

www.mila.je

# VÝROČNÍ ZPRÁVA

---

2021



# JSME MILA

Největší změnou roku 2021 pro nás byla změna názvu. Od roku 2018, kdy jsme vznikly, jsme pořádaly vzdělávací kurzy pro nevládní organizace. Témata fundraising, komunikace a leadership byla naší vlajkovou lodí a zisk z nich jsme využívaly na náš program D.O.M.A., který se snaží o to, aby bylo dobře seniorům i pečujícím.


Program D.O.M.A. vyrostl a vyžaduje naši plnou pozornost. Proto jsme začaly vzdělávání utlumovat a s tím přišel i pocit, že už nejsme Management pro neziskovky.

Vybraly jsme si jméno MILA. Management i laskavost a nebo taky Míla, moje první srdcová klientka z prvního domova seniorů, ve kterém jsem působila a která mne k tématu lidskosti v péči přivedla.

Věříme, že právě kombinace dobrého managementu a otevřeného srdce je tou pravou pro to, aby bylo dobře seniorům i těm, kteří o ně pečují.

Děkujeme za vaši podporu

Za celý tým MILA



**Simona Bagarová**  
zakladatelka Jsme MILA, z. s.



# NAŠE KURZY

Lépe fundraisovat, lépe komunikovat a být lepším leaderem se v roce 2021 na kurzech MILA naučilo celkem 82 lidí a zisk z kurzovního podpořili rozvoj našeho programu D.O.M.A..



*„Kurz se Simonou mi dal vnitřní svobodu, že člověk může věřit hodnotám, jako je vzájemný respekt, ohleduplnost a pravda, že je nemusí omlouvat, nemusí je ani obhajovat, ale může je žít a zrcadlit ve své práci a ve svém poslání, a že jsou to právě ony pilíře úspěšné a především důvěryhodné neziskové organizace.“*

**Michaela Plšková, Forum2000**



*„Srozumitelná komunikace znamená důslednost, strategii, odvahu se lišit a fantazii k tomu svou odlišnost sdělit.“*

**Hana Žáčková,  
THEIA – krizové centrum**



*„Do kurzu jsem vstupovala s tím, že jsem hodně ztracená v tom, kde upevnit svou roli, jak naložit se svými schopnosti. Nečekala jsem, že během jednoho dne můžu tolik pochopit a pokusit se to změnit.“*

**Zuzana Šrahůlková, Global partner péče**

# PROGRAM D.O.M.A.



**CHCEME,  
ABY BYLO DOBRĚ  
SENIORŮM  
I PEČOVATELŮM.**

Často dostáváme otázku, co znamenají ta čtyři písmena v názvu. Tak tedy Důstojnost Otevřenost Management Atmosféra. Tyhle důležité pilíře jsme v roce 2021 posilovali ve třech zařízeních pro seniory.

„Přeji si, aby se u nás lidi, cítili jako lidi.“ napsala nám paní doktorka Dizonová z oddělení paliativní péče, které se transformovalo z bývalého

Centra následné péče v kutnohorské nemocnici. Karolína Puttová, která nás program D.O.M.A. vede, se věnovala osobnostní podpoře lékařky, která se poprvé v životě ocitla v manažerské roli. Simona Bagarová zase jezdila za personálem a pacienty. I když byla spolupráce z organizačních důvodů na straně nemocnice ukončena předčasně, něco málo se i tak podařilo.

„Vlastně mě pořád překvapuje, jak je role kouče, nebo spíš průvodce užitečná. Cítím se daleko jistější ve své pozici.“ řekla na závěr spolupráce, která probíhala od února do června 2021, MUDr. Šárka Dizonová.

V roce 2021 jsme také působily v organizaci RUAH, která se věnuje poskytování terénních sociálně-zdravotních služeb na Benešovsku. Od dubna do prosince jsme se věnovaly hlavně osobnostní podpoře paní ředitelky a zakladatelky RUAH v jedné osobě, Martě Vackové. Na místo jezdila naše kolegyně Petra Lazáková a první úkol byl jasný. Podpora po náročné první vlně covidu.

