovala žádný projev sociální stratifikace v *hubu*, na jejímž základě by bylo možné členy rozdělit například prostřednictvím postavení či majetku, jako to se

společností udělal Karl Marx, když ve své teorii hovořil o třídních bojích či konkurenci [Marx 2019].

Analýza pravidel prostoru vedla ke zjištění o nefunkčnosti dichotomie individuálního a kolektivního vymezení, kde se aktér i přes snahu distancovat od kolektivu ztotožnil s ostatními členy prostřednictvím právě reglementace prostoru. Respondenti tím potvrdili podobnost s fungováním procesu *looking-glass self* [Cooley 1902], akorát tento jev trochu přetvořili a inovovali, jelikož prostřednictvím ostatních v prostoru vyjádřili mínění o sobě a projevíli kolektivního ducha. Toto zjištění mi také potvrdilo Durkheimovu teorii o vztahu mezi nárůstem autonomie jedince ve společnosti a souběžném navýšení závislosti na kolektivu, společnosti [Durkheim 2004: 337]. Jednota je tím větší a silnější, čím výraznější je individualizace částí [Durkheim 2004: 115]. Profesní nezávislost a flexibilita vedly aktéry k vyhledání sdíleného pracovního prostoru, a to i z toho důvodu, že se v něm nevěnují pouze práci. Individualita jedinců v *hubu* zároveň odpovídá vysoké míře individualizace společnosti, kterou popisuje například Jacyno (2012) nebo Beck (2004), například typem povolání či životním stylem.

Ačkoli fyzická blízkost osob neznamená soužití, jak uvádí Zygmunt Bauman (2004), tak je v prostoru *hubu* schopná generovat, ovlivnit či utvořit určitý pocit sounáležitosti jejich aktérů. Zkoumáním prostoru a jeho aspektů jsem dospěla k překonání soukromého a veřejného prostoru, jak ho dělil například Lefebvre (1991) a tuto dysfunkci prokazují skrze určenost prostoru a důvěru v něm cirkulující. Zároveň zde popírám striktní dělení času na volný a pracovní, protože tak, jako všechny prostory *hubu* neslouží vyloženě pro práci, tak ani aktéři zde nevěnují všechnen svůj čas pouze práci.

Výsledkem mého bádání je mikrovhled do *coworkingu* a jeho přesahy do života aktérů, které se na základě mých zjištění jeví jako zřejmé a projevují se fenoménem, který popisují jako „přenos komunity“. Grafickým znázorněním asociací aktéra demonstruji nejen jeho přesahy do dalších životních rámců, ale také podněty vedoucí ke vzniku solidarity, kterou nazývám solidaritou „individualistickou“. Její podstatou je cílené vyhledání možnosti zařazení se do kolektivu, touha po pocitu sounáležitosti a opakovaném vídání „známých tváří“. Jistá ambivalence jevu vymezení se aktéra proti ostatním a souběžné vyhledání či sebezařazení do kolektivu v centru se odráží i v názvu,

který jsem pro solidaritu zvolila. Vymezení se vůči dalším formám práce, vnějšímu světu obecně, či přesahem centra do privátní sféry života aktéra vysvětlují vznik a zároveň fungování této sounáležitosti. Prostřednictvím sdílení podobné flexibility v životě, kterou aktérům jejich práce umožňuje, potvrzují teorii Rýparové o fungování transformačního sdílení.

Na základě výše popsaných hlavních zjištění se dostávám k zodpovězení výzkumných otázek. I přes silnou aktérskou asociaci centra jakožto místa pro práci lze tvrdit, že v životě uživatele nemusí mít *coworking* místo pouze pracovní. Jeho úlohou je sice z velké části výkon profese a výdělečná činnost, avšak jak prostor, tak čas v něm strávený jsou vyplněny mimopracovními prvky a aktivitami, které aktéři vyhledávají či ke své „práci“ potřebují. Zároveň vykazují určitou vazbu, důvěru k tomuto konceptu a cítí se být jeho součástí. Výstupem pobytu v *coworkingu* jsou nejen splněné pracovní úkoly, ale také kontakty (kolegiální, pracovní, ale také soukromé a přátelské).

Jsem si vědoma limitů této práce, vidím možnosti jejího doplnění v ještě detailnějším zkoumání například vybraných materiálních aktérů a jejich postavení či působení v síti interakcí s aktéry lidskými. Zároveň si myslím, že tato studie zaplňuje mnou vnímanou mezeru v poznání týkající se sdílených pracovních prostor a může posloužit jako základ pro další výzkum. Možnosti pro další bádání vidím také například ve zkoumání fenoménu sémiotickou analýzou, nebo v navázání podrobnějším výzkumem o *coworkingu* jakožto „modu života“, tedy opět s využitím ANT.

Seznam použité literatury:

- Bauman, Z. 2004. *Individualizovaná společnost*. Praha: Mladá fronta.
- Beck, U. 2004. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Biggs, M. 2003. „Positive Feedback in Collective Mobilization: The American Strike Wave of 1886.“ *Theory and Society* [online] 32 (2) [cit. 18. 2. 2021]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/3108579>.
- Bourdieu, P. 2018. „Social Space and the Genesis of appropriated physical space.“ *International Journal of Urban and Regional Research* 42 (1): 106-114.
- Cambridge Dictionary. 2021. „Meaning of WFH in English“. [online] Cambridge University Press [cit. 29. 5. 2021]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/wfh>.
- Durkheim, É. 2004. *Společenská dělba práce*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.
- Hart, C. W. M. 1943. „The Hawthorne Experiments.“ *The Canadian Journal of Economics and Political Science* [online]. 9 (2): 150-63, <https://doi.org/10.2307/137416>.
- Impact Hub. 2021. „Místo, kde to dokážete“. [online]. Praha: Impact Hub. [cit. 23. 3. 2021]. Dostupné z: <https://www.hubpraha.cz/>.
- Jacyno, M. 2012. *Kultura individualismu*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Jandourek, J. 2007. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, s. r. o.
- Latour, B. 2005. *Reassembling the Social, An Introduction to Actor-Network-Theory*. New York: Oxford University Press Inc.
- Lefebvre, H. 1991. *The Production of Space*. Great Britain: Basil Blackwell Ltd.
- Librová, H. 2010. „Individualizace v environmentální perspektivě: sociologické rámování mění pohled a plodí otázky.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 46 (1): 125-152.
- Marx, K. 2019. *Hledání ztraceného smyslu práce: Výbor textů o člověku a práci*. Praha: Peoplecomm.
- Pelz, W. 2016. „A People's History of Modern Europe.“ [online]. London: Pluto Press [cit. 18. 2. 2021]. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1c2crfj>.
- Roth, J. 2020. „Místo, kde nikdy nejste sami“. *Esquire* (3): 106-108.

Rus, A. 2015. „Coworking: A Community of Work.“ *Teorija in Praksa* 52 (6): 1017-1038.

Savills Research. 2020. *Coworking v Praze*. Praha: Savills Research.

Steadman, P. 2017. „Nestlé Purina launches Pets at Work (PaW). Alliance to help more businesses become dog-friendly.“ [online]. Dostupné z: <https://www.nestle.co.uk/en-gb/media/pressreleases/purina-launches-pets-at-work-alliance>.

Tesařík, B. 2014. „Henry Ford a pásová výroba automobilů.“ *Automa* [online] 4 [cit. 18. 2. 2021]. Dostupné z: <file:///C:/Users/kater/OneDrive/Dokumenty/Bakal%C3%A1%C5%99sk%C3%A1%20pr%C3%A1ce%202020/Literatura/Henry%20Ford.pdf>.

