Vysoká škola ekonomická v Praze

Diplomová práce

2019 Bc. Aneta Červenková

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Studijní obor: Management

Název diplomové práce:

Motivace k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků

Autor diplomové práce: Bc. Aneta Červenková

Vedoucí diplomové práce: doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma
„*Motivace k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků*“
vypracovala samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

V Praze dne 26.8. 2019 Aneta Červenková

Poděkování

Tímto bych především ráda poděkovala paní doc. PhDr. Daniele Pauknerové, Ph.D. za odborné vedení této diplomové práce, za její věcné rady, připomínky a doporučení. Děkuji za její velice milý a ochotný přístup a za velkou podporu při mém studiu.

Dále bych ráda poděkovala všem respondentům za jejich ochotu zúčastnit se výzkumu a za jejich cenné odpovědi.

V neposlední řadě patří velké poděkování mé rodině a přátelům, kteří mě po celou dobu studia značně podporovali, za což jsem jim velice vděčná.

Název diplomové práce:

Motivace k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků

Abstrakt:

Cílem této práce je zjistit hlavní motivy k podnikání u živnostníků a jejich návyky v oblasti osobního rozvoje. Dílčím cílem pak je vytvoření souboru doporučení pro živnostníky v oblasti osobního rozvoje a motivace pro spokojenější a vyrovnanější život. Obsahem práce je zajímavé nahlédnutí do života živnostníků, se zaměřením na jejich osobní rozvoj, zodpovězení otázek ohledně boje se stresem, řízení a plánování času, sebehodnocení, duševní hygieny a podpory podnikání. Pro analýzu motivace byla zvolena kvalitativní metoda, metoda polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Pomocí nich byly zjištěny hlavní motivy k práci u živnostníků, kterými jsou možnost plánovat si a organizovat čas podle sebe, peníze a láska či předchozí zkušenost v oboru. Dále byl sestaven seznam doporučení a rad pro kvalitnější a spokojenější život živnostníků.

Klíčová slova:

motivace, osobní rozvoj, podnikání, živnostník

Title of the Master´s Thesis:

Motivation to work and to personal development of self-employed

Abstract:

This diploma thesis deals with the analysis of the main work motivators of self-employed people and their habits in the area of personal development. The next aim is to create a set of recommendations for self-employed entrepreneurs in the area of personal development and motivation for a happier and more balanced life. The content of the work offers an interesting insight into the life of self-employed, focusing on their personal development, answering questions about stress management, time management, planning, self-evaluation, mental hygiene and business support. The qualitative method of semi-structured in-depth interviews was chosen for motivation analysis. The analysis of the motivation showed, that the main motivators for self-employed people are opportunity to plan and organize time by themselves, money and love or previous experience in the field of their business. In addition, a list of recommendations and advice for a better and more satisfied life of the self-employed was compiled.

Key words:

motivation, self development. entrepreneurship, self – employed person

Obsah

Úvod ... 1
Teoretická část ... 2
1 Motivace živnostníků ... 2
1.1 Motivace v rámci psychologie ... 2
1.2 Zdroje motivace ... 4
1.3 Motivace k práci ... 6
1.3.1 Výkonová motivace ... 7
1.3.2 Teorie motivace pracovního jednání ... 10
1.4 Sebemotivace ... 11
1.5 Sebekoučink ... 13
1.6 Motivace k podnikání ... 15
1.6.1 Motivace k podnikání v České republice ... 16
2 Osobní rozvoj živnostníků ... 19
2.1 Duševní hygiena ... 19
2.2 Psychická zátěž a stres management ... 20
2.2.1 Stres ... 20
2.2.2 Stres v práci ... 22
2.2.3 Stres management ... 23
2.3 Sebeřízení a time management ... 24
2.4 Work life balance a well being ... 27
3 Živnostenské podnikání ... 29
3.1 Charakteristika ... 29
3.2 Psychologické aspekty a osobnost podnikatele ... 30
3.3 Typologie podnikatelů ... 31
3.4 Podpora živnostníků od státu a Evropské unie ... 33
Praktická část ... 35
4 Výzkum motivace k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků ... 35
4.1 Cíle výzkumu ... 35
4.2 Výzkumná metodika ... 36
4.3 Struktura a průběh rozhovorů ... 36
4.4 Výzkumný vzorek – charakteristika respondentů ... 38
5 Analýza rozhovorů ... 41

5.1 Motivace k podnikání u živnostníků ... 41
5.1.1 Hlavní motivy k podnikání u živnostníků ... 41
5.1.2 Začátky podnikání ... 46
5.1.3 Důvody ukončení podnikání – přechod do zaměstnání ... 47
5.2 Klady a zápory podnikání podle živnostníků ... 49
5.2.1 Klady podnikání ... 49
5.2.2 Zápory podnikání ... 50
5.2.3 Přístup k riziku v podnikání ... 51
5.3 Vlastnosti úspěšného podnikatele ... 53
5.4 Time management u živnostníků ... 55
5.4.1 Plánování ... 55
5.4.2 Pomůcky při plánování ... 57
5.4.3 Prioritizace úkolů ... 58
5.4.4 Vnitřní a vnější pobídky k práci ... 60
5.4.5 Stanovení pracovních a osobních cílů ... 61
5.5 Harmonizace osobního a pracovního života ... 63
5.6 Stres management u živnostníků ... 64
5.7 Fyzické a duševní zdraví živnostníků ... 66
5.8 Smysl života ... 69
5.9 Podpora živnostníků ... 70
6 Odpovědi na výzkumné otázky ... 72
7 Diskuze nad výsledky a doporučení ... 76
8 Závěr ... 80
9 Reference ... 82
Seznam tabulek ... 86
Seznam grafů ... 86
Seznam obrázků ... 86
Seznam příloh ... 87

Úvod

Pojem motivace a osobní rozvoj je v dnešní době velmi skloňované téma. Stále uspěchanější doba moc nenahrává k tomu, aby lidé dostatečně mysleli na sebe, aby se rozvíjeli a pečovali o sebe a o svou duši. I když existuje nepřeberné množství návodů na to, jak si sladit práci a volný čas či jak být ve svém životě šťastný, tak stále mnoho lidí neví jak.

V pracovním procesu je to ještě těžší. Existuje celá řada publikací a výzkumů, které se zabývají motivací a rozvojem pracovníků. Odborných zdrojů se zaměřením na motivaci podnikatelů je velmi málo. Tato práce je ještě konkrétnější – zabývá se motivací a osobním rozvojem živnostníků. Jelikož pro živnostníka je jediným způsobem obživy a výdělku on sám, o to těžší je pro něj právě harmonizace práce a osobního života. Často s vidinou vyššího výdělku „ukrajuje“ ze svého volného času a věnuje se především práci. Je však nutné si říci, že potřeba odpočinku a životní spokojenosti je u něj více než nutná. Už z důvodu, že pokud není zdravý on, nemůže být, obrazně řečeno, ani zdravý jeho podnik.

Cílem této práce je tedy zjistit hlavní motivy k podnikání u živnostníků a jejich návyky v oblasti osobního rozvoje. Dílčím cílem pak je vytvoření souboru doporučení pro živnostníky, v oblasti osobního rozvoje a motivace, pro spokojenější a vyrovnanější život. Obsahem pak bude i zajímavé nahlédnutí do jejich života, se zaměřením na jejich osobní rozvoj, zodpovězení otázek ohledně boje se stresem, řízení a plánování času, sebekoučinku, sebehodnocení a duševní hygieny.

První část práce bude věnována teoretickým poznatkům z oblasti motivace, osobního rozvoje a živnostenského podnikání. V rámci motivace budou mimo obecnějších definic vysvětleny i teorie motivace aplikovatelné v podnikatelské sféře, dále problematika sebemotivace a sebekoučinku. Část bude věnována i motivaci k podnikání v České republice. Osobní rozvoj je téma velmi komplexní, velká část tedy bude věnována stres a time managementu, duševní hygieně a problematice work life balance. Bude definováno živnostenské podnikání a psychologické aspekty, které ovlivňují živnostníky v práci a v osobním životě. Posledním teoretickým tématem bude podpora živnostníků od státu či Evropské unie. Veškerá práce bude stavěna tak, aby co nejpřesněji odpovídala poznatkům, které lze aplikovat v podnikatelské sféře.

Praktická část bude věnována samotnému výzkumu. Výzkum bude proveden na vzorku respondentů, který bude rozdělen na dvě části, na „úspěšné“ a „neúspěšné“ živnostníky. V rámci této práce bude „úspěšným“ považován ten, který momentálně podniká, „neúspěšným“ zase ten, který dříve podnikal a nyní je zaměstnán. Při výzkumu bude použito polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Ty budou následně doslovně přepsány a na základě společných témat okódovány a zanalyzovány. Na konci budou uvedeny odpovědi na výzkumné otázky a soubor doporučení pro vyrovnanější a spokojenější život živnostníků.

Teoretická část

Teoretická část je rozdělena do třech hlavních kapitol, těmi jsou motivace živnostníků, osobní rozvoj živnostníků a živnostenské podnikání. Kapitola ohledně motivace obsahuje pohled na motivaci jak z hlediska psychologického, tak z hlediska více konkrétního pro tuto práci – a to motivaci k podnikání. Jsou zde řešeny hlavní motivy k podnikání v České republice. Kapitola o osobním rozvoji je rozdělena do několika částí. Vzhledem ke komplexnosti tématu do sebe všechny části zapadají a vzájemně se ovlivňují. Podkapitoly jsou věnovány duševní hygieně, sebeřízení, stanovování cílů, time managementu, stres managementu, je zde řešena i problematika work life balance a well being. Třetí hlavní kapitolou je kapitola o živnostenském podnikání. Tato část práce definuje specifika především podnikatelů, živnostníků. Zkoumá teoretické poznatky z oblasti psychologie v podnikaní, osobnosti podnikatele a rozdílnosti u různých typů podnikatelů. Věnuje se také problematice podpory k podnikání v České republice.

1 Motivace živnostníků

První kapitola této práce se zaměřuje na problematiku samotné motivace, jsou zde uvedeny různé definice motivace a její zdroje. Dále jsou zmíněny rozdíly mezi motivací a stimulací. Práce se také věnuje problematice, u živnostníků velmi podstatné a stěžejní, a tou je sebemotivace a sebekoučink. Podstatná část první kapitoly se zaobírá určením motivace v pracovním jednání a v podnikání. Tato část je pro následný výzkum a pochopení souvislostí zcela zásadní. Konec první kapitoly je věnován problematice motivace k podnikání s konkrétním zaměřením na Českou republiku.

1.1 Motivace v rámci psychologie

Stěžejním tématem této diplomové práce je motivace člověka. Pro motivaci se v psychologii zavedlo již několik definicí, které jsou si navzájem podobné, každá se však něčím alespoň trochu liší. Základním smyslem problematiky motivace je vysvětlení chování jedince, tzn. proč se člověk chová tak, jak se chová, z druhého úhlu také na základě jakých motivů tak činní (Nakonečný, 1996).

Adair (2004) definuje motivaci jako vše „co přiměje člověka k činu. Motivy mohou být různé a mohou se pohybovat od vědomého souhlasu až k nevědomí. Motivy jsou nezbytné pro vznik akce, samy o sobě však nestačí. Motivace podle Adaira také zahrnuje schopnost přimět k činu i druhého člověka“.

Dle Bedrnové & Nového (2009) „ pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly - pohnutky, motivy“.

Poměrně jednoduchou a stručnou definici uvádí Kern, Mehl, Nolz, Peter, & Wintersperger (2006) a to: „ Motivace je všechno, co způsobuje nějaké chování, jednání nebo reakci“.

Dvořáková & kolektiv (2007) se také zabývají motivací člověka. Vysvětlují a rozdělují motivy do několika skupin. Motiv – vychází z latinského slova *motus – motivus*, což znamená hýbající. Jedná se tedy o jakési vnitřní pohnutky uvnitř osobnosti. Motivy se dají různě klasifikovat. Jde například o rozdělení mezi původní a odvozené motivy nebo vrozené a získané. Výchozí motivační dispozicí je potřeba. Potřeba vzniká na základě rozdílu mezi nynějším stavem a stavem žádoucím (viz kap. 1.2).

Motivaci můžeme rozdělovat do několika specifických dimenzí. Provazník & Komárková (2004) definují tři dimenze motivace, tj. **dimenzi intenzity, dimenzi směru a dimenzi stálosti a vytrvalosti**. Dimenze směru určuje směr motivace člověka. Často se pojí se slovy: chci, rád bych měl, přeji si, doufám apod. Dimenze intenzity značí sílu motivace, tedy jak moc velkou touhu má člověk ke splnění cíle. Dimenze stálosti a vytrvalosti zase určuje, jak je člověk odolný vůči překážkám, které ho, při cestě k dosažení cíle mohou potkat. Jeho touha ke splnění cíle není tak velká, pokud si splnění sice přeje, ale není ochoten překonávat velké bariéry (Provazník & Komárková, 2004).

Motivace, potažmo motivy, jsou procesy, které se dějí uvnitř člověka. Jedná se o vnitřní síly, které jsou chápány jako příčiny jednání a chování dané osoby. Díky motivům člověk vidí ve své činnosti smysl, význam, důvod, proč ji dělá. Jak již bylo řečeno, motivy mají určité směry, což doplňuje a předurčuje fakt, že se s motivem pojí i cíle. Hlavním cílem téměř každého motivu je dosažení žádoucího stavu, tj. pocitu spokojenosti, radosti či naplnění (Bedrnová & Nový, 2009).

Motivy lze rozdělit na **motivy cílové a instrumentální**. Cílové motivy jsou charakteristické tím, že je pro ně daný jasný hlavní cíl. Tento cíl jde přesně pojmenovat a určit. Jedná se například o motivy spojené s úspěchem ve sportu (být první), ve škole (složit státní zkoušku) apod. Na druhé straně jsou motivy instrumentální, to jsou motivy, které nemají přesně vytyčený cíl, ale mají pro člověka smysl. Jako příklad lze uvést zájem o určitý obor, např. psychologii, kulturu či automobilový průmysl (Bedrnová & Nový, 2009; Dvořáková & kolektiv, 2007).

Pojem motivace – motiv je v psychologii často zaměňován za pojem **stimulace – stimul**. Tato dvě slova bývají někdy označována i jako synonyma. Z hlediska psychologie je však velice nutné si upřesnit rozdílný význam. Zatímco motivace značí pohnutky uvnitř člověka, stimul je jakási pohnutka, která vychází z vnějšího prostředí, z prostředí, ve kterém se jedinec pohybuje, jakými lidmi se obklopuje. Stimulací se tedy rozumí ovlivňování jednoho člověka druhým, u něhož následně dochází ke změně jeho psychických procesů. Působení jednoho člověka na druhého však nemusí být vědomé, někdy se jedná o působení nevědomky, kdy si vzájemného ovlivňování není vědoma ani jedna ze zúčastněných stran (Bedrnová & Nový, 2009; Dvořáková & kolektiv, 2007).

Motivaci lze rozdělit do dvou skupin, a to motivaci **vnitřní a vnější**. Toto rozdělení začali používat behavioristé a kognitivní psychologové. Vnitřní motivace obecně vede k činnostem, které lidé dělají čistě ze zájmu, z potěšení či z radosti. Vnitřní motivace tedy ovlivňuje chování člověka, a to i bez nutnosti jakékoliv vnější odměny. Na druhou stranu vnější motivace je chápána jako určitý akt, který jedinec vykonává z důvodu a kvůli následné odměně. Odměna může mít spoustu podob, ať už se jedná o pochvalu, ocenění či peníze.

V souvislosti s problematikou vnitřní a vnější motivace byl v 70. letech proveden známý experiment od psychologa Edwarda Deciho. Výzkum ukázal, že pokud je člověk motivovaný odměnou, snižuje se jeho vnitřní motivace. Experiment byl prováděn na studentech vysokých škol, podmínkou pro výběr do výzkumného vzorku bylo to, že je musí bavit skládat puzzle. Těm, kterým byla za sestavení obrázku nabídnuta odměna, po splnění úkolu většinou nepokračovali v dalším skládání. Naopak ti, kteří sestavovali zadarmo, měli po sestavení mnohem větší motivaci a chuť ve skládání pokračovat a hrát si dál (Plháková, 2003).

1.2 Zdroje motivace

Pro lepší pochopení problematiky motivace je důležité si upřesnit, kde a na základě čeho vlastně motivace vzniká. Je také zajímavé pozorovat, proč jsou pro některé osoby důležité jiné věci než pro druhé, jaké různorodé motivátory na ně působí. Jako základní zdroje motivace se uvádějí:

- potřeby;
- návyky;
- hodnoty;
- ideály;
- zájmy;

(Bedrnová & Nový, 2009; Provazník & Komárková, 2004).

Za hlavní zdroj motivace jsou považovány **potřeby**. Potřeby se rozdělují na dvě skupiny, a to primární a sekundární. Primární potřeby se vyznačují tím, že jsou spojeny s funkcemi lidského těla. Jedná se o potřeby spánku, potřebu jíst a pít či potřebu dýchat. S těmito potřebami se lidé již rodí, jsou tedy často nazývány i jako potřeby vrozené. Potřeby sekundární jsou pak nejčastěji spojeny s prostředím, ve kterém žijeme. Jsou tedy vyvolávány na základě kulturních, sociálních a společenských podmínek. Mezi takovéto potřeby se řadí např. potřeba lásky, pochopení, seberozvoje apod. V tomto ohledu má velký vliv na potřeby člověka i výchova a celkově rodinné prostředí (Bedrnová & Nový, 2009; Pauknerová, 2006).

Potřeby jsou definované jako negativně pociťované stavy (většinou nedostatku), které vytvářejí pnutí, to vyvolává následnou reakci, která vede k odstranění tohoto pnutí. Potřeby

mohou být jak vědomé, tak nevědomé. Jako příklad nevědomé potřeby je stav, kdy má člověk pocit, že „něco chce“, ale přesně nedokáže určit co.

Obrázek 1: Znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činností

Zdroj: vlastní zpracování podle: Bedrnová, E., & Nový, I. (2009). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management press.

Druhým zdrojem motivace jsou **návyky**. Charakteristickou vlastností návyků je jejich pravidelnost. Vyznačují se především tím, že se objevují v určitých, stále stejných situacích. Tím, že se během života neustále opakují, stávají se z nich stereotypy. Návyk lze definovat také jako naučený vzor chování. Návyky vznikají různými způsoby, od výchovy až po individuální styl života každého člověka. Návyky, které jsou pro většinu lidí ve stejné kultuře totožné, jsou návyky hygienické. Dalším, velmi obecným a častým návykem, je návyk pracovní. Návyk, který je pro někoho naprosto normální a součástí jeho života, může být pro jiného člověka naprosto nepřijatelný. Návyky mohou být i negativní, v tomto směru se jedná o tzv. zlozvyky, jedná se o např. kousání nehtů, nadměrný příjem potravin, prokrastinace a jiné (Bedrnová & Nový, 2009; Pauknerová, 2006; Provazník & Komárková, 2004).

Třetím zdrojem motivace jsou **hodnoty**. V sociálně psychologickém přístupu jsou hodnoty vymezovány jako spojení subjektivní preference, naléhavosti a míry důležitosti. Člověk tuto míru přiřazuje jednotlivým věcem, lidem, situacím, činnostem či jevům. Některé hodnoty jsou dlouhodobé a neměnné (např. morální hodnoty), jiné mohou lidé zastávat jen krátkodobě. Mezi nejčastěji uváděné hodnoty patří zdraví, rodina, láska, práce, pravda či přátelství. Lidé si pak často vytvářejí žebříček hodnot, podle kterých se pak řídí a určují své priority. Např. u workoholiků je práce v žebříčku hodnot většinou na jedné z nejvyšších pozic (Mareš, Walterová, & Průcha, 2009; Pauknerová, 2006).

S hodnotami úzce souvisí i postoje člověka. Postoje jedince odrážejí jeho hodnoty. Podle Pauknerové (2006) jsou postoje „relativně stálé, hodnotící soudy, názory, přístupy, citové vztahy a tendence jednat podobným způsobem v obdobných situacích“. Postoje člověka mohou být naprosto jednoznačné, mohou být pozorovány na základě chování člověka. Některé postoje jedince však nemusí být tak jasné, buď tím, že je člověk nedává tolik najevo nebo tím, že není zcela přesvědčený o jejich správnosti či vhodnosti.

Předposledním zdroje motivace jsou **zájmy**. Zájmy jsou u každého jedince velmi rozdílné. Jedná se o zvláštní formu zaměření jedince na danou oblast různých jevů. Dle Bedrnové & Nového (2009) lze „zájem chápat jako zvláštní druh motivu“. Zájem může mít mnoho podob, jak zájem sám o sebe, zájem o druhé či zájem o určitou oblast.

Posledním zdrojem motivace jsou **ideály**. Ideály je velmi těžké konkretizovat. Jedná se o představu něčeho toužebného, kladně hodnoceného. Pro člověka ideály znamenají určité cíle, vzory, autority, ke kterým vzhlíží či situace, kterých se snaží dosáhnout. Jedná se o určité „ideální představy“ vzhledem k práci, k rodině, k partnerovi, ke světu, ke společnosti (Bedrnová & Nový, 2009; Provazník & Komárková, 2004).

1.3 Motivace k práci

Práce je nedílnou součástí života téměř všech lidí. Motivaci k práci, která je formou zaměstnání nebo sebezaměstnání, lze chápat jako jev zaměřený, cílevědomý a systematický. Většinou nás v rámci motivace k práci nezajímá, proč lidé pracují, jako spíš, proč vykonávají práci právě na té jejich specifické pozici, co je k tomu vedlo, co je k práci motivuje a proč si vybrali právě jejich obor působení.

Pracovní motivace velmi souvisí s výkonem pracovní činnosti, s dodržováním předem daných úkolů a cílů, lze ji chápat jako celkový přístup lidí k práci. Podle Bedrnové a Nového (2009) a Nakonečného (1996) lze rozlišit dva typy pracovní motivace. Jedná se o intrinsickou a extrinsickou motivaci. Motivace instrinciská je tvořena motivy, které souvisí s prací jako takovou, naopak extrinsická je tvořena motivy, které souvisejí s prací nepřímo.

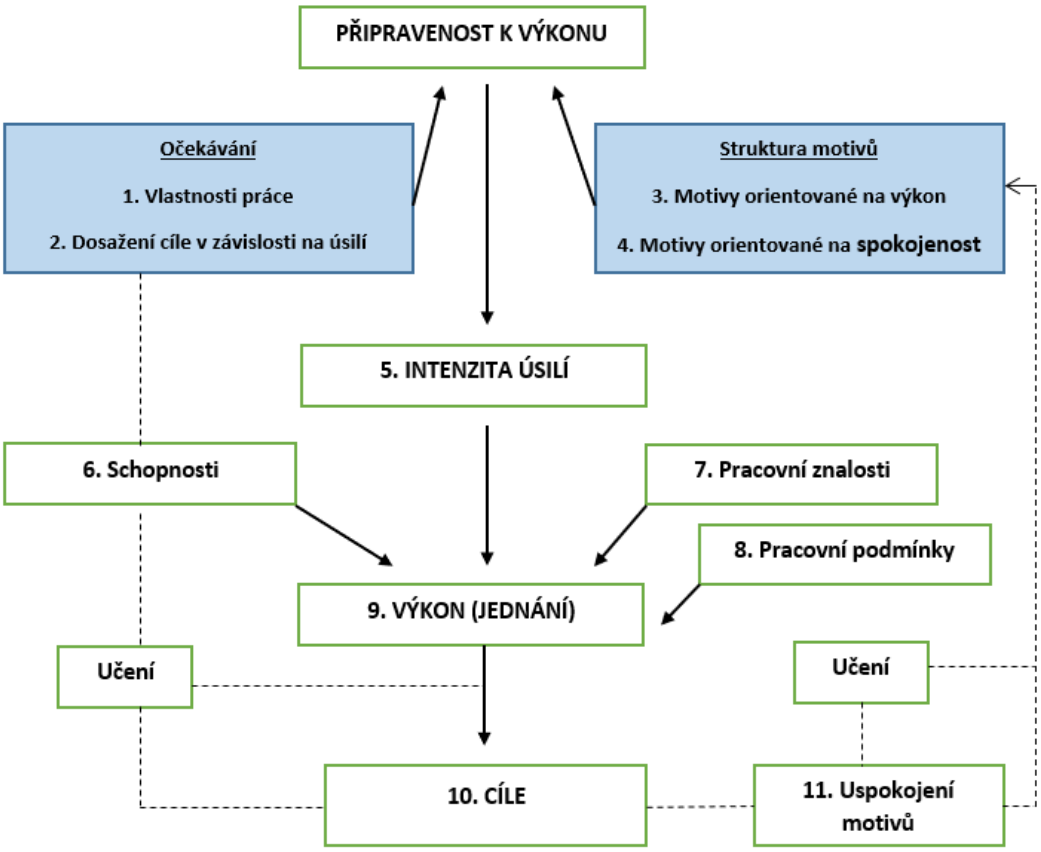
Mezi motivy intrinsické lze zařadit např. potřebu činnosti (nutnost „něco dělat“, zabavit se), dále potřebu kontaktu s lidmi (ta se vyskytuje většinou u pozic, kde je důležitý kontakt a komunikace s lidmi), potřebu výkonu, také touhu po moci (ta je větší u lidí na vyšších pozicích a také u podnikatelů). Mezi poslední z instrinciských motivů lze zařadit potřebu seberealizace a nacházení smyslu života. Kde se lidé snaží pracovat na projektech a v pracích, kde vidí nějaký smysl, přínos, rozvoj své osobnosti a dovedností (Bedrnová & Nový, 2009).

Mezi motivy extrinsické patří především potřeba peněz, potřeba společenského uznání a prestiže, potřeba sounáležitosti (tím se myslí to, že řada pracovníků v novém zaměstnání hledá i příležitost pro nový partnerský vztah), dále pak i potřeba jistoty.

Aby bylo možné prakticky aplikovat a pochopit problematiku pracovní motivace, je zapotřebí si určit vše, co podporuje a ovlivňuje jedince k práci a k jeho výkonu. Jedná se o celý systém motivů, stimulů a vlastností člověka, které vedou k vysokému výkonu a úspěšnému splnění zvoleného cíle (Bedrnová & Nový, 2009).

Pro lepší orientaci a pochopení slouží následující schéma:

Obrázek 2: Determinanty pracovního výkonu



Zdroj: Vlastní zpracování Dvořáková & kolektiv (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck

Z daného schématu vyplývá, že připravenost k výkonu, která je tvořena vlastností práce, cíli a nejrůznějšími motivy, ovlivňuje pouze intenzitu úsilí. Aby byla co nejvyšší, je zapotřebí ještě zapojení schopností a pracovních znalostí. Co velmi ovlivňuje výkonnost člověka je i jeho pracovní prostředí a celkové pracovní podmínky. Pro rostoucí výkonnost, spokojenost a rozvoj je zapotřebí i neustále vzdělávání a učení se nových věcí. Čísla 1-5 lze chápat jako celkovou ochotu člověka a jeho přístup k práci – je to tedy co chce a jak přistupuje k práci. Čísla 6-11 značí pak, co umí, jeho pracovní schopnosti a znalosti (Dvořáková & kolektiv, 2007).

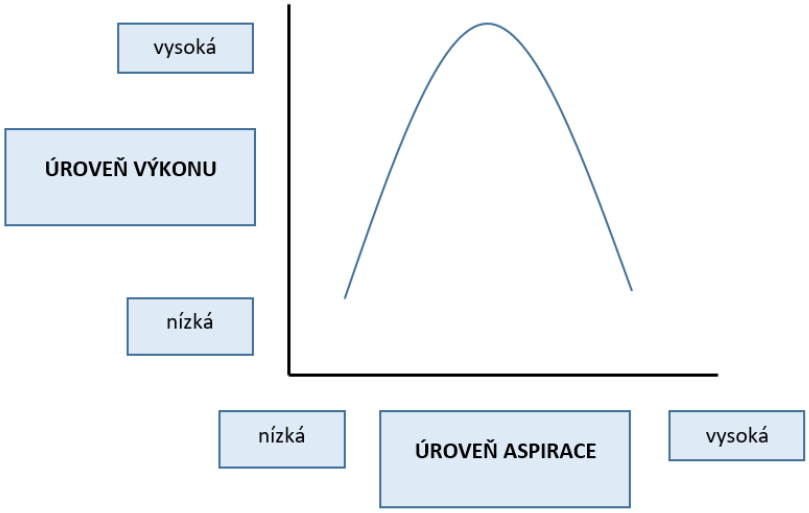
1.3.1 Výkonová motivace

Motivace zcela jistě souvisí s výkonem jedince. Dohromady se schopnostmi utváří motivace primární skupinu výkonnosti člověka. Laikové často věří názoru, že čím větší motivace, tím vyšší výkonnost. Dle odborných publikací a výzkumů tomu tak ale není. Pokud jsou lidé příliš motivovaní, vnitřně pociťují velmi velké vypětí, to zcela jednoduše ale narušuje jejich

normální chování a psychickou vyrovnanost. Celkově tedy příliš velká motivace výkon snižuje.

To vysvětluje i tzv. Yerkesův – Dodsonův zákon. Tento zákon zkoumá vztah mezi motivací, složitostí úkolu a následným výkonem, graficky ho lze znázornit obrácenou U křivkou. Popisuje, že pokud je míra motivace nízká, výsledný výkon bude také nízký. Se stoupající intenzitou motivace bude výkonnost růst, avšak pouze do nějaké doby (vrchol obrácené U křivky). Od daného bodu bude nadměrná motivace výkonnost spíše snižovat (Bedrnová & Nový, 2009).

Obrázek 3: Yerkes – Dodsonův zákon



Zdroj: Vlastní zpracování dle Bedrnová & Nový (2009). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press.