„Když se v týmu dosáhne skutečné pohody, lidé jsou pak v práci obvykle rádi. Dělají tu práci s klienty rádi. A to se logicky musí promítnout i do kvality péče. Věřím, že spokojenost vedení, zaměstnanců a klientů spolu souvisí.“ říká ke spolupráci Marta Vacková.

Jaké to je, když jako klient sedíte na vozíku a bez varování k vám přijde pečující a bezeslova vás odveze na jiné místo. I to se zkoušeli pečující v domově seniorů Novovysočanská. Zážitkové workshopy,

kteří pomohou pečujícímu vcítit se do pocitů klienta, byly tím prvním, s čím Karolína Puttová v domově začínala. Stejně jako s workshopy zaměřenými na specifika stáří a jeho potřeby a demenci a její projevy a vliv na péči. V naší spolupráci jsme se později věnovaly také koučování vedoucí pracovníce s cílem dodat jí větší jistotu, pomáhali jsme hledat cesty jak zlepšit náladu v týmu i k tomu, jak hledat ty správné zaměstnance. Vrcholem spolupráce pak byl workshop s pečujícími zaměřený na pojmenování hodnot, na kterých stojí jejich práce.

„Řekla bych, že to, co spolupráce s vámi podpořila nejvíc, je naladění pečovatelských na další práci a jejich zapojení do chodu organizace.“ řekla k naší spolupráci paní ředitelka Michaela Žáčková.

---

## JAK VÍME, ŽE TO FUNGUJE? MĚŘÍME.

*Hodnoticí zprávy  
na str. 6 a 7* 

KLIENT

# Domov seniorů

## Sociální služby Praha 9, z. ú.



PROJEKT  
D.O.M.A.

OBLAST  
Praha

OBDOBÍ  
červen–prosinec 2021

### S KÝM JSME SPOLUPRACOVALY

ředitelka Domova  
vedoucí péče  
11 pečovatelek

### JAK JSME POSTUPOVALY

#### Konzultace

Individuální a skupinové konzultace  
v oblasti startegického řízení.

#### Workshopy

Zážitkové a participativní  
workshopy pro pečovatelky  
v malých skupinách.

#### Koučink

Trénink manažerských  
dovedností pro vedoucí péče.

### KOLIK ČASU JSME VYNALOŽILI

**65 hodin**



„Řekla bych, že to, co spolupráce s vámi podpořila nejvíc, je naladění pečovatelů na další práci a jejich zapojení do chodu organizace. Oni totiž měli velmi silný pocit, že si jich někdo všímá, že se jich někdo ptá, že někoho zajímá to, co si myslí a jak se cítí... To je z mého pohledu to nejdůležitější, co jsme potřebovali udělat.“

ředitelka

### CO SE NÁM SPOLEČNĚ PODAŘILO

## Zvýšit manažerské kompetence vedoucí péče

Vedoucí péče získala jistotu ohledně své role v týmu. Vyjasnila si své kompetence. Uvědomila si, že má na starosti primárně pečovatelky a ne klienty.

Snaží se vytvářet příležitosti k ocenění a posílit participaci pečovatelek.

Vedoucí péče dostala možnost se zastavit a reflektovat svoji situaci. Díky projektu získala partnera pro diskuzi a reflexi. Necítila se ve své roli osamocená.

„Jedna moje bývalá šéfová říkala, že když je člověk zapřažený jako vůl, tak začne postupně jako vůl i myslet. A mít parťáka, se kterým můžu všechno probrat, pomáhá tomu, aby se to nestalo.“

vedoucí péče

Změnil se způsob nábory nových pečovatelů. Nábor dělá výhradně vedoucí péče a vedoucí směny, tedy ty, které s vybranými pečovateli později spolupracují/řídí je.

## Posílit tým pečovatelek

Změnilo se složení týmu – dvě pečovatelky, které demotivally ostatní v týmu, z domova odešly.

Vznikla nová pozice vedoucí směny, která má na starost podporu pečovatelů, rozděluje a kontroluje práci, koordinuje zacvičování, komunikuje s navazujícími profesemi, je na místě k dispozici pro řešení aktuálních provozních problémů.