Wikipedia. 2020. „Coworking“. [online] Praha: Wikipedia [cit. 20. 4: 2021]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Coworking>.

Židlický, M. 2021. „*Spolu silnější. Covid coworky nezardousil, trendují nahoru*“. [online]. Praha: Forbes. Dostupné z: <https://forbes.cz/spolu-silnejsi-coworky-pandemie-nezardousila-trenduji-nahoru/>

Přílohy

A) Scénáře rozhovorů

Pro tuto práci jsem vytvořila dva scénáře rozhovoru, jeden byl určený pro rozhovor se zaměstnancem hubu a druhý pro členy hubu (uživatelé sdíleného pracovního prostředí). Oba scénáře zahrnovaly témata motivace pro začátek práce v centru, reálná zkušenost v *hubu*, koncept *coworkingu* a pojetí sdílených pracovních prostor.

Scénář rozhovoru se zaměstnancem zahrnoval navíc také otázky ohledně vlastního fungování konkrétního hubu, náplni práce na pozicích, které mají v popisu práce „péči o komunitu“ správě prostor a uživatelích. Cílem tohoto rozhovoru bylo zahrnutí optiky aktéra, jehož náplní práce je komunikace a poskytování služeb uživatelům.

Struktura rozhovoru nebyla statická, odvíjela se na základě atmosféry rozhovoru, volně jsem následovala témata, o kterých respondent hovořil, otázky byly v průběhu upravovány a doplňovány, tudíž pořadí otázek níže je spíše nahodilé.

Nedílnou součástí práce byly také rozhovory neformálního charakteru v prostorách hubu, z nichž jsem si zaznamenala poznámky do terénního deníku.

Ukázka scénáře rozhovoru s uživatelem:

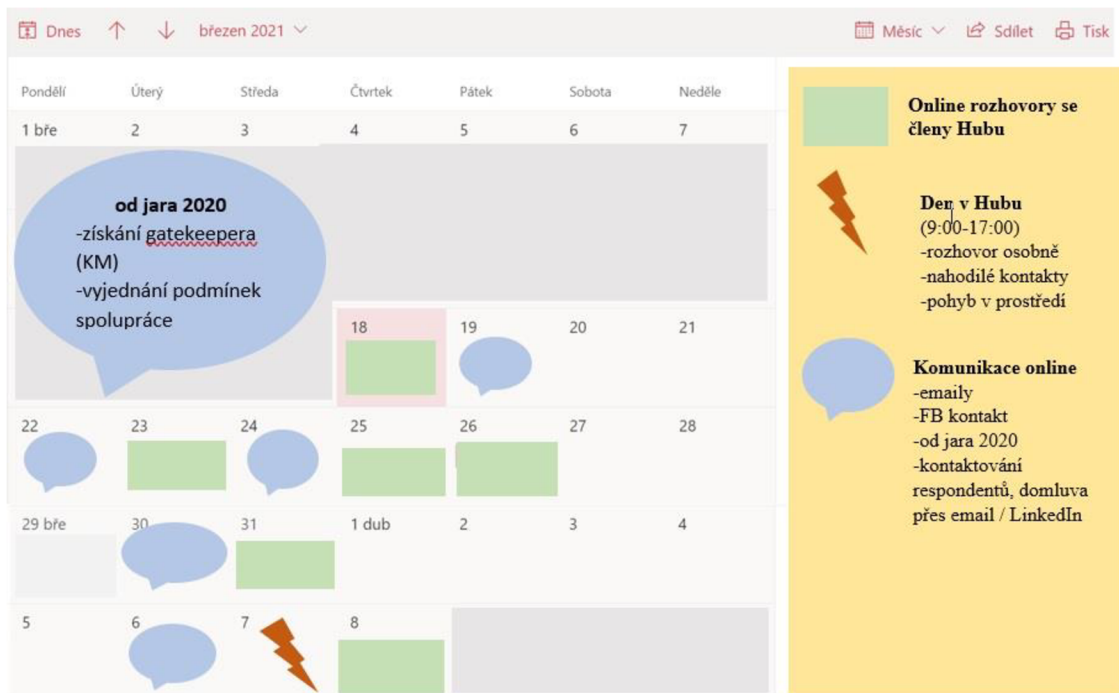
1. Jak dlouho využíváš prostor Hubu pro výkon práce?
2. Co bylo hlavním důvodem, kvůli kterému jsi se rozhodl/a pro výkon práce v hubu, v prostředí *coworkingu*? Další důvody?
3. Máš zkušenost ještě s nějakým jiným *coworkingem*, nebo je Hub první taková zkušenost?
4. Jaká byla tvoje očekávání od *coworkingu*? Co sis pod tím představoval/a? A jak ta očekávání korespondují s realitou?
5. Jak probíhá Tvůj běžný den v Hubu?
6. Kolik času trávíš v Hubu?
7. V jaké části Hubu trávíš nejvíce času?
8. Trávíš tam čas spíše sám/sama nebo s někým?
9. Navazuješ v Hubu kontakty s lidmi, které neznáš? Navázal/a někdo někdy kontakt s tebou? Z jakého důvodu?
10. Kde, v jaké části Hubu, na jakém místě nejčastěji komunikuješ s ostatními členy Hubu?
11. Jak bys popsal/a, nebo nazval/a osoby, které s tebou sdílí ten prostor?
12. Jaká bys řekl, že panuje v Hubu atmosféra?
13. Jak bys řekl/a, že funguje, popřípadě nefunguje propojování/ *networking*?

14. Účastnil/a ses za normálního chodu členských akcí pořádaných Hubem? Sleduješ virtuální akce, které probíhají v této době?
15. Využíváš tzv. interní komunitní systém? Jak a z jakých důvodů?
16. Využíváš za normálního chodu bar? Jak vnímáš placení, na které nikdo nedohlíží? Jak myslíš, že to funguje, popřípadě nefunguje?
17. Využíváš odpočinkovou zónu? Jak, za jakým účelem?
18. Znáš pravidla prostor? Jak je vnímáš? Jak důležitá jsou pro coworking? A pro Tebe?
19. Je nějaké pravidlo, se kterým nesouhlasíš? Nebo naopak nějaké, které ti tam chybí?
20. Jak vnímáš pohyb psů v prostoru?
21. Řekl/a bys, že v Hubu existují i nějaká nepsaná pravidla? Vnímáš něco takového?
22. Jak bys zhodnotil/a interiér a vybavení prostor coworkingu? Jak myslíš, že je design a vybavení prostor v coworkingu důležité? A jak pro Tebe?
23. Co pro tebe Hub, posléze coworking znamená? Jaké hodnoty jsou podle tebe typické pro coworking? V čem vidíš hlavní rozdíl coworkingu a jiných pracovních prostor?
24. Jaké místo bys řekl/a, že měl/má ve Tvém životě coworking?
25. Řekl/a bys, že existuje něco, co ti ta zkušenost v coworkingu dala? Co je to?
26. Pokud je zmíněna komunita → Co pro tebe znamená komunita?
27. Pokud zmíní sdílení → Co sdílíte? Jak to funguje?
28. Napadá tě ještě něco, co bys mi k tématu coworkingu či Hubu řekl/a? Máš nějaký tip pro další studium?