Jedinec, který je orientován na výkon, má potřebu neustálého úspěchu a vyhýbá se neúspěchu. Čím je potřeba úspěchu vyšší, tím je jedinec aktivnější, má jasně daný, konkrétní cíl a snaží se ho co nejrychleji a nejpečlivěji dosáhnout. S cíli se pojí tzv. aspirační úroveň. Ta je daná právě tím, jak vysoké nároky v oblasti cílů si jedinec na sebe klade, jaké mají cíle charakter. Úroveň aspirace také značí ctižádostivost a cílevědomost člověka. Zde má velmi velký vliv rodina. Pokud je člověk veden k tomu, že dokáže velké věci a umí si klást vysoké cíle, jeho zaměření bude vždy více orientováno na úspěch, něž k vyhýbání se neúspěchu. Výkonovou motivaci ovlivňuje tedy i výchova, osobní zkušenosti či prostředí, ve kterém se pohybuje. Může se jednat jak o rodinu, kamarády či spolupracovníky (Nakonečný, 1996; Pauknerová, 2006).

Existuje několik **teorií výkonové motivace**. Výkonová motivace zkoumá především potřebu výkonu. Pro tuto práci je stěžejní především téma výkonové motivace v práci, v běžném osobním životě se s ní ale také lze setkat, např. ve sportu či ve škole.

Jednou z teorií výkonové motivace je teorie **Henryho Alexandera Murraye**. Jeho teorie je postavená na pojmech potřeba a tlak. Podle Murraye je člověk vystavován různým tlakům, ty v něm vyvolávají určité potřeby a touhy. Pokud chce být tedy člověk úspěšný, musí umět překonávat překážky anebo se jim vyhýbat. Podle Murraye lze tlaky rozdělit na dva druhy, alfa a beta. Alfa tlak je skutečně dokazatelný, kdežto beta tlak je pouze vyvolaný v hlavě jedince, je to jedincův pohled na danou věc. Podle Murraye je úspěšný výkon spojením právě tlaků a potřeb, velkou roli hrají i city jedince (Madsen, 1972; Plháková, 2003).

Další, kdo se zabýval teorií výkonové motivace byl **David Clarence McClelland**. Jeho teorie je postavená na třech základních pilířích. Jedná se o potřebu afiliace, potřebu moci a potřebu úspěšného výkonu. U každého člověka převažuje jedna z těchto potřeb, avšak i ostatním dvěma je nutno přiřadit určitou váhu. McClelland se zabýval především potřebou úspěšného výkonu. Potřeby moci a afiliace mohou ale také přispívat ke zvyšování výkonnosti člověka. Pokud se člověk cítí začleněn do určité skupiny, je spokojený na pracovišti, rozumí si s kolegy, tak pak to na jeho výkonnost bude mít značně pozitivní vliv. Vliv moci lze dobře pozorovat u vysoce postavených manažerů. Stejně jako Murray, i McClelland poukazuje na vliv rodinného prostředí a výchovy na výkonovou motivaci člověka. McClelland především hovoří o tvorbě vztahu k výkonové motivaci u dětí ve věku kolem 6–8 let. Na základě McClellandovy teorie lze tedy říci, že kladným hodnocením u dětí, pochvalou, pozitivním vedením ke splňování cílů a úkolů, lze vést děti k lepší orientaci na výkon. To se samozřejmě projevuje a ovlivňuje jejich chování i následně, v jejich pozdějším, dospělém věku (Bedrnová & Nový, 2009; Nakonečný, 1996; Plháková, 2003).

Mezi poměrně novou teorii patří teorie **Flow**. S teorií flow přišel jako první **Mihaly Csikszentmihalyi**. Flow neboli plynutí je chápáno jako stav mysli, kdy se člověk plně soustředí na práci a samotná práce uspokojuje jeho potřeby, zvyšuje jeho spokojenost, je koncentrován na jasný cíl a nevnímá okolní svět, není ničím rušen. Již jen samotný výkon je zde právě uspokojením potřeby. Aby člověk podal ten nejlepší výkon, daná činnost musí podle Csikszentmihalyi (1990) splňovat několik vlastností. Kombinace všech níže popsaných prvků způsobuje hluboký pocit uspokojení a radosti, který je tak odměňující a povzbuzující, že jsou lidé ochotni vynakládat svou energii jen pro ten daný pocit. Jedná se o následující:

- Jedná se o aktivitu, při které jsou potřeba určité schopnosti – aktivita musí mít pro člověka nějaký smysl, nesmí být příliš jednoduchá a měla by pro něj být určitou výzvou;
- Práce se nesmí stát rutinní – pokud se činnost stává automatickou, lidé si přestávají být vědomi toho, co skutečně dělají. Oddělují tak práci a sebe sama, odděleně jednají. Pokud se lidé chtějí dostat do stavu flow, je nutné se plně koncentrovat na práci;
- Aktivita musí mít jasný, přesně definovaný cíl – je nutné, aby byl jedince schopen si určit, co je důležité a co není. Co je potřeba udělat ihned, co později, jaké cíle si vytyčit, zda jsou splnitelné apod. Velmi důležitý je také feedback. Díky dobře nastaveným cílům lze následně i dobře vyhodnotit feedback;
- Koncentrovat se na jednu konkrétní věc, činnost, úkol – pokud je člověk ve stavu flow, zapomíná na všechny nepříjemné aspekty života;

- Učení se kontrolovat sám sebe a ovládat své chování ve složitých situacích, schopnost sebekontroly;
- Posouvá hranice lidského bytí dopředu – aktivita, která rozvíjí lidské schopnosti;
- Transformace času – pokud je člověk při aktivitě ve stavu flow, čas – jako by se pro něj zastavil. V tomto stavu jde o to, že člověk nedělá danou aktivitu proto, že musí, ale proto, že chce, že mu to vytváří potěšení, vzdělává ho to a naplňuje. První krok je vždycky těžký a není vše snadné hned od začátku. Jakmile ale člověk zjistí, že ho daná činnost opravdu baví, naplňuje, ví, jaké kroky má učinit a má jasné cíle, dostává se tak do stavu flow;
  (Csikszentmihalyi, 1990).

1.3.2 Teorie motivace pracovního jednání

Existuje mnoho teorií pracovní motivace. Jedná se například o teorii spravedlnosti J.S. Adamse, teorii X a Y pana D. McGregora, teorii kompetence od R.W. Whita či velmi známou dvoufaktorovou teorii motivace, kterou popsal psycholog Frederick Herzberg.

Pro účely této diplomové práce a vzhledem k tématu práce je však zapotřebí vysvětlit spíše teorii pracovní motivace, která je zaměřená více na člověka jako takového, vzhledem k tomu, že živnostník často pracuje sám, nemá spolupracovníky ani nadřízeného manažera.

Jednou z těchto teorií je **teorie self – determinace** neboli teorie sebeurčení. S touto teorií přišel Edward L. Deci a Richard M. Ryan. Teorie zakládá především na tom, že lidé jsou „aktivní, na růst orientovaní jedinci, kteří se přirozeně pokouší začlenit jednotlivé části psychiky do smysluplného self a integrovat se do větších sociálních struktur.“ (Šmahaj & Cakirpaloglu, 2015 dle Deci & Ryan, 2000). Lidé na sobě tedy neustále pracují, zlepšují své „já“. Teorie pracuje také s pojmy vnitřní a vnější motivace, ty byly probrány již v 1. kapitole. Vnějšími prvky motivace zde mohou být například různé deadliny, vnitřní motivem pak může být možnost organizace práce podle sebe (Blatný & kol., 2010; Šmahaj & Cakirpaloglu, 2015).

V teorii self – determinace se pracuje se třemi základními potřebami:

- **Potřeba kompetence** – v tomto případě se tím nemyslí kompetence spojené s pozicí člověka či s jeho dovednostmi, nýbrž spíše to, jak se člověk staví k výzvám, jaké má cíle a jak je schopný seberozvoje, jak moc efektivní je jeho chování;
- **Potřeba autonomie** – být schopen si řídit své vlastní aktivity, práci, člověk jedná tak, jak chce on sám, není nikým řízen;
- **Potřeba vztahu s ostatními** – člověk chce být začleněný do společnosti, být přijímán, být oblíbený a mít dobré vztahy s rodinou, přáteli a dalšími pro něj důležitými lidmi;
  (Blatný & kol., 2010; Šmahaj & Cakirpaloglu, 2015).

Teorie self – determinace tedy říká, že schopnost člověka řídit si sám svou práci podle sebe, je pro lidi povzbuzující, přináší jim to větší spokojenost, motivaci i výkon.

Další teorií je **teorie cíle**, kterou popsal Gary P. Latham a Edwin A. Locke. Podstatou této teorie je, že pokud mají lidé správně nastavené cíle, jejich motivace a výkon se zvyšuje. Podmínkou však je, že cíl musí být opravdu správně formulován, musí být jasný, zřetelný, a hlavně musí být realizovatelný. Nejlepší formulace cílů vzniká tak, že si ho člověk určí sám, rozumí mu a práce směřující k jeho splnění mu dává smysl. V tomto směru je také důležitá zpětná vazba. Pravidelná zpětná vazba přispívá ke stanovování a následnému plnění vyšších cílů (Armstrong, 2007). Tato teorie říká, že aby byl cíl správně nastaven, musí splňovat pět základních elementů:

- clarity – jasnost;
- challenge – výzva, cíl musí v člověku vzbuzovat touhu k dosažení, nesmí být příliš lehce dosažitelný;
- commitment – angažovanost, člověk musí být s cílem spjat, záleží mu na úspěšném dosažení cíle;
- feedback – při osobních cílech je možné si hned na začátku určit měřítko a podle toho následně vyhodnocovat úspěšné/neúspěšné dosažení cíle;
- complexity – pokud je cíl moc komplexní, je lepší ho rozdělit na menší, jednotlivé cíle;

(Armstrong, 2007; Wagnerová, 2008).

1.4 Sebemotivace

Specifickým příkladem motivace je sebemotivace. Sebemotivace je označována jako „schopnost sám sebe motivovat, zapojit emoce do usilování o dosažení vytyčených cílů, souvisí se schopností odložit uspokojení a potlačit zbrklost“ (Lukeš & Nový, 2005). Sebemotivace je chápána jako motivace vnitřní, což znamená, že se nejedná o chování člověka, které vzniklo na základě vnějších popudů, ale jedná se o chování, které vzniká přímo uvnitř jedince.

Kazén, Kuhl a Leicht (2015) ve své práci uvádějí rozdíly mezi sebekontrolou (sebeovládáním – selfcontrol) a sebemotivací (selfmotivation). Kdy tvrdí, že sebeovládání je akt spíše diktátorský, řízený, kdy je cíle dosahováno tím, že dochází k omezování vlastních potřeb člověka, je vyžadována disciplína a pravidla. U sebemotivace je to však naopak, sebemotivace je jev, který má spíše pozitivní charakter. Když je člověk sebemotivovaný, tak mu, dle autorů, jeho práce přijde zábavnější, cítí se být více povzbuzený a plný energie do práce.

Napříč literaturou se člověk může setkat s nejrůznějšími tipy, jak se sám motivovat. Což pro živnostníky je zcela zásadní, jelikož není nikdo jiný, kdo by je měl k práci pobízet a ponoukat, kdo by je za práci odměňoval či trestal.

Sebemotivace se také chápe jako určování cílů a cesta k jejich splnění. Člověk, který je málo motivován či demotivován má cestu ke splnění cílů těžší než člověk, který je schopen sám sebe namotivovat. Stuchlíková a Mazehóová (2014) ve své práci tvrdí, že osobní cíle jsou motivační fenomén. Samotný cíl má svůj objekt a také nějaký druh cílesměrné činnosti. Kdy například při cíli „najít si nového spolehlivého dodavatele“ je objekt cíle „spolehlivý dodavatel“ a „najít si“ je vyjádřením snahy, jak cíle dosáhnout.

Při **určování cílů** je pro člověka obzvlášť obtížné najít balanc mezi cíli osobními a cíli pracovními, určit si je tak, aby se navzájem nevylučovaly a nešly proti sobě. Pro živnostníky to platí dvojnásob, jelikož si většinou mohou svůj čas organizovat podle sebe. Je jasné, že během života se člověku mění priority, mění se okolnosti jeho života a mění se tím pádem i jeho cíle. Cíle se obecně dělí na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Krátkodobý cíl je většinou v horizontu týdnů, měsíců, maximálně však do 1 roku. Často k němu vedou úkoly, které dělá člověk každý den. Někteří lidé si kladou pouze krátkodobé cíle, jelikož žijí tzv. ze dne na den, často mění své úmysly a nemá pro ně smysl si cokoliv plánovat (Bedrnová & kolektiv, 2009, Stuchlíková & Mazehóová, 2014).

Střednědobé cíle se určují v horizontu jednoho až pěti let. Jejich účelem je propojit cíle krátkodobé a dlouhodobé. Mají za úkol tedy propojit každodenní aktivity člověka s vizemi v budoucnu. Dlouhodobé cíle se určují v horizontu pěti let a více, v určitých případech se jedná spíše o ideály budoucnosti. Jde o určení toho, jak si člověk představuje svůj život v horizontu více let. Dlouhodobé cíle udávají směr cílů krátkodobých a střednědobých. Plnění cílů krátkodobých a střednědobých by mělo vést ke úspěšnému zdolání cílů dlouhodobých, ať už přímo nebo nepřímo (Bedrnová & kolektiv, 2009).

Aby byl cíl správně nastaven, je zapotřebí ho dobře definovat a určit. Podle konceptu **SMART** by měl být cíl:

- S – (specific – přesný) - cíl by měl být jasně definován a být srozumitelný;
- M – (measurable – měřitelný) - k cíli musí být nastavena určitá měřítka, kterými se bude měřit úspěšnost splnění cíle. Může se jednat například o procento nárustu nových objednávek nebo při stanovování osobních cílů počet hodin strávených sportem;
- A – (achieveable – dosažitelný) - cíl musí být reálný, musí být stanovený tak, aby ho bylo možné v určitém, předem stanoveném čase, dosáhnout. Vysoce nastavený cíl, který nelze úspěšně splnit, vede ve výsledku pouze k frustraci a zklamání, způsobeného z pocitu neúspěchu;
- R – (real – reálný) – k dosažení cíle jsou zapotřebí vždy určité znalosti, schopnosti a dovednosti. Člověk si musí uvědomit, zda tyto schopnosti má a zda je schopen daný cíl splnit;
- T- (timed – časově vyhraněný) je nutné si nastavit časový horizont, do kterého bude cíl splněn. Nejlepší je, si stanovit konkrétní termín, den. Jenom tak nebude člověk daný úkol neustále odkládat na později;

(Hroník, 2006; Prukner, 2014; Wagnerová, 2008).

Podle Hroníka (2006) je při stanovování cílů zapotřebí myslet na několik požadavků. Při plánování je zaprvé nutné si určit priority cílů. Je samozřejmé, že ty s nejvyšší prioritou se musí řešit a pracovat na nich jako první. Dalším požadavkem je určení si konkrétních aktivit, jak bude cíle dosaženo. Aktivitami jsou myšleny konkrétní kroky a činnosti, které při postupném splňování povedou k úspěšnému dosažení cíle. Jedná se tedy o to, co přesně je zapotřebí udělat. S tím se pojí i zdroje, je zapotřebí si říci, jakými zdroji člověk disponuje a které budou ještě potřeba. Může se jednat jak o zdroje finanční, tak například o nějaké specifické znalosti, know-how, kapacity apod.

Další metodu, kterou lze použít při stanovování cílů je metoda **CARVER**. Byla vyvinuta během války ve Vietnamu a sloužila k identifikaci důležitých prvků mise. Lze ji však aplikovat i v běžném pracovním či osobním životě. Pomocí této metody lze určit co je pro člověka opravdu důležité a jakým směrem se vydat. Slovo CARVER je opět, stejně jako u SMART, sestaveno z počátečních písmen jednotlivých znaků:

- C – criticality (kritičnost, důležitost) – jaký dopad to bude mít na náš život? Pokud bude cíle dosaženo, pomůže to člověku nějak?
- A – accessibility (přístupnost, dosažitelnost) – je možné daného cíle dosáhnout?
- R – recognizability (rozpoznatelnost) – je člověk schopen rozpoznat všechny faktory, které povedou k úspěchu a zdroje, které bude k dosažení cíle potřebovat?
- V – vulnerability (zranitelnost) – jakou snahu musí člověk vyvinout, aby dosáhl cíle? Má nutné zdroje? Jaké mohou být překážky?
- E – effect on the overal mission – celkový efekt na misi – jaký bude mít vliv dosažení tohoto jednoho cíle na celkový život či pracovní úspěch člověka? Je v souladu s misí a vizí?
- R – return on effort (návratnost) – jaký je rozdíl mezi tím, co musel člověk vynaložit za snahu k dosažení cíle a skutečně dosažený cíl? Kdy by měl být cíl splněn a co všechno to bude obnášet?

Tyto otázky by si člověk měl klást, pokud si chce opravdu správně určit a nastavit své osobní i pracovní cíle. Pokud tak učiní, mělo by pro něj být jednodušší zvolený cíl následně splnit (Smalz, 2019 & Federation of American scientists, 2019).

1.5 Sebekoučink

Jedním z postupů, jak neztratit motivaci k práci a jak plnit stanovené cíle je koučink. Koučink lze obecně chápat jako vztah mezi dvěma sobě rovnými lidmi – koučem a koučovaným. Koučink znamená dlouhodobou péči o klienta, jeho úspěch, motivaci, plnění cílů, a to jak v práci, tak v osobním životě. Kouč je od toho, aby pomáhal člověku na jeho cestě k úspěchu a především kladl ty správné otázky. Pokládání otázek je koučova nejhlavnější úloha, musí zajistit, aby si na ně koučovaný sám uměl odpovědět a následně podle toho jednat. Kouč provází svého klienta na cestě za jeho sebepoznáním, pomáhá mu

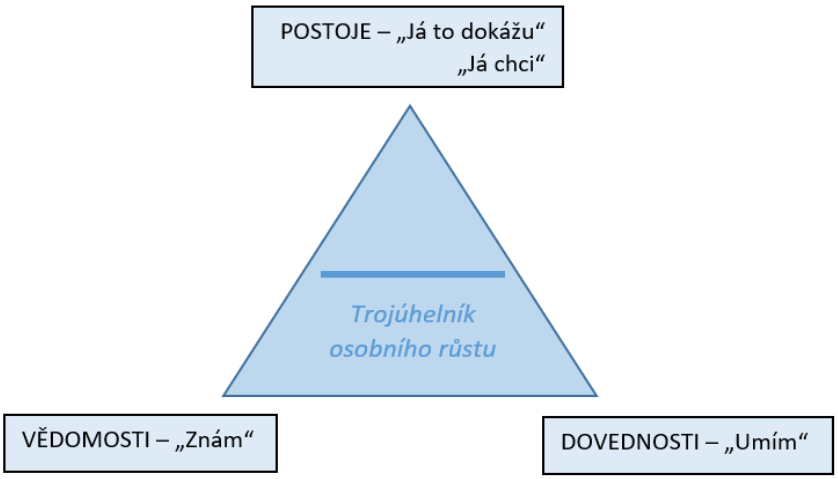
najít jeho osobní a profesní vizi, stanovit si priority a nastartuje jeho motivaci (Suchý & Náhlovský, 2007).

Podle Suchého a Náhlovského (2007) pro koučování existuje jednoduchý vzorec:

$$V = P - I$$

kde V je výkon, P je potenciál, a I je interference neboli bariéry, které lidem brání dosahovat nejvyššího výkonu. Největší bariérou je většinou ale přístup člověka, on sám a jeho myšlení. Trojúhelník osobního růstu se skládá z postojů, vědomostí a dovedností. Právě postoje jsou základem pro koučování, pokud lidé chtějí osobně růst, musí se zaměřit na ně a pokusit se je změnit.

Obrázek 4: Trojúhelník osobního růstu



Zdroj: Vlastní zpracování dle Suchý & Náhlovský (2007), *Koučování v manažerské praxi*, Praha: Grada.

Ne každého člověka lze koučovat. Hlavní podmínkou je to, aby se člověk vůbec chtěl nechat koučovat, aby koučovi věřil, aby mu byl sympatický a chtěl s ním spolupracovat. Další podmínkou je, že se koučovi musí otevřít, chce se sám více poznat a lépe využívat svůj potenciál. Kouč by se měl zase vyvarovat dávání rad koučovanému a také by mu měl být schopen věnovat dostatek času. Častým případem je, že vysoce postaveným manažerům v práci přidělí vlastního kouče, aby lépe využívali svůj potenciál a byli pro firmu ještě přínosnější (Demann, 2016).

Časté sezení s kouči si ale nemůže dovolit každý podnikatel, živnostník. Na živnostníkovi, a obecně na všech, co pracují „na volné noze“, tedy mnohdy je, aby se tzv. sebekoučovali. Sebekoučování je o tom, aby si člověk udělal jasno ve svém životě, uměl se rozhodnout, pustit se do práce, sebrat odvahu či se jen zamyslet nad svým dosavadním životem. Sebekoučink je také o tom, že člověk ovlivňuje a mění oblasti jeho života, které lze změnit

a které může sám ovlivnit. Tím je uvažováno myšlení člověka, chování a pocity. Demann (2016) ve své knize Sebekoučink tvrdí, že existují čtyři fáze procesu sebekoučinku:

- „udělat si jasno;
- rozhodnout se;
- pustit se do toho;
- vytrvat“;

První fází procesu je fáze „Udělat si jasno“. To pro člověka znamená, že by si měl ujasnit, co se podle něj právě teď děje, jak se cítí, k čemu se nutí, co ho pohání. Také by si měl klást otázky typu: Kdo jsem? Jaké je mé uvažování, chápání světa? Jak pracuji? Co vlastně chci změnit? Jaké jsou mé hodnoty? K nalezení odpovědí lze používat nejrůznější testy a dotazníky.

Druhá fáze procesu se nazývá „Rozhodnout se.“ V této fázi by si měl člověk nejdříve vyhodnotit, jak se vlastně rozhodoval doposud, zda intuitivně nebo rozumově. Dále pak jaké okolnosti hrají roli při jeho rozhodování, na základě jakých smyslů se člověk rozhoduje, jaké jsou jeho kognitivní zkratky. Kognitivními zkratkami se myslí souhrn pravidel, podle něhož lidé posuzují svět a následně jednají (Demann, 2016).

Třetí fáze se nazývá „Pustit se do toho“. Smyslem této fáze je zjistit, na základě čeho a kde vezme člověk odvahu k různým akcím. Hlavní myšlenkou této fáze je vytyčování smysluplných cílů a strategie jejich dosažení. Zde Demann (2016) upozorňuje, že je dobré mít cíl zformulovaný nejlépe pozitivně a v přítomném čase.

Čtvrtá fáze se nazývá – „Vytrvat.“ Zde se řeší otázky udržení motivace po delší dobu. Jedním z případů, jak si udržet motivaci a jak udržovat spokojenost při práci je udělat z „povolání poslání“. Lidé by si měli uvědomit, že to, co dělají, je součástí velkého celku, do kterého vše přesně zapadá, že na jejich práci záleží, že má smysl. Na cestě sebekoučinkem je nutné vystupovat ze své tzv. komfortní zóny a rozšiřovat si svůj obzor. Jedině vystupováním z komfortní zóny se člověk může posunout dál a dosahovat dalších úspěchů. Pro zlepšování se, má svůj význam i zpětná vazba. Je dobré, si od okolí říct o zpětnou vazbu a dotazovat se, jak člověk v určitých situacích působí na druhé (Demann, 2016; Suchý & Náhlovský, 2007).

1.6 Motivace k podnikání

Při podnikání není důležitá pouze osobnost podnikatele, ale také jeho motivace. Následující kapitola se tedy zabývá motivací k podnikání. Osobnost podnikatele je dále řešena v kapitolách níže. Motivace k podnikání je důležitá nejen při začátcích, při zakládání firmy, ale je nutná i během podnikání. Může se stát, že podnikateli nevychází vše podle plánu, a tak v sobě často musí najít vnitřní motivaci, i v pro něj náročných chvílích. Pokud chce být úspěšný, musí vytrvat a najít smysl v tom, co dělá.

Pohnutek, které vedou k podnikání je několik. Zichová (2008) ve své knize uvádí, že hlavními příčinami jsou „výkonová motivace, nezávislost, touha po úspěchu, dále také osobní růst, potřeba seberealizace, rozmanitost práce a odpovědnost sám za sebe“. Potřeba nezávislosti je daná tím, že takováto osoba nedokáže a není ji ani příjemné pracovat pro jiné a poslouchat jejich příkazy a rady. Je ráda, když si může vše naorganizovat sama, podle sebe a nikdo ostatní jí do toho nemluví. Právě tato potřeba nezávislosti je hlavní hnací sílou, proč podnikatel i v těžších chvílích nepřestává a snaží se vytrvat (Bedrnová & Nový, 2009; Zichová, 2008).

Motivy k podnikání lze rozdělit do dvou skupin. Jedná se push a pull motivy. Push motivy lze označit také jako motivy z „nutnosti“. Jedná se o motivy, které člověka tlačí do podnikání. Jako příklad lze uvést nespokojenost se současným pracovním prostředím, s pracovní dobou, se spolupracovníky, s finančním ohodnocením nebo i samotnou nezaměstnanost. Naopak jako pull motivy lze označit takové, které člověka spíše pohání k podnikání. Jedná se například o potřebu být svobodný, být si v práci svým pánem, dosahovat vysokých příjmů či pracovat v oboru, který člověka baví (Bedrnová & Nový, 2009).

1.6.1 Motivace k podnikání v České republice

Úrovní motivace k podnikání v České republice se zabývá již několik výzkumů. Konkrétně pro Českou republiku se výzkumem zabývá Český statistický úřad, který provedl výzkum s názvem Faktory ovlivňující úspěšnost podnikání – ZAPO 2005. Součástí tohoto výzkumu, prováděného v letech 2005 až 2006 je zaměření i na prvotní motivaci k podnikání (Český statistický úřad, 2007).

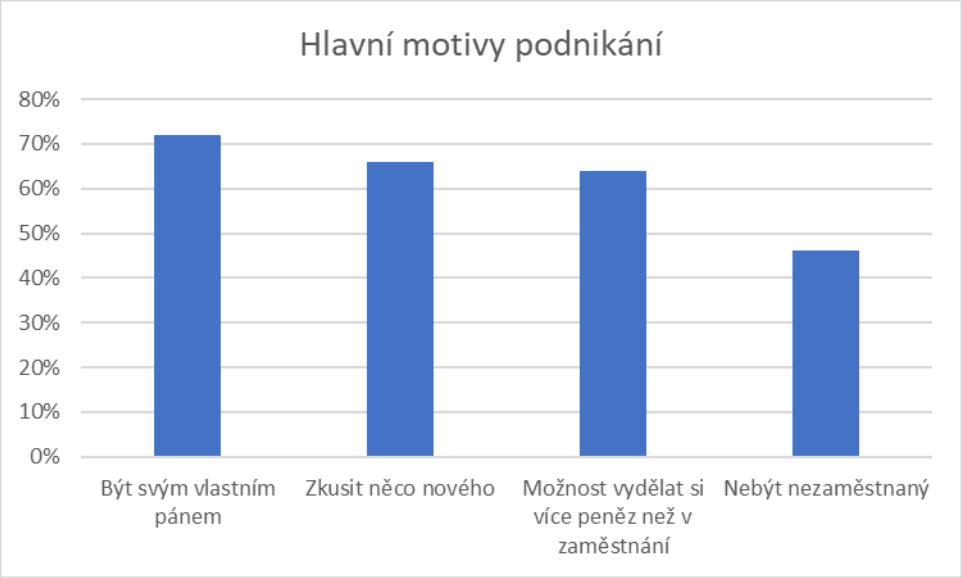
Podle výzkumu bylo pro nejvíce podnikatelů hlavním motivem k založení podniku být svým vlastním pánem v práci, to uvedlo 82 % dotázaných. Jako další motivy podnikatelé uváděli přání zkusit něco nového, jiného než doposud, dále pak možnost vyššího výdělku, vyhnout se nezaměstnanosti či opustit své dosavadní pracovní místo, ve kterém se již nadále necítí dobře (Český statistický úřad, 2007).

Při zaměření se na určité rozdíly podnikatelů, lze rozpoznat i odlišné pohledy a odpovědi na některé otázky. Pokud se zkoumaný vzorek rozdělí na muže a ženy, tak lze říci, že ženy často podnikají z důvodu skloubit práci a domácnost. U žen se také více v odpovědích opakoval motiv „zkusit něco nového“. Co se týče mužů, ti naopak upřednostňují podnikání spíše z materiálního hlediska, motiv vyššího výdělku je u nich silnější než u žen. V začátcích podnikání žen hraje velkou roli i věk dítěte, dále ženy podnikají i z důvodu vyhnutí se nezaměstnanosti či proto, že jejich profesi lze obtížně vykonávat jinak než podnikáním. Motivací pro muže často bývá to, že se snaží ze svého koníčka udělat plnohodnotnou práci za adekvátní odměnu či odejít z práce, kde se cítí nespokojeni. Na rozdíl od žen, muži věk svých dětí při zakládání podnikání téměř vůbec neřeší (Český statistický úřad, 2007).

Při rozdělení vzorku podle věku je pro nejmladší skupinu (věk do 30 let) největším poháněčem udělat ze svého hobby výdělečnou činnost. Na druhou stranu tato věková skupina ještě neřeší stáří svých dětí při zakládání podniku. Ve střední věkové skupině (věk 30–39 let) je největší motivem k podnikání přání být svým vlastním pánem a vydělat si více peněz než v zaměstnání. Často se u nich také vyskytuje jako motiv k začátku podnikání špatná situace ve stávajícím zaměstnání. Pro poslední věkovou skupinu (40 let a více) jsou hlavní motivy podnikání podobné jako u skupiny 30–39 let. Častěji uváděným motivem je pak důvod, že děti už jsou dost velké na to, aby daný člověk mohl začít podnikat a dovolit si podstupovat určité riziko neúspěšnosti a nestabilního příjmu (Český statistický úřad, 2007).