Pečovatelky dostaly prostor k reflexi své práce a možnost sdílet zkušenosti a pocity v malých skupinách. Získaly pocit, že se můžou zapojit do chodu organizace.

Podílely se na tvorbě klíčových dokumentů, což posílilo jejich možnosti ovlivňovat chod domova.

Ustavil se nový způsob zaučování/adaptace zaměstnanců. Vznikl promyšlený, strukturovaný postup s pevným rámcem a delší časovou dotací. Je zakotvený ve formě dvou interních dokumentů.

KLIENT

# RUAH

## Mobilní hospic



PROJEKT  
**D.O.M.A.**

OBLAST  
Benešov

OBDOBÍ  
duben–prosinec 2021

**S KÝM JSME SPOLUPRACOVALY**  
zakladatelka a ředitelka RUAH  
provazní ředitelka  
vedoucí zdravotních služeb

„Někdy se bojíme věci jasně pojmenovat, něco si přiznat. A když máme podporu zvenku, díky které to nevyřčené konečně vyřkne, tak si dění kolem nás více uvědomíme. A pak se můžeme lépe a snadněji rozhodnout, jak dál, jak a co komunikovat s týmem.“

ředitelka

**JAK JSME POSTUPOVALY**

### Konzultace

Individuální konzultace  
v oblasti startegického řízení.  
Osobně, online i telefonicky.

### Koučink

Trénink manažerských  
dovedností pro ředitelku hospice.

**KOLIK ČASU JSME VYNALOŽILI**

**45 hodin**

**CO SE NÁM SPOLEČNĚ PODAŘILO**

## Vyjasnění pozice ředitelky

Ředitelka Marta se po deseti letech ve funkci rozhodla, že v RUAH zůstane především jako statutární zástupce organizace a také bude i nadále RUAH reprezentovat na veřejnosti. Některé své činnosti předařila vedoucím sociální a zdravotnické služby a na post ředitelky vybrala vhodnější kandidátku.

## Posílit tým pečovatelů

Zdravotnický tým má nového vedoucího, je doplněný a částečně zkonsolidovaný. Jeho šéf převzal některé činnosti ředitelky Marty.



Sociální tým (dříve nejvíce nespojený) je momentálně nejvíce spojený a jeho šéfka také převzala některé činnosti ředitelky Marty. Prolomily se komunikační bariéry mezi vedoucí týmu a ředitelkou.



Tým teď ještě potřebuje znovuobnovit jednotnou vizi a více hlídat praktikování společných hodnot.

### Hlavní benefity podpory v rámci D.O.M.A., které uvádějí koučovaní z RUAH:

**Získání kvalitního času pro přemýšlení** o sobě, o svých reálných možnostech, svém nastavení, svém časovém harmonogramu, svých rozhodnutích, o komunikaci s týmem, o atmosféře v týmu, o jakýchkoli potížích v zařízení a o další strategii i zcela konkrétních krocích.

**Získání potřebného nadhledu** nebo odstupů pro snazší rozhodování.

**Získání větší jistoty ve své pozici** – platí hlavně pro nové zaměstnance.

**Zlepšení komunikace** s týmem.

**Podpora při řešení krizových situací** v týmu a celém zařízení.

**Osobní podpora při adaptaci** – pocit bezpečného vypovídání třetí straně, možnost srovnání si všeho v hlavě, získání větší jistoty v rámci nové pozice.

„Díky té podpoře to můžeš dostat z emocí do rozumové roviny. Jsi tedy schopná s tím odstupem rozhodovat jinak, kvalitněji. A teď byla jedna vyčerpávající krizová situace za druhou...A to celé dva roky! Taková podpora může zamezit velkým chybám.“

ředitelka

„Pracovníci v přímé péči těžší především z benefitu, že manažeři jsou na ně laskaví, jednají s nimi s respektem...Třeba právě díky tomu, že sami procházejí koučinkem. Prostě když rostou manažeři, tak tím obvykle ovlivňují i ty lidi pod nimi.“

ředitelka

# KNIHA HOŘÍM



„Já nikdy neřeknu, že jsem na to zvyklá. Já prostě hořím, a když hoříš, tak tě to občas i pálí, ale v ohni jsou taky jiskry, teplo a světlo a to se snažíš tomu člověku předat. A to jsou zároveň okamžiky, kdy cítím, že má moje práce největší smysl.“ říká Saša, jedna z pěti hrdinů a hrdinek knihy Hořím.