Scénář rozhovoru se zaměstnancem:

1. Jak probíhá tvůj běžný den v Hubu?
2. Co je konkrétněji náplní činnosti komunitní manažerky?
3. Co nejčastěji řešíš za problémy či dotazy? Jak to probíhá?
4. Jak často bys řekla že využívají uživatelé tvých služeb?
5. Jak bys popsala Hub a jeho funkce? Co bys řekla, že je posláním Hubu?
6. Na jaké části dělíte Hub? K čemu jednotlivé části slouží?
7. Mohla bys mi toho říct více k pravidlům hubu? Jaká je jejich funkce? Na základě čeho se pravidla tvoří? Kdo je navrhuje?
8. Mají jednotlivé části hubu různá pravidla, normy?
9. Jak bys řekla, že dodržují uživatelé místní pravidla?
10. Chystáte nějaká další? Z jakého důvodu ano, z jakého ne?
11. Jsou tato pravidla zavedena i ve smlouvě, kterou uživatel podepisuje?
12. Existují i nějaká nepsaná pravidla v coworkingu? Jaká?
13. Na baru se za všechno platí hotově, do kasičky, nikdo to nehlídá, nekontroluje... Jak to funguje? Na základě čeho si myslíš, že to funguje/ nefunguje?
14. Kdo rozhoduje o vzhledu a vybavení prostor?
15. Kdo pojmenoval zasedací místnosti podle barvy a z jakého důvodu byly zvoleny barvy? Mají zvolené barvy nějakou funkci?
16. Jak bys definovala coworking na základě svých zkušeností? Jakými hesly? Máte tady v Hubu nějaké motto?
17. Kdo jsou uživatelé coworkingu?
18. Co je sem přivádí? Z jakých důvodů volí právě coworking?
19. Kolik se jich v Hubu za běžné situace denně potkávalo?
20. Jak funguje jejich propojování?
21. Jak bys popsala nebo definovala tu komunitu, kterou máš na starost?
22. Napadá tě ještě něco, co si myslíš, že je důležité o coworkingu a hubu vědět?
23. Je ještě něco, co bys mi ráda řekla k tématu coworkingu?

C) Itinerář výzkumu



1) Prvotní propojení skrze kontakt v Hubu

St 04.03.2020 13:12
Komu: Kateřina [redacted]@impacthub.cz;
[redacted] Lorencová Kateřina

Ahoj Kačí, Káto,

jak jsem slíbila, propojuji. :)

B.

--

[redacted]

Impact Hub

➔ milé jednání, otevřenost a vlídnost

2) Ukázka emailové komunikace se zaměstnankyní Hubu

Komu: Lorencová Kateřina

Ahoj Katko,

jasně, budeme si tykat. Tykáme si tu všichni. Až se potkáš s jedním z našich zakladatelů, tak to nebude jinak ;-)

➔ tykání, neformální komunikace (použití smajlíků, emoji)

D) Ukázka: Pasportizace rozhovoru s uživatelem Kamil (osobně)

Datum rozhovoru, místo a čas:

7/4/2021; Impact Hub D10; 11:20

– délka rozhovoru: +- 1 hodina

– způsob záznamu: hlasová nahrávka

Údaje o účastníkovi výzkumu:

– Kamil, muž kolem 33 let

– obor: stavebnictví, design

– další údaje: košile a společenské kalhoty, polobotky, pozval mě na kávu

Výběr účastníka výzkumu:

- vytipován KM → reagoval pozitivně na informační email o mém výzkumu

Způsob kontaktování účastníka výzkumu: emailová komunikace (poté SMS)

Podoba informovaného souhlasu: ústní souhlas

na nahrávku

Průběh rozhovoru:

– přítomné osoby: lidé procházející do a z open space

– přerušení: jiný člen hledal restauraci v okolí, přišel se zeptat

– atmosféra, dojem z rozhovoru: milá, Kamil hovořil velmi sofistikovaně

– dojem z respondenta: velmi milý a slušný, aktivní sportovec, formálně oblečen

Poznámky a nápady:

- zájem o výzkum a jeho výsledky

- sdělení vlastních zkušeností z dob studia VŠ

Text Message
Wed 7. 4. 11:07

Ahoj - [redacted] jsem v Hubu, [redacted] řekla, že tě najdu na fixních stolech v 1. patře, stavila bych se za cca 10 minut, kvůli rozhovoru k mé BP. Najdeš si čas? 😊 Díky, K.

Ahoj, jj zastav se. Sednem pak asi mimo kancl.

E) Přepsaný rozhovor s uživatelem: Marek (online rozhovor)

- délka rozhovoru: 58 minut
- forma: online přes Google Meet
- poznámky: hovor v 16:45, Marek je v tento čas v prostorách hubu, popíjí pivo Plzeň z plechovky
- milý rozhovor, velmi přemýšlivý respondent, specifický projev v oblékání
- do hubu vodí občas děti

Rozhovor 4) uživatel: Marek s dětmi

*Odstraněné a anonymizované části textu jsou označeny třemi hvězdičkami (***)*.

T: Takže souhlasíš s nahráváním rozhovoru?

M: Ano.

T: Na začátek bych se tě zeptala, jak dlouho využíváš hubu, coworkingu pro práci a v jaké části sedíš?

M: Využívám ho teď rok, předtím jsem měl pauzu 2 roky a předtím jsem ho používal 3 měsíce...

T: Takže je to po několikátý nějaká další zkušenost.

M: A sedím v D10, v tom openspacu.

T: Super, tak jo, mě by zajímalo, co bylo tím důvodem, že ses rozhodl pro coworking, co tě přivedlo do hubu?

M: Zkoušel jsem kavárny, ale kavárny mi tolik nevyhovovaly, protože ti lidi se tam příliš často měnili, měl jsem pocit, že bych jim měl vydělat v té kavárně a ne tam sedět a zabírat místo, zatímco u coworkingu se ti lidi opakují, což mi vyhovuje, když člověk pak může budovat nějaké vztahy... a zároveň nemám jako pocit, že bych nějak vadil, a ještě zkusím odpovědět, jo, socializace je asi důvod číslo jedna a důvod číslo dva je, že když se nechcu socializovat, tak se koukám do monitoru a ti lidi okolo, i když je tam cítím, tak mě vlastně neruší, tak se mi dobře soustředí, ale zároveň mám to sociální, když si potřebuju na chvílku oddechnout...

T: Takže ti to vlastně vyhovuje, že jsou kolem tebe lidi?

M: Ano..

T: Jasný, tak jo, tak mohl bys jsi mi říct, co jsi čekal od toho coworkingu, než jsi tam přišel? A jak to koresponduje s tou realitou? Jestli tam bylo třeba něco nového, co tě překvapilo, nebo naopak něco co tě nepotěšilo?

M: Potěšilo mě to, co jsem říkal, to bylo spíš překvapení, já jsem očekával ruch, buď se mi bude špatně soustředit nebo tak... očekával jsem, že to bude levnější než chodit do kavárny, což se potvrdilo, jo, ale nakonec se neukázalo jako ten pravý benefit...

T: Jakto?

M: No tak ten pravidelný benefit je, jakože se mi tady fakt o dost lépe soustředí a ta jakoby socializace, ty kontakty, že které jsou, jako, ty profesionální kontakty nejenom jako přátelské, tak *** chybí kus nahrávky ***

T: A kolik času tam trávíš v hubu?

M: 4 dny v týdnu, 3-4 dny v týdnu průměrně

T: Tak to je dost. Mohl bys mi teďka tak jako popsat, jak to probíhá, když probíhá tvůj běžnej den v hubu? Kdy tam přijdeš, jak dlouho tam jsi, kde tam jsi, jak to vlastně probíhá? Celá ta zkušenost?