Celkově bylo v šetření zjištěno, že vzdělání podnikatelů nemá pro počáteční motivaci a následnou úspěšnost zásadní vliv. U vysokoškolsky vzdělaných podnikatelů je ale vidět větší smysl pro častější inovace podniku. Jako problémy při začátcích podnikání podnikatelé nejčastěji uvádějí problémy s vymáháním pohledávek a shánění peněz pro počáteční rozvoj podniku.

Graf 1: Hlavní motivy podnikání dle ČSÚ



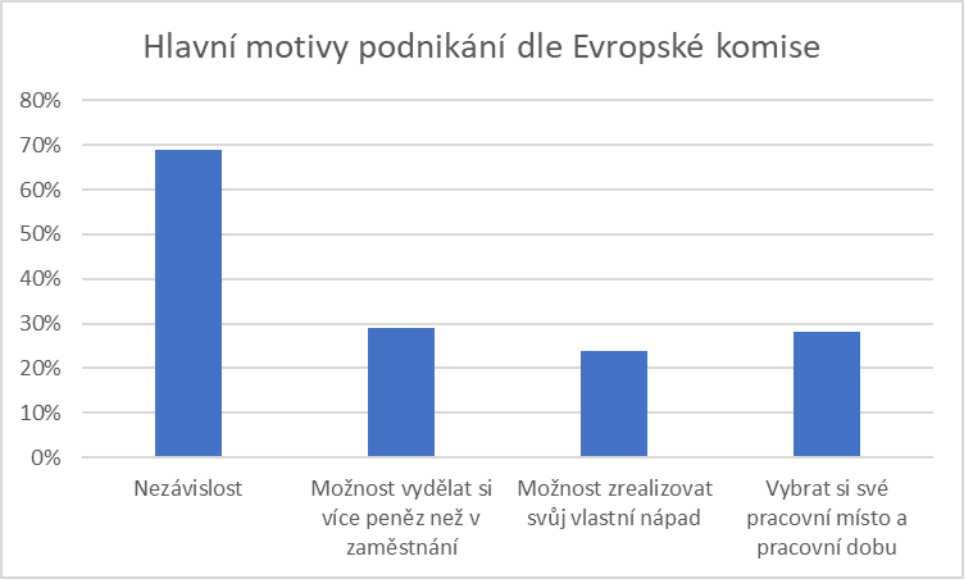
Zdroj: Vlastní zpracování dle: Český statistický úřad (2007)

Výzkumem motivace k podnikání v různých zemích se zabývá i Generální ředitelství Evropské komise „Podnikání a průmysl“. Od roku 2005 sleduje rozvoj podnikání v členských státech EU a porovnává se státy mimo unii. Výzkum pod názvem Flash Eurobarometer č. 283 obsahuje témata jako motivace k podnikání, rozvoj a podpora podnikatelů, vzdělávání či překážky při provozování podnikatelské činnosti. Proběhl v roce 2015 (Flash Eurobarometer, 2015).

Jedním ze sledovaných faktorů jsou důvody podnikatelů, proč se rozhodli podnikat a proč nadále podnikají. Následující výsledky šetření jsou filtrovány pouze na Českou republiku. Nejčastěji se vyskytujícími odpověďmi byly nezávislost, podílení se na zajímavých úkolech a projektech, realizace svého vlastního nápadu na business, splnění si svého snu. Další motivy pro založení podniku podnikatelé uvádějí vyšší příjem než v předchozím zaměstnání, možnost vybrat si místo pro vykonávání práce a čas, kdy bude dotyčný pracovat. Nelze opomenout i motiv nutnosti – podle respondentů nebyly zrovna na trhu práce zajímavé nabídky, a tak si vytvořili svůj vlastní podnik (Flash Eurobarometer, 2015).

Na druhou stranu se výzkum zabývá i výhodami, které oproti podnikání přináší stálý pracovní poměr. Dle výzkumu respondenti uvádějí důvody setrvání v zaměstnaneckém vztahu hlavně: málo zkušeností v oboru k založení vlastního podniku či nedostatek nápadů na business. Jako výhodu uvádějí relativně stálý příjem, dále to, že se zaměstnavatel postará o placení sociálního a zdravotního pojištění a stabilní pracovní místo (Flash Eurobarometer, 2015).

Graf 2: Hlavní motivy podnikání dle Evropské komise – Eurobarometer, 2015



Zdroj: Vlastní zpracování dle: The European Commission's Directorate – Flash Eurobarometer No.283 (2015)

2 Osobní rozvoj živnostníků

Druhá kapitola se zabývá tématem osobního rozvoje člověka. Osobní rozvoj lze definovat mnoha způsoby a lze ho rozdělit do různých oblastí, které jsou navzájem silně propojeny a ovlivňovány. Hroník (2007) definuje osobní rozvoj jako neustálý proces, kdy se člověk formou učení snaží zlepšovat svůj život. Palán (2002) ve svém výkladovém slovníku označuje osobní rozvoj jako zlepšování kompetencí člověka. Může se jednat o kompetence sociální, jako jsou řízení a vedení lidí, komunikace, spolupráce či styk s ostatními lidmi. Dalším příkladem jsou kompetence kognitivní, kterými je chápáno např. kreativní myšlení, tvoření či schopnost neustálého zlepšování se a učení se novým věcem.

Rozvoj člověka je často spojován s jeho prací. Součástí života člověka by ale neměl být pouze pracovní rozvoj, ale především i rozvoj osobní. Provázanost těchto dvou aspektů života je však zcela jasná. U živnostníků, u kterých je práce často založena pouze na jejich fyzické osobě a přítomnosti, to platí opravdu ve velké míře. Osobní život člověka, ovlivňuje i ve velké míře jeho pracovní motivaci, při dobrých osobních podmínkách mají lidé kvalitní základ pro to se rozvíjet a býti úspěšní i ve své práci. Současný stav společnosti přitom moc nepřispívá k propojování života osobního a pracovního. Je mnoho překážek, které brání člověku se vyvíjet tím správným směrem (Bedrnová & kolektiv, 2009; Palán, 2002).

Pro správný vývoj osobnosti je zprvu důležité především poznání sebe sama, uvědomění si svých kvalit a nedostatků. Je důležitá duševní hygiena, naučení se pracovat sám se sebou ve stresových situacích, být schopen sebereflexe, sebeřízení a time managementu. Důležitá je i správná životospráva, vyvážený pracovní a osobní život a kvalitní vztahy s blízkými osobami. Sladění všech těchto aspektů vede k efektivnímu životnímu stylu člověka a k jeho duševní pohodě (Bedrnová & kolektiv, 2009).

2.1 Duševní hygiena

Definici duševní hygieny lze vyjádřit takto: „Jedná se o systém propracovaných rad a pravidel, sloužících k udržení, prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní pohody“ (Míček, 1976). Bedrnová & Nový (2009) ve své knize uvádějí, že duševní hygiena z velké části souvisí se zdravým životním stylem, životosprávou a pracovním režimem. V životě podnikatele je nutný i odpočinek, člověk by měl jednat tak, aby se vyhnul syndromu vyhoření či nepropadl workoholismu.

Duševní hygienu lze chápat v širším a užším slova smyslu. V širším smyslu jde, jak již bylo uvedeno výše, o nalezení rovnováhy ve svém životě, péči o sebe samotného, jde o to vnímat reálně skutečnosti, uvědomovat si, co má v životě smysl a co ne. Jedná se v podstatě o opečovávání své duše. Čas od času je zapotřebí si urovnat priority, zhodnotit svůj osobní život a nezapomínat na péči o sebe (Bedrnová & Nový, 2009; Křivohlavý, 2009).

V dnešní době se již řada lidí zabývá osobním rozvojem, je dostupné velké množství knih a návodů na lepší, spokojenější život. Je na každém, jaký přístup zvolí a jak se ke svému životu postaví. V některých podnicích se již zabývají rozvojem svých pracovníků, a to nejen pracovním, ale i rozvojem osobním. Spojitost je jasná, při rozvoji celkové osobnosti, dochází ke zlepšování kvalit života, a to ovlivňuje i pracovní spokojenost a výkonnost (Bedrnová & kolektiv, 2009).

V užším slova smyslu se pak jedná konkrétně o oblast duševního zdraví. Řeší se především to, aby u člověka nedocházelo k vývoji psychických nemocí, neuróz či psychóz. Užší smysl duševní hygieny lze chápat až na lékařské úrovni, často souvisí i se zdravím fyzickým. Je nutné si ale uvědomit, že pokud člověk přemýšlí v užším smyslu, je dosti pravděpodobné, že nezvažuje všechny aspekty jeho života při řešení nejrůznějších životních problémů. V tomto případě je lepší na věci nahlížet z většího nadhledu, čerpat informace z více oborů a chápat složitost lidského myšlení a vnímání. Je nutné si uvědomit, co všechno a jaké faktory člověka ovlivňují (Bedrnová & kolektiv, 2009; Křivohlavý, 2009).

Při širším pojetí duševní hygieny je také ve značné míře myšleno na rozdílnosti mezi lidmi, je brána v úvahu jejich individualita. Je na každém člověku, jaký zvolí postup při nalézání té nejlepší cesty pro jeho život. Neexistuje žádný zaručený návod na to, jaký postup zvolit, jak být šťastný, duševně zdravý. V tomto oboru se lze setkat s různými přístupy, které mají mnohdy kořeny v různých kulturách a náboženstvích. Jedná se i o různé filozofické směry a většinou si lidé najdou kombinace myšlenek, kterými se pak ve svém životě snaží řídit. Je to dané především tím, že do západního světa se některé myšlenky a návody jen těžko přenášejí. Nelze se však připravit na vše, stále jsou situace, které člověku naruší jeho rytmus či ho nečekaně překvapí. Člověk by se měl na určité věci naučit reagovat dopředu. Na to, na co se nelze připravit, si postupem času člověk zvykne, přijme daný fakt (Bedrnová & kolektiv, 2009; Křivohlavý, 2009; Míček, 1976).

2.2 Psychická zátěž a stres management

Další kapitola je věnována hlavnímu faktoru ohrožující duševní hygienu – a tím je stres. V dnešní uspěchané době se stres vyskytuje téměř u všech lidí. Každý jedinec zvládá psychickou zátěž rozdílně, někteří lidé jsou schopni unést větší zátěž, někteří menší. Rozdílnost lidí, připravenost zvládat stresové situace a následné skutečné setkání se zátěží, to vše má vliv a sehrává svou roli na konečném jednání a na celkové reakci jedince.

2.2.1 Stres

Stres lze definovat různými způsoby. Jednou z definicí stresu je, že se jedná o vnitřní stav člověka, kterého něco ohrožuje, něčeho se bojí, má obavy z ohrožení a cítí, že není schopen se dostatečně bránit (Křivohlavý, 2009).

Další definici uvádí Fontana (2016): „Stres je nárok (požadavek) kladený na adaptivní schopnosti mysli a těla.“ Dále uvádí, že stres nemusí být označován pouze negativně. Pokud je člověk schopen se mu přizpůsobit, je schopen zvládnout vnější požadavky, které jsou na něj kladeny, pak je stres vítaný. Pokud však člověka příliš vysiluje a ochromuje jeho činnost, pak je vnímán negativně.

Existují dva druhy stresu. Takzvaný eustres a distres. Eustres je označován jako „pozitivní“ forma stresu. Jedná se o přiměřenou hladinu stresu, která člověku dokáže zvýšit výkonnost při určitém úkolu. Někteří lidé proto říkají, že se jim lépe pracuje pod stresem, zde mluví o eustresu. Jedná se například o různé deadliny či uzávěrky, kdy s blížícím se termínem lidé pracují efektivněji. Dalším příkladem může být pro studenty zkouškové období a blížící se závěrečné zkoušky. Naopak distres člověka naprosto ochromí, člověk není schopen kvalitně pracovat. Jedná se o „chronický traumatický stres, poškozuje psychické a fyzické zdraví a může ohrozit i samotný život“ (Večeřelová Procházková & Honzák, 2008).

Faktory, které mají na člověka negativní vliv, jsou označovány jako stresory. Stresory lze rozdělit na fyzické nebo emocionální. Fyzikálními stresory se myslí nejrůznější chemické látky, jevy v přírodě či návykové látky. Jedná se například o UV záření, změnu tlaku, času, dále pak například kofein, nikotin a jiné drogy. Za stresory emocionální lze označit vše, co silně ovlivňuje lidské prožívání. Tyto stresory mají často základ v mezilidských vztazích, v konfliktech, ve společensky náročných situacích, při vnitřním napětí z nedostatku spánku, času, peněz či z jiných tíživých situací. Mezi nejčastěji se vyskytující stresory patří: celkově změny v životě, úmrtí blízkých, svatba, rozvod, vstup do nové práce, špatné pracovní prostředí, komplikované vztahy v rodině, zdraví člověka, neschopnost zvládnout své povinnosti včas, příliš mnoho práce, starost o děti a další.

Psychologové Holmes a Rahe (1967) přišli s teorií životních událostí, jindy nazývanou i jako škálu sociální přizpůsobivosti, kde jednotlivým životním událostem, které se mohou člověku stát, přidělili body na stupnici od 1 do 100. Přičemž 100 představovala nejtěžší a nejvyšší psychickou zátěž pro člověka. Pro představu ohodnocení 100 má smrt životního partnera, 73 bodů má rozvod, zranění či nemoc 53, těhotenství 40, odchod do důchodu 45, propuštění z práce 47, problematické rodinné vztahy 29, hypotéka 17, změna ve stravovacích a spánkových návycích se pohybuje kolem 15 bodů a ukončení školy je za 26 bodů. Dále ve své práci tvrdí, že pokud člověk během jednoho roku prožije událostí tolik, že mu součet bodů dá 150 až 300 bodů, jedná se o velmi vysokou psychickou zátěž na člověka. Pokud součet bodů za jeden rok přesáhne hranici 300 bodů, dá se říci, že to na člověku zanechá zcela jistě velké následky, především na jeho celkovém zdravotním stavu. Je nutné brát toto bodové hodnocení velmi orientačně, jelikož každý jedinec prožívá skutečnosti odlišně. Pro někoho je ztráta zaměstnání zcela zásadní a prožívá ji tak těžce, že se pohybuje někde kolem 70 bodů, jiní mohou propuštění z práce vnímat spíše kolem 30 bodů. Každý člověk je jiný a je potřeba to brát velmi v potaz. Navíc tato teorie je spíše založena na celkovém dopadu události na jedincovu psychickou stránku, než na tom, že by lidé ohodnocovali prožívání událostí podle jejich uvážení a podle toho, jak jim samotným přišla daná situace stresující (Holmes & Rahe, 1967, Večeřelová Procházková & Honzák, 2008).

2.2.2 Stres v práci

Do stresové situace se dá dostat snadno, není tomu jinak ani v práci. Pro mnohé je práce a pracovní prostředí ten nejvíce stresující faktor v jejich životě. Stres v práci může mít mnoho příčin a důsledků. Rozdílné stresové situace zažívá řádový zaměstnanec, manažer, majitel, podnikatel či živnostník.

Jednou z příčin stresu v práci je špatná organizace a neefektivní procesy. Podnikatele často dostává do stresu i nedostatek personálu, kdy namísto svých podřízených, řeší pro ně banální úkoly, které jim zabírají čas, který by mohli věnovat smysluplnějším činnostem. Co se týká živnostníků, u nich je častým stresorem dlouhá pracovní doba. Pracovní dobu si sice mohou určovat podle sebe, což ale nemění fakt, že je mnohdy zapotřebí pracovat déle než je běžná osmihodinová pracovní doba, aby se vůbec živnostník uživil a obstaral všechny své zakázky a celkovou svou práci. Velmi častým stresorem je i fakt, že spousta podnikatelů musí být na telefonu a na příjmu 24 hodin denně, sedm dní v týdnu. Nikdy neví, kdy jim zazvoní telefon a kdy budou muset něco neodkladného řešit. To na lidskou psychiku působí mnohdy až fatálně, formou chronického stresu (Fontana, 2016).

Velkým stresujícím prvkem života podnikatelů, živnostníků je nejistota. Existují jedinci, kterým nejistota nevadí, naopak zvyšuje jejich výkonnost. Většina lidí je však averzní k riziku a k nejistotě, a proto je pro ně nejistota velmi stresující. U podnikatelů se vyskytuje především nejistota obchodů, zakázek, celkově tedy nejistota příjmů a budoucího vývoje trhu. Je nutné si ale říct, že ani zaměstnanec nemá své místo jisté. Zaměstnanec si není nikdy zcela jistý tím, zda ho nepřeloží na jiné oddělení, zda se nezmění jeho vedení, zda na jeho místo nepřijme firma někoho schopnějšího, zda nebude jeho pozice zrušena apod., to vše jsou pro něj stresující faktory (Fontana, 2016; Křivohlavý, 2009; Večeřelová Procházková & Honzák, 2008).

Často opomíjeným, přitom u podnikatelů – živnostníků, tak častým stresorem je perfekcionismus neboli přehnaná očekávání od sebe sama. Člověka dokáže vystresovat i vysoce postavený cíl, kterého nelze reálně splnit. Neznamená to však, že by byl dotyčný neschopný, nýbrž to, že jeho cíl byl od začátku nastaven nesprávně, člověk měl přílišná očekávání. V této oblasti se lze také setkat s tím, že lidé nejsou schopni delegovat svou práci na jiné. Myslí si, že vše zvládnou sami, a to tím nejlepším možným způsobem. Nedostatek času a následné přepracování výrazně snižuje motivaci a výkonnost člověka. Stres v podobě eustresu sice může mít i pozitivní účinky na motivaci člověka, dlouhodobé setrvávání ve stresu, však nelze ve zdraví vydržet. Je potřeba si někdy od práce také odpočinout. Častým stresorem v práci je také špatná komunikace. Ať už se jedná o komunikaci s dalšími zaměstnanci, nadřízeným nebo zákazníky. Někdy je příčinou nedostatek informací na obou dvou stranách, jindy hrají svou roli mezilidské vztahy. Podnikatelé/živnostníci se také setkávají s často velmi náročnými klienty, kde konflikty s nimi jsou mnohdy velmi obtížné a neočekávané (Fontana, 2016).

2.2.3 Stres management

Večeřelová Procházková & Honzák (2008) ve své studii radí, jak v každodenním životě dosahovat pozitivního eustresu a vyhýbat se škodlivému distresu. Dodávají, že dodržování jednoduchých pravidel by se „mělo doporučovat všem nemocným lidem nejméně tak často jako všechny farmakologické postupy“. Jedná se o následující tři pravidla:

- Je potřeba si stanovit svou klasickou míru stresu a zátěže, která je nutná ke splnění a zajištění všech úkolů a potřeb daného člověka. Je nutná sebeanalýza, aby byl člověk schopen si říct a určit, co vážně chce, jaké jsou jeho cíle a co vše je schopen pro to podstoupit;
- Člověk by měl v sobě pěstovat tzv. „egoistický altruizmus“. Měl by myslet sám na sebe, na své potřeby, měl by být schopen sám sebe pochválit a ocenit. Zároveň by měl udržovat kvalitní vztahy, které mají největší sílu k doplnění energie a vytvoření životní pohody;
- Dále je také zapotřebí ocenit své blízké, své okolí, dát jim najevo svou lásku, svůj obdiv. Myslet na ostatní a nezapomínat na sebe;
  (Večeřelová Procházková & Honzák, 2008).

Stres managementem se obecně rozumí soubor určitých aktivit, které pomáhají lidem odbourávat stres a zvládat psychicky a stresově náročné situace v běžném životě. Jde tedy o vedení vlastního života se zahrnutím návyků z oblasti duševní hygieny. Existuje nepřeberné množství návodů a aktivit, jak odbourávat stres a každý z lidí si musí najít ten způsob, který mu bude nejvíce vyhovovat (Dědina & Odcházel, 2007). Ve své knize uvádí Bedrnová & Nový (2009) postup, jak se vyrovnávat se zvýšenou zátěží:

A. Odhalení problému, náročné situace – rozpoznat změny ve svém chování, snažit se odhalit z čeho stres pramení, jaké jsou jeho příčiny;
B. Dohledávání příčin – zde může pomoci okolí člověka, zda zaznamenalo v určité době změny v jeho chování nebo může pomoci specialista;
C. Zvolit rozumový přístup řešení, což znamená, že se člověk dokáže odpoutat od problému a dokáže na něj pohlížet „z výšky“, jako kdyby se netýkal jeho, ale někoho jiného. Jedině tak se dokáže odpoutat od emocí a zvolit ten správný směr;
D. Motivace člověka k řešení problému by měla být na ideální úrovni, ani moc nízká, ani příliš vysoká;
E. Zvolit vhodný přístup k řešení problémové – stresové situace, a to jak aktivním řešením anebo pasivním přijmutím. Některé stresové situace je zapotřebí přijmout, a to v případech, kdy se s nimi opravdu nedá nic dělat. Příkladem mohou být neustálé rozepře s rodiči na určité téma. V tom případě je nejlepší omezit styk se stresorem na minimum a vyhýbat se např. danému tématu. Na druhou stranu jsou situace, které si žádají aktivní řešení. V tom případě je nejlepší zvolit postup splňování dílčích úkolů s cílem vyřešit daný problém jednou provždy;
F. Poučit se ze stresové situace a být příště lépe připraven, lépe na ni reagovat;

Je jasné, že každý jedinec se k určité stresové situaci a jejímu (ne)zvládnutí postaví jinak. Člověk, který se chová submisivně a plaše, se většinou po neúspěchu snaží dané situaci v budoucnu předcházet, vyhýbá se jí a bojí se, že se bude znovu opakovat. Na rozdíl od něj, člověk aktivnější, se snaží situaci obrátit ve svůj prospěch, snaží se obhájit své chování a zdůrazňuje, že jeho chování a myšlení je to správné.

(Bedrnová & kolektiv, 2009; Bedrnová & Nový, 2009; Pauknerová, 2006).

Stres management ale znamená i nalézání správných uklidňujících a fungujících technik, které člověku pomáhají v boji proti stresu a celkovému vypětí. Mezi nejjednodušší techniku uvolnění ve stresové situaci patří dýchání. Zároveň je to technika i velmi účinná, dech působí jako spojnice mezi fyzickou a psychickou stránkou člověka. Doporučuje se několikrát za sebou opakovat dlouhý hluboký nádech nosem a volný dlouhý výdech ústy. Správné dýchání je součástí i několika dalších relaxačních cvičení a technik. Správný dech je základem pro uvolnění a každý člověk by ho měl umět správně ovládat.

S dechem souvisí i umění meditace. Jde o jednu z nejlepších technik podporující rozvoj člověka, jeho vnitřní klid, potlačuje obavy a záporné emoce. Společnou myšlenkou všech meditačních technik je plné vědomí. Jedná se o stav mysli, kdy se člověk plně soustředí na jednu jedinou věc, ostatní myšlenky, které mu přicházejí na mysl nechává člověk plynout, nenechá se rozptýlit žádnou z nich. Věcí, na kterou se soustředí, může být cokoliv. Může se jednat o slovní mantru, zvuk, nějaký předmět či jen bílou zeď. Meditace je jednou z nejlepších metod na odbourávání stresu. Na začátku je ale potřeba vyvinout určité úsilí a pravidelný nácvik, než se člověk naučí se dostat do toho správného stavu (Bedrnová & kolektiv, 2009; Fontana, 2016).

Při stresovém vypětí často pomáhá i jednoduché – odejít od stresové situace, z daného prostředí a být chvíli sám. Na druhou stranu někomu může pomoci naprostý opak a to, že si o problému s někým popovídá, nejlépe s někým, koho se daná stresová situace vůbec netýká a tím pádem bude mít větší nadhled a jeho rady nebudou zabarveny emocemi. Kvalitní mezilidské vztahy obecně přispívají k duševní pohodě člověka.

Dalším pomocníkem při zvládání stresových situací může být jednoduché počítání. Základem této techniky je to, že člověk zaměří svou pozornost na naprosto triviální věc, ke které nemá žádnou citovou vazbu. Aktivněji založení jedinci snižují své vnitřní napětí pomocí sportu. Nemusí se jednat o žádný vrcholový sport, ideální je pomalejší cvičení, např. procházky. Jakýkoliv pohyb však může pomoci, při sportu se vyplavují endorfiny, což se projevuje zlepšením nálady a radostí člověka (Bedrnová & kolektiv, 2009; Fontana, 2016; Pauknerová, 2006).

2.3 Sebeřízení a time management

Principem sebeřízení je umění vzít svůj život do pevných rukou, umět si zorganizovat čas, utřídit priority, být schopen posoudit co je důležité, čemu se věnovat a co za pozornost

naopak nestojí. Covey (2007) ve své knize zmiňuje, že je dobré začínat s myšlenkou na konec. Jinými slovy se snaží říct, že je nutné mít při každé činnosti vytyčený cíl, konkrétní představu, jak má daná situace/věc/stav na konci vypadat. Je zapotřebí si ve svém životě stanovit správné meze a priority, rozdělovat si práci na části, být schopen některou práci i delegovat. Jedině pak, je člověk schopen určit, kolik času je možné dané aktivitě v rámci jeho denního rozvrhu věnovat, popřípadě zdali vůbec nějaký (Covey, 2007; Öttlová & Härterová, 2003).

Time management lze chápat jako účinné zacházení s časem. Obrazně řečeno, s časem zacházet nelze, spíše jde o to, jak člověk uzpůsobí svůj čas určitým aktivitám. Již v rámci kapitoly o sebemotivaci – určování cílů bylo řečeno, že je zapotřebí, si nejdříve stanovit cíl a priority. Při plánování času může člověku pomoci jeho čtrnáctidenní časová analýza – tzv. časový snímek, kdy si během čtrnácti dnů zapisuje aktivity, které dělal a jak dlouho mu trvaly. Díky tomu, si člověk lépe uvědomí, kde má časové rezervy, čemu se věnuje příliš a co by chtělo zlepšit. V rámci tohoto časového snímku si člověk určí oblasti, které bude sledovat a jejich podkategorie. Oblasti, které by rozhodně v analýze neměly chybět jsou: spánek, práce, doprava, vzdělávání, péče o domácnost, rodina, sport, stravování počítač/televize/sociální sítě, čas s přáteli a čas pro sebe. Po 14 dnech zapisování si veškerých aktivit, se data zanalyzují. Výsledkem je zjištění, kolik hodin ze dne či týdne tráví daná osoba zvolenými aktivitami. Jedním z cílů je také analyzování časových „žroutů“ a časových rezerv. Nejlepším možným řešením je zaměnit tyto časové žrouty za aktivity, na které člověk nemá dostatek času, a kterým by se chtěl více věnovat (Bedrnová & kolektiv, 2009).

Time management prošel za celou dobu svého vývoje několika fázemi, od I. až po IV. generaci. Někteří lidé, zdá se, stále čerpají a pracují s praktikami I. generace, v současnosti ale už je generace IV. První generace time managementu je generace „papírová“. Na začátku vývoje time managementu bylo hlavním smyslem plánování času dát vše tzv. „na papír“, tj. veškeré aktivity, které je nutné udělat, je nejdříve zapotřebí přenést z hlavy do fyzické podoby. Dodnes se lze s tímto přístupem setkat – v podobě tzv. „to do list“. Druhá generace začíná více řešit aspekt času a nesoustředí se pouze na výčet úkolů. Začíná zaznamenávání do kalendářů a diářů, kde se řeší „co a kdy se má udělat“ (Bedrnová & Nový, 2009; Pacovský, 2006).

Třetí generace již pracuje s cíli různě dlouhými, rozděluje je na krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Výhodou třetí generace je, že jde do hloubky, jednotlivé cíle a aktivity na sebe navazují, lze dosahovat dlouhodobých výsledků, podporuje týmovou práci, pracuje s denním plánováním. Nevýhodou je, že je příliš orientována na cíl a opomíjí jedince, který dané úkoly plní (Pacovský, 2006).

Čtvrtá generace je ta nejaktuálnější. Spoustu poznatků čerpá z generace třetí. Liší se ale v tom, že více věnuje pozornost řešiteli úkolu. Ve čtvrté generaci time managementu se věří, že způsob, jakým je úkol vyřešen a cesta k němu je důležitější než samotné splnění cíle. Předpokladem této generace je, že člověku nejde jen o dosahování cílů, ale že se zajímá také

o sebe, o své potřeby, buduje kvalitní vztahy, pečuje o svou duši a žije nejen prací. Jednou z myšlenek IV. generace time managementu také je, že někdy je lepší být pomalý a neřešit vše rychle. Jsou věci, které potřebují čas a nelze jim stanovit přesné časové rozpětí, během kterého musí být vyřešeny (Pacovský, 2006).

Covey (2007) ve své knize tvrdí, že základní myšlenkou řízení času IV. generace je plánování podle matice naléhavosti a důležitosti. Matice tedy bere v úvahu dva faktory, těmi jsou důležitost a naléhavost. Naléhavými úkoly lze chápat ty, co je nutné udělat hned, co vyžadují splnění v co nejkratším čase. Důležitost úkolu značí jeho vazbu k danému cíli, je v souladu s vizí a hodnotami člověka.

Obrázek 5: Matice důležitosti a naléhavosti

	NALÉHAVÉ	NENALÉHAVÉ
DŮLEŽITÉ	I. • Úkoly s pevně danými termíny • Krize • Neodkladné, závažné problémy	II. • Hledání nových příležitostí • Utváření vztahů • Odpočinek • Plánování
NEDŮLEŽITÉ	III. • Některé zprávy, emaily, telefonáty • Některé meetingy • Nejbližší záležitosti • Oblíbené aktivity	IV. • Některé zprávy, emaily, telefonáty • Běžné činnosti, pracovní zaneprázdněnost • Zbytečné věci • Příjemné aktivity

Zdroj: Vlastní zpracování dle: S. Covey (2007). *7 návyků skutečně efektivních lidí*, Praha: Management Press.