Napsala ji Simona Bagarová a v nákladu 1500 kusů ji vydalo Nakladatelství Archa. Do prosince byla téměř vyprodaná a Simoně začaly chodit spousty pozitivních reakcí, které nás přesvědčily, že utlumování vzdělávání a větší zaměření na rozvoj programu D.O.M.A., jsou tou správnou cestou pro MILU.

Pěti nejlepším pečujícím, které Simona při své práci se seniory potkala, a kteří souhlasili s rozhovorem, patří velké poděkování. Jsou to Dagmar Martinová, Alexandra Čubová, Jana Rottová, František Kotil a Dominik Havránek.

Neméně velké poděkování patří také Anně Issa Šotolové za grafiku a Janě Bergerové za doprovodné fotografie. Korekturu si vzala na starost Pavlína Woodhams. Editorem a také autorem posledního rozhovoru se Simonou je Michael Třeštík. I jemu patří velké poděkování.



# TÝM MILA



SIMONA  
BAGAROVÁ



KAROLÍNA  
PUTTOVÁ



PETRA  
LAZÁKOVÁ



ALŽBĚTA  
DOLEŽALOVÁ



DAGMAR  
MARTINKOVÁ



PETRA  
WATTELLE



BLANKA  
OPEKAROVÁ



LUCIE  
KENDRICKOVÁ

**Simona** založila a vede MILU. **Karolína** vede program D.O.M.A. a poskytuje osobnostní podporu vedení zařízení pro seniory. **Petra** je koučka a metodička programu D.O.M.A. **Alžběta** působí v programu D.O.M.A. jako HR konzultantka. **Dagmar** je mentorka programu D.O.M.A. **Petra W.** nastavuje naši komunikační strategii a dělá naše sociální síť. **Blanka** drží v rukou naši vizuální identitu, tvoří web a newsletter. **Lucie** se stará o nás všechny a hladký chod MILY.

# MILA V MÉDIÍCH



V lednu jsme otevřeli podcastovou sérii **Českého rozhlasu VIZE Z KRIZE** příspěvkem o tom, že i jedno dobré kafe může vést k lepšímu životu seniorů v domovech.

Objevili jsme se i v magazínech **What, Harper's Bazaar, Vogue a Marianne**.

Do podcastu si nás pozvala společnost **Miton**, do **Českého rozhlasu Lucie Výborná** a do **Prostoru X Čestmír Strakatý**.

Velký rozhovor s námi vyšel v **Deníku N** a o něco menší povídání o MILE se objevilo v **Pravém domácím časopise**.

Všechny naše mediální výstupy jsou dostupné na:

[www.mila.je/napsali-o-nas](http://www.mila.je/napsali-o-nas)



# PODPORUJÍ NÁS



HUBHUB

Nadace OSF

STAŠKO.  
VINOHRAKY • VINÁŘSTVÍ

PITRA • PÝCHA  
ADVOKÁTNÍ KANCELAR



ELAI  
EUROPEAN LEADERSHIP  
& ACADEMIC INSTITUTE  
P - R - A - G - U - E

Nadační fond  
VEOLIA

APIS CANDELA

Lenka Míková  
Architekti

Studio Najbrt

NETHERLANDS  
CZECH  
CHAMBER  
OF COMMERCE



## DĚKUJEME

Za pravidelnou podporu děkujeme Leovi Pavlátovi, Kateřině Hipské a také holkám z Design Friendly.

Jankovi Hradilkovi děkujeme za skvělé zázemí pro křest knihy Hořím a za vína na něj Patrikovi Staškovi. Jirkovi Hájkovi děkujeme za hudbu ke spotům Hořím, které pro nás připravil David Chvátal. I jemu patří dík.