M: Přijdu ráno, nejdřív si sednu na bar nebo někam do prostoru, teďka s korunou je to takové pokaždé trošku jiné, podle toho, jaká pravidla zrovna platí, ale vezmu si deníček, srovnám si priority, pak dopoledne se většinou soustředím na ty těžké věci, těžké meetingy, nebo těžké věci na udělení a odpoledne mám spíš takové volnější, a ten oběd, zajdu většinou s někým na oběd, většinou se ke mně někdo přidá, takže nejdu sám...

T: Kam myslíš tím „někam do prostoru“?

M: No většinou mimo openspace na gauč abych zahájil ten den příjemně...

T: Aha... a na oběd chodíš s někým z hubu teda, jo?

M: Jojo...

T: Jako máš tam někoho, s kým jako chodíš pravidelně, nějak se domlouváte?

M: Vždycky to tak vyplyne, není to pravidelné, ale někteří lidi chodí častěji a tak vim, že s nima můžu počítat...

T: Jo, jasně jasně. Takže ráno začínáš na baru a potom trávíš v tom openspace prostoru?

M: Ano, konec taky trávím na baru...(smích)

T: To zní dobře. (smích) Takže v jaký části bys řekl, že trávíš nejvíc toho času v hubu?

M: V coworkingu (openspacu), kde pracuju.

T: A když tam teda jsi a pracuješ, tak trávíš čas spíš sám nebo s někým? Ty si vlastně říkal, že využíváš i na meetingy a tak ten prostor?

M: Tak půl na půl. Půlku dne meeting tam mám, já mám, obě společnosti jsou ***typ společnosti***, takže vlastně meetingy jsou furt online, polovina času a druhá polovina času je vytváření nějakých dokumentů, píšu emaily, studuju nějakou literaturu...

T: Jasně, takže tak půl na půl, ale schůzky jsou virtuální...Navázal jsi tam teda někdy kontakt s někým úplně neznámým nebo někdo s tebou?

M: Jojo...Ano, oba dva případy.

T: Co k tomu vedlo třeba tebe? Nebo z jakých důvodů oslovil někdo tebe vlastně?

M: Uplně první motivace byla vyjít ze své komfortní zóny.

T: Takže jsi to vlastně udělal naschvál...

M: Ano..hodně rychle se mi to nepřeklenulo do toho, že jsem měl většinou velmi pozitivní zkušenost, rozhovor s někým novým a většinou mě to nějak obohatilo, ukázalo nějaký nový náhled na věc, po čase jsem získal i nějaký jakoby profesní zajímavé kontakty, takže jako po několika pozitivních zkušenosti, tak mi to jde už samo...

T: Jasně, už je to přirozený, kde si myslíš, že nejčastěji komunikuješ s těmi jinými uživateli toho hubu v rámci toho prostoru? Kde navazuješ ty kontakty, popřípadě se s lidma bavíš?

M: Na baru.

T: Takže v openspace se spíš prostě pracuje?

M: Jo, přesně tak. Jakoby na jednu stranu, chceš využívat toho socializačního faktoru toho hubu, na druhou stranu mně se líbí, že se můžu soustředit a nechcu lidi rušit, když

vidím, že pracují, takže když vidím, že jsou na baru, tak vidím, že jsou volný, když mě ten člověk zaujme, tak s ním prohodím slovo, zeptám se, co dělá, co dělá o víkend, ale když jsem v openspacu, tak se snažím nerušit

T: Jasně, takže nepřijde ti openspace jako rušivý prostředí?

M: Vůbec.

T: To je zajímavý... Tak jo, jak bys vlastně nazval ty lidi, osoby, co tam s tebou sdílí ten prostor? Jak bys je popsal třeba? Kdo vlastně jsou pro tebe?

M: A teď nemyslíš ty hubáky, kteří jsou...

T: Nemyslím zaměstnance..

M: Často to jsou freelanceři, často to jsou singles, jako obecně to jsou více otevření lidé, než které člověk, než které jsem poznal v zaměstnání... Ty tři věci jsou jakoby, to jsou ty spojovací rysy, jinak mi to připadá jako barvitá, jako profesní a barvitá skupina lidí, od ajťáků, po konzultanty, jo, od lidí, kteří jsou extroverti po lidi, který jsou introverti, je to mladí, staří, je to jako fakt široké ale všichni mi připadnou jako, že to jsou freelanceři, singles a to třetí bylo...

T: Otevření..?

M: Otevření, ano.

T: Jasně. Takže ale řekl bys, že jakoby vás tam spojuje něco jako v tom prostoru?

M: Nenapadá mě nic konkrétního, ale ta otevřenost myslí jo...

T: Jasně. Jak bys popsal tu atmosféru, která v tom hubu je?

M: Přátelská, rozhodně jako přátelská.

T: Dobře, tak jo. Vlastně, už si to zmiňoval vlastně, že ono s tím hubem, s tím coworkingem hodně souvisí networking, to propojování, nový kontakty a tak. Jak bys řekl, že to funguje v tom hubu to propojování těch lidí?

M: Mám jako na srovnání typy zkušeností, teďka, tento rok, před těma dvěma třema rokama, jak tou dobou jsem jakoby nebyl tak otevřený, takže sem si neřekl o ten kontakt, nezeptal jsem se tu trapnou otázku: Neznáš nějakého právníka mám takový problém... Takže jakoby ten networking mi předtím nezafungoval, když jsem si o něj neřekl. Teďka mi to funguje dobře, a myslím si, že to je tím, že si teď akorát, prostě se nestydím říct...

T: Takže myslíš, že musí tam bejt nějaká jakoby, musíš mít tu chuť, musíš se zeptat a pak to funguje? Když si člověk řekne..

M: Ano

T: Jasně, vlastně porovnááš to, před těma rokama jsi byl taky vlastně v tomhle hubu?

M: Jojo

T: A myslíš, že je tam třeba nějaký progres v rámci toho, ty organizace toho prostoru, těch lidí, toho propojování i z jejich strany? Nebo si myslíš, že to bylo vyloženě tebou?

M: Nedokážu říct, ale spíš si myslím, že problém byl na mě straně...

T: Jasně, takže co bys řekl, změnilo tě to nějakým způsobem ten pobyt tam?

M: Spíš to bylo změna u mě, řekl bych, že tohle nejde změnit, ta komfortní zóna co jsem říkal, ta byla předtím silná a i tím pobytem v hubu jsem si zvykl na to prostředí... a adaptoval se

T: Takže ta změna proběhla spíš v tobe, nebo si jako zapracoval na sobě samotným, nebo sis jako zvykl na to prostředí? Jak to vnímáš?

M: Kombinace, já na tom pracoval a tohle prostředí tomu pomohlo... a dalo se to tu dobře praktikovat (smích)

T: Chápu. Účastnil ses za normálního chodu hubu nějakých členských akcí?

M: Jo

T: A které to byly?

Občas MashUp a nějaké takové jakoby kurzy, nebo jako nějaké jednorázové prezentace, už si nevzpomenu, o čem to bylo...

T: Jasně

M: A pak občas se zaměstnanci pořádají, nebo teď ne kvůli koruně, ale předtím se pořádali společné obědy.

T: Takže tam si taky chodil...?

M: Ano.

T: Sleduješ třeba teďka ty virtuální akce, který probíhají? Jako v týchle době?