Pokud se lidé soustředí pouze na kvadrant I., nikdy nebudou mít veškerou svou práci hotovou a budou zahlceni především prací, která je stresující a neodkladná. V rámci prvního kvadrantu se řeší to nejnutnější a to, co vyžaduje rychlé vyřízení. Často se jedná o krizové nebo problémové události, nečekané změny apod. Lidé, kteří se věnují pouze činnostem v I. kvadrantu v podstatě den co den zápolí s problémy, řeší krizové situace a na plnění úkolů z jiných kvadrantů jim moc nezbývá čas. Pokud nějaký zbyde, maximálně ho pak věnují činnostem z IV. kvadrantu, aby si trošku odpočinuli a utekli tak od extrémně náročných úkolů k těm jednoduchým, nedůležitým a nenaléhavým (Covey, 2007; Öttlová & Härterová, 2003).

Existuje velká skupina lidí, která nejdříve řeší úkoly ze III. a IV. kvadrantu. Tyto osoby lze obecně považovat za velmi nezodpovědné vůči svému životu a osobnímu rozvoji, jelikož podstatnou část dne/týdne řeší pouze nedůležité úkoly. Covey (2007) tvrdí, že pro osobní rozvoj člověka je nejdůležitější II. kvadrant. Je přesvědčený, že pokud se lidé přestanou tolik soustředit na kvadrant I., a začnou se více věnovat i činnostem z II. kvadrantu, jejich efektivita práce, motivace a úspěšnost poroste. Ubyde řešených krizí a problémů, lidé budou více přemýšlet o příčinách a budou vést takové kroky a preventivní opatření, aby ke krizím nedocházelo. Je potřeba si tedy najít více času na aktivity z kvadrantu II. Jelikož čas ale má každý omezený, tak je potřeba na dané aktivity někde čas najít. A to nejlépe snížením času, který člověk věnuje aktivitám ve III. a IV. kvadrantu.

Každý člověk má samozřejmě jiné priority, jiné cíle a jiné zájmy. I to určuje, v jakém kvadrantu a jakým činnostem, se věnuje. Lidé, kteří žijí spontánní život se nebudou plně věnovat aktivitám z II. kvadrantu, naopak, někdy přijmou nenadálou situaci, výzvu, reagují neplánovaně. Na druhou stranu se najdou i ti, kteří se zaměřují na sebe, jednají podle svých principů a přesvědčení, podle svého jasně daného plánu. Způsob, jakým člověk tráví svůj čas, je otázkou priorit a jeho celkového vnímání času (Covey, 2007).

Nejznámějšími a nejvíce používanými nástroji time managementu jsou stále diáře. V dnešní době se používají spíše ty v elektronické podobě, hlavně i kvůli sdílení dat s ostatními, zainteresovanými lidmi. Najde se i celkem početná skupina lidí, která je stále věrná papírovým diářům. Vlivem nových technologií vznikají i různé aplikace pro plánování si času, aplikace, které kontrolují stav úkolů a cílů či aplikace, které hlídají např. čas strávený na mobilu či na sociálních sítích (Bedrnová & kolektiv, 2009).

2.4 Work life balance a well being

Tato diplomová práce je zaměřena na podnikatele – živnostníky, u kterých hraje velmi velkou roli při zkoumání jejich práce a života tzv. work life balance neboli harmonizace práce a osobního života. Právě již výše zmiňované faktory, jako jsou individuální pracovní doba, samotné řízení času, vlastní time management a další, tak všechny ovlivňují a zasahují i do plánování času osobního, a to nejen zkoumaného jedince, ale také i jeho okolí.

S pojmem work life balance přišly kolem 70. let velké společnosti, změny se zavaděním work life balance programů byly zaměřené především na ženy. Měnily podmínky pro mateřské dovolené, benefity, na řadu přicházela flexibilní pracovní doba či práce z domova. Od této doby uběhla už řada let, work life balance programy prošly také změnami. Nyní je vše zaměřeno na všechny, ženy, muže, rodiny a společnosti.

Je nutné si uvědomit, že ideální poměr mezi osobním životem a prací je pro každého naprosto jiný. Například Spáčilová (2019) uvádí, že pojem work life balance je přežitek. Tvrdí, že jsou lidé, kteří svoji práci milují natolik, že jí nepotřebují omezovat nebo vybalancovat s časem pro rodinu. Nepřijdou si jako otroci své práce a work life balance jim nic neříká. Chtějí se věnovat především práci, protože ta jim přináší ten největší požitek. Zkrátka

vybalancovaný život pro někoho nemusí nutně znamenat život šťastný. Jde vždy spíše o kvalitu stráveného času než kvantitu (Spáčilová, 2019).

S work life balance se pojí i pojem well being neboli dobré a kvalitní žití. Well being je odborně definován jako „optimální stav člověka z hlediska biologického, psychického a sociálního“ (Pelková 2000 in Kociánová, 2012). Well being se skládá z psychologických a sociálních dimenzí. Součástí well beingu je to, že mají lidé sami k sobě pozitivní vztah, mají se rádi, chtějí vnitřně růst a dávají si vysoké životní cíle. Jsou schopni zodpovědně jednat sami za sebe, nenechat si vše líbit, umí se ozvat a udržují kvalitní mezilidské vztahy. Díky kombinaci všech těchto prvků se pak cítí mnohem lépe, jsou spokojeni sami se sebou a se svým přístupem. Ze sociálního hlediska je well being ovlivňován tím, zda jsou lidé začleněni do sociální skupiny, zda se cítí být v rámci skupiny dostatečně zapojeni a podporováni a zda mají pozitivní vztahy k druhým (Bedrnová & kolektiv, 2009).

3 Živnostenské podnikání

Další kapitola je věnována živnostenskému podnikání a jeho specifikám. Je zde řešena obecná charakteristika živnostenského podnikání, jeho právní znění. Dále jsou řešeny hlavní důvody k podnikání. Velká část je věnována psychologickým aspektům podnikání a osobnosti podnikatele. Je zde popsáno několik názorů, výzkumů z různých zdrojů, které se v mnohém shodnou. Poslední část je věnována typologii podnikatelů a podpoře podnikatelů v České republice, jak od státu tak od Evropské unie.

3.1 Charakteristika

Z obchodního hlediska je **podnikání** chápáno jako činnost, která díky různým výrobních faktorům a jejich změnám, zvyšuje jejich celkovou hodnotu. Zjednodušeně řečeno se tedy jedná o tvorbu přidané hodnoty. Z psychologického hlediska podnikání představuje aktivitu, při níž je člověk motivován určitými pohnutkami. Jako pohnutky lze označit potřebu něco dokázat, někým být, něco vlastnit, vést, být úspěšný (Zichová, 2008).

Podle živnostenského zákona (zákon č. 455/1991) je **živností** nazývána „soustavná činnost, která je provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku a za podmínek stanoveným tímto zákonem.“ Všeobecné podmínky pro podnikání na základě živnosti jsou dosažení 18 let věku, plná svéprávnost a bezúhonnost z hlediska podnikání. Zvláštní podmínkou pro provozování některých živností je odborná způsobilost (zákon č. 455/1991). Živnostenský zákon dále stanovuje znaky živnostenského podnikání, dále aktivity, které živnostmi jsou a které nejsou, upravuje podmínky pro získání živnostenského oprávnění a vymezuje práva a povinnosti živnostníků (Zichová, 2008).

Důvody k podnikání jsou velmi individuální, pokud se člověk rozhodne podnikat, musí se připravit na pozitivní i negativní důsledky, které mohou nastat. Začít podnikat není z právního hlediska tak obtížné, jako spíše z psychického a finančního aspektu. Při začátcích podnikání je důležitá především podpora od blízkých, finance, dostatečná motivace, odbornost budoucího podnikatele a dobře propracovaný podnikatelský plán. Je také nutné si uvědomit, že především u živnostenského podnikání, veškerý výdělek souvisí a závisí na dané osobě. To znamená ještě větší psychickou zátěž na daného podnikatele, v případě nemoci či jiných problémů. Není možné práci delegovat na někoho jiného, což může způsobit velké problémy jak finanční, tak také problémy v oblasti dodavatelských vztahů či vztahů se zákazníky apod. Důvody k zahájení podnikání jsou velmi různorodé. Může se jednat o případ, kdy je člověk nezaměstnaný a „zkouší podnikat“, nebo se jedná o nadšence, který zarytě věří svému nápadu a chce ho zrealizovat. Častým případem je i zdědění podniku v rámci rodiny, někteří podnikatelé zase podnikají proto, že jednoduše nechtějí být zaměstnáni (Veber & Srpová, 2012).

3.2 Psychologické aspekty a osobnost podnikatele

Úspěch podniku leží na třech pilířích:

- prostředí – situace na daném trhu;
- činnost podnikání a vedení podniku;
- osobnost podnikatele, jeho předpoklady k podnikání a individuální vlastnosti;

(Bedrnová & Nový, 2009; Lukeš & Nový, 2005; Zichová, 2008).

Jelikož se tato práce zabývá motivací a osobním rozvojem podnikatelů – živnostníků, je zcela logické, že bude věnována pozornost především aspektu psychologickému a tedy – osobnosti podnikatele.

Podle Lukeše & Zouhara (2011) je zásadním faktorem ovlivňují vstup a následný úspěch v podnikání podnikatelská sebedůvěra. Ta se označuje jako důvěra v sama sebe, důvěra v to, že člověk dokáže podnikat, že je schopen úspěšně vykonávat danou práci, že je schopen dosáhnout svých cílů. Pokud lidé nevěří v sami sebe, těžce se jim bude začínat s podnikáním, a ještě hůře se jim bude vést podnik dlouhodobě. Je nutné být zapálen pro danou věc a dostatečně si věřit. Dalším faktorem ovlivňující vstup do podnikání je strach z neúspěchu. Lukeš a Zouhar ve své práci dále poukazují na silný vliv tzv. podnikatelský vzorů. Lidé, kteří mají v okolí člověka, který je úspěšný v podnikání, mají větší šanci na úspěšné zahájení vlastního podnikání. Mohou se svých podnikatelských vzorů zeptat na podrobnosti, sdílet s nimi své nápady a obavy, nechat se od nich inspirovat a dostat cenné rady od zkušenějších. Dalšími faktorem, který ve své práci zmiňují je věk. Mladí lidé mají větší tendence k podnikání, jejich motivace podnikat se s věkem zvyšuje, od určitého věku (kolem 40 let) ale zase klesá (Lukeš & Zouhar, 2011).

Pracovníci z Ernst & Young provedli výzkum zkoumající také **vlastnosti podnikatelů** – s názvem Nature or nurture? Decoding the DNA of the enterpreneur (Ernst & Young, 2011), kde se snažili zjistit, zda se lidé podnikateli rodí či nikoliv. Výzkumu se zúčastnilo 685 podnikatelů z více než 30 zemí. Na základě jejich výzkumu však došli k závěru, že podnikatelem se může stát téměř každý. Lidé se podnikateli nerodí, nicméně jsou určité charakteristické schopnosti a atributy, které předurčují úspěšnost a vhodnost člověka k zahájení a vedení podniku. Podle Ernst & Young to jsou především: mít vizi, vášeň, drive, smysl pro inovace, umění podstupovat riziko a chovat se proaktivně. Toto jsou pouze vlastnosti a schopnosti, které se u většiny zkoumaných podnikatelů objevovaly. Nicméně neexistuje žádný gen, který by určoval vhodnost člověka k podnikání, což ukazuje i fakt, že více než polovina zkoumaných podnikatelů se během svého života přetransformovala z úspěšného zaměstnance do úspěšného podnikatele. Výsledkem výzkumu bylo zjištění, že klíčovými charakteristikami podnikatelů jsou drive, vášeň, vytrvalost a schopnost být týmovým hráčem. Podnikatelé mají často nálepku nezávislých lidí, opak je však pravdou. Podnikatelé neodpovídají sice šéfovi firmy, ale na druhou stranu jsou zodpovědní vůči zákazníkům, dodavatelům, zaměstnancům a někdy i investorům. Dále výzkum uvádí, že schopnosti podnikatelů neovlivňují geny, příroda nýbrž spíše vytrvalost, učení se a neustálý seberozvoj (Ernst & Young, 2011).

Veber & Srpová, (2012) z tohoto hlediska vytvořili **Desatero úspěšného podnikatele**. Jedná se spíše o technické rysy, nicméně řada z nich souvisí i s psychickou stránkou člověka. Jedná se o následujících deset rysů:

1. „Vytrvalost;
2. Sebedůvěra;
3. Odpovědnost;
4. Informovanost;
5. Iniciativní chování;
6. Využití příležitosti a silných stránek osobnosti;
7. Koncepce cena – kvalita – čas jako konkurenční atributy;
8. Úsilí o úspěch;
9. Racionální chování;
10. Respektování okolní reality.“

(Veber & Srpová, 2012).

Harrington & Shephard, (1996) zase ve své práci tvrdí, že správný manažer/podnikatel musí mít vizi, cit pro změnu a inovaci, neomezenou energii a vášeň, umět efektivně komunikovat. Dále ve své práci zmiňují, že pro to, aby se člověk pustil do toho správného podnikání či si zvolil správnou kariéru, je zapotřebí se sám sebe zeptat jako v dětství– „Čím chceš být až budeš dospělý?“ Je potřeba brát v úvahu všechny možnosti, klást si otázky typu: „Které podniky mě opravdu zajímají? Koho pracovní pozice či podnik je natolik atraktivní, že na něho žárlím? Žárlivost je řeč těla a podle Harringtona & Shepharda (1996) by se právě i podle ní měli lidé ve výběru podnikání či zaměstnání řídit. Udělat z osoby, která je předmětem žárlivosti, svého nejlepšího přítele a mentora, zjistit jaké atributy ho dělají tak úspěšným a nechat se inspirovat (Harrington & Shephard, 1996).

3.3 Typologie podnikatelů

Popsat naprosto přesně společné charakteristiky a vlastnosti všech podnikatelů je velice obtížné, proto vznikají určité typologie podnikatelů.

Nejznámější typologií je **Minerova typologie** (Miner, 2000) Ten rozlišuje čtyři typy podnikatelů:

1. Výkonově orientovaní podnikatelé;
2. Vynálezci a inovátoři;
3. Empatičtí superprodejci;
4. Skuteční manažeři;

(Miner, 2000).

Výkonově orientovaní podnikatelé jsou velmi zaměřeni na svůj výkon, jsou iniciativní. Rádi si kladou vysoké cíle, mají chuť se učit nové věci a vzdělávat se. Vynálezci a inovátoři jsou velmi inteligentní, mají chuť vytvářet něco nového, jiného, přicházejí s nevšedními a neotřelými nápady, snaží se vyhýbat riziku. Věří, že neustálý pokrok je klíčem k úspěchu.

Typ empatických superprodejců je charakterizován především svou otevřeností, dobrými vztahy, schopností přesvědčit lidi a využívat své prodejní síly. Jsou schopni prodat téměř cokoliv, většinou se jedná o velmi komunikativní extroverty. Poslední skupinou jsou skuteční „manažeři“. Ti se vyznačují chováním podobným právě manažerům, mají autoritativní jednání, jsou soutěživí, chtějí být nejlepšími ze všech, prahnou po moci (Miner, 2000).

Další typologií uvádí (Bedrnová, 1994). Ta rozděluje podnikatele také na **4 typy:**

1. Naivní podnikatel;
2. Dobyvatel;
3. Podvodník;
4. Profesionál;

Naivní podnikatel je charakterizován svým přehnaným prvotním nadšením. Jedná se nejčastěji o podnikatele, kteří jsou nadšeni svou myšlenkou a podnikatelským plánem natolik, že bez většího uvážení začnou podnikat. Jsou mnohdy velmi špatně připraveni na vývoj podniku, neorientují se v obchodním právu, účetnictví, daních apod. Typ dobyvatel si klade za cíl mít co největší „území“, tedy podnik. Jde mu o to, nepromarnit žádnou příležitost k výdělku. Je velmi náročný, jak k sobě, tak vůči druhým. Jeho aktivitám se musí podřídit všichni zaměstnanci, vyžaduje od nich velmi vysoký výkon. Není příliš sociálně založený, je orientovaný především na výkon. Typ podvodník se většinou chová nezákonně, od začátku podnikání má velké dluhy, které nehodlá splácet. Jde mu jen o své vlastní dobro, většinou je velmi schopný v přesvědčování ostatních. Posledním typem je profesionál. Profesionál představuje v podstatě ideálního podnikatele. Jedná se o člověka, který se díky podnikání snaží splnit své sny a zároveň si vydělat na živobytí. Jde mu jak o své dobro, tak o dobro druhých. Snaží se, aby jeho práce dávala smysl a význam i ostatním, udržuje dobré zákaznické a dodavatelské vztahy, obklopuje se odborníky na danou tématiku. Rád se sebevzdělává a rozvíjí své schopnosti. Má jasně danou vizi a je orientovaný na dlouhodobé cíle (Bedrnová, 1994).

Jedna z poměrně nových typologií podnikatelů je tzv. **BOSI typologie**. Byla vyvinuta Joe Abrahamem, který spravuje portfolio vysoce prosperujících mezinárodních společností. Metoda BOSI rozděluje podnikatele opět na 4 klíčové typy:

1. Tvůrce;
2. Oportunista;
3. Specialista;
4. Inovátor;

(Zwilling, 2015).

Tvůrce je velmi soustředěný, chladný, nemilosrdný a často se zaměřuje na budoucnost. Nejvíce se tvůrci pohybují v oblasti start – upů, jsou vždy o pár kroků napřed před ostatními. Oportunista věří, že pro to, aby vydělal, musí být ve správný čas na správném místě. Má velké sny, které jeho podnikaní spíše brzdí, jelikož jsou mnohdy až nedosažitelné. Nejraději

by vydělal mnoho peněz bez většího úsilí. Specialista si většinou najde svůj obor působení a tomu se následně věnuje po celou dobu svého podnikání. Je velmi zaměřený na preciznost, odbornost, neustále se vzdělává. Rád se obklopuje odborníky. Má většinou menší podniky, jedná se například o grafiky, nezávislé účetní či právní zástupce. Inovátor se soustředí především na vývoj svého produktu/služby a následně se ho na různých trzích snaží prodat. Soustředí se nejen na odborný výzkum svého produktu, ale zaměřuje se i na své obchodní a profesní dovednosti, aby byl schopen svůj produkt prodat co největšímu počtu zákazníků (Zwilling, 2015).

3.4 Podpora živnostníků od státu a Evropské unie

Nejen při začátku podnikání, ale i v jeho průběhu, si podnikatelé – živnostníci mnohdy neví přesně rady a potřebovali by pomoci. V Česku existují instituce, které takovéto pomoci nabízejí, ať už instituce soukromé nebo státní. Soukromé instituce většinou poskytují jak pomoc poradenskou, tak finanční. U státních podniků se jedná spíše o finanční pomoc.

Pro živnostníka se nabízí několik možností, jak získat podporu pro své podnikání, pro jeho založení či rozvoj. První možností jsou příspěvky od Úřadu práce. Zde jsou dvě možnosti. Živnostník může dostat příspěvek na vytvoření „společensky účelného místa“. Osoba, pro kterou je však příspěvek určen, musí být přihlášena na úřadu práce minimálně 5 měsíců. Jedná se většinou o příspěvek ve výši 1000 Kč na jedno vytvořené pracovní místo, maximálně v délce 12 měsíců. Druhou možností příspěvku od ÚP je příspěvek do začátku podnikání. Ten může být ve výši až 150 000 Kč, průměrně se pohybuje kolem 80 000 Kč, samozřejmě zde platí podmínky a povinnosti při žádání příspěvku (dotacni.info, 2019).

Druhým způsobem, jak získat podporu pro své podnikání, má živnostník od Evropské unie pomocí programu OPPIK. Jedná se o operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost. Tento program má několik témat a příspěvky lze získat na několik věcí. Jedním z podprogramů je program START, který právě podporuje začínající podnikatele. V rámci projektu podpory informačních a telekomunikačních technologií je vytvářena pomůcka pro živnostníky, aplikace, která má napodobovat a ukazovat všechny procesy, které jsou nutné při zakládání živnosti. To by mělo podle tvůrců pomoci i ke zlepšení a podpoře podnikání v ČR. V rámci programů pro podporu podnikání od Evropské unie se však převážně jedná o podporu finanční, rozhodnutí o dotaci záleží na mnoha faktorech, stěžejními z nich je obor a místo podnikání.

Velkou pomoc pro živnostníky však nabízí agentura API – agentura pro podnikání a inovace. Ve spolupráci s ministerstvem průmyslu a obchodu a s evropským fondem pro regionální rozvoj. Ta nabízí pro živnostníky podporu jak finanční, tak marketingovou či poradenskou. V rámci projektu Marketing nabízejí podporu při vstupu na zahraniční trhy, formou individuální účasti na mezinárodních veletrzích, včetně stánku, exponátů, marketingových propagačních materiálů apod. I tento způsob podpory může živnostníkovi velmi pomoci při jeho prosazování obchodů v zahraničí. Agentura API jako jedna z mála nabízí programy podpory související i s osobním rozvojem živnostníka. V rámci programu podpory

PORADENTSVÍ nabízejí pro začínající a rozvojové podniky podporu v této oblasti. Investiční prioritou je „Podpora podnikání, zejména usnadněním hospodářského využívání nových myšlenek a podporu zakládání nových firem, mimo jiné prostřednictvím podnikatelských inkubátorů. Jedná se poskytování poradenských služeb a služeb malým a středním podnikům.“ (Agentura API, 2019). Tato podpora funguje na území České republiky mimo Prahu. Program PORADENSTVÍ mohou využít živnostníci či firmy specializující se na výrobu, jedná se např. o výrobu nápojů, textilií, usní, papíru, chemických látek, strojů, elektrických zařízení a dalších. V rámci programu ŠKOLÍCÍ STŘEDISKA lze získat příspěvek na výstavbu nových školících a vzdělávacích prostor (Agentura API, 2019).

Další možností podpory podnikání při začátcích jsou různé podnikatelské inkubátory a akcelerátory. Jedná se o prostory, kam mohou podnikatelé přijít se svým návrhem a kde hledají investory či poradce, kteří by jim na jejich cestě k podnikání poradili či je finančně podpořili. Inkubátory nabízejí i mnoho seminářů a workshopů pro začínající podnikatele. Pokud živnostníci či ostatní podnikatelé nehledají pouze finanční pomoc, inkubátory jsou pro ně jednou z možností, jak se rozvíjet i osobně. V současné době je v České republice 14 takových inkubátorů. V těchto podnikatelských inkubátorech začínající podnikatelé mohou využívat i společných prostor pro své první schůzky, dostane se jim poradenství i z oblasti účetnictví, daní či marketingu. Mají cenově zvýhodněné i poradenské služby z oblasti tréninku manažerských dovedností, efektivního vyjednávání či prezentování. Většina firem v inkubátoru vydrží 3 roky, jelikož se jedná o, pro ni, nejvíce náročné období (CzechInvest, 2019).

Praktická část

4 Výzkum motivace k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků

V praktické části se přistupuje čistě již k samotnému výzkumu motivace k práci a k osobnímu rozvoji živnostníků a k následné analýze výsledků.

4.1 Cíle výzkumu

Cílem této diplomové práce je zanalyzovat motivaci k práci a návyky v oblasti osobního rozvoje u velmi specifické skupiny podnikatelů – živnostníků. Jsou stanoveny i dílčí cíle této práce. Těmi jsou především vytvoření určitých doporučení a rad pro živnostníky v oblasti motivace a osobního rozvoje pro jejich klidnější a vyrovnanější život. Dalším dílčím cílem tohoto výzkumu je přiblížení a nahlédnutí do života živnostníků v České republice.

Hlavní část výzkumu tvoří oblast motivace, jsou zkoumány hlavní motivy k práci, klady a zápory podnikání podle živnostníků, jejich vztah k riziku či jejich pocity na začátku podnikání. Jsou diskutovány i možnosti a situace, ve kterých by podnikatelé volili raději zaměstnání. Obsahem práce je pak i ponoření se do života živnostníků a jejich pohledu na svět, se zaměřením na jejich osobní rozvoj, plánování a organizaci času, stres a time management. Dále je pak zkoumán jejich vztah k sobě samým a znalost oblasti duševní hygieny. S tím má velkou spojitost i zdraví člověka a jeho návyky v této oblasti – ať už duševního či fyzického zdraví.

V rámci tohoto výzkumy byla stanovena **hlavní výzkumná otázka**:

- *Jaké jsou hlavní motivy živnostníků k podnikání?*

Smyslem hlavní výzkumné otázky je zodpovězení na to, proč lidé podnikají, jaké důvody a motivy je k tomu vedou, proč nejsou raději zaměstnáni a dávají tak přednost podnikání.

Další výzkumné otázky jsou:

- *Jaké vidí živnostníci klady a jaké zápory v podnikání?*
- *Jak si živnostníci plánují čas?*
- *Jak se daří živnostníkům skloubit pracovní a osobní život?*
- *Co dělají živnostníci pro své fyzické a duševní zdraví?*
- *Jak živnostníci bojují se stresem?*
- *V čem vidí živnostníci smysl života?*
- *Jaké pocity mají živnostníci ohledně podpory podnikatelů v České republice?*

4.2 Výzkumná metodika

Jelikož se jedná o téma motivace, je zcela jisté, že je potřeba zvolit kvalitativní metodu, která zkoumá danou problematiku do dostatečné hloubky a dává prostor k rozvíjení odpovědí a myšlenek respondenta. Z tohoto důvodu je tedy pro tento výzkum zvolena **metoda polostrukturovaných hloubkových rozhovorů**.

Výhodou polostrukturovaných rozhovorů je, že je možné vyslechnout a zanalyzovat odpovědi dostatečně do hloubky, je možné se dožadovat vysvětlení, detailů, a tím pak dochází k většímu pochopení člověka a jeho myšlení. Polostrukturovaný rozhovor je vhodný také v tom, že se na něj lze, alespoň z části, připravit. Před každým rozhovorem je nutné si poznamenat strukturu rozhovoru, hlavní výzkumné otázky a oblasti, které budou zkoumány. Následně až pak, při vedení rozhovoru mohou být, na základě odpovědí respondenta, otázky upravovány a doplňovány.

Poté, co jsou veškeré rozhovory uskutečněny, dochází k jejich doslovnému přepsání. V rámci zachování autentičnosti jsou ponechána i veškerá nespisovná slova. Doslovný přepis umožňuje získat, už při procesu přepisování, značný náhled do dané problematiky. Pro kompletní analýzu je však zapotřebí rozhovory nejen přepsat, ale především kódovat a následně zanalyzovat. V rámci tohoto kvalitativního výzkumu je použita tematická analýza. Základem tematické analýzy je rozdělení textu do kategorií, jež jsou základem pro samotné kódování.

Ke kódování byl použit program pro analýzu kvalitativních výzkumů MAXQDA 2018. Smyslem kódování je nalézaní společných témat a odpovědí respondentů a vazby mezi nimi. Každý rozhovor byl tedy detailně okódován a následně byla vyhodnocena podobná témata respondentů. Kompletní výsledky analýzy jsou podrobně rozebrány níže.

4.3 Struktura a průběh rozhovorů

V rámci této práce bylo provedeno celkem deset polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Hloubkové rozhovory byly prováděny vždy na klidném místě, většinou na pracovišti respondenta, v době, kdy měl volno a nevěnoval se práci. Rozhovory nebyly ničím a nikým rušeny, respondenti se tak tedy mohli plně soustředit na své odpovědi. Někteří respondenti byli vybráni a osloveni na základě známosti. Od nich byli následně získány kontakty i na jiné živnostníky, kteří se také stali součástí výzkumu. Pro výběr vzorku byla tedy využita metoda snowball sampling. Délka rozhovorů se pohybovala mezi 30 až 50 minutami.

Respondent byl vždy uveden do problému a tématu práce, dále mu byl vysvětlen postup a průběh rozhovoru. Veškeré otázky mu nebyly předem známy. Během rozhovoru se

dodržovala předem připravená osnova, ale průběh byl volný. V některých případech byla otevřena i úplně nová témata, pokud však měla s tématem práce něco společného. Rozhovory jinak probíhaly v přátelském duchu, nutno podotknout, že vzhledem k celkem osobnímu tématu práce bylo pro odlehčení a překonání bariér domluveno vzájemné oslovování pomocí 2. osoby jednotného čísla – tedy tzv. tykání.

Rozhovor byl rozdělen do několika hlavních témat. Prvním z nich bylo samotné představení výzkumu, k čemu slouží a co je jeho cílem. Dále byl respondent upozorněn, že bude rozhovor nahráván na diktafon a že následně bude rozhovor doslovně přepsán. Poté byl respondent poučen, že je vše anonymní a že nebude uvedeno jeho pravé jméno. Druhá část rozhovoru se týkala představení respondenta, jeho věk, vzdělání a obor podnikání. Respondent byl požádán, aby řekl jeho příběh, jak se k podnikání dostal. Třetí část byla věnována hlavnímu tématu, a to motivaci. Respondent zde byl dotazován na to, proč podniká, jaké jsou jeho hlavní motivy k podnikání, proč s podnikáním začal, jaké byly jeho začátky a jak se při nich cítil. Dále pak, jaké vidí v podnikání klady a jaké zápory. Byl zjišťován jeho postoj k riziku a také to, jaké vlastnosti si myslí, že by měl mít úspěšný podnikatel. Součástí tohoto bloku byl i respondentův názor na to, v jaké situaci by zvažoval se nechat zaměstnat.

Čtvrtá část se týkala více osobnosti respondenta. Otázky se týkaly jeho způsobu plánování a organizování času, jaké pomůcky pro plánování času používá, jak se rozhoduje, které úkoly řeší nejdříve. Dále pak otázky směřovaly více do oblasti zdraví – co dělá pro své fyzické a duševní zdraví, jak se cítí, na co má a na co nemá čas či co by chtěl ve svém životě zlepšit. Dále pak byl podrobně popsán jeho denní režim, jeho návyky a zvyklosti. Bylo také více rozvedeno téma slaďování osobního a pracovního života. Velmi zajímavé odpovědi přivedla otázka na smysl jejich života. Otázky se také týkaly podpory podnikání. V poslední části byl respondent vyzván, zda – li chce něco více doplnit či zodpovědět, a následně mu bylo poděkováno za poskytnutý čas a jeho cenné odpovědi.