# PŘÁLY BYCHOM SI, ABYSTE VĚDĚLI, ŽE...

PEČOVATELSTVÍ JE NEJVĚTŠÍ SLUŽBA, KTEROU MŮŽE ČLOVĚK ČLOVĚKU DÁT. PEČOVATELÉ NEMAJÍ BÝT ANDĚLÉ NA ZEMI A NEJSOU ANI TĚMI, KTEŘÍ JEN PŘEBALUJÍ STARÉ LIDI. MAJÍ BÝT RESPEKTOVANÍ A ADEKVÁTNĚ OHODNOCENÍ PROFESIONÁLOVÉ. PEČOVATEL, JE NĚKDO, KDO SI ZASLOUŽÍ STEJNOU PRESTIŽ JAKO LÉKAŘ.

**TO JE NÁŠ CÍL.  
TO JE NAŠE PRÁCE.  
TO JE NAŠE MILA.**



# VÝKAZ ZISKŮ A ZTRÁT

## K 31. 12. 2021

ČINNOST	HLAVNÍ	HOSPODÁŘSKÁ	CELKEM
<b>NÁKLADY</b>			
Spotřebované náklady a nakupované služby celkem	+451		+451
Spotřeba materiálu, energie a ostatních neskladových dodávek	+14		+14
Náklady na cestovné	+18		+18
Ostatní služby	+419		+419
Osobní náklady	+41		+41
Mzdové náklady	+41		+41
Daně a poplatky	+1		+1
Daně a poplatky (účty 531, 531, 538)	+1		+1
Ostatní náklady	+23		+23
Dary	+23		+23
<b>Náklady celkem</b>	<b>+516</b>		<b>+516</b>
<b>VÝNOSY</b>			
Přijaté příspěvky	+6		+6
Přijaté příspěvky (dary)	+6		+6
Tržby za vlastní výkony a za zboží	+297		+297
Ostatní výnosy celkem	+523		+523
Zúčtování fondů	+523		+523
<b>Výnosy celkem</b>	<b>+826</b>		<b>+826</b>
<b>Výsledek hospodaření před zdaněním</b>	<b>+310</b>		<b>+310</b>
<b>Výsledek hospodaření po zdanění</b>	<b>+310</b>		<b>+310</b>

# VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ

## ROZVAHA - AKTIVA

AKTIVA	STAV K PRVNÍMU DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)	STAV K POSLED. DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)
Krátkodobý majetek celkem	+861	+2 019
Zásoby celkem	+20	+0
Materiál na skladě	+20	+0
Krátkodobý fin. majetek celkem	+841	+2015
Peněžní prostředky v pokladně	+4	+10
Peněžní prostředky na účtech	+837	+2005
Jiná aktiva celkem	+0	+4
Náklady příštích období	+0	+4
<b>AKTIVA CELKEM</b>	<b>+861</b>	<b>+2 019</b>

# VÝSLEDEK HOSPODAŘENÍ

## ROZVAHA - PASIVA

PASIVA	STAV K PRVNÍMU DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)	STAV K POSLED. DNI ÚČETNÍHO OBDOBÍ (v tis. Kč)
Vlastní zdroje celkem	+440	+1 898
Jmění celkem	+0	+1 149
Fondy	+0	+1 149
Výsledek hospodaření celkem	+440	+749
Účet výsledku hospodaření		+310
Výsledek hosp. ve schval. řízení	+0	
Nerozděl. zisk/ztráta z min. let	+440	+439
Cizí zdroje celkem	+421	+121
Krátkodobé závazky celkem	+121	+1
Dodavatelé	+90	+0
Ostatní přímé daně	+0	+1
Závazky ke společníkům sdruženým ve společnosti	+35	+0
Dohadné účty pasivní	-4	+0
Jiná pasiva celkem	+300	+120
Výnosy příštích období	+300	+120
<b>PASIVA CELKEM</b>	<b>+861</b>	<b>+2 019</b>



Název: Jsme MILA, z. s. L70981  
vedená u Městského soudu v Praze  
Sídlo: Wüchterlova 362/11, 160 00 Praha 6  
IČO: 075 43 654  
DIČ: CZ075 43 654  
WEB: [www.mila.je](http://www.mila.je)

---