M: Vůbec, tím, že jsou obě firmy ***typ firmy***, vše v tom virtuálním prostředí, tak se snažím vzdalovat pokud možno, mně chybí lidský kontakt, takže..

T: Ono těch akcí je teď opravdu hodně, to je pravda. Vlastně na těch členských akcích, potkal jsi tam jakoby hodně lidí? Nebo jak bys to hodnotil ty zkušenosti? Z jakých důvodů si vlastně chodil?

M: Chodil jsem ze zvědavosti a jako nejlepší mi připadly ty obědy, protože třeba na tom MashUpu se pozornost soustředila na ty prezentátory a na ty jednotlivé...nooo...

T: Projekty?

M: No, projekty, přesně tak. Tím pádem tam nebylo tolik prostoru na networking, jo, kdežto u toho obědu zkrátka jíš a povídáš si, tam tě to donutí se s někým seznámit, takže ty mi připadaly nejlepší...

T: Ono vlastně na těch obědech probíhá i takový ten řízený networking, že tě cíleně s někým seznámí, nebo?

M: Já bych řekl, že jako ano, ale i ne, ano v tom smyslu, že řekne ***zaměstnanec hubu*** „hele, toto je osoba s ***určitým jménem“, když o mně něco ví, tak řekne jednu větu i o mně, „to je osoba s ***určitým jménem a dělá to a to a to je všechno“

T: Jasně.

M: Tam už je to na těch dvou, někdy to dělají, někdy to nedělají, ale i když to nedělají, tak jako když vedle někoho sedíš, tak se představíš a něco řekneš, jo, já jsem tenhle a aby to nebylo trapné tak se prostě bavíš normálně no.

T: Jasně, takže je to prostě normální

M: Jo, já bych řekl, že je to tam běžný a každý se tam jde seznámit. Rozhodně to nevnímám, že by to bylo nucené nebo tak...když nechceš, nemusíš

T: Jasně, jasně. Vlastně pro členy hubu je k dispozici tzv. interní komunitní systém, využíváš ho?

M: Nevyužívám.

T: Ani nikdy předtím jsi ho nevyužíval?

M: Několikrát jsem si ho proklikával, nepřipadalo mi to, že to je efektivní, no

T: Dobře, dobře. Vlastně, myslím si, že pro členy hubu je vlastně i skupina na ***určité sociální síti? Tak tam třeba jsi, nebo vůbec?

M: Nejsem, ***určité sociální síti se snažím vzdalovat.

T: Jasně, chápu. Vlastně, o tom, o baru jsi už mluvil, že ho teda využíváš, mě by zajímalo vlastně, jaký máš pohled a názor na ten systém fungování toho baru, kde vlastně, že jo, se, nikdo nedohlíží na to placení, jak si myslíš, že to funguje, nebo nefunguje? Co si o tom myslíš?

M: Myslím si, má to jako dva aspekty, jako jeden je ten finanční. Finanční si myslím, že to nefunguje, ale jenom trošku, takže v podstatě se to furt asi nějak vypaltí, protože, no, to je jasné zkrátka. Vždycky se najde nějaký člověk, který toho zneužívá a těch lidí bude určitě víc než lidí, kteří se rozhodnou, že tam dají něco navíc. Na druhou stranu jako jde to systematicky ošetřit, ale ten benefit toho, že vlastně, hub tím dává najevo, že si navzájem věříme, že je vlastně jako silný, já jsem z toho byl jako šokovaný, že mě nikdo nekontroluje, že ty věci jsou jako na dobré slovo, rozhodně to hodně přispělo k mému věření k hubu, že to není jenom, že to není čistě jako transakce, já zaplatím a dostanu dobrý kontakt a za to si platím nějakou částku měsíčně, že jo, (zde chybí jedna věta), jakoby fandím tomu, cítil jsem jak to ve mně probudilo něco velmi sympatického

T: Takže myslíš, že ten bar je takovej projev důvěry v tom prostoru?

M: Jo, rozhodně. Pro mě velmi silná věc, když jsem si uvědomil, že to je to, jak to tady popisuju...

T: Takže to bylo určitým překvapením u tebe? Co jsi nečekal v tom prostoru?

M: Ano, rozhodně, přišel jsem z kavárny, kde je to velmi tvrdé, že jako když nedáš dýško, tak to cítíš na té servírce, tak to je úplně jiný přístup, že jo...

T: Jasně. Tak to jo. A finančně si myslíš, že to nefunguje kvůli tomu, že i přesto jaká je tam atmosféra, tak že sou lidi, který toho budou zneužívat?

M: Myslím si, že těch lidí, kteří to zneužívají je málo, ale myslím si, že lidi jsou hodně dobří v tom, že si nalhávají, že si řeknou: „Jojo, měl jsem taky dvě tři kafička“ a daj tam nakonec za dvě kafička, ale v podstatě měli tři nebo čtyři, jo, že to je taková přirozená lidská vlastnost se obelhávat, nemyslím si jako zlá vůle, ale myslím si, že to takhle funguje, na druhou stranu s tím, jak hub může pracovat a může paušálně jako zvýšit ceny o 20%, aby jako toto vykryl, a furt budoval ten pozitivní aspekt a třeba pro mě, jako i kdyby zvýšil ceny o 50%, tak to jako tolik nezmění konzumaci...

T: Aha, takže neovlivnilo by tě v tom využívání baru, myslíš?

M: Neovlivnilo.

T: No, tak to je hezký. Vlastně, v hubu je i ta tzv. chillout zóna, využíváš tu?

M: Jojojo, to využívám. To je supr.

T: Hm, a jak často třeba?

M: Každý druhý den si tam jdu na 20 minut poležet, ještě mi tu chybí cvičební zóna, kde bych si mohl jako pocvičit nebo něco, jako mini-fitko, něco takového

T: To bys ocenil jo, v tom prostoru?

M: Jako..., je tam hrazda, a tam chodim, ale jakoby je to málo jo, a když se potřebuju jako ňák protáhnout nebo třeba udělat třeba jógu sestavu, tak v chillout zóně je to takové, tam to nesedí, obzvláště když je tam někdo další. Hodila někde bokem vyhrazená část třeba jenom žíněnka, tak já bych toho využil...

T: To je zajímavý, to vůbec nejsi první, kdo mi tohle říká, to asi budu muset

zaměstnanec podsunout tyhle závěry (smích)

M: Jojojo.

T: Si říkal, že tam je hrazda, kde tam je hrazda?

M: Kousek od toho je fotbálek

T: Já jsem tam teda dlouho nebyla, ale tohle jsem vůbec nevěděla, takže to se budu muset podívat, já tam pojedu asi příští týden, takže to se budu muset podívat. Dobře, ještě k té zóně bych se tě zeptala, kolik tam chodí lidí, potkáváš tam hodně lidí nebo jak je to obsazený?

M: Jo, jako čistě teoreticky, během korony, já nevím, to mělo být zavřené, jako potkávám lidi tam, a průměrně, většinou tam někoho potkám, ale většinou jeden člověk

T: Takže to není nevyužitá část hubu?

M: Ne, to rozhodně ne.

T: Tak jo, tak něco málo k těm pravidlům. Znáš ty pravidla prostor, který jsou v tom hubu?

M: Myslím si, že jo, ale je možné, kdybys mě vyzkoušela, že by to padlo.

T: Nenene, zkoušet tě určitě nebudu. Pokud teda říkáš, že je znáš vlastně, je jich 10, tak bych se tě zeptala, jak je vnímáš, jak obecně vnímáš to, že tam nějaký pravidla jsou ?