Osnova a hlavní témata rozhovoru byly navrženy tak, aby se v nich vyskytovaly a nezávislým způsobem kopírovaly témata probírané v teoretické části této práce.

Schéma rozhovoru a výčet často kladených otázek byl následující:

1. **Představení výzkumu**

2. **Údaje o respondentech** – věk, vzdělání, obor podnikání, historie podnikání

3. **Oblast motivace k podnikání a osobnost podnikatele**

- Proč podnikáš? Jaké jsou důvody toho, že pracuješ sám na sebe a nejsi zaměstnaný?
- Jaké největší klady vidíš v podnikání? A jaké zápory?
- V jaké situaci si myslíš, že by ses nechal zaměstnat? Popiš mi situaci, ve které by ses nechal zaměstnat.

- Jaká rizika podle tebe má podnikání? A jak se ti s rizikem pracuje?
- Jak ses cítil na začátku podnikání?
- Jakou si cítil podporu při začátcích? O jaké podpoře od státu nebo od EU víš?
- Jaké vlastnosti, by podle tebe, měl mít úspěšný podnikatel?

4. Oblast osobního rozvoje

- Jaký je tvůj osobní režim? Jak jsi s ním spokojen? Popiš mi tvůj den.
- Je něco, co tě zaručeně vyburcuje k práci?
- Jak si plánuješ svůj čas? Jaké používáš pomůcky k plánování svých aktivit?
- Jak si určuješ, které aktivity budeš dělat nejdříve?
- Jak moc do budoucna přemýšlíš?
- Jaké jsou tvé osobní a pracovní cíle?
- Jak se ti daří skloubit pracovní a osobní život?
- Co děláš pro své zdraví? Duševní i fyzické.
- Jak pracuješ se stresem? Jak proti němu bojuješ? Popiš mi praktiky, které ti pomáhají s bojem se stresem.
- V čem vidíš smysl života?

5. Dodatečné dotazy, poděkování

4.4 Výzkumný vzorek – charakteristika respondentů

Výzkumu se zúčastnilo 10 živnostníků ve věku od 25 do 56 let, z toho 6 jich je úspěšných a 4 neúspěšní. V této práci se úspěšným živnostníkem nazývá ten, kdo podnikal a stále podniká, jeho podnik funguje. Jako neúspěšný živnostník je definován ten, kdo v minulosti podnikal sám na sebe a nyní je zaměstnaný ve firmě. Pokud je tedy charakterizován jako neúspěšný živnostník, neznamená to, že je neúspěšný na své nynější pozici. Pouze to, že své podnikání v minulosti ukončil. Pro tyto případy byly některé výše uvedené otázky převedeny do minulého času, popřípadě doplněny vhodnějšími, poukazující na nynější stav v zaměstnání.

Rozdělení výzkumného vzorku na tyto dvě skupiny přináší rozdílný pohled na problematiku živnostenského podnikání. Vzhledem k odlišným zkušenostem těchto skupin, lze následně jejich odpovědi porovnávat a nacházet možné spojitosti v souvislosti s motivací a osobním rozvojem vzhledem k neúspěchu v podnikání. Dále je nutné podotknout, že všichni živnostníci pracují nebo v minulosti pracovali na území Prahy. Následující tabulka uvádí základní údaje o jednotlivých respondentech.

Tabulka 1: Respondenti výzkumu

Jméno		Věk	Vzdělání	Obor podnikání
Daniel	neúspěšný	47	středoškolské	E – shop, nyní zaměstnán v nadnárodní korporaci
Jana	neúspěšná	27	vysokoškolské	Organizování akcí pro děti, nyní zaměstnána v nebankovním sektoru
Martin	neúspěšný	26	středoškolské	Trenér, nyní zaměstnán v marketing. agentuře
Marek	neúspěšný	25	vysokoškolské	Zprostředkování služeb, nyní zaměstnán v bance
Andrea	úspěšná	42	středoškolské	Prodejna chovatelských potřeb
Hana	úspěšná	52	středoškolské	Kavárenství, pohostinství
Ladislav	úspěšný	56	středoškolské	Oprava a servis
Ivona	úspěšná	25	vysokoškolské	Trenérka tenisu
Veronika	úspěšná	26	vysokoškolské	Instruktorka jógy
Marcela	úspěšná	30	vysokoškolské	Fotografka, externí redaktorka

Zdroj: autor

Daniel je ženatý a má 2 děti. V minulosti měl několik let e-shop, který se zabýval prodejem autodoplňků a autokosmetiky. Veškerou správu si zajišťoval sám, neměl žádné brigádníky. Podnikání ukončil a nyní již několik let pracuje v nadnárodní korporaci na manažerské pozici.

Jana je svobodná a bezdětná, žije s přítelem v Praze. Má vystudovaná kulturní studia na ČZU v Praze. V minulosti se pár let zabývala převážně organizováním dětských oslav a dalších akcí pro děti. K podnikání se dostala přes svou tehdejší práci animátorky. Nyní je opět zaměstnaná a to v oblasti nebankovního sektoru jako lost prevention specialist.

Martin je svobodný a bezdětný, žije s přítelkyní v Praze. V minulosti pracoval jako trenér fotbalu. K podnikání se dostal přes svůj velký koníček – sport. Během své sportovní kariéry vystřídal několik klubů, poté se začal věnovat práci trenéra. Podnikání nedávno ukončil a začal pracovat v kreativní agentuře.

Marek je svobodný a bezdětný. Žije s rodiči v Praze. V minulosti pracoval jako zaměstnanec u telekomunikační společnosti, později, na základě nabytých zkušeností zprostředkovával služby jako OSVČ. Nyní je opět zaměstnaný a to v bance, na pozici finančního poradce.

Andrea je svobodná a má 1 dítě, je matka samoživitelka. V minulosti vystřídala několik zaměstnání, nyní má již přes 15 let obchod s chovatelskými potřebami. Podnikání ji vyhovuje, na pomoc má 1 brigádnici.

Hana je vdaná a má 2 dospělé děti, které stále žijí v domě s ní. V minulosti se živila jako letuška, momentálně je majitelkou kavárny. Původně měla kavárny dvě, jedné se ale kvůli finanční situaci musela vzdát. Nyní provozuje jednu kavárnu v Praze, a to už přes 7 let.

Ladislav je ženatý a má dvě dospělé děti, které s ním již nebydlí. Celý život zasvětil vodě a lodím. Již kolem 30 let se živí jako opravář a servisní technik lodí. Svou práci miluje a tomuto oboru se věnuje celý život. S opravami mu pomáhají brigádníci.

Ivona je svobodná a bezdětná, žije v domě s rodiči. Od dětství hrála závodně tenis a na základě toho si poté založila business. Je trenérka tenisu, nabízí individuální lekce jak pro děti, tak pro dospělé. Nikdy nebyla zaměstnaná a jednou by si to chtěla zkusit.

Veronika je svobodná, bezdětná a žije s přítelem. Veronika bydlí střídavě v ČR, Švédsku a v Německu. Její vášeň – cvičení jógy ji přivedla k tomu, aby si udělala instruktorský kurz. Momentálně pracuje jako instruktorka jógy. Nabízí skupinové i individuální lekce.

Marcela je svobodná, bezdětná a žije s přítelem v Praze. Od střední školy se zabývala fotografováním a její koníček se později stal i obživou. Mimo focení píše jako externistka články do dámských časopisů.

5 Analýza rozhovorů

Následující kapitola se věnuje již samotnému zpracování a analýze výsledků výzkumu. Jsou zde uvedena společná témata respondentů a jejich pohled na danou problematiku. Cílem této kapitoly je, pomocí níže uvedené interpretace dat, nalézt odpovědi na výzkumné otázky a přiblížit problematiku motivace k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků.

5.1 Motivace k podnikání u živnostníků

Následují podkapitoly jsou věnovány tématu motivace k podnikání, a to jak při začátcích podnikání, tak v průběhu.

5.1.1 Hlavní motivy k podnikání u živnostníků

Nejčastějším tématem, při otázkách proč respondenti vlastně podnikají a nejsou zaměstnáni, bylo téma času. Během rozhovorů se respondenti i několikrát vraceli k tomu, že největším motivem pro ně je **být pánem vlastního času** a nikoho nemuset poslouchat, nikoho se neptat na to, kdy jít do práce, kdy odcházet, kdy pracovat a kdy si vzít dovolenou.

Ivona zmínila faktor času vzhledem k její motivaci podnikat hned několikrát. „*Vyhovuje mi na tom hlavně to, <u>že si můžu řídit sama čas</u>, že je to takový pružný, dá se to zvládat i s jinými aktivitami (…) Určitě tam vidím výhodu v tom, že je člověk vlastně, dejme tomu, <u>sobě šéfem</u> takovým (…) Vyhovuje mi na tom hlavně to, <u>že si můžu řídit sama čas</u>, že je to takový pružný, dá se to zvládat i s jinými aktivitami.“* (Ivona)

Andrea na to má sebejistý, silně vyhraněný názor a jasnou odpověď: *„(…) věřila jsem, že to půjde, že to prostě bude vydělávat dost peněz a já <u>nebudu muset nikoho poslouchat a budu si sama svým pánem.</u>“*

„<u>Chtěl jsem být pánem svého času</u>… abych vlastně všechny ty tréninky si mohl organizovat podle sebe a nemusel nikoho dalšího poslouchat (…) *že si člověk může určitě určovat čas podle sebe… že i když ví, jaký aktivity a akce ho čekají, ví, že musí něco udělat, tak si je stejně může naplánovat tak, aby to bylo příjemný… a kolikrát si může vstát v kolik chce a jde spát v kolik chce…až když má prostě tu práci hotovou.“* (Martin)

„Nikdo mi ale neřídí život. Řídím si to tak trošku sama (…) Mně tohle vyhovuje mnohem víc, <u>nikdo mi neřídí život</u>, nemám všechno na minuty jako dřív, mohu se normálně vyspat…“ (Hana)

Vzhledem k tomu, že Marcely povolání je časově velmi pružné a nepravidelné, rozpovídala se o výhodách vlastní organizace času ze všech nejvíce. *„(…) <u>že si můžu organizovat svůj čas podle sebe</u>, teda podle zakázek co mám, ale tak nějak si ten čas můžu přizpůsobit prostě tomu mýmu rozvrhu, zrovna jak to mám. A pokud chci jet na dovolenou nebo si chci udělat*

volno, tak s dostatečným předstihem samozřejmě můžu… a celá ta organizace toho mýho času a i organizace tý práce, tzn. způsob jak fotím, jak píšu, kde fotím, kde píšu, to je všechno na mně, no…" (Marcela)

Na druhou stranu je nutné říci, že motiv „být pánem vlastního času" je sice největší, nicméně to neznamená, že mají respondenti pocit, že by měli více času na sebe, než kdyby byli zaměstnaní. Motiv „být pánem vlastního času" vyjadřuje spíše fakt, že si živnostníci mohou čas naorganizovat více podle sebe, nikoliv, že mají nutně více volna.

To uvádí i Hana: „*ale jako zase to můžu zorganizovat, když to jde…je fakt, že mám málo volného času a málo času na sebe. Nikdo mi ale neřídí život*."

Problém času vidí i Veronika: „*A může se stát, že tím businessem budeš trávit až 90 % času. Protože tu práci chceš dělat nějak dobře."*

Dalším, nejvíce zmiňovaným motivem jsou **peníze**. Je nutné podotknout, že většina pracuje v oboru, který slaví v momentální době velký úspěch (Hana – kavárenství, Veronika – instruktorka jógy, Marcela – fotografka), anebo jsou dosti specifické (Ladislav – oprava a servis lodí).

Finance jsou velkou motivací pro Veroniku. Ta ve svém rozhovoru zmínila motiv peněz opakovaně. *„Taky si podnikáním vydělám mnohem více peněz, než kdybych byla zaměstnaná (…) Jinak já umím namotivovat i sama sebe tím, že třeba za ty získané peníze si můžu koupit nějaký letenky nebo nějakej výlet někam, takže mě motivuje hodně cestování, taky mě motivuje, že si můžu koupit pak něco na sebe nebo pro sebe. Nebo pro ostatní. Takže i ta finanční odměna mě motivuje (…) Je to efektivní, je to pro mě více peněz za méně času (…) Takže hlavní motivy jsou peníze, čas, no…"* (Veronika)

Ladislav zmiňuje jak motiv peněz, tak dokládá i to, že jeho obor je velmi specifický, nemá velkou konkurenci a i proto si vydělává dost peněz. *„V různých oborech nemáš možnost si vydělat tak slušný peníze jako tady. Tím, že tohle málokdo umí, tak jsou tu fakt dobrý peníze. Vydělám si dostatečně dost peněz, abych uživil rodinu, postavil dům a teď na starý kolena, si konečně začal užívat."* (Ladislav)

Když začínala Jana podnikat, postavila svůj business na svém bývalém zaměstnání. Motivem ji byly tehdy právě peníze. *„(…) a pak jsme vlastně zjistili, kolik taková akce jakoby stojí a kolik z toho peněz jde nám a na základě toho jsme se rozhodli, že toho zprostředkovatele tu agenturu vůbec nepotřebujeme. Takže hlavně nezávislost a samozřejmě finance."* (Jana)

Co živnostníky často přivedlo k podnikání je **zájem o daný obor či předchozí zkušenost z oboru**. U většiny respondentů tomu bylo tak, že začali podnikat neplánovaně, na základě svých zájmů nebo tak, že využili zkušeností a získaných praktických dovedností, kterých nabyli v bývalém zaměstnání. Začali podnikat ve stejném oboru, s rozdílem, že tentokrát na vlastní zodpovědnost.

To tvrdí i Ladislav: „*Začal jsem, když jsem byl mladej, po škole… tak jsem se tomu začal věnovat. Předtím, než jsem začal podnikat, tak jsem jezdil jako lodník a dělal jsem si plavební knížku…to znamená, že člověk musí odjet nějaký množství hodin a množství kilometrů na velkých lodí, aby se mohl stát potom kapitánem, aby mohl řídit právě ty velké lodě, které plují všude kolem nás. Tak mě to nějak tak chytlo, lodě jsou můj život, za tu dobu už tomu fakt rozumím a nedokážu si představit, že bych dělal něco jinýho*." (Ladislav)

Veronika uvádí, že si její práci instruktorky jógy vybrala především z jejího přesvědčení, představě o životě a z důvodu, že jóga je pro ni určitý životní styl, má ji ráda a ráda se obklopuje lidmi se stejným nastavením mysli.

„*Další motivací je láska k oboru. Líbí se mi, že si mohu vybrat lidi, se kterými chci spolupracovat, kde cvičit, mám možnost výběru, nikdo mi nic nediktuje…na jógu přicházejí lidé, co mají stejný zájem jako já, o ten stejný styl, co cvičím já. Ti lidé, mají nějaký vztah k pohybu, k sobě, k vlastnímu tělu, jsou více duchovně založení a ta jóga jim dodává i nějaký hlubší smysl do života. Mají pozitivní, klidný nadhled, ta jóga jim dává balanc, takže nenajdeš člověka, který by se věnoval józe a byl extrémně nepříjemnej. To je jeden z důvodů, proč se tomu věnuju*." (Veronika)

Marcela, Ivona a Martin jsou typickými případy toho, kdy se z **dlouholetého zájmu a hobby** stane způsob, jak si vydělávat. Výhodou je zaprvé to, že člověk dělá to, co ho baví a ještě si při tom vydělá peníze a zadruhé, že se dané aktivitě věnuje už tak dlouho, že jí po tolika letech velmi rozumí a začátek podnikání je pro něj mnohem jednodušší. Nemusí se učit vše od začátku, většinu věcí zná a má to tak snazší, než člověk, co s podnikáním v daném oboru začíná úplně poprvé.

„*Tak já jsem začala podnikat v tomhle oboru hlavně proto, že mě to vždycky bavilo. Měla jsem k fotografii vztah… vlastně nejvíc na střední škole, to jsem si o tom hodně četla a začala se tomu víc věnovat. Kupovala jsem si všechny možný foťáky a začalo mě to focení hodně bavit. Pak se to nějak nakupilo, kamarádi a pak i další lidi mě začali oslovovat, jestli bych jim třeba nenafotila nějakou akci, jestli bych jim nenafotila produkty, takže jsem takhle začala vlastně postupně podnikat.*" (Marcela)

„*To, že se tenisu věnuju už od malička… a tohle byla ta nejjednodušší cesta, jak vlastně si přivydělat nějaké peníze… naskytlo se to vlastně úplně samo. Až mě to začalo i bavit a zasekla jsem se u toho, že si vlastně nehledám ani nic jinýho. Hlavně ten největší důvod je, že se tomu tenisu věnuju od malička*." (Ivona)

„*Protože mám ráda zvířata, já jsem chtěla psí hotel tenkrát, ale to potřebuješ strašně moc financí, pozemky, veterináře a tohle, takže pak jsem si řekla, že chci něco jinýho se zvířatama, bylo mi to hodně blízký. Takže z důvodu lásky ke zvířatům.*" (Andrea)

„(…) a taky protože to byl můj život, moje radost, celej život jsem měl a mám hodně blízko ke sportu. Na hřišti jsem od malička, hrozně dlouho jsem hrál závodně…no a pak vlastně potom postupem času… to už jsem byl na střední škole… tak jsem vždycky před tréninkem, co jsem měl já, jako myslím tím svůj vlastní, se svým týmem …tak jsem vždycky předtím pomáhal trénovat malý děti… Jo a taky jsem občas chodil dělat o víkendech rozhodčího…tam mě to vlastně tak nějak přivedlo k tomu nápadu, že bych se tím mohl živit. Říkal jsem si, že bych mohl pracovat jako trenér nebo jako rozhodčí… Tak jsem se rozhodoval… ale všichni ví, jak nevděčná role rozhodčího je, takže jsem radši zvolil toho trenéra… (Martin)

Jana a Marek mluví spíše o tom, že využili právě zkušeností z předchozí práce, které přetransformovali do svého podnikání. To jim samozřejmě usnadnilo nástup do podnikání, s vědomostmi ohledně oboru nebyl problém, jediné co se museli naučit a zjistit si, byly různé legislativní požadavky vztahující se k podnikání.

„Tak nějak mě to vlastně zaujalo, jak práce s dětma, tak s dospělýma a celkově ta organizace programu, těch aktivit. Tak jsem si řekla, že to zkusím na vlastní pěst.“ (Jana)

Marek mluví více v teoretické rovině, na konci však uznává, že i on byl takovýmto případem.

„Ale většinou se podnikání změní... no prostě málokdy vyjde podnikání těm úspěšným lidem, kteří nemají ty zkušenosti ve svým oboru. Většinou je to tak, že úspěšní lidi jsou ti, co celý život něco baví, o něco se dlouho zajímají, a pak v tom začnou podnikat. A tak to u mě bylo i s tím internetem, že jsem začínal jako zaměstnanec, prodával jsem, a pak jsem nabral nějaké zkušenosti a dokázal jsem se pak uživit i sám na sebe, ty postupy jsem znal, takže jsem začal pracovat sám na sebe (…) Takže ty zkušenosti, co jsem měl, vlastně byly hlavním důvodem, proč jsem začal podnikat.“ (Marek)

Posledním motivem, který byl společný pro více respondentů byla **nezávislost – svoboda**. Byla tím myšlena především nezávislost v rozhodování či plánování aktivit. Často tím ale byla myšlena i nezávislost výdělku, že to, jaký budou mít příjem, závisí čistě na jejich schopnostech a dovednostech, jaké zakázky si seženou a jak svůj podnik povedou a ne na schopnostech někoho jiného.

„*Jedním z hlavních důvodů byla ta nezávislost prostě na někom, do té doby jsme byli závislí na té agentuře, která nám zprostředkovávala tu práci.*“ (Jana)

„Tak hlavním důvodem, proč jsem začal podnikat byla určitě ta nezávislost (…) abych vlastně všechny ty tréninky si mohl organizovat podle sebe.“ (Martin)

„Asi abych byla nezávislá, v letadle byl plán a tam jsem se musela řídit podle toho, co bylo. A tak jsem si říkala, že by to bylo lepší zkusit sama no. Přijde mi, že teď jsem fakt nezávislá… oproti tomu, co jsem měla u letadel určitě…nevím, jak oproti jiným podnikatelům… V létě

je to s tou nezávislostí horší teda, to je fakt, protože mám hodně povinností, ale jako zase to můžu zorganizovat, když to jde…" (Hana)

„Když si nastavuji hodinu jógy, tak je to celé na mně. Mám úplnou svobodu." (Veronika)

„K mojí povaze se to fakt náramně hodí, já jsem taková světoběžkyně, nedokážu být svázaná na jednom místě, chodit pořád na stejný místa a dělat stejný věci…" (Marcela)

Ladislav svobodu přirovnává i k tomu, že si může rozmyslet a říct, zda danou zakázku přijme nebo nepřijme. Jedná se tedy o svobodu v rozhodování. Ivona zase vidí svobodu v tom, že si člověk může říct, kolik zakázek vezme a kolik si tím pádem vydělá peněz.

„tak asi hlavně ta svoboda… že vlastně člověk si může plánovat, co bude opravovat, kdy to bude opravovat, ale taky jestli to vůbec bude opravovat… jestli se mu to chce opravovat(...) Jako hlavní důvod, proč podnikám, je určitě ta svoboda podnikání." (Ladislav)

„(…) je to vlastně už na něm a na jeho pracovitosti, kolik si chce vlastně peněz vydělat." (Ivona)

Dalšími vyskytujícími motivy byly: přání „mít něco svého", „být úspěšný podnikatel" či „mít klid".

Obrázek 6: Hlavní motivy k podnikání

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

5.1.2 Začátky podnikání

V rámci doplnění otázky motivů k podnikání, byli respondenti dotazováni i na jejich pocity na začátku podnikání. **Všechny respondenty spojuje to, že si na začátku věřili**. Věřili svému nápadu a věřili, že dokážou uspět. I ti, kteří nakonec byli ve svém podnikání neúspěšní na začátku věřili svým schopnostem. Obavy se u nich objevili až později.

„No asi jsem to dělal s tím, že to bude něco velkýho, bombastickýho, že budu nejlepší na trhu, že to bude super služba, že budou lidi nadšení, že se budou vracet, že to bude něco jedinečnýho. Asi to nebylo vůbec o penězích. Jenom o tom, že to bude úžasný." (Daniel)

„No… vlastně jsem necítil ten strach jako ostatní, protože jsem měl vlastně hodně nízký vstupní náklady. Samozřejmě jsem se bál nízkýho výdělku, ale v podstatě jsem neměl co ztratit. Toho rizika jsem se nebál, cítil jsem se v klidu a v pohodě, věřil jsem si." (Marek)

„(…) a taky jsem věřila, že to půjde, že to prostě bude vydělávat dost peněz a já nebudu muset nikoho poslouchat a budu si sama svým pánem (…) věřila jsem tomu. Všichni mi to rozmlouvali, ale já to neřešila (…) Říkali mi, že na to nebudu mít peníze, že je toho moc, hlavně naši. Mě to prostě v tu chvíli ani nenapadlo, že by to prostě nešlo. Ne." (Andrea)

„Na začátku toho podnikání to byla taková pro mě jako nová výzva, tak jsem do toho šla s pozitivním postojem (…) Ale časem jsem samozřejmě zjistila, že to není tak jednoduchý." (Jana)

Ivona a Veronika na začátku cítily mírnou **nervozitu**, nicméně byly přesvědčeny o svých schopnostech a zkušenostech a po chvíli zjistily, že nervozita byla jen dočasný stav spojený se začátkem podnikání, obava z neznámé role. Postupem času si ale, podle jejich slov, člověk rychle zvykne a přizpůsobí se.

„Já jsem na začátku byla nervózní, ale zase jsem si říkala, že je to věc, který jsem se věnovala celý život (…) Na začátku jsem byla nervóznější, ale samozřejmě člověk se otrká a teď k tomu přistupuju fakt s klidem. Nebylo to asi nic hrozného, víc bych asi byla nervóznější, kdybych šla do práce, kde nikoho neznám, ničemu nerozumím, neumím to." (Ivona)

„Na začátku vždycky přicházela nervozita (…) ale zároveň je to pozitivní, že vlastně člověk začal něco novýho, že do něčeho vkládá energii a že furt věří v to, že to vyjde. No a na konci tý lekce to vyšlo, že někdo přišel… jsem vděčná, když přijdou dva tři lidi a já jim můžu něco předat." (Veronika)

Nejvíce se o začátcích rozpovídala Hana. U ní hrála roli při začátku podnikání především rodina a dlouhý čas než se do podnikání mohla pustit. Začátky pro ni byly těžké především z toho důvodu, že její manžel začínal v té době také s podnikáním. Navíc se snažila začít s podnikáním 2 roky, tak dlouho totiž hledala prostory pro svou kavárnu. Během doby, co zařizovala vše pro začátek, byla stále zaměstnaná jako letuška.

„Pro mě byly ty začátky těžký v tom, že manžel začínal taky podnikat zrovna stejně časově jako já. To je taky blbý, že jo. Další složitá věc byla najít prostor pro kavárnu, to bylo strašně těžký a to nejsložitější… a pak jsem vlastně našla dvě najednou (…) Najednou se sebrat a odejít a dělat něco úplně sám. Na začátku hlavně nemáš brigádníky, takže si to musíš udělat všechno sama.“ (Hana)

5.1.3 Důvody ukončení podnikání – přechod do zaměstnání

Dobrým protipólem byla otázka pro neúspěšné živnostníky, **proč se rozhodli s podnikáním skončit**. Nutno zmínit, že se nikdo z nich nevzdával podnikání pro to, aby mu někdo diktoval, co má dělat, aby chodil do práce na přesně stanovenou dobu, aby byl jeho život více organizovaný. **Všichni se podnikání vzdali z důvodu finančního, z důvodu, že jejich podnik nevydělával tolik, kolik by si představovali či už nebylo možné z tak malého příjmu dlouhodobě žít.** Jejich podnikání nesplnilo jejich očekávání a tak zkusili příležitost v tom, se nechat zaměstnat.

„Dělal jsem to hodně dlouho, už jsem v tom neviděl perspektivu a v oblasti současné digitalizace, robotizace, různého zákazu podomního prodeje a omezování těchto prodejců, kdy lidi všechno radši řeší z domova či na pobočce a jsou znechuceni osobními schůzkami u nich doma… tak už to přestávalo být tak výdělečné jako předtím. Cítil jsem v těch lidech, že už nemají takovýho toho spolupracujícího ducha, jako měli dřív, už to tolik nešlo.“ (Marek)

„Bylo toho málo, moc práce, ale málo peněz z toho. Bylo to málo efektivní (…) no, tak měl jsem to nějak naplánovaný, na nějaký milníky a bez nějakých velkých investic to nebylo možný překročit. Jako koupit sklady, najmout lidi, to jsem nechtěl podstupovat, to riziko. Nešlo to pořádně dělat bez velkých investic.“ (Daniel)

„(…) prostě nemáš tu jistotu, že ten měsíc můžeš zaplatit všechny poplatky, který máš, plus ještě jakoby vyžít jakoby na nějaké životní úrovni (…) Sice jsem věděla, že to nebude tak jednoduchý a že to bude stát spoustu práce a že to bude náročný, tak ale asi jsem si to nedokázala představit dostatečně. A zjistila jsem, že to je ještě horší a náročnější. Takže časem to bylo horší a horší. Časem jsem si toho rizika byla více vědoma a tak nějak jsem začala přemýšlet o tom, jestli opravdu jako není lepší být někde zaměstnán a mít tu jistotu.“ (Jana)

„Tak hlavním důvodem toho, proč jsem se nechal zaměstnat bylo to, že to nevydělávalo tak, jak jsem si představoval. To je určitě ten důvod, proč jsem toho prostě nechal (…) Ale bylo málo práce, lepší je být pod nějakým klubem, jako finančně lepší… ale to já jsem nechtěl, chtěl jsem se těm dětem věnovat individuálně… ale bylo málo práce, rodiče jsou hodně nároční…pak když ty tréninky třeba rušili ze dne na den, tak já pak měl třeba týden volněji a ty peníze pak strašně chyběly. Nešlo to udržet dlouhodobě… Hlavně, člověk nějak musí žít,

účty nepočkaj…chceš se někam podívat, prostě ty peníze jsou potřeba. A tak jsem zvolil, pro mě tu jednodušší cestu – stálýho přijmu." (Martin)

V druhém případě byli **úspěšní živnostníci** dotazováni na to, v jaké situaci **by uvažovali o tom, že se nechají zaměstnat.** Mezi nejčastější odpověď však patřilo to**, že by se zaměstnat nenechali a raději by vymysleli nějaké jiné podnikání**. Většinou to bylo z důvodu jejich povahy, přesvědčení či tím, že si jednoduše neumí představit návrat zpátky do zaměstnání. *„Teď určitě už bych se nenechal zaměstnat (…) Ale v tenhle moment, v tuhle chvíli, když už mi opravdu můj podnik vydělává, tak bych se nenechal zaměstnat. A kdyby teda tento obor, kde teď momentálně podnikám, nevydělával, nefungoval tak, jak já si představuju... tak bych zkoušel něco jinýho… určitě bych se nenechal někde zaměstnat."* (Ladislav)

„Nad tím (že by se nechala zaměstnat*) já ani nepřemýšlím, fakt, nad tím ne. Možná, kdybych jako první měla kavárnu a byla nezávislá, tak už bych se nikdy nenechala zaměstnat. Vymyslela bych si něco jiného, něž abych se šla někam zaměstnat."* (Hana)

Andrea a Marcela by zvažovaly, že se nechají zaměstnat pouze v případě, **že by jim podnik již nadále nevydělával a ony by nevymyslely žádný jiný podnikatelský plán**. V nejzazším případě by tedy hledaly nějaké zaměstnání nebo brigádu.