M: Jako myslím si, že je to dobré, jako já osobně spíš ty pravidla usuzuju podle toho, jak se chovají lidi kolem mě a jak bych já chtěl, aby se chovali ke mně, ale když si, oni jsou občas na těch zdech napsané, když si to přečtu u kávičky... a jako jo, tak mě tam vlastně nic nepřekvapí, takže to jako, když to jde ruku v ruce s tím, co se cítí mezi lidma, jako je super to formulovat do jasných vět, to je jako dobré...ale není to nic zásadního

T: Takže vlastně jak to vnímáš, jakože ten prostor je potřebuje, nebo bys řekl, že prostě by to fungovalo i bez nich? Jak si myslíš, že jsou důležitý jako?

M: Mně to přijde dobré, protože, dřív neb pozdě někdo narazí na nějaký problém, třeba nějaký můj problém, abych dal příklad ***. Já mám silný hlas, tak když telefonuju, tak občas ztratím povědomí, jak hlasitě mluvím, jedním z těch pravidel, nevím jestli tam je, jo, ale tipuju, že bych neměl rušit ostatní ...

T: To tam je. (smích)

M: A osoba ***jiný člen***za mnou přišla a slušně mi řekla, hele ***ty*** máš hlasitý hlas, když telefonuješ, šlo by to ztlumit? V podstatě řekla to jako nenásilně, neřekla mi to vůbec útočně, já jsem věděl, v čem je problém, a viděl jsem, co mám udělat, abych to zlepšil...

T: Takže to respektuješ...

M: Jo, je to i jako dobrá věc na co se odkázat, jo, když...no...

T: Když je nějaký problém...

M: Přesně tak.

T: Jasně, a myslíš, že to tak vnímají o ostatní? Nebo jako myslíš, že se to dodržuje ty pravidla obecně v tom hubu? Že, jasně, občas se stane, že je někdo hlasitý, prostě se mu to připomene, ale jako obecně, že to funguje?

M: Jo, mě přijde že jo, tedka mě nenapadá, co by nefungovalo...

T: Jasně, chápu. A třeba nenapadá tě něco, že by ti tam nějaký pravidlo chybělo? Že se tam třeba setkáváš s něčím, co ti vadí a není to ošetřený?

M: Nenapadá mě, nenapadá mě. Ale jakoby, já když si nejsem jistý, tak jako zajdu na info stánek a zeptám se.

T: Jasně, takže vlastně využíváš tu recepci tam s těmi zaměstnanci...

M: To využívám skoro každý den, když něco potřebuji a fungují velice dobře a konstruktivně, to taky musím říct jako velký klad...

T: Jasně, takže, prostě, je to pro tebe plus, že tam jsou takhle k dispozici.

M: Jo, jsem zkoušel najít jiný coworking před těma třema rokama, ale jako tam jsem přišel, byli jako pěkný uvnitř, někde v ***určité části Prahy*** to bylo, ale jakoby jak tam nebyla recepce, nebo nebyla výrazná, tak jakoby nikdo si mě nevšimal, neviděl jsem, kam se obrátit, jo, bylo to takové, jako bych přišel do nějaké cizí komunity, ale tady to je jako víc že když jsem přišel, jako že jsem se necítil jako cizák

T: Jasně, takže vlastně jak na tebe působí ti zaměstnanci?

M: Jojo, no ani ne jako zaměstnanci...

T: Jasně, že je to tam takový jako kolegiální? Jak bys to řekl?

M: Jojo, kolegiální, ale zároveň jako profesionální, přátelské, ale zároveň profesionální, potřebuješ oboje dvoje, jo

T: Jasně, tak mě ještě k těm pravidlům napadá, že tam v hubu je vlastně, jedno z těch pravidel povoluje domácí mazlíčky, tudíž tam vlastně chodí několik psů, tak co si myslíš o tomhle pravidle, jak vnímáš psi v tom pracovním prostoru?

M: To je supr, to je supr, já jsem měl vždycky strach ze psů, když jsem byl malej, takže dlouhodobě se s tím snažím pracovat, teď už je to v pohodě, o hodně lepší, když přijde cizí pes a není to zrovna pitbul nebo dobrman, tak se s ním pomazlím, takže já to vítám, a je to takové příjemné lidské ozvláštnění, když kolem tebe proběhne něco chlupatého a nestalo se mi, že bych jako díky tomu udělal, že bych třeba napsal špatný email, nebo měl chybu v prezentaci, jo (smích)

T: Jasně, že by tě jako vyrušovali nebo tak...

M: Takže je to supr, ještě možná k tomu řeknu, že snažím se tak jednou za, teďka jsem to zavedl, že jednou za 14 dní vezmu s sebou synka nebo dcerku do práce, a to taky jako je jakoby pozitivní, nemám pocit, že bych někomu vadil, jasně že se staram o to, aby děti byly ticho, jo... koukal jsem, že to dělají ostatní i občas, tak jsem to vyzkoušel a jako funguje to, to funguje taky dobře, a rozhodně je to obrovské plus, že to může člověk občas udělat a ty děcka přivést

T: Jasně, takže nejsi první, kdo tam přivedl děti? Nebo nemíval jsi nějaký problém ze strany pracovníků nebo zaměstnanců?

M: Nevnímal, nic jsem takového nevyčítal. Je mi jasné, že kdybych vzal obě děti, tak se to změní, protože by to byl rachot, takže je to v pohodě a vlastně i ty jakoby jiné děti, které tam občas vidím, tak se to taky nikdy nestalo, že by mě rušily

T: A co na to říkají děti?

M: Jo, dětem se to líbí, to je jasné

T: Jo? Takže najdou si tam svoje jako, to je vlastně, já nevím, jak máš staré děti, ale jakoby jsou s tebou v tom openpacu, nebo prostě je necháš si to tam projít?

M: V openpacu jsou se mnou většinou.

T: Jasně a taky třeba vlastně s těmi psy to souvisí, třeba necháš je pohladit psa v tom prostoru, nebo vlastně jak se k tomuhle stavíš?

M: Jo, to bych je nechal rozhodně.

T: Jasně, takže nebývá tam problém s tím, že třeba ty psy by byly konfliktní, lidi se jich báli, nevšiml sis něčeho takového?

M: Nevšiml jsem si, dokonce jsem se bavil s jednou zaměstnankyní hubu, teď si nevzpomenu, jak se jmenuje, no nevadí, ale říkala, že má psa, ale že bohužel štěká, takže ona nemůže...nooo...

T: Nemůže ho tam vodit...?

M: Nemůže ho tam vodit, dokonce dvě mi to říkaly, jo, já si myslím, že lidi tak nějak sociálně vycítili, že když jejich pes neštěká, tak je to ok, když by rušil, tak to v pořádku není...

T: Tak je to v pořádku...

M: Protože kdyby pes štěkal, to je blbé, to by ostatní rušili

T: Jasně, s tím vlastně souvisí i na co se chci zeptat, jestli si myslíš, že v tom hubu jsou nějaký jako nepsaný pravidla mezi lidma, vnímáš tam něco takového?

M: Nevím, taková jako otevřenost, že lidi si navzájem jako fandí, nevšiml jsem si, že by někdo nějak jako výrazně tajnůstkařil, jako někdy mám pocit, že můžu víc říct lidem v hubu než jako společníkům ve firmě, což není dobrý stav, ale..

T: Jasně, že jako, máš pocit, že ty informace neuniknou nebo tak? Když se jedná o něco firemního, pracovního?

M: Jo

T: Nebojíš se, že ti někdo ukradne nápad...?

M: No, nebojím no, ale taky nápad jsou jen procenta práce, realizace je to hlavní

T: Přesně tak, jasně, jasně. Ale tak i to vypovídá dost o tom prostředí, nebo o té atmosféře, takže to je dobrý. Jak bys vlastně zhodnotil ten interiér a vybavení těch prostor?

M: Joo, je to pěkné, je to vkusné, já jsem spokojený no, chystám se v budoucnu jako zajít občas na K10, na zahradu, protože lidi mi říkali, že je to tam supr, to jsem ještě nezkusil, to chcu

T: A terasu využíváš někdy?

M: Jojo.

T: Jak si myslíš, že design a vybavení těch prostor je důležitý pro coworking?

M: Já bych řekl, že to bude důležité, jo, že tu estetiku vnímáme nějak podvědomě a když se člověk cítí, je to jedna z těch malinkých věcí, aby se tam člověk cítil příjemně a když se tam cítím příjemně, tak se snažím opakovat tu zkušenost...já bych řekl, že to asi bude důležité, což nemusí znamenat drahé věci, ale občas je tam květina, že občas jde vidět něco dřevěného, že je tam dost prostoru, že člověk nemá pocit klaustrofobie...

T: A to všechno pro tebe ten hub jako splňuje?

M: Ano

T: Jasně, teď bych se jako zeptala tak už obecně vlastně, co ten hub, co ten coworking pro tebe a tvůj život znamená?

M: To je hodně obecná otázka ty jo, zkus to nějak nakopnout (smích)

T: Když se zamyslíš vlastně nad svým životem tak jako obecně, kam bys ten coworking jako umístil a jak důležitý to pro tebe je vlastně v něm být...?

M: Rozumím. Tak moment, já to budu chvílku formulovat. No rozhodně jako kdybych musel opustit coworking, tak by bylo, to bych vnímal jako velkou ztrátu, rozhodně, kdybych musel třeba pracovat z jiného města, tak bych si vyzjistil, jestli tam funguje impact hub, protože mám dobrou zkušenost v ***konkrétním městě a tu funkci v mém životě to má, jako to profesní zázemí si člověk vybaví všude a tím směrem jsem se snažil vést firmy, aby každý zaměstnanec mohl pracovat odkudkoliv... jo, část firmy je mimo ***, někteří je Slovák, některý je z Brna, některý pracoval jako z Bali, já jsem pracoval jeden čas z Kanárů, jo, to je jako fakt mix, mně se líbí jako to, že každý si může zvolit ten lifestyle podle sebe, ne podle práce a to mi připadne jako dobré...

T: Ta flexibilita...?

M: No, ten coworking tomu napomáhá, jako, hodně lidí mi přijde, že chodí do práce kvůli tomu, že tam má kamarády, jo, má tam to sociální zázemí, právě u těch buď profesí typu freelancer, nebo jako malých firem, nebo aspoň částečně na dálku, ten coworking může suplementovat roli, to vakuum sociální, co tam jako vznikne a zároveň vidím potenciál i na to vytvářet jako nové přátelské vztahy, protože jako jsou tam otevřený lidi, takže pro mě to má potenciál i přátel, jo

T: Takže pro tebe to není jen jako kancelář?

M: Ne, to rozhodně není.

T: Jaký hodnoty bys řekl, že jsou pro ten coworking typický? Pokud vůbec nějaké hodnoty vnímáš jako typický pro coworking, přece jenom máš delší zkušenost...

M: Otevřenost, důvěra a takový to, že já dnes poradí člověku A a za 2 měsíce mi poradí člověk C, jo, takové že dáš nějakou hodnotu do komunity a ona se ti nějak vrátí, ale nevíš dopředu, jak se ti vrátí...

T: Takže nevnímáš vyloženě ty vztahy jako že sou tam vlastně reciproční, že ty musíš něco dát a ten člověk něco tobě, myslíš si, že to víc jako rozmístěný mezi více lidma jakoby tohle?

M: Jo, ano ano, rozhodně to není jako že bych čekal něco nazpět od konkrétního člověka, že by mi dávali jenom zaměstnanci hubu, rozhodně i ti členové mi dávají hodně...

T: Jasně, v čem teda je podle tebe ten hlavní rozdíl coworking vs ostatní pracovní prostředí?

M: Minulá práce ty 2 roky mezitím, mezi tím hubem a druhou zkušeností v případě hubu, tak jsem pracoval ve firmě, dělali ***konkrétní branže***, byl tam kolektiv, vytvořil jsem si tam tunu přátel, ale ta firma brala ten kolektiv jako rukojmí nebo nevím, jak bych to nazval, v momentě, kdy jsem jako potřeboval tam přestat fungovat, potřeboval přestat pracovat a jako věnovat se svým firmám, tak vlastně jsem byl jako odštěpen od té každodenní komunity... kdežto jako v tom hubu nebo v těch coworkinzích obecně, mi přijde, že by to mělo fungovat, tím že člověk udělá nějaké zásadní rozhodnutí ve svém životě, to nemusí být doprovázeno tím, že si přeruší sociální vazby, je to hodně stresující, když musíš změnit práci a ještě musíš změnit prostředí a kolektiv... to plno lidí nedá, kdežto když změní jen to jedno, a to druhé mu zůstává, tak je to jako supr, protože máš takovou oporu, můžeš to s někým diskutovat,

kdyby mi zkrachovaly firmy a začal bych něco nového, tak bych se snažil zůstat v coworkingu... i když ti lidi by mi zůstali i mimo...

T: Jasně. Tak to se doufejme nestane (smích) ale takže vlastně to vidíš tak, že vlastně ta komunita se jakoby přenáší dál, i když bys opustil ten pracovní prostor?

M: Jo

T: Takže myslíš, že by ses tam vracel na nějaký ty akce, kdyby prostě si tam už nepracoval?

M: Myslím si, že jo.

T: Teď taková další obecná, jaký místo bys řekl že ten coworking má v tvém životě? Ty vlastně z toho, co jsi říkal, tak tam trávíš relativně dost času a trávíš tam asi nejen pracovní čas...? Nebo jak to máš?

M: Vesměs pracovní, ale to je tím, že mám jako dvě firmy, jakože dvě děti taky, takže já nemám moc ostatního času volného... není to jakože bych třeba, já vím že to vypadá jakože chlastám každé večer (smích) ale jako třeba neúčastním se jako párty nebo jako věci, které trvají dlouho do noci, protože ten druhý den by pracovní stál za nic a to si nemůžu dovolit, jo...

Takže roli má, mně přijde, že mi balancuje absenci přátel rozhodně během covidu, no, že je to takový vhodný kompromis, když člověk jako chce mít přátele, ale zároveň potřebuje pracovat. Nemá čas chodit jako na koncerty, do hospody každý večer a tak dále, jo.

T: Takže existuje vlastně něco, co ti ten coworking nebo ta zkušenost v tom coworkingu dala?

M: No, rozhodně všechny ty, když pominu hodnoty, tak podle těch věcí, kde jsem potřeboval překonat komfortní zónu a když člověk překoná komfortní zónu a má z toho pozitivní zkušenost, tak to je vlastně dobré

T: Takže vlastně..

M: U mě je to jako překonat introverci...

T: Takže sám ses tam jako nějak rozvinul bys řekl, nebo..?