„No, kdyby to nevydělávalo. Kdyby nás to neživilo. Zatím jsem nebyla v té situaci, takže jsem nic takovýho neřešila, ale asi kdyby to všechno nepoplatilo a neživilo nás to, tak bych musel jít makat. Spíš bych asi řešila ale, jak to zase zvednout, ale to je úplně ta poslední možnost pro mě – jít do práce, nechat se zaměstnat. Nebo třeba kdyby to vyhořelo nebo nevím, tak bych musela jít na čas někam dělat." (Andrea)

„(…) tak může se stát, že o práci někdy přijdu, že přijdu o zákazníky, že moje práce nebude tak chtěná jako teď a já samozřejmě budu muset hledat zaměstnání (…) takže asi ta situace by musela být taková, že bych prostě neměla zakázky. Ale nejdřív bych se snažila spíš přemýšlet o tom, proč to nejde a co zlepšit, a až jako prostě nejzazší situaci bych měla hledání si nějakýho zaměstnání. Možná bych to nejdřív dělala tak, že bych šla třeba na nějaký brigády a snažila se to furt jako vzkřísit to podnikání… ale když by to nešlo, tak bych se nechala zaměstnat." (Marcela)

Veronika a Ivona by se nechaly zaměstnat z důvodu **získání nových zkušeností**. Obě dvě jsou mladé a ještě nemají tolik pracovních zkušeností, založily si obě podnikání na základě svých zájmů, a tak by přivítaly i možnost naučit se něco nového.

5.2 Klady a zápory podnikání podle živnostníků

V rámci výzkumu byli respondenti dotázáni, jaké vidí klady a jaké zápory podnikání jako OSVČ a jak přistupují k riziku podnikání.

5.2.1 Klady podnikání

Odpovědi ohledně pozitiv podnikání se často podobaly důvodům, proč začali respondenti podnikat a proč stále podnikají. Nejčastější odpovědi se opět týkaly času – největším kladem je podle nich to, že si živnostníci mohou organizovat čas podle sebe a nemusí nikoho poslouchat. Tím největším kladem na podnikání je pro ně tedy přesně to, proč se rozhodli podnikat. Dále se opět vyskytovaly odpovědi jako – nezávislost a možnost vysokého výdělku. Několik z respondentů tvrdilo, že podnikáním si může člověk vydělat více než v zaměstnání.

„No tak klad je určitě v tom, že nemusíš platit nikomu jinýmu. Když jsi zaměstnaná a přinášíš tý firmě peníze, ta má nějakej zisk, tak určitá část jde generálnímu řediteli, zemskýmu řediteli, obchodnímu řediteli, finančnímu řediteli a prostě v tý struktuře jsi někde dole. A v podnikání jsi na vrcholu tý struktury ty, jde to všechno tobě a na tobě pak je, jak s těma penězma naložíš.“ (Marek)

„Taky se tím dá celkem slušně uživit, když máš stálou klientelu, jsi na lidi milá, tak oni se vrací.“ (Andrea)

„Jako další klad vidím v tom, že si člověk může vydělat mnohem víc peněz než v zaměstnání…“ (Martin)

Mezi klady řadili respondenti také to, že si podnikatelé mohou v některých případech **vybírat, s kým spolupracují a pro koho pracují**, dále že oceňují **kontakt s** různými **lidmi**, kteří je mohou obohatit, se kterými si rozumí a kteří mají stejný pohled na svět jako oni.

„Výhoda toho je, že potkáš i hodně zajímavých lidí, máš si s kým popovídat, slyšíš jejich životní příběhy, prostě jsi v kontaktu s lidma, nejsi zalezlá někde v kanclu a můžeš si to uzpůsobit jak chceš.“ (Andrea)

„(…) a taky se mi na tom dost líbí to, že když je mi opravdu někdo extrémně nesympatickej, tak už jsem v situaci, kdy si můžu dovolit nějaký zakázky odmítat a spolupracovat převážně s lidma, kteří mi jsou sympatický a kteří mají tak podobný nastavení jako mám já…“ (Marcela)

„Nemusím stát ani sedět vedle nikoho, kdo mi je nesympatickej, člověk nemusí už do ustálenýho kolektivu, ale může si ten kolektiv určit a vybrat sám. A to na tom mám ráda. Víceméně se obklopuji lidmi, co jsou nastaveni stejně jako já. Takže na tom podnikání mě baví i ten kontakt s lidmi…“ (Veronika)

5.2.2 Zápory podnikání

Obrázek 7: Zápory podnikání

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

Jako největší zápor respondenti zmiňovali fakt, že celé jejich **podnikání je závislé pouze na nich**. Pokud je potřeba něco vyřešit, zařídit, rozhodnout apod., vše mají na starost oni a nikdo jiný za ně práci neudělá. Nelze jejich povinnosti nikomu předat, kolikrát ani není s kým se poradit. Všechna rozhodnutí a povinné úkoly nelze na nikoho přesunout, všechno je v jejich režii.

Své o tom ví Hana, která se každý den, bez výjimky, stará o svou kavárnu. Zmiňuje, že jet na dovolenou je velký problém. Pokud chce jet na dovolenou, tak musí kavárnu zavřít. To ale samozřejmě kvůli výdělku neudělá, a tak na dovolenou jezdí jen v zimě, kdy je kavárna zavřená. Dále pak vidí velkou nevýhodu v tom, že člověk musí do práce, i když je nemocný nebo se stane nějaká nenadálá situace.

„Musíš do práce, ať je ti cokoliv… to je taky blbý, ať už máš rýmu, zápal plic, teplotu, tak prostě musíš dělat, musíš v deset otevřít. Někdo to umí zas, že má hodně lidí, že mají třeba 4 kavárny a to já zase neumím.“ (Hana)

To potvrzuje i Andrea. Hanu a Andreu spojuje především to, že jejich podniky mají předem stanovené otevírací doby. To je pro ně právě kolikrát velkou nevýhodou, že musí otevřít včas. Nicméně postup všech dalších aktivit si mohou organizovat samy.

„No, protože je to krám, tak tady prostě musíš být od – do. Musíš tady být, když ti odejde prodavačka, jsi prostě od rána do večera v práci. Prostě musíš. Je to obchod. Kdybych

podnikala z domova, tak je to jedno, ale ten obchod prostě musíš. Musíš otevřít, ať máš horečku nebo ti je zle, prostě musíš.“ (Andrea)

To, že celá práce stojí na jednom člověku, tvrdí i Martin a Ivona. Společné mají to, že je v podstatě živí/živilo jejich tělo. V tomto ohledu jsou tedy opravdu nenahraditelní. Vzhledem k povaze jejich oboru podnikání by pro ně jakékoliv zranění či nemoc byly velkou překážkou stálého příjmu.

„(…) je to hodně aktivní, je tam sport, určitě si myslím, že mě to vede i ke zdravýmu životnímu stylu, že musím být na sebe víc opatrná, když se pohybuju ve sportu a že mě vlastně živí moje tělo.“ (Ivona)

„Hodně velkou nevýhodou je, že je to celý jenom na tobě. Ve chvíli, kdy onemocníš, tak to prostě celý padá… najednou nevyděláváš vůbec nic, klienti čekají, práce čeká a ty prostě musíš fungovat, ať se děje, co se děje.“ (Martin)

Jsou chvíle, kdy si člověk, pokud je zaměstnaný, může vzít dovolenou nebo mu je předepsána dočasná pracovní neschopnost. To živnostník však mnohdy udělat nemůže, jelikož má často nasmlouvané např. nějaké zakázky, hodiny, akce apod. To tvrdí i Marcela: „*Nikdo ti nedá žádnou podporu pořádnou, nemocenskou…To prostě málokdo, kdo dělá na sebe, tak dělá. Většina zatne zuby a pracuje, ať se děje, co se děje.“*

Mezi další zápory podle respondentů **patří velká zaneprázdněnost a časová vytíženost**. Někteří zmiňují i to, že mají málo času na sebe, na svůj osobní život.

„*Nevýhodou podnikání je to, že ten čas strávený podnikáním dost často zasahuje do osobního života.“* (Veronika)

„Víceméně pracuje dvacet čtyři hodiny denně, protože člověk je v přímém kontaktu a v přímém vztahu k těm zákazníkům, tak to není o tom, že si člověk odsedí pracovní dobu v kanceláři, nebo v jakémkoliv zaměstnání, ale je vlastně pořád k dispozici (…) tak stejně se toho vlastně navalí tolik, že člověk pracuje pořád.“ (Jana)

Jako další negativa v rámci živnostenského podnikání respondenti uvádějí: nutnost základního kapitálu, nepravidelný režim či stresující podmínky. Jako určitý zápor vidí i v tom, že je z počátku těžké vymyslet smysluplný podnikatelský plán či mít originální nápad.

5.2.3 Přístup k riziku v podnikání

Jedním z největších negativ podnikání na sebe je podle některých respondentů **riziko / nejistota.** Většina respondentů hovoří o riziku finančním. Tím je myšleno, že se nebudou schopni sami uživit, uživit své rodiny, zaplatit nutné poplatky nebo faktury.

*„No, tak nevýhoda je, že prostě nemáš nic jistý. Jeden měsíc máš zakázek moc, a pak je třeba období, kdy je mrtvo. O prázdninách třeba, to je toho málo. A pak přijde podzim a Vánoce a to zase nestíhám, nevím co dřív. To, že to není stálý, že se to furt mění a vlastně nikdy nevíš, jestli to zvládneš všechno poplatit, že to stojí na tobě." (*Marcela)

„To riziko podnikání je v některých případech právě to, že nemáš co jíst, nedá se to udržet." (Veronika)

Hana tvrdí, že ji momentálně riziko již nestresuje, nicméně hovoří i o **vlivu stresu** na podnikatele, především **ze začátku podnikání.**

„*No riziko je, že to nevyjde finančně. Teď už mě to nestresuje, ale ze začátku hodně, i jsem z toho hodně zhubla, protože jsme měli kavárny dvě a tohle se jakž takž rozjíždělo a tam to vůbec nešlo. Co jsme tady vydělali, to jsme dali do druhý. A byli jsme na nule. A ještě jsem vůbec nestíhala domácnost, vůbec nic, to bylo ošklivý, ty začátky jsou ošklivý." (*Hana)

Respondenti hovoří o tom, že samozřejmě určité riziko v podnikání je, že ho pociťují, nicméně se nikdo z nich nenachází v situaci, že by ho momentálně ohrožovalo. Dle jejich slov je **riziko součást podnikání, nad kterým nemá smysl přehnaně přemýšlet a nechávat se jím negativně ovlivňovat**. Respondenti však přiznávají, že začátky podnikání jsou finančně nejtěžší a nejrizikovější období.

„(...) a teď samozřejmě si toho rizika jsem vědoma… prostě zakázky nemusejí být…ale momentálně nejsem v situaci, kdy by mě to nějak jako ohrožovalo… spíš právě kolikrát nemám čas to úplně všechno zvládat a mám toho moc… takže teď to riziko úplně nějak nepociťuji… nicméně vím, že tahle oblast nebo branže se prostě rychle mění a člověk se prostě musí neustále vzdělávat a jít s trendama." (Marcela)

*„Ale jinak si nějaký riziko vůbec nepřipouštím, já takhle negativně nepřemýšlím. Prostě věřím, že to takhle půjde dál. Nikdy jsem nad tím takhle nepřemýšlela, ani když jsem pak na syna zůstala sama. Pořád mi to vydělává tak, že nad tím nemusím zatím přemýšlet a nepřipouštím si to." (*Andrea)

Veronika tolik riziko neřeší, i proto, že v nejhorším případě nalezne nejen finanční oporu u přítele nebo u rodiny.

*„Vždycky se snažím mít nějakej mini základ, který si držím, abych nebyla úplně bez peněz. Když mám dobu, kdy hodně investuji, tak se přesto snažím nějaký ty úspory mít. S rizikem počítám, samozřejmě mě to trošku stresuje, ale zase o to víc mě to burcuje k práci. Nevidím to úplně záporně. Zároveň vím, že mi kdyžtak finančně pomůže přítel nebo rodina. To se pak taky podniká lépe. Nesnažím se pouštět do úplného risku, ale zároveň vím, že neskončím na ulici." (*Veronika)

Riziko však nemusí být bráno pouze z hlediska finančního. Například Ladislav vidí **riziko spíše v nedostatku času**, v neschopnosti zpracovat veškeré zakázky a nabídnout všem kvalitní servis.

„No, v tomto oboru je určitě velký riziko takový, že může přijít velká zakázka nebo bude fakt nutný rychle nějakou loď opravit nebo do nějakýho termínu… a já to nebudu zvládat, protože se mi to tam třeba nahromadí… a pak třeba můžeš ztratit nějakýho zákazníka, který ti byl loajální celou dobu, ale tím, že si tohle nestihl, tak on taky přišel o nějaký zakázky… tím, že jsem mu to vlastně neopravil. Tak to je to riziko, se kterým musím pracovat.“ (Ladislav)

5.3 Vlastnosti úspěšného podnikatele

V rámci výzkumu byli respondenti požádáni o to, aby charakterizovali úspěšného podnikatele, jeho vlastnosti. Obrázek níže představuje výčet těch nejčastěji se vyskytujících kódů – tedy popisů vlastností, které by měl podnikatel mít. Čím větší písmo, tím častěji se daná vlastnost v odpovědích respondentech vyskytovala.

Obrázek 8: Vlastnosti úspěšného podnikatele

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

Po tom, co byli respondenti vyzváni k tomu, aby řekli svůj názor na to, jaké vlastnosti by podnikatel měl mít, se někteří zamysleli i nad tím, jestli tyto zmiňované vlastnosti, mají i oni sami a jaké jim třeba chybí. Tento postup byl vidět spíše u živnostníků neúspěšných. Například Jana se ihned zamyslela a porovnávala zmíněné vlastnosti s těmi, co ona doopravdy má.

Mezi nejčastěji zmiňované vlastnosti patřila **schopnost komunikovat**, myšleno jak se zákazníky nebo dodavateli, tak se svými zaměstnanci. Další vlastností úspěšného podnikatele by měla být **trpělivost**. Trpělivý by měl být podnikatel, podle slov respondentů,

především na začátku podnikání, než začne jeho podnik dostatečně vydělávat. Respondenti často mluvili i o tom, že je těžké být trpělivý, když má člověk dluhy, půjčky a potřebuje je co nejrychleji začít splácet. Těžké je podle nich i to, najít tu správnou hranici mezi tím, kdy ještě čekat, že podnik začne vydělávat a tím, kdy podnikání ukončit.

„Tak obecně si myslím, že dobrý podnikatel by měl mít určitě trpělivost, určitě na začátku podnikání, ale potom i v průběhu svého podnikání (…) Pak si myslím, schopnost komunikace (…) Pak určitě schopnost organizace času v tom podnikání … Tady se ještě vrátím, co mně chybělo v mém podnikání, tak to myslím, že to byla určitě trpělivost, protože jsem očekávala, že vše bude hned a půjde to vše mnohem rychleji… a neměla jsem trpělivost, kterou jsem měla mít…“ (Jana)

„Měl by být rozhodně komunikativní, měl by umět ten produkt prodat… A taky by měl umět se bavit tak nějak s každým… chápeš, lidi jsou různí, tak se umět bavit tak nějak na všech úrovních.“ (Martin)

„Trpělivost, odpovědnost, nějaká… tvořivost, fantazie. Musí být schopen zaujmout, mít milý přístup k lidem, ochota. Když člověk pracuje s lidma, tak tam je to nutný. Umět se bavit s každým jo, být otevřený, veselý, sympatický. Celkově umět komunikovat. A taky ta vytrvalost, být trpělivý, když se nedaří, tak aby vydržel, hned to nezahodit. Ale zase na druhou stranu, to je těžký, jak vlastně dlouho má člověk vydržet, aby do toho nějak nezahučel, nebral si moc půjček, promýšlet si to. Všechno to promyslet, nebýt horká hlava.“ (Ivona)

„Samozřejmě by měl umět komunikovat s lidma, měl by umět dobře prodávat, být dobrý obchodník.“ (Marcela)

„Člověk musí být trpělivej, ale zase když máš doma rodinu a musíš platit účty, tak třeba už to nejde bejt trpělivej, i kdyby člověk chtěl, to je ten problém. Třeba se ještě zadlužuješ a pak čekáš, jak dlouho to vydržíš, než se to začne vracet.“ (Hana)

„(…) protože u žádnýho podnikání nelze, aby ti hned vydělávalo obrovský peníze, vždycky na začátku to chce trošku čas a trpělivost, takže aby vydržel, aby měl nějakou vlastní hodnotu, aby měl vlastní vizi toho, čeho chce dosáhnout, aby se jí držel, to je asi nejdůležitější.“ (Veronika)

Respondenti také často mluvili o **vytrvalosti, pracovitosti, vnitřní motivaci a touze něco dokázat.** Často mluvili o tom, že by se podnikatel **neměl lehce vzdávat**, měl by vydržet i těžké chvíle, **být cílevědomý** a věřit svému nápadu. Na druhou stranu přiznávají, že je to často velmi fyzicky i psychicky náročné. Čtyři respondenti uvedli, že by správný podnikatel měl **umět rozpoznat možná rizika**. Častým příkladem bylo právě omezit přehnané zadlužování na začátku i v průběhu podnikání nebo obecně co nejméně riskovat.

„No tak podle mě, by měl být hlavně cílevědomý. Měl by vědět, co chce a jít si za tím, ale zároveň by měl být schopen určitý sebereflexe a říct si, kdy už je to prostě moc a kdy od toho

má dát ruce pryč. Neměl by si přehnaně půjčovat a investovat do věcí, který už prostě nemají smysl, jenom proto, že tomu zarputile věří (...) A hlavně by měl prostě umět makat a nevzdávat se moc rychle. Ale zase v něm (v podnikání) *moc dlouho nesetrvávat, když to nejde."* (Marcela)

„Urputnost, vnitřní motivaci, touhu něco udělat, dokázat, vybudovat, něco, co bude fungovat a třeba zaměstnávat lidi, živit jejich rodiny (...) Taky by měl být pracovitý, nevzdávat to…" (Daniel)

„Taky by měl tomu svýmu nápadu věřit, věřit tomu, v čem chce podnikat." (Martin)

Mezi dále zmiňovanými vlastnostmi byly být tvořivý, ochotný, odpovědný, prospěšný, pokorný, samostatný ale i urputný. Dále pak být schopen organizovat si sám svůj čas – pracovní režim, umět naslouchat a každého si vážit.

5.4 Time management u živnostníků

Následující část analýzy se více specializuje na oblasti, které souvisejí s osobním rozvojem člověka. V první části bylo zkoumáno, jak a jaké si živnostníci určují cíle, a to jak pracovní, tak i osobní. Dále pak jak plánují svůj čas, zda přemýšlí v dlouhodobém nebo spíše krátkodobém horizontu a jaké pomůcky při plánování času používají. V neposlední řadě bylo zkoumáno i to, jak se jim daří skloubit osobní a pracovní život.

5.4.1 Plánování

Plánování času a určování cílů **nevěnují živnostníci příliš velkou pozornost**. Několik z nich odpovídalo spíše obecněji, z jejich odpovědí vyplývá, že nad svými cíli trošku přemýšlí, ale ne moc konkrétně. Většina si však svůj čas plánuje velice málo. Mají určité předem dané aktivity, které si pamatují, ví, co mají dělat a nijak podrobně si svoji práci neorganizují.

Zde je vidět velký rozdíl u úspěšných a neúspěšných živnostníků. Neúspěšní živnostníci jsou momentálně všichni zaměstnaní ve firmách, kde je organizace práce a určování cílů velkou prioritou. Skupina neúspěšných živnostníků dokázala mnohem lépe hovořit a popsat způsob, jakým si plánují a organizují čas. Jejich plánování času je mnohdy opravdu hodně podrobné, stanovují si krátkodobé i dlouhodobé cíle, rozumí jejich provázanosti, používají nejrůznější pomůcky a stanovování denních či týdenních plánů je jejich každodenní aktivitou.

Oproti tomu úspěšní živnostníci sice svůj podnik řídí úspěšně, nicméně jejich plánování není tak propracované a složité jako u skupiny neúspěšných. Příčinou může být to, že si na svou práci zvykli natolik, že není potřeba ji tolik plánovat, že si vlastně všechno řídí sami a mají dokonalý přehled o souvislostech, ví, co se má udělat. Další příčinou může být i vybraný vzorek respondentů, kde většina z nich nepodniká v oboru, který by potřeboval přesné plánování.

Andrea dříve do budoucna hodně plánovala, postupem času však absolutně přestala s plánováním čehokoliv. *„Ani moc nepřemýšlím do budoucna. Dřív jsem to dělala furt, abych na starý kolena něco měla a říkala si: „musíš šetřit do důchodu“, ale teď už to nedělám, protože všichni mi pak řekli: „A co řešíš? Ty tady nemusíš za rok bejt a pořád jenom škudlíš něco do důchodu.“ (…) Vždycky všechno nějak je a jde. To se nějak poddá. Takže já moc budoucnost neřeším, chci být hlavně šťastná a spokojená teď.“* (Andrea)

„Tak v práci… to se moc plánovat nedá, že jo… loď se rozbije z minuty na minutu a pak to musíš hned řešit. Ale tak samozřejmě mám nasmlouvaný a naplánovaný nějaký opravy, vždycky si musím dopředu určit, jak dlouho to bude asi trvat a na základě toho vím, za jak dlouho se budu moct věnovat zase jiný zakázce. Ze začátku, když jsem byl mladej, tak jsem měl problém si to naplánovat tak, aby mi to vycházelo, neuměl jsem odmítat nebo říkat ne. Teď už ne, teď už vím, co si můžu dovolit a co stihnu udělat za určitou dobu. Takže jsou věci, který se dají naplánovat, ale vždycky do toho přijde i nějaká nečekaná událost.“ (Ladislav)

Hana zmiňuje, že si organizuje a plánuje čas podle druhých. Záleží na tom, jestli ten den může jedna z jejích brigádnic jí přijít pomoct. „*Určuju si čas podle ostatních brigádnic, jak mají ony čas. Když mají ony čas, tak já si udělám volno. Volno si v podstatě udělám, když mi to brigádnice dovolí. Ale to mi nevadí. Mně je to jedno jestli mám volno ve středu nebo ve čtvrtek. No je fakt, že se zase neobjednám k holiči nebo na kosmetiku, na nehty… to už jsem nebyla asi 100 let…“* (Hana)

„To jsem trošku lempl, moc neplánuju úplně. Někdy kolikrát musím říct, že mě plánování až stresuje, že proste někdy to mít úplně nalajnovaný, to teda taky nemusím. Radši plánuju na kratší dobu dopředu. Ten život prostě žít víc spontánněji. Mě prostě ten závazek někdy stresuje.“ (Ivona)

Daniel pracuje již několik let v korporátu, plánuje své aktivity mnohem více než kdykoliv předtím.

„No plánuju si ho... No, takhle, nedostatečně si plánuju roční čas. Vnímám, že si nedostatečně dopředu nenaplánuju třeba dovolenou, jo, že třeba v zimě, v létě chci tenhle týden, tenhle týden, tady a tady volno. Spíš to dělám průběžně. A to si myslím, že by bylo lepší mít v létě jasně daný týdny, větší blok – třeba 14 dní, kdy jsem „out of office“. Spíš mám tendenci plánovat v kratších úsecích – v měsících. Takže třeba tenhle ten měsíc si rozhodím tyhle ty dva, tři dny na dovolenou, týden budu mít dovolenou a ty další týdny si rozplánuju. To, co jakoby mám víc rozplánovaný, to jsou nějaký ty dlouhodobý věci, nějaký setkání, výjezdní zasedání, setkání v pracovních skupinách – to je třeba 3, 4 měsíce dopředu. Pak jsou věci, který si plánuju 14 dní dopředu, to jsou interní věci v práci.“ (Daniel)

5.4.2 Pomůcky při plánování

Většina z dotazovaných plánuje sice málo, nicméně jsou určité aktivy, které si plánují. K tomu jim pomáhají různé pomůcky. Další otázka tedy směřovala právě k nim. Většina živnostníků zastává tradiční přístup – používají papírové diáře nebo si píší papírové denní seznamy. Někteří používají kalendář nebo poznámky v mobilu. Jsou ale i respondenti, kteří k plánování času nepotřebují žádnou pomůcku – jak sami tvrdí – mají vše v hlavě.

Obrázek 9: Pomůcky při plánování

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

„No já nějak na plánování času nic nepoužívám… ani ten diář… já jsem hrozná...snažím se to nosit v hlavě, samozřejmě důležitý časy jako doktory, kdy mi začíná něco důležitýho a tak, to si zapisuju do diáře teda nebo někdy do poznámek v mobilu. Ale že bych si jako někdo poctivě vykreslovala každou hodinu do diáře, tak to ne.“ (Ivona)

„(…) diář mám, ale málokdy se do něj dívám. Já si to tam napíšu, ale mám to v hlavě prostě. Mám tady v práci objednávací sešit, kde si to kontroluju. Dělám to přes internet, to objednávám, ale píšu si to prostě ručně, protože nemám vypsané skladové zásoby online. Všechno mám takový zastaralý, v papírový podobě.“ (Andrea)

„No mám klasický diář, kam si píšu nějaký důležitý věci…nějaký ty právě větší opravy apod., ale jinak mám většinu v hlavě… Řekl bych, že tak osmdesát procent věcí a úkolů si nosím prostě v hlavě.“ (Ladislav)

„Mám zásadně diář, tabulky a aplikace na mě nefungují. Píšu si všechno na papír, do diáře. Pak to znamená, že na to nezapomenu, mám ráda papírovou formu.“ (Veronika)

U neúspěšných živnostníků – tedy u těch, co jsou nyní zaměstnáni, se vyskytují mnohem více propracovanější způsoby plánování jejich času, používají více pomůcek a aplikací k plánování a ke kontrole splnění daných úkolů.

„Všechno si teda píšu do elektronickýho diáře, mám to provázaný s tabletem, mobilem, plochou. Papírový diář už tak 2 roky nepoužívám. Ale úkoly, ty si normálně píšu na papír. Tenhle ten den jsem v kanceláři – to mám v diáři elektronickým. A pak ty úkoly, ty si většinou o víkendu napíšu do tabletu a během týdne si je pak různě přepisuju a vypisuju na ten konkrétní den a hodinu, kdy se mají udělat. Cílem je, abych ten týdenní rozpis měl hotovej na konci týdne. To jsou takový moje denní seznamy. To už dělám takhle strašně moc let (…) Dříve jsem zkoušel různý praktiky, jako třeba A1 úkoly a tak…Ale to už teď takhle nedělám, tím už se nezabývám, mám svůj systém." (Daniel)

„Mám klasický, papírový diář, bez kterého bych se neobešla. Takže to je určitě největší pomocník a určitě poznámky v telefonu, kdy si prostě zapisuju všechny možný poznámky a body, které si nezapíšu do toho diáře, ale pak si to třeba přepisuju (…) Píšu si tam i pracovní věci, ale ne úplně všechny, protože v práci mám ještě kalendář přímo v počítači, kde mám například schůzky a tak, takže ne všechny schůzky si přepisuju do svého diáře… ale já těch schůzek nemám zas tolik." (Jana)

„Tak jako ve svém osobním životě asi nejvíc používám telefon, kde si opravdu píšu jenom věci, co jsou moje, co se týkají jenom mě…není to nic pracovního. No a pak mám pracovní věci, pracovní aplikace, kde mám jeden program na úkoly, pak mám kalendář a další nástroje, které používám, abych v práci mohl fungovat… to jsou třeba Asana, Outlook, Toggle." (Martin)

5.4.3 Prioritizace úkolů

Poté, co respondenti odpověděli na otázky ohledně plánování, často vyvstala otázka na to, podle čeho a jak ty plány plní, jak si určují, které úkoly budou dělat jako první. Zde byly odpovědi různorodé, nicméně většina z respondentů, přiznává, že ačkoliv se jim mnohdy nechce, ty nejdůležitější úkoly dělají jako první.

„Tak to určuju podle důležitosti problému. Tzn., že když přijdu ráno do práce a zjistím, že se tam porouchala loď, která za 2 hodiny musí vyjet, tak řeším tohle to. A musím to vyřešit co nejdřív. Tím se odkládají samozřejmě ty úkoly, co jsem měl na ten daný den. To se ale nedá nic dělat, tak to prostě je. Když je víc věcí, co najednou takhle spěchají, tak jsem prostě v práci dýl." (Ladislav)

„No, podvědomě vím, že by se měly dělat nějaký A1 úkoly jako první, ale nejsem už pod tím diktátem toho, takže, když se mi to nechce dělat, tak to neudělám jako první, ale snažím se to udělat alespoň ten den, neodkládat to. Snažím se ty úkoly si dávat do různých celků, podle toho co mě čeká. Aby člověk neztrácel čas nějakým přejížděním, přeskakováním z jednoho

tématu na druhý, spíš se to snažím dát do nějaký celku. Ale snažím se vždycky ty věci, co tam mám na ten den napsaný udělat. A vím, že když to prostě nebudu stíhat, tak spíš odložit ty věci, co nehořej. Ale když někomu něco slíbím, tak to udělat. Jako priorizovat, to jo, ale nemusí to být nutně na začátku, ale klidně v průběhu dne." (Daniel)

Marcela pracuje podle toho, jak má nasmlouvané zakázky. Dobře se ji pracuje po stresem a často prokrastinuje, své úkoly odsouvá. Vzhledem k její kreativní náplni práce přiznává, že ne vždy je jednoduché se do práce jen tak pustit, někdy jí psaní prostě nejde.

„Tak samozřejmě mám určitý věci, který jsou nasmlouvány dopředu, takže ty přesně vím, že budu dělat. No a mezi to se snažím vměstnat ty, co přijdou nenadále… anebo právě to psaní… u psaní je těžký to, že na to člověk musí mít trošku náladu, musí mít toho prostě psacího ducha… ale to se všechno dá naučit a člověk už i pak jako po chvíli umí psát, i když mu není úplně do psaní." (Marcela)

Jana a Martin se zase jako první věnují **úkolům, které zaberou pár minut** a poté se zaměří na ty, co jsou nejdůležitější.

„Když přijdu do práce, tak prvních 10,15 minut si organizuju práci na ten den… že se podívám, co se má stát, co mě čeká, zjistím si, jaký schůzky budu mít… a v podstatě pak se dívám i na ty jako deadliny, co musí bejt no….Ale co teda nejdřív dělám, jako úplně první, tak to jsou ty, co nezaberou moc času, ty co mám hotový hned, co jsou takový jako pravidelný věci…třeba něco zkontrolovat, něco vyplnit, na něco se podívat… a potom až jdu na ty větší úkoly … ale samozřejmě to záleží taky… když prostě je potřeba něco rychle udělat, tak se samozřejmě apeluje na to, aby ty nejdůležitější úkoly byly splněny jako první a nebo do nějakýho data." (Martin)

„Tak, to jsem se naučila od svého nadřízeného, je to asi tak půl roku zpátky, kdy mi řekl, že nejlepší je, nejdřív udělat ty činnosti, které ti zaberou do pěti minut, ale taky zaleží na tom, kolik jich je." (Jana)

Ivona se také snaží odbít si ty nepříjemné, nezábavné úkoly jako první a až potom dělá ty, co ji přináší potěšení. Dodává, že kolikrát ty nepříjemné úkoly jsou pro ni ale ty nejdůležitější.

„Většinou ty, co mě nenaplňují, odbít si je… a pak až ta zábava nakonec... I jako celkově, když jsem se učila na zkoušky, tak jsem radši začínala brzo, aby mě to pak nestresovalo, já se snažím vyhnout tomu stresu no. Jako první nejdřív dělám to důležitý i to, co mě nejvíc stresuje. Takže se snažím dělat to nejvíc nepříjemný jako první a pak až ta zábava. Ne teda vždycky to vyjde, ale snažím se o to. Nerada se dostávám pod ten tlak. Já teda pod tím tlakem funguju sice rychle, ale bojím se toho, že bych se zhroutila a nešlo by nic. Bojím se tohohle stavu a snažím se mu vyhnout." (Ivona)

Marek to má naopak, nejdříve dělá úkoly, které ho baví nejvíce a až když mu nezbývá nic jiného, začne dělat ty opravdu naléhavé, pro něj nezábavné činnosti.

„No, hodně to flákám… nejdřív dělám to, co mě baví a pak se rychle snažím udělat to nezáživný, to co nejvíc spěchá.“ (Marek)

5.4.4 Vnitřní a vnější pobídky k práci

V rámci výzkumu, bylo zjištěno, jak si respondenti plánují čas a jak přistupují k plnění jednotlivých úkolů. Dále byly ale i zjišťovány faktory, které je zaručeně vyburcují k práci, ty, které v nich probudí chuť pustit se do práce a úkoly splnit.

Zde se téměř všichni shodli na tom, **že pracují, protože musí.** Jejich práci za ně nikdo jiný neudělá a tak je nejčastěji **vyburcuje blížící se termín nebo to, že na splnění úkolu čeká někdo další.**

„Protože musím, že mi hoří termín. Jinak jsem strašně líná. I když je fakt, že toho tolik nemusím (…) jako musíš, ale jednou za čas je potřeba fakt něco udělat. Jako nechce se mi, ale musíš a pak to dělám třeba až v noci. Dost odkládám, a doma dělám všechno možný, jenom abych nemusela pracovat.“ (Andrea)

„Tak zaručeně mě vyburcuje k práci něco, co vím, že prostě musím udělat… když vím, že druhej den mám důležitou schůzku, tak se na ní musím připravit, protože když tam půjdu nepřipravenej, tak mě klient vykoupe a já na něj budu čumět jak puk s otevřenou pusou… a když nebudu připravený, tak to nebude dobrý ani pro klienta, ani pro mě…“ (Martin)

„No, vyburcuje k práci… s tím mám problém no... proto pak ta práce do 3 do rána… u mě je extrémně těžký to, že já si to všechno nechávám na poslední chvíli. Takže, i když většinou věcem určuju různý priority, tak stejně pak, když se mi nechce anebo mi to psaní prostě nejde, tak to odkládám a odkládám (…) Nicméně, když si ve svém diáři přepíšu a přendám nějakou aktivitu už poněkolikáté, tak to mě taky hodně vyburcuje. To, že už je to fakt trapný a že fakt musím.“ (Marcela)

Veroniku také pobízí k práci blížící termín, mluví ale i o tom, že se často umí vyburcovat ona sama tím, že chce být lepší, někdy ji vyburcuje i srovnání s jinými lidmi a touha zlepšovat se, být na tom stejně nebo i lépe než jsou ostatní. Mluví zde tedy o určité stimulaci,

„Co mě určitě … hm, já nevím… blížící se termín asi… jakože vím, že když na to má člověk omezený čas, tak ten last minute, kdy člověk už musí hodně věcí zařizovat a dělat…takže určitě čas mě k tomu burcuje, burcuje mě k tomu nějaká vlastní motivace zlepšovat se a být v něčem jako lepší a lepší, tak to taky určitě (…) když potom otevřu Instagram a vidím, kam až se může člověk s tou jógou dostat, jako co všechno může zvládat, jako třeba ty ostatní

dobří jogíni nebo lidi, co jsou dobří v tom nebo co se takhle prezentují…tak vidím, kam až se může člověk dostat, takže i ostatní mě motivují.“ (Veronika)

I Ladislav potvrzuje, že ho do práce vyburcuje právě ta nutnost splnění úkolu. Často je v jeho odpovědích ale cítit, že ho práce opravdu baví a to je jeho hlavní motivací – zábava a radost z práce. Podobně to má i Jana, často ji stačí, že ji práce baví.

„No a jednoznačně to mě vyburcuje k práci. Prostě to, když něco musím fakt jako udělat. Ale hlavně to, že mě to baví. Já mám svoji práci strašně rád.“ (Ladislav)

„(…) když jsem spokojená a cítím se v práci dobře, tak prostě pracuju. A v osobním životě mě často vyburcuje k nějakýmu činu ta skutečnost, prostě když vidím, že ten úklid ten byt fakt potřebuje, tak jdu a uklidím to.“ (Jana)

Daniel zase hovoří o tom, že ho vyburcuje k práci seznam věcí, které musí udělat. Radost mu přináší samotné odškrtnutí (splnění) úkolu z denního seznamu.

„No tak jako já jsem tak nějak nastavenej tak, že… a to teda neříkám, že je to dobře, nevnímám to úplně pozitivně… že jakoby chci jít odpoledne/večer domů a mít tu práci hotovou. Že to, co jsem dneska měl na tom seznamu, že by mělo být hotový. Samozřejmě mám seznamy na každý den, týden, furt. Tak se snažím to mít hotový, přepisuju to. Ale ne vždycky se to povede, ne vždycky je to mojí vinou, ale snažím se mít ten seznam hotovej. A to, co mě to donutí, to udělat, je právě ten seznam, to odškrtnutí.“ (Daniel)

5.4.5 Stanovení pracovních a osobních cílů

Ve chvíli, kdy byli respondenti dotazováni na to, jak a jaké si stanovují cíle, nejčastěji se rozpovídali o cílech pracovních. Až později si uvědomili, že cíle nemusí být pouze pracovní, ale i osobní.

Když Martin a Jana ještě podnikali, o svých cílech moc nepřemýšleli. Chtěli, aby měli práci, klienty, aby se jim dařilo, nad konkrétními cíli se však nikdy konkrétně nezamýšleli. U Daniela to je ale jinak, ten byl v podnikání neúspěšný, ačkoliv si už při podnikání stanovoval jasné milníky, jasné cíle. Ani to mu ale nepomohlo k úspěchu. Tito 3 respondenti a ještě Veronika s Marcelou se rozpovídali i o **nutnosti provázanosti osobních a pracovních cílů.** Bylo vidět, že si cíle stanovují, ale většinou je nemají nikde napsané, dlouhodobé cíle má každý z nich v hlavě. Důležité však je, že **si dlouhodobé cíle určují a pomocí těch krátkodobých se jich snaží dosáhnout.**

„Snažím se v osobním životě mít cíle takové, které mě i v pracovním životě mohou posouvat dál. Prostě cítím, že je zapotřebí ta provázanost cílů. Já bych to tak úplně jako někdo neoddělovala.“ (Veronika)

„No tak já se právě ve svým životě snažím, aby ty moje pracovní cíle vedly k těm osobním. (…) A aby vlastně to, že si ve svým osobním volnu čtu knihu o něčem, tak aby mi to potom bylo vlastně prospěšný i v tý práci. A jestliže koukám prostě 2 hodiny na videa na YouTube, na TEDu nebo na DVTV, tak abych to pak použila i v tý práci. Že mi to vlastně obohatí oba dva ty jako světy a já pak o tom můžu třeba napsat (…) prostě, že mi to dodá nějaký informace, který mi pak budou užitečný jak v práci, tak v mém osobním životě… takže já mám vlastně osobní a pracovní cíle dost provázaný.“ (Marcela)

Jana, která momentálně také pracuje ve velké společnosti, má o způsobu plánování svého času také celkem jasno. „*ty cíle úplně někde na papíře jako nemám, asi spíš jenom v hlavě, uvědomuju si je, ale vyloženě jakoby … zaleží jestli to jsou dlouhodobé nebo krátkodobé cíle. Ty dlouhodobé cíle (…) To je právě to, se posouvat někam dál a dál a vymýšlet něco nového a nového. Krátkodobé cíle si píšu na papír, jednak do bloku a jednak do počítače a pak taky do mobilu do poznámek. Nemám přesnej mechanismus, který poznámky mám kde napsaný. Ale tak nějak mi to prostě funguje (…) Dlouhodobé cíle jsou spíš o tom, nějakou konkrétní věc dovést někam, ale která jde přes několik kroků, které jsou právě na tom papíře, ale ten poslední krok nikde napsaný nemám, ten mám v hlavě.“* (Jana)

„Tak pracovní cíle mám určitě teď takový… no, abych se zlepšoval na tý pozici, na který momentálně pracuju. Abych podával kvalitní práci (…) já vlastně ani jedny, ani pracovní ani osobní cíle, nemám nikde napsaný… mám to v hlavě… no a co se teda týče těch osobních cílů, tak chci žít šťastný, spokojený život (…) abych měl čas na to, dělat věci, který mě baví a samozřejmě pořád se nějakým způsobem vzdělávat, číst knihy, chodit na semináře a workshopy, co mi pomůžou právě ke zlepšení v práci a k získání většího přehledu.“ (Martin)

„*Osobní cíle jsou nějakej stav, málokdo má cíle věcný… To podle mě nejsou osobní cíle, spíš se chci dostat do nějakýho stavu, kdy budu v pohodě, kdy budu mít čas na to, kdy budu tohle a tohle dělat. A ty pracovní cíle by měly být v souladu s tím. Aby to nešlo proti tomu, aby to nešlo proti osobním cílům.* (Daniel)
I když Daniel ještě podnikal, měl o svých pracovních cílech jasno. *„No, tak měl jsem to nějak naplánovaný na nějaký milníky…“* (Daniel)

U úspěšných živnostníků je proces stanovování cílů takovým **přirozeným dějem**. Na základě jejich odpovědí lze u některých vidět, že nad stanovováním pracovních i osobních cílů **nikdy moc nepřemýšleli**. Některé z nich **otázka zaskočila** a trvalo delší dobu, než si vlastně uvědomili, co je jejich cílem. Po nějaké době, strávené ve stereotypu má člověk někdy tendenci zapomínat, proč vlastně danou práci dělá a k jakému cíli směřuje. Jejich cíle většinou vypadají tak, že jen chtějí, aby vše bylo tak, jako nyní a aby jim podnik nadále vydělával.

„Tak pracovní cíle… už si tak nějak ani moc neurčuju, protože tý práce mám hodně a myslím si, že když by bylo tý práce ještě víc, tak už bych neměl zase žádný osobní čas.“ (Ladislav)

„No mým hlavním pracovním cílem je to, aby ty lidi byli spokojený a vraceli se za mnou. A vzhledem ke mně… to si přeju, aby mě ta práce naplňovala.“ (Ivona)

„No, pracovní cíle jsem si určovala spíš ze začátku, teď už ne, teď už je to rozjetý a druhou pobočku určitě nechci. Jenom prostě chci, aby mě to uživilo a já měla dostatek času na malýho. To podnikání mám spíš kvůli klidu, abych měla klid. Mým osobním cílem je taky ten klid, chci se mít dobře a být v klidu.“ (Andrea)

5.5 Harmonizace osobního a pracovního života

Hlavním motivem respondentů k podnikání je, jak je již výše řečeno, **možnost organizovat si čas podle sebe**. Živnostník má tedy možnost naplánovat si svoji pracovní i osobní část dne. Dalším řešeným tématem v rámci výzkumu tedy byla **schopnost živnostníků vybalancovat čas strávený v práci s časem věnovaným osobním aktivitám**. Bylo zkoumáno, jak se jim daří práci skloubit s osobním volnem, a zda jsou s jejich současným stavem spokojeni.

Zde je vidět velký rozdíl v tom, zda mají živnostníci někoho, **kdo jim s jejich prací pomáhá** (brigádníci) či nikoliv. Andrea s Ladislavem si po nějaké době právě k sobě brigádníky vzali a vidí to teď jako ten nejlepší způsob, jak mít více času na sebe. Oba dva dodávají, že ze začátku podnikání to nebylo možné, oba trávili v práci hodně času a nezbýval jim čas na své osobní aktivity.

„Řešila jsem to prodavačkou, když ještě nebyl syn, tak jsem byla v práci pořád. Furt v práci. Ale to byl každej, kdo začínal. Zůstala jsem na něj sama, tak co ti jinýho zbejvá. Zařídila jsem si prodavačku. Musela jsem to tak udělat, nechtěla jsem být v práci tak dlouho (…) já mám čas sama na sebe, na rodinu, v práci jsem jenom tři dny v týdnu pár hodin, takže na sebe mám čas téměř pořád. Prostě jsem si to zařídila tak, že ten čas prostě mám. Zaleží na druhu podnikání, v mým podnikání to jde. I když to možná jde úplně všude a většina lidí svoji práci prostě přehání. Protože si myslí, že jsou prostě nenahraditelní.“ (Andrea)

„(…) kdy vlastně v tuhle tu chvíli už mám nějaký brigádníky, který já jsem schopnej zaplatit a oni udělají tu práci tak, jak bych si to představoval já (…) Kdežto na začátku, když člověk opravdu musí dělat všechno sám… tak pokud chce něco vybudovat (…) tak tomu na začátku prostě musíš obětovat ten čas (…) Ten (čas) teď konečně mám a jsem za to rád… že můžu vyjet na motorce, zajít si na pivo s kamarádem, věnovat se vnoučkovi. Na to mám čas, až teď, v posledních letech, kdy mám ty brigádníky.“ (Ladislav)

To Haně také pomáhají s prací brigádnice, přesto na sebe nemá moc čas. Je to dané především tím, že jí brigádnice nejsou k dispozici každý den. Často se stává, že je toho v kavárně tolik, že i přes pomoc brigádnic nestíhají, **a tak s nimi Hana tráví v práci většinu svého času**. Po večer a ránech ještě peče dorty na další den a zásobuje kavárnu. U ní je tedy velký problém právě to, že nemá dostatek brigádnic a musí tak být v práci každý den od rána

do večera. Jediný den, kdy má volno, je pondělí, kdy je kavárna zavřena. Zmiňuje i extrémní situace, které se ji v důsledku nedostatku času staly.

„Ale prostě je pravda, že pak zase nemám čas sama na sebe. Jenom v pondělí, když je zavřeno. I letní dovolená je problém, to je jasný. Na dovolenou můžu v podstatě jenom v zimě, takže nejde, že bych jela s kamarády někam k moři. (…) To se stávalo to, že jsem měla tak málo času na domácnost, že jsem zapomněla zaplatit účty na elektřinu a tak nám doma vypli proud.“ (Hana)

Jedním řešením, jak mít tedy více času na osobní život, je mít někoho, kdo člověku pomáhá. Druhý případ ukazuje zbytek respondentů z řad úspěšných živnostníků. Ti mají obor podnikání takový, že si opravdu mohou čas nastavovat podle sebe a **přesně si vymezit dobu, kdy nebudou pracovat.**

„Mně se to většinou daří si to takhle vybalancovat. Jak jsem říkala, mám čas i hodně sama na sebe (…) V těhlech volných chvílích si dělám hodně času na rodinu, na přítele, cestuju (…) já si během týdne najdu čas na všechno, na co potřebuju.“ (Veronika)

„potom se to prostě všechno odvíjí od toho, co mám nasmlouvány… jestli mám nějaký schůzky nebo jestli se vracím domů, jedu za rodinou… jinak se snažím teda už tak nějak po tý 18. hodině mít volno no… abych mohla trávit čas s přítelem, abychom si mohli dát společně večeři, abychom mohli se jít třeba na chvíli projít… ale na to není moc času… takže se teda snažím mít aspoň volný víkendy. *Abychom mohli jezdit na společný výlety…“* (Marcela)

„Jinak časově mám na svoje osobní aktivity dost času. Když si prostě chci udělat volno, tak můžu, samozřejmě záleží, mám určitý nasmlouvaný hodiny. (Ivona)

5.6 Stres management u živnostníků

Dalším zkoumaným faktorem, ovlivňující život živnostníků je stres. Bylo zkoumáno, jak živnostníci proti stresu bojují, jaký k němu mají přístup, zda využívají nějakých praktik odbourávající stres a zda se vůbec při podnikání dostávají do stresových situací.

Z výzkumu vyplynulo, že se ze skupiny 10 respondentů pouze 2 ve svém životě nestresují, a to Andrea a Ladislav. Ladislav svou práci dělá téměř 30 let a tak ho jen málokdy něco nevyvede z míry. Navíc je to velice klidný a vyrovnaný člověk, který má rád svůj klid a ve svém věku dělá už jen takové aktivity, které ho nestresují.

„Ale nejsem moc ve stresu, to si říkám, že už mi za to nestojí.“ (Ladislav)

Ostatní respondentům se stresovým situacím nedaří vyhýbat. Nejčastějšími odpověďmi, jak bojovat proti stresu bylo „**dýchat**“, „**popovídat si o tom s někým**“ a „**snažit se odlehčit**

situaci“. Podle některých respondentů pomáhá i časté vystavování se stresovým situacím. A následné navyknutí na ně.

Obrázek 10: Přístup ke stresovým situacím

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

Marcela, Ivona a Marek se ve stresu snaží **odlehčit situaci**, tak nějak pro sebe, ve své hlavě. Snaží se uvědomit, že jsou horší věci, snaží se sami sebe uvnitř uklidnit a pohledět na danou situaci „z výšky“ či z pohledu někoho jiného. Marek přiznává, že, v pro něj stresujících situacích, často vtipkuje a svůj stres se snaží zamaskovat.

„*Ale je fakt, že já se asi ve stresu snažím bránit různejma vtípkama, že navenek zlehčuju situaci, utahuju si z lidí… Musím uznat, že je to občas fakt maska, že jsem v určitých věcech fakt zranitelnej. Ale hodně věcí mě nevyvede z míry*.“ (Marek)

„*… když jsem ve větším stresu, tak piju různý uklidňující čaje, snažím se jíst lehká jídla, snažím se si říct, že jsou horší věci, že se něco nezboří, když se něco nepovede…*“ (Marcela)

Ivona se také snaží ve své hlavě danou situaci odlehčit, pomáhá jí i kontakt s přáteli.
„*No, říkám si, že jsou horší věci, že peníze budou my nebudeme (…) Asi mám spíš to, že to proberu s přáteli, s rodinou, že si o tom s někým prostě popovídám, potřebuju se nechat uklidnit.*“ (Ivona)

Veronika a Jana mají společné to, že rády cvičí jógu. Při otázce na to, jak bojují se stresem obě dvě odpovídají, že jim **pomáhá dýchání**.

„*Se stresem se setkávám, i když v současné době míň a myslím si, že k tomu hodně pomáhá ta jóga, i když jsem tomu moc nevěřila, ale myslím si, že to dělá fakt hodně. Celkově to cvičení, ale i to dýchání, jak člověk dýchá během té jógy. Protože jsem se fakt naučila to, že když jsem v nějaké stresové situaci a dostávám se do stresu, tak začnu prodýchávat jógovým*

dechem a opravdu mi to pomáhá. Takže mi to pomáhá i v práci a pomůže mi to se uklidnit.“ (Jana)

„No moje praktiky se stresem… když jsem ve stresu, tak se snažím zhluboka dýchat, to je takový první bod, potom se snažím ve stresu víc jako pít, často třeba míň pít kávu, protože po ní jsem ještě víc vystresovaná, snažím se hodně spát, když mám nějaký stresový období a najít si čas na tu relaxaci.“ (Veronika)

Oproti tomu Daniel, má na hluboké dýchání zcela odlišný názor. Věří, že klíčem k boji proti stresu je pouze opakované vystavování se stresovým situacím, které, když člověk několikrát prožije, tak se pro něj pak postupem času stávají méně stresující.

„Proti stresu se podle mě nedá bojovat a neovlivníš ho. Když se dostáváš do nějaký stresový situace, tak jsi prostě ve stresu, něco tě prostě vynervuje, vystresuje, vytočí, tak jediný, co ty můžeš dělat, je že se vystavuješ pořád dokola těm stresovejm situacím… a pak se z těch stresových situací stávají nestresový, protože si na ně už zvyklá, už si je několikrát zažila. A prostě dřív nebo později, v určitých momentech budou nějaký situace pro někoho stresující, ale pro tebe už nebudou. Jako jinak nic nemám, nějaký postup, co bych dělal ve stresu… je určitě nějaký hluboký dýchání, ale myslím si, že v momentě, kdy jsi ve stresu a musíš umět rychle reagovat, tak to nemůžeš nějak začít rozdýchávat. Opravdu je to o tom, že jsi prostě ošlehaná tím větrem nebo ne. Nemyslím si, že by to bylo tak, že si dáš 2 prsty k sobě a všechno je vyřešený.“ (Daniel)

To Hana se stresem bojuje často a stále neví, jak se proti němu postavit. Nemá žádný postup, který by jí stresové situace pomáhal ulehčovat.

„Člověče, to neumím. Nevím jestli je na to nějaký fígl. Snažím se jako zklidnit. Protože jsem pořád taková jako roztěkaná, nevím co dřív, ale jinak s tím neumím pracovat. Nemám žádný cvičení nebo nějakou mantru, co by mi pomáhala.“ (Hana)

5.7 Fyzické a duševní zdraví živnostníků

Tomu, jak zásadní vliv má na člověka jeho fyzické a duševní zdraví je věnován díl teoretické části této práce. Jelikož živnostníci pracují sami na sebe, tak jejich zdraví, jak psychické, tak fyzické, ovlivňuje nejenom je, ale také jejich podnikání. Duševní hygiena je jedna z částí managementu osobního rozvoje, proto se nabízela otázka právě na ní. Jak tedy živnostníci pečují o své zdraví?

Obrázek 11: Co dělají živnostníci pro své zdraví

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

Nejčastější odpovědí ohledně toho, co dělají živnostníci pro své fyzické zdraví je, že **sportují a snaží se jíst zdravě**. **Čtyři respondenti** však uvedli, že pro své zdraví **nedělají téměř nic**. Mezi další témata ohledně fyzického zdraví patřily procházky se psem či cvičení jógy, což pro někoho může být sportem, pro jiné zase příjemným odpočinkem.

„Co ale fakt hodně, tak se dost aktivně věnuju sportu. Sportuju různě, jezdím na kole a pravidelně doma cvičím. V zimě, když nemůžu jezdit na kole, tak jezdím na běžkách a hraju hokej. Myslím, že na to, kolik mi je, toho dělám celkem dost a jsem za to rád…“ (Ladislav)

„(…) takže se snažím jíst pravidelně, snažím se cvičit aspoň hodinu denně (...) Taky se snažím vždycky přes den najít čas na kvalitní jídlo, dále se snažím najít čas na nějakou chvilku s kávou, že si člověk dá kafíčko a užije si ten svůj moment klidu nebo ten hezkej moment s kamarádkami, s přáteli, no a pak se snažím dvakrát týdně dělat nějakou aerobní aktivitu…“ (Veronika)

„(…) každý den se snažím sportovat, ale může to být třeba i dlouhá procházka se psem… ale prostě nesedět, snažit se aktivně žít, snažit se zdravě jíst a dostávat se do tý duševní pohody…“ (Ivona)

„Pro svý zdraví… No, co se týče jídla, tak tomu moc nedávám. Nejím úplně blbě, ale že bych jedl úplně zdravě, to taky ne (…) A potom samozřejmě sport. Sport miluju, hraju hokej, hraju fotbal… a prostě pohyb pro mě je důležitej. I jen tak si zacvičit doma, trošku se unavit, a pak je to hned příjemnější.“ (Martin)

„(…) ale pokud počasí přeje, tak se věnuji sportu. Jsou to hlavně kolečkové brusle, běh a cvičení, posilování. Snažím se třikrát až čtyřikrát týdně, ale záleží na týdnu od týdne (…) Kromě toho sportu se snažím zdravě jíst (…) A teď už rok a půl chodím na akupunkturu (...) „Dodává mi to energii a pohodu, odpočinek (…) Cvičím jógu… Hodně jsem si oblíbila hot jógu, protože jak je venku zima, tak to bylo hrozně příjemný a hrozně mě to uvolnilo a hrozně

se mi dobře cvičilo. V létě cvičím doma. Jednou, dvakrát týdně. Nebo když zrovna nemám úplně náladu jít běhat, nebo dělat nějaký aktivnější sport." (Jana)

Čtyři respondenti však uvedli, že pro zdraví **nedělají téměř nic**. Většinou **kvůli časové vytíženosti.**

„No spíš o něm (o tom, co dělat pro zdraví) *jenom tak přemýšlím a dost ho jenom tak plánuju. Ne vážně, nic moc. To je jako oblast, který já se jako nějak extra nevěnuju a nějak mě to jednou možná dožene. No to duševní zdraví, nevím, jestli je u mě problém, spíš to fyzický zdraví, to je problém. Tady je teda určitě nějaký prostor pro zlepšení."* (Daniel)

„No pro fyzické zdraví nic moc, nějak moc nesportuji. Dříve jsem hodně chodila na brusle, teď už ne. Spíše chodím na ty procházky. Snažím se taky teda zdravě jíst, to je fakt. Ale když jsem v práci, na jídlo nemám moc času. Pořád někdo chodí a já jím tak nějak v běhu." (Andrea)

„Nic nedělám pro své zdraví, nemám na to čas…" (Hana)

„No já toho pro své zdraví teda, musím říct, že moc nedělám. Vzhledem k tomu, co mi všechno je, tak toho dělám hodně málo..." (Marcela)

Duševní zdraví živnostníci řeší méně než zdraví fyzické. Pokud měli odpovídat na to, co dělají pro své zdraví, málokoho napadlo zdraví duševní. Někteří z nich se ale starají i o svou psychickou stránku, meditují či chodí do přírody. Nejčastěji respondentům ale duševně pomáhá a nejvíce si odpočinou tím, že **čtou knihy, chodí do přírody, setkávají se a povídají si s přáteli či rodinou.**

„(…) snažím se trošku meditovat, chodila jsem teda zatím na jeden kurz meditace, to jsem zkoušela řízenou meditaci. Relaxuju hlavně sportem, pak třeba i čtením knih nebo poslouchám hudbu." (Veronika)

„Jinak pro to psychický zdraví… to čtu různé knížky, chodím do přírody, mám ráda procházky a ráda si povídám. A ráda proberu vlastně takový ty všední problémy a starosti třeba s kamarádkama u kafíčka." (Marcela)

„Jinak co se týče duševního zdraví, tak čtu různé knížky, zajímám se o alternativní medicínu, o čínskou medicínu… čtu si o tom různé informace a snažím se vzdělávat v téhle oblasti. Mám ráda i knihy s ezo tématikou. To je takový můj relax." (Andrea)

„Co se týče duševního zdraví, tak to si poslechnu nějakou hudbu, někdy si něco přečtu, ale jinak jako duševně relaxuju asi i u počítačových her." (Martin)

5.8 Smysl života

Odpovědi o tom, v čem vidí respondenti smysl života, byly jedny z nejinspirativnějších. Je hezké vidět, že i v dnešní uspěchané, materialistické době se najde mnoho osob, kteří vidí smysl života v úplně jiných oblastech. I když život živnostníků je z velké části tvořen prací a vyděláváním peněz, ani jeden z respondentů nemluvil v otázkách smyslu života o penězích, o materiálních věcech. Tato otázka vzbuzovala v respondentech velká zamyšlení, mnohdy dlouho přemýšleli než něco řekli, bylo vidět, že si takovou otázku neklade člověk každý den a není vůbec jednoduché ji vyjádřit slovy.

Většina respondentů mluvila o tom, že jejich smysl života je **rodina, dělat své blízké šťastnými, být šťastný i sám, být zdravý a spokojený**. Dále respondenti mluvili o tom, že smysl jejich života jsou kamarádi, láska, partner, mít klid, mít práci, co je baví a zlepšovat se.