M: Jo..., přestal jsem se cítit trapně, když si řeknu o pomoc, samozřejmě říct si o pomoc a zaplatit za to je jednoduché, ale říct si o pomoc jen tak, to není... a taky mi to dalo fakt známosti...

T: Jasně, tak vlastně ještě jsme několikrát zmínili za celou dobu slovo prostě komunita, komunitní život, komunitní manažerka, co pro tebe ta komunita v tom coworkingu jako znamená? Jak bys mi to vysvětlil, jaký to má aspekty?

M: Můžu říct o pomoc, když něco potřebuju, ale zároveň jako, když s někým povídám a slyším, že má problém, se kterým já můžu poradit nebo něco doporučit, tak se ozvu, jo, takové napomáhání si, a ten druhý aspekt je, protože neobědváš sám, protože jako po šesté si dáš na baru pivo s někým, koho vidíš sedět vedle tebe...

T: Jasně, tak jo, úplně rozumím, možná ještě nakonec, z mých otázek je to všechno, ale ještě se tě zeptám na konec, myslíš si, že tam je, nebo je tam nějaká informace něco, co si vlastně zjistil, až když jsi byl dýl v tom coworkingu něco. co bys mi prostě o tom řekl, co si myslíš, že podle tebe prostě podmět k nějaký analýze, nějakýmu dalšímu studiu, co je tam zajímavý a člověk, kterej v tom nefunguje to neví?

M: Jo, nějaký podmět k změně bych mohl...

T: Třeba

M: Jako přijdou mi, že ty zasedačky, když si je mám bookovat, což dělám často, že to je dost drahé a to členství je zase levné jo, pro mě jako ok platit dražší členství, ale ta zasedačky, ty mi přijdou drahé, ale to si asi nemyslela

T: Určitě je to zajímavý podnět...

M: No teďka jako s těma pravidlami ohledně covidu, že některé služby na infostánku nejsou a jsou přísní a jako hodně to řeší jo, člověk jako jestli mu spadne rouška z nosu, jo, ale většina z nich je v pohodě, jo, takže jako..

T: Jasně, takže teďka ta aktuální situace tam...

M: Přijde mi, že to není ruku v ruce s tím hubem, že kdyby vedle mě, kdyby, já na to nejsem citlivý jo, ale kdyby vedle mě někdo a já bych byl třeba citlivý na pach indického jídla a jedl by vedle mě smradlavé jídlo, tak bych za ním zašel, kdyby to dělal opakovaně, poprosil bych ho, aby to nedělal, jo, někdo jiný by za mnou zašel jako, abych si nasadil masku, tak si myslím, že těm lidem kolem mě to nevadí, zvláště když s nima sedím na baru a jako bavím se s nima pravidelně vlastně, znám skoro všechny, co tam sedávají, nebo dvě třetiny, ať nepřeháním no...

T: Jasně

M: To striktní dodržování tady přítomné mi přijde přehnané, na druhou stranu to pomine, jo, zase to bude dobré.

T: Je to tak, je to tak, oni se snaží, aby byli otevření do poslední chvíle, takže asi, chápu, že je to trochu proti tomu duchu toho celého prostoru, je to striktní no. A ještě si říkal, že kolik si myslíš, že znáš těch ostatních členů, si říkal dvě třetiny.

M: Jo, z těch, co chodí pravidelně, tak si myslím, že dvě třetiny, těch, co tam chodí pravidelně a sedíme spolu v openspacu, co chodí do kanceláří, to je jakoby horší, protože vytvoří takové skupinky, jak jsou více izolovaní od těch ostatních, není to moc příležitost, jako když jde někdo, když přijdou k baru dva tři lidi a už se spolu baví, tak není tak přirozené se k nim jako přidat a zeptat se: čau, co děláš? Jo, ale když jde někdo sám na kafe, tak je jako přirozené k němu přijít a říct: čau, co děláš? Více znám ty lidi z openspacu. Na druhou stranu jako, teď je tam málo lidí, až se to více rozjede, tak to bude znamenat, že znám tak jednu čtvrtinu zas....

T: Takže ti z těch kanceláří jsou víc oddělení od toho openspace, a i vlastně od těch kontaktů, od té socializace vlastně? Jak to vnímáš?

M: Přijde mi, že jo...

T: A třeba lidí od fixních stolů vnímáš jako spíš ty kancelářský? Nebo jako z toho openspacu.

M: Spíš openspace, on to je vlastně openspace

T: Jo, ti jsou teda jako komunikativnější...?

M: Hmm... .

T: To je super informace...

M: Aha, já jsem i zavedl a nabídl ve své firmě, že kdo chce, tak že mu zaplatíme nějaký malý tarif v hubu a může tady chodit, tak vlastně jeden kolega toho využívá a chodí tady jednou týdně...

T: Byl teda o to zájem, nebo spíš ne?

M: Tím, že polovina z nich není v určitém městě, no a další polovině vyhovuje spíš pracovat z domu, jo, že maj rádi klid, že to jsou ajťáci, tak to z toho vyplývá...

T: Jasně

M: Jo, ale myslím si, že možná ten zájem zase přijde, až přejde covid...

T: Jakej myslíš, že ten covid bude mít dopad na tohle? Myslíš si, že lidi budou mít spíš zájem, co jsem pochopila, tak jsi z nějakého IT odvětví, tak myslíš si, že lidi budou mít zájem takhle mezi lidi pracovat? Vlastně jít mezi lidi, nebo spíš si zvyknou na ten homeoffice?

M: Nevím, to jsou jako dva principy, které jdou proti sobě, že lidi si vyzkouší jako pracovat doma a že jim to vyhovuje, na druhou stranu jim chybí ta socializace a tu socializaci jako můžou najít u zaměstnavatele...

T: Jasně, v tom týmu pracovním

M: Mně přijde, že více je to drivované tím trendem, že je víc a víc freelancerů, a nekteří si najmou jednu místnost, kde je to taky jako ubíjející když jako socializuješ a pracuješ ve stejné místnosti, nemáš to jako oddělení toho prostředí od nějakého jako uvolnění, kdežto jako, když ty ceny jsou nastavené rozumně, tak člověk, no, tak jako, pro firmu, nebo start-up existovat v coworkingu mi přijde ok

T: Myslíš, že vlastně jak ekonomicky, jako finančně tak i kvůli právě těm kontaktům

M: Jo, jo, samozřejmě ne ve všech oblastech, v nákych, někdo, kdo dělá jako rozvoz, nebo úklid, tak to není takové, aby si to mohli dovolit

T: Jasně, takže vnímáš to tak, že je tam určitá profesní skupina v tom hubu...?

M: Jojo, to máš pravdu, takže jako IT, konzultace, takové ty poradenské služby, toto tady je převážně, mně to tak přijde...

T: Jo, já si myslím, že to podobá dost realitě, z toho co jsem zatím slyšela, takže s tím souhlasím, no, pokud tě už víc nenapadá, tak ode mě je to všechno, já ti moc děkuju, máš určitě zajímavý postřehy, takže já jsem moc ráda, takže moc děkuju.

M: Je to vše? Tak to bylo fajn...

T: Tak to jsem ráda a ještě jednou děkuji, vypínám nahrávku.

F) Seznam fotodokumentace v textu

Obrázek a) Dveře oddělující open space a fixní stoly

Obrázek b) Pravidla hubu

Obrázek c) Jádro hubu – mapa

Obrázek d) Wifi heslo

Obrázek e) Místo, kde to dokážete – citát

Obrázek f) Mapa asociací