Obrázek 12: Smysl života živnostníků

Zdroj: Vlastní zpracování v programu MAXQDA 2018 dle vlastního šetření

„Hlavním smyslem života je mít spokojený a srovnaný osobní život, takže mít, když to řeknu jako… šťastný partnerský život a od čeho se to samozřejmě odvíjí, je mít šťastnou rodinu, mít děti. Tak nějak prostě celkově být spokojená v tom osobním životě. Ale samozřejmě práce a zaměstnání, bez toho by náš život nefungoval. Dalším smyslem života, je mít práci, která pro mě bude mít smysl (…) ale můj smysl života je hlavně o tom osobním životě. O tom mít dobré vztahy v rodině.“ (Jana)

„Smysl života vidím v tom, abych se sama v něčem zlepšovala, abych se něco naučila, abych mohla něco předat ostatním, to je asi můj smysl života…abych nalezla nějaký nový

informace, se kterýma můžu pracovat, abych byla něčím nápomocná, abych věděla, že dělám něco, co má smysl.“ (Veronika)

„ (…) ale určitě, abych byl spokojenej, abych byl obklopen lidmi, které mám rád, rodinou, kterou mám rád a aby všichni byli zdraví.“ (Ladislav)

„Smysl v životě mi asi dává láska. Ale láska může být k pejskovi, k přítelkyni, k dětem, ke sportu, prostě, když se cítíš fajn a cítíš, že potřebuješ druhou věc/osobu/koníček. Že se těšíš na něco, že něco miluješ.“ (Marek)

„No, být šťastná a v pohodě a zdravá. Zdraví je vlastně zdroj štěstí. A mít klid.“ (Andrea)

Marcela, Hana, Martin a Daniel mluvili především o tom, **že smysl života je pro ně ve spokojenosti druhých**. Při otázkách smyslu života nemyslí na sebe, ale na své blízké, pro které si přejí to nejlepší.

(…) ale myslím si, že můj smysl života je v rodině a blízkých. Jde mi hlavně o to, aby všichni byli spokojení, aby byli zdraví a šťastní… a když můžu já dělat ty lidi šťastný, tak jsem vlastně šťastná i já (…) Takže hlavní smysl života vidím v rodině, v kvalitních vztazích a v lásce.“ (Marcela)

„No tak, jako smysl života je být štastnej v šťastným prostředí. Štěstí, zdraví…víc nepotřebuješ, chceš bejt v pohodě... šťastná (…) Myslím, že to je i tak pro většinu lidí – být šťastný. No, pro mě je to vlastně spíš – činit šťastným – ostatní. Mít radost z toho, že ostatní jsou šťastní – to je asi ještě silnější. Když vidíš, že něco děláš a ostatní z toho mají radost. Ale nemá to tak každý.“ (Daniel)

„Pro mě jsou smysl života moje děti, moje rodina. Chci, aby byli všichni spokojený a snažím se se všema dobře vycházet, být s nima za dobře (…) Hlavně, aby byli teda všichni zdraví a šťastní.“ (Hana)

„V čem vidím smysl života? Určitě v tom, abych byl spokojenej, zdravej, měl se dobře, aby mě nic netrápilo… teď jsem to všechno jako řekl sice na sebe, ale myšlený tím bylo celý moje okolí, na kterým mi záleží… to znamená, že opravdu smysl života vidím v rodině, v rodinných blízkých a nejbližších kamarádech.“ (Martin)

5.9 Podpora živnostníků

Pokud je člověk zaměstnaný ve velké firmě, která pravděpodobně má HR oddělení, tak by o něj v rámci podpory a rozvoje zaměstnanců mělo být postaráno. Existují různé benefity v práci, rozvojové programy a workshopy, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům nabízí. Živnostníci si však musí pomoci sami. Jediným jejich možným pomocníkem a podporovatelem je stát.

Podle odpovědí respondentů tomu tak ale není. V průběhu výzkumu byli respondenti dotazováni, jak jim přijde, že stát podporuje malé podnikatele a zda využili nějaké podpory od státu či Evropské unie.

Nikdo z respondentů nevyužil jakékoliv podpory ze strany státu. Většina respondentů se k této problematice staví velmi skepticky. Tvrdí, že stát živnostníky vůbec **nepodporuje,** popřípadě že jim práci rozhodně **neulehčuje.**

„Kdyby aspoň ten stát pomáhal nějakýma těma půjčkama. S nějakejma normálníma sazbama, ale to ne. Mně vlastně obecně vůbec nepřijde, že by nám živnostníkům stát nějak pomáhal. To vůbec neexistuje." (Hana)

„No je tu hrozná legislativa, papírování… ale to je až teď, poslední dobou, teď je to čím dál tím horší. Takže vůbec mi nepřijde, že by stát podporoval živnostníky, spíš naopak. Rozhodně ne malý fyzický osoby." (Andrea)

„No rozhodně jim to neulehčuje…a nevím jestli je to stát nebo legislativa nebo doba (…) spíš si myslím, že se to snažej tak nějak kontrolovat a ne to tak úplně podporovat. Myslím si, že pro stát je mnohem lepší nějaká velká korporace a zaměstnanci, kterejm strhávaj svých 25–30 %, daně..." (Daniel)

Andrea jako jediná o některých podporách od státu ví, nicméně jenom o těch finančních. Dále hovoří o tom, že záleží na místu podnikání, v Praze se většinou příspěvky a dotace nedostávají.

„Ale jinak v Praze ti žádnou podporu nikdo nedá. Já koukala na nějaký podpory na zaměstnance, ale v Praze to nejde, to musí být ve městech, kde je vysoká nezaměstnanost, takže ti daj příspěvek na to, že vytváříš pracovní místo, tady ti ale nikdo nic nedá." (Andrea)

Jana přiznává, že ji na začátku podnikání vůbec nenapadlo, se koukat po takových to věcech jako jsou podpory a dotace.

„Co se týče druhé podpory, jako ze strany státu, tak k tomu našemu podnikání jsem k žádné takové podpoře nenarazila ani k ničemu, co by mi to usnadnilo, ale spíš jsem se o to ani moc nezajímala … o nějaké podpoře ze strany státu." (Jana)

Daniel zase na začátku nezkoumal nic jiného než konkurenci. *„Po podpoře jsem se nekoukal vůbec, jenom po konkurenci. Co dělá, jak to dělá a hledal jsem, jak to dělat jinak, líp."* (Daniel)

6 Odpovědi na výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka:

- ***Jaké jsou hlavní motivy živnostníků k podnikání?***

Na základě rozhovorů s respondenty a následné analýzy bylo zjištěno, že tím největším motivem pro živnostníky je **možnost organizovat si čas podle sebe – být pánem svého času**. Oceňují především to, že jim nikdo neurčuje kdy, jak a co mají dělat. Kdy se budou věnovat práci a kdy jiným aktivitám, je pouze v jejich režii. Dále si cení toho, že když chtějí mít volno, tak se nemusí nikoho dovolovat a je to čistě na jejich schopnostech plánování a organizování času.

Další častým motivem k podnikání sám na sebe jsou **peníze**. Většina respondentů uvedla, že si podnikáním vydělají více peněz, než kdyby byli zaměstnáni. To, že jsou velkým motivem k podnikání peníze, potvrzuje i skupina neúspěšných živnostníků. Všichni z této skupiny přestali podnikat právě proto, že jim podnikání již nevydělávalo. Na tom lze vidět, že motiv peněz je pro živnostníky velmi silný, a i když je ovlivňovali i jiné motivy, tento převládl a s podnikáním skončili.

Dalším, často zmiňovaným, motivem k práci **byl zájem o daný obor či předchozí zkušenost z daného oboru**. Všichni respondenti, ať už úspěšní či neúspěšní, si vybrali obor podnikání, který jim je blízký či ve kterém již měli zkušenosti. To jim samozřejmě usnadnilo práci v začátcích podnikání, kdy o daném oboru již měli přehled a nemuseli se učit tolik nových věcí. Většinou se pro ně jejich oblíbený koníček stal po nějaké době i zdrojem obživy. Tento motiv byl vidět nejvíce u respondentů, kteří se živí/živili sportem, kterému se věnovali už od dětství. Někteří založili své podnikání na základě předchozích zkušeností, využili například znalostí, které získali v bývalém zaměstnání a rozhodli se to zkusit na vlastní pěst.

Posledním motivem, společným pro většinu respondentů byla **nezávislost – svoboda**. Ta mírně koresponduje s motivem – organizovat si čas podle sebe – být vlastním pánem. Jedná se zde ale i o svobodu rozhodování a nezávislost ve smyslu výdělku. Tím, že je člověk nezávislý na schopnostech jiného člověka, jeho výdělek čistě souvisí jenom s jeho pracovitostí a schopností sehnat si zakázky. Jeho příjem nezávisí na schopnostech jiných osob. Dalšími zmiňovanými motivy byly potřeba úspěchu, mít něco svého nebo mít klid.

Odpovědi na další výzkumné otázky

- ***Jaké vidí živnostníci klady a jaké zápory v podnikání?***

Témata, která se řešila při otázkách kladů podnikání, byla z velké části podobná tématům ohledně motivů k podnikání. Je to zcela logické, nýbrž se člověk rozhoduje o možnosti podnikání na základě porovnávání kladů a záporů. Pro tyto respondenty jednoduše klady převažovaly nad zápory, a tak se rozhodli podnikat. Jako **klady podnikání** tedy uvádějí **možnost zorganizovat si čas podle sebe, být nezávislý a mít možnost vydělat si více peněz než v zaměstnání**.

Zápor podnikání vidí především v tom, že veškerá jejich práce a výdělek **závisí na nich samotných**. Není nikdo jiný, kdo by se za ně rozhodoval, kdo by jim poradil, kdo by za ně udělal práci nebo nesl odpovědnost. Veškeré povinnosti spojené s podnikáním jsou na nich. Pokud se jim něco stane, přijde nenadálá situace, onemocní apod. není zde většinou nikdo jiný, kdo by se o práci a povinnosti postaral. Dalším negativem je podle nich **vysoká zaneprázdněnost**. Kladem podnikání sice je, že si živnostníci mohou organizovat čas podle sebe, což ale nutně neznamená, že mají času nazbyt. Většina z nich právě tvrdí, že velkým záporem je, především na začátku, **časová vytíženost**. Dalším, často zmiňovaným negativem, bylo **riziko podnikání.** Respondenti k němu většinou přistupují tak, že o něm ví, že ho pociťují, ale zbytečně se s ním neznervózňují a nezabývají. Uznávají však, že jedním ze záporů podnikání je právě ta, především **finanční, nejistota**.

- ***Jak si živnostníci plánují čas?***

Uvedená skupina respondentů plánování času **nevěnuje příliš pozornosti**. Z výzkumu vyplynulo, že většina zkoumaných živnostníků nijak problematiku time managementu neřeší. Jako klad sice uvádějí, že si živnostník může organizovat čas sám podle sebe, přesná organizace času jim ale chybí. Většina z nich k plánování a organizování svého času používá pouze **papírový diář, papírové denní seznamy nebo poznámky v mobilu**. Někteří tvrdí, že svou práci mají natolik zažitou, že už nemusí nic plánovat. Skupina neúspěšných živnostníků – nyní zaměstnanců má momentálně mnohem více propracované plánování a organizování času než dříve. V této oblasti by si od nich úspěšní živnostníci měli vzít příklad.

Pokud mají živnostníci v plánu více aktivit, většina z nich **dělá jako první tu aktivitu, která je nejdůležitější**. Najdou se mezi nimi však i tací, co důležité úkoly odkládají a dělají nejdříve ty úkoly, co je baví. Zároveň respondenti tvrdí, že je **k práci většinou vyburcuje to, že musí**. Tím je myšlen například blížící se deadline nebo to, že na výsledek práce čekají další lidé. Co se týká **stanovování cílů**, u úspěšných živnostníků jde spíše o takový přirozený děj. Řada z nich si pracovní cíle již nestanovuje, jelikož je mají už splněné a výš nemíří. Z pracovních cílů se přesunuli spíše do oblasti osobních cílů – chtějí být celkově spokojeni a mít klid. Několik respondentů hovořilo také o nutnosti mít provázané pracovní a osobní

cíle. Otázka ohledně stanovování cílů živnostníky spíše zaskočila, není to oblast, které by se věnovali a přemýšleli nad ní. Zde je tedy rozhodně prostor pro zlepšení.

- ***Jak se daří živnostníkům skloubit pracovní a osobní život?***

To, zda jsou živnostníci spokojeni s vyvažováním osobního a pracovního života, závisí především na jejich časové vytíženosti a možnosti upravit si pracovní dobu podle sebe. Bylo zjištěno, že zde hrají hlavní roli **2 faktory, a to pomoc ze strany brigádníků a obor podnikání**. Ti respondenti, kteří jsou s rozdělením času na osobní a pracovní spokojeni, mají buď někoho, kdo jim s prací pomáhá, nějakého brigádníka či brigádníky. Pokud je mají, a mají jich dostatek, pak mají čas i na své aktivity. Druhou možností je, že podnikají v oboru, kde si mohou svou pracovní dobu určit sami. Což znamená například to, že nemají obchod, který má přesně danou otevírací dobu. Pak je i u nich možné si přesně nastavit dny a čas, kdy se budou věnovat jejich osobním aktivitám. To většina z nich dělá, snaží se dodržovat určitý čas, který tráví s rodinou či si udělají čas sami na sebe. Respondenti dále uvádějí, **že nejméně osobního času měli v začátcích podnikání**, kdy bylo nutné, kvůli tomu, aby se jejich podnikání úspěšně rozběhlo, trávit prací čas od rána do večera.

- ***Co dělají živnostníci pro své fyzické a duševní zdraví?***

Pro své fyzické zdraví toho dělají zkoumaní živnostníci podstatně více než pro zdraví duševní. Nejčastěji se objevujícím tématem byl **sport**. Více než polovina respondentů se snaží pravidelně sportovat a **zdravě jíst**. Někteří z respondentů však uvedli, že pro své zdraví, především z hlediska velké časové vytíženosti a následné únavy, **nedělají téměř nic**. Samozřejmě nejvíce se o sportu rozpovídali ti, kteří se jím živí. Jak sami říkají, pro ně je zdravý životní styl opravdu velmi důležitý, nýbrž je živí jejich vlastní tělo.

Co se týká duševního zdraví, tak respondentům k psychické pohodě svědčí **čtení, procházky se psem, příroda či povídání si s přáteli či rodinou**. Často zmiňovali také **spánek, meditaci či cvičení jógy.** Jógu respondenti chápou jako aktivitu, která prospívá jak fyzickému, tak duševnímu zdraví.

- ***Jak živnostníci bojují se stresem?***

Z výzkumu vyplynulo, že většina respondentů se ve svém životě stresuje. Několik z nich má své postupy, kterými se řídí při ocitnutí se ve stresové situaci. Nejčastějším tématem bylo to, že si pro sebe, v hlavě řeknou, **že jsou horší věci , že nemá smysl se tím stresovat**. Dvě respondentky uvedly, že jim ve stresových situacích nejvíce pomáhá **zhluboka dýchat**. Podle jejich slov, se jim pak lépe daří situaci zvládnout a vyřešit. Dalším příkladem jak bojovat proti stresu, je podle respondentů **popovídat si o tom s někým jiným,** kdo má určitý nadhled a není emočně ovlivněn danou situací. Dva z respondentů také hovořili o tom, že stres odbourávají **meditací**. Lze tedy říci, že zkoumaná skupina se **stresem bojuje a používá různé praktiky**, které jí pomáhají stres snižovat či úplně odbourávat.

- ***V čem vidí živnostníci smysl života?***

Nejčastěji objevujícím se tématem v otázkách smyslu života byla **rodina**. Dále pak respondenti vidí smysl života ve **spokojenosti** a **zdraví**. Ve svých odpovědích často nemyslí pouze na sebe, ale také na své blízké. Čtyři respondenti uvedli, že smysl jejich života je **spokojenost druhých**, že radost někoho jiného, přináší radost i jim samotným. Nad otázkou smyslu života se respondenti zamýšleli nejvíce a nejdéle. Bylo vidět, že si takovou otázku nepokládají často a je pro ně těžké ji formulovat.

- ***Jaké pocity mají živnostníci ohledně podpory podnikatelů v České republice?***

Podle všech respondentů stát nikterak nepodporuje malé podnikatele. Většina respondentů má velice negativní postoj vůči státu, tvrdí, že se jim stát snaží práci znesnadnit, někteří zase tvrdí, že jim stát práci rozhodně neulehčuje. Na mysli mají především neustále se měnící zákony, byrokracii nebo například změny ohledně evidence tržeb. Žádný z respondentů nevyužil jakékoliv podpory podnikání od státu či Evropské unie. Pouze jedna respondentka si o dotacích a podporách vyhledávala v minulosti informace, ostatní o podpoře nemají informace vůbec žádné.

7 Diskuze nad výsledky a doporučení

Jako hlavní motiv a jednu z největších výhod podnikání uváděli respondenti možnost plánovat čas a organizovat si aktivity podle sebe. Na druhou stranu však vyšlo, že plánování a organizace času, je jedna z oblastí, které živnostníci nepřisuzují velký význam a nevěnují se jí. V případě, že si čas plánují, tak velice jednoduchým způsobem, používají pouze papírový diář, papírové seznamy nebo poznámky v mobilu. Jejich systém plánování není nijak propracovaný. V rámci výzkumu negativ podnikání také vyplynulo, že ve skupině respondentů je několik živnostníků, kteří nemají čas na své aktivity a cítí se velice zaneprázdněni. Zde je možná souvislost právě s plánováním času. Preciznost plánování, větší propracovanost krátkodobých a dlouhodobých plánů by ve finále živnostníkům mohla přinést více času na aktivity, kterým se kvůli zaneprázdněnosti nemohou jinak věnovat. Pokud by svůj čas strávený prací uměli lépe řídit, pravděpodobně by našli i více času na vlastní aktivity.

Zde je vidět určitá spojitost s výzkumem Českého statistického úřadu – Faktory ovlivňující úspěšnost podnikání – ZAPO 2005 (Český statistický úřad, 2007), zmiňovaného v teoretické části práce, kde se uvádí, že 82 % podnikatelů uvedlo jako hlavní důvod podnikání motiv „být pánem vlastního času“. Dalším silným motivem bylo to, že si lidé podnikáním vydělávají více peněž než v zaměstnání. Překvapující je tedy vidět, že výsledky výzkumu, který probíhal v rámci této práce jsou podobné těm, které vyplynuly z tak rozsáhlého a kvantitativně založeného výzkumu.

Další téma také zkoumá provázanost času a spokojenost živnostníků. Bylo zjištěno, že spokojenost v rámci harmonizace práce a osobní života lze nalézt u dvou případů živnostníků. Jedním z nich jsou živnostníci, kteří využívají určité pomoci, většinou formou brigádníků. Živnostníci, kteří mají dostatek potřebných brigádníků vykazují větší spokojenost ohledně jejich časové (ne)vytíženosti než živnostníci, kteří pomoc nemají nebo jí nemají dostatek. Druhou skupinu tvoří živnostníci, kterým jejich obor podnikání umožňuje si nastavovat časové hranice pro práci a pro vlastní aktivity naprosto podle jejich uvážení. V rámci zkoumaného vzorku se jednalo především o živnostníky, kteří podnikají ve sportu či kultuře.

Dalším faktorem, který ovlivňuje motivaci a spokojenost člověka v práci je jeho zdraví. Tato spojitost je celkem logická u oborů, kde se člověk živí například sportem, tam vydělává opravdu díky svému tělu. U některých oborů však tato provázanost není tolik jasná. To, jak k sobě člověk přistupuje, jak se chová ke svému tělu, má vliv na to, jak se cítí a jak je spokojen. Svou spokojenost či nespokojenost si, v důsledku toho, že jeho podnik vlastně tvoří on sám, přenáší i do své práce. Nejen z tohoto důvodu by živnostníci měli věnovat zvýšenou pozornost svému tělu a zdraví, jelikož je to to nejcennější co mají a neměli by na to zapomínat. Výzkum ukázal, že téměř polovina respondentů nedělá pro své zdraví téměř nic, někteří sportují či se snaží jíst zdravě. Velký prostor pro zlepšení je zřetelný v oblasti

duševní hygieny, kdy se většina jejich aktivit pro duševní zdraví skládá pouze z občasného čtení knih, procházek v přírodě a poslechem hudby.

I přes skeptický postoj téměř všech živnostníků k podpoře podnikání v České republice, je potřeba si říci, že určitá, byť malá, podpora živnostníků v České republice je. Především je možné využít některých z dotací od Evropské unie. Živnostníci by se v rámci svého sebevzdělávání a nalézání nových možností rozvoje mohli dozvědět nové věci a využít nových příležitostí a finanční podpory. Je totiž možné, že právě jejich obor podnikání začne v některých příštích letech Evropská unie podporovat a oni tak budou mít větší šanci na získání dotace. Pro své vzdělávání a rozvoj osobních i podnikatelských dovedností však mohou využít i některých nabídek soukromých firem, které se se rozvojem podnikatelů zabývají.

Z výzkumu vyplynulo několik příkladů, kde neúspěšní živnostníci mohou jít příkladem úspěšným. Jedním z nich je potřeba denního režimu. Většina neúspěšných živnostníků nyní dodržuje svůj režim a tvrdí, že jejich život je mnohem více organizovanější než předtím. To, že se nechali zaměstnat pro ně neznamená, že tráví čas jenom prací. Právě naopak, uznávají, že mít nastavené denní rituály má své výhody a že díky režimu mají i více času sami na sebe a na své blízké. Nutno podotknout, že 3 ze 4 neúspěšných živnostníků se nechali zaměstnat ve firmě, která nabízí řadu benefitů ohledně plánování času, respondenti mají v rámci práce flexibilní pracovní dobu a často také mohou pracovat z domova. To ukazuje fakt, že i ve větších firmách lze mít benefity, které ještě do nedávna byly hlavní výsadou podnikatelů. Ve všech případech neúspěšných živnostníků byly důvodem odchodu finance. Nikdo z respondentů neskončil s podnikáním kvůli nedostatku času, ztrátě zájmu apod. Všichni neúspěšní živnostníci ukončili své podnikání kvůli tomu, že neměli dostatek peněz nebo neměli peníze na nutné, dodatečné investice.

Na základě výzkumu, odpovědí a názorů všech zkoumaných živnostníků byl sestaven soubor doporučení a rad pro ostatní živnostníky, jak si ulehčit práci, jak zkvalitnit svůj život, jak se osobně rozvíjet a jak být úspěšný ve svém podnikání.

Tabulka 2: Doporučení pro živnostníky

	RADA – DOPORUČENÍ	DŮVOD či DŮSLEDEK
1.	**Věřit si**	Prvním bodem úspěchu je sebedůvěra, věřit svým snům a svému podnikatelskému projektu
2.	**Říct si o pomoc**	Mít pomocníky, brigádníky – výsledkem bude více času na osobní aktivity, větší spokojenost
3.	**Mít pravidelný režim**	Přinese více času na aktivity, na které doteď nebyl čas
4.	**Plánovat si čas s předstihem**	Větší organizovanost života, více času na sebe a na své blízké, work – life balance
5.	**Zjišťovat si možnosti podpory od státu**	Případný přiliv nových možností, znalostí či financí
6.	**Neustále se vzdělávat**	Udržet krok s konkurencí, objevovat nové možnosti výdělku, sebevzdělání a seberozvoj
7.	**Více se starat o své fyzické i duševní zdraví**	Zdraví živnostníka = zdraví jeho podniku
8.	**Nalézt způsob práce se stresem, který bude člověku vyhovovat**	Spousta možností, jak se vypořádat se stresem – meditace, dýchání, počítání, popovídat si s někým. Výsledkem bude větší spokojenost a klid v životě

Zdroj: autor

Přednosti a limity práce

Výzkumem motivace práce se zabývá mnoho výzkumů. Menší počet z nich se zabývá motivací práce podnikatelů. Je ale velice obtížné najít výzkum, který by zkoumal motivaci k práci a osobnímu rozvoji u konkrétní skupiny podnikatelů – u živnostníků. Hlavní předností práce je tedy konkrétní zaměření zkoumané skupiny podnikatelů.

Daná práce nabízí pohled do života živnostníků, jejich přístup k motivaci, k osobnímu rozvoji. Nabízí náhled do jejich způsobu uvažování, trávení pracovního i osobního času či seberozvoje. Daná práce zkoumá, jaké jsou klady a zápory podnikání v České republice očima živnostníků.

Předností je také zvolená metodika práce – kvalitativně zaměřený výzkum, založený na polostrukturovaných hloubkových rozhovorech. Pro lepší pochopení a porovnání je zkoumaný vzorek rozdělen na úspěšné a neúspěšné živnostníky, což pomohlo k větší rozdílnosti odpovědí a rozdílnému pohledu na živnostenské podnikání.

Možným limitem práce je zkoumaný vzorek respondentů. Je možné, že by výsledky práce byly jiné, pokud by vzorkem byli živnostníci žijící například na jiném místě, živnostníci jiné věkové kategorie nebo pracující v jiných oborech. Dalším možným limitem je rozsah této práce, některá témata by bylo možné zkoumat podrobněji.

8 Závěr

V dnešní době je kladen velký důraz na motivaci a spokojenost zaměstnanců ve firmách, jsou prováděny nejrůznější výzkumy. Výzkumů ohledně motivace k práci u podnikatelů je mnohem méně, velice obtížně je však nalézt výzkum, který by se zaměřoval pouze na živnostníky. Přitom v České republice bylo k 31.12.2018 evidováno 2 904 078 živnostenských oprávnění pro fyzické osoby (MPO, 2019). To byl jeden z důvodů, proč se tato práce zaměřuje a zkoumá právě motivaci k práci a k osobnímu rozvoji u živnostníků.

První část práce byla věnována teoretickým poznatkům. Teoretická část obsahovala rozbor témat ohledně samotné motivace, motivace práce či motivace k podnikání. Vzhledem k tématu práce byla popsána i problematika sebemotivace a sebekoučinku. V druhém díle teoretické části se pozornost zaměřila na problematiku osobního rozvoje a to především time a stres managementu, definování duševní hygieny, work life balance a well beingu. Ve třetím díle teoretické části bylo definováno živnostenské podnikání a osobnost podnikatele. Část byla věnována také možnosti podpory podnikání v České republice od státu či Evropské unie.

Cílem této práce bylo zjistit hlavní motivy k podnikání u živnostníků a jejich návyky v oblasti osobního rozvoje. Dílčím cílem pak bylo vytvoření souboru doporučení pro živnostníky v oblasti osobního rozvoje a motivace pro spokojenější a vyrovnanější život. Druhá část práce byla tedy praktická, věnovala se samotnému výzkumu. Pro výzkum byla zvolena kvalitativní metoda – polostrukturované hloubkové rozhovory s 10 živnostníky. Výzkumný vzorek byl tvořen 6 úspěšnými živnostníky a 4 živnostníky neúspěšnými. Bylo stanoveno několik výzkumných otázek. Součástí praktické části byla jednak samotná podrobná analýza odpovědí respondentů, tak celkové shrnutí výsledků a zodpovězení výzkumných otázek.

Výzkum byl rozdělen do dvou hlavních oblastí, oblasti motivace a oblasti osobního rozvoje. V rámci výzkumu motivace byly zkoumány hlavní motivy k podnikání u živnostníků, pocity živnostníků při začátku podnikání, klady a zápory podnikání, vztah živnostníků k riziku či vlastnosti úspěšného podnikatele. V rámci výzkumu bylo zjištěno, že hlavními motivy k podnikání u živnostníků jsou: „být pánem vlastního času“ – tedy možnost plánovat si a organizovat čas podle sebe a peníze. Třetím nejčastějším motivem je láska k oboru nebo předchozí zkušenost z daného oboru.

Druhou část tvořily otázky ohledně osobního rozvoje živnostníků. Byl zkoumán jejich vztah k plánování aktivit a úkolů, stanovování osobních a pracovních cílů, dále pak jak se živnostníci umí vypořádat se stresovými situacemi či co dělají pro své fyzické a duševní zdraví. Velké mezery u nich byly zaznamenány právě v oblasti plánování a organizování času. Přestože hlavním motivem živnostníků k podnikání je právě možnost organizovat si čas podle sebe, tak jejich návyky z této oblasti tomu moc neodpovídají. Díky lepší organizaci času by živnostníkům přibyl čas na své osobní aktivity.

Na základě odpovědí respondentů ohledně jejich zkušeností, názorů a návyku z oblasti motivace a osobního rozvoje byl sestaven seznam doporučení pro zlepšení kvality a spokojenosti živnostníků. Živnostníkům bylo doporučeno si především věřit, nebát se říct si o pomoc, neustále se vzdělávat, mít pravidelný režim, plánovat si své aktivity, zjišťovat si možnosti podpory podnikání v jejich oboru, dbát o své psychické i fyzické zdraví a v neposlední řadě se naučit pracovat se stresem v nekomfortních situacích.

9 Reference

Adair, J. (2004). *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, s. r. o.

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s.

Bedrnová, E. (1994). *Psychologie podnikání*. Praha: EPP Poradce podnikatele, Firma a trh.

Bedrnová, E., & kolektiv. (2009). *Management osobního rozvoje*. Praha: Management press.

Bedrnová, E., & Nový, I. (2009). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press.

Blatný, M., & kol. (2010). *Psychologie osobnosti – Hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada Publishing a.s.

Covey, S. R. (2007). *7 návyků skutečně efektivních lidí*. Praha: Management press.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *FLOW: The Psychology of Optimal Experience. Harper and Row*.

Český statistický úřad, (2007), *Faktory ovlivňující úspěšnost podnikatele.* [vid 2019-08-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/faktory-ovlivnujici-uspesnost-podnikani-n-xrexv491x0

CzechInvest (2019). *Služby pro malé a střední podnikatele*. [vid 2019-08-14]. Dostupné z: https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-male-a-stredni-podnikatele/Chcete-dotace/OPPI/Vyuziti-novych-financnich-nastroju/Inkubatory

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. Psychological Inquiry

Dědina, J., & Odcházel, J. (2007). *Management a moderní organizování firmy*. Praha: Grada.

Demann, S. (2016). *Sebekoučink*. Praha: Portál.

Dotace.eu (2019) *Operační program Podnikání a inovace konkurenceschopnosti*. [vid 2019-08-14]. Dostupné z: https://www.dotaceeu.cz/cs/Statistiky-a-analyzy/Mapa-projektu/Projekty/01-Operacni-program-Podnikani-a-inovace-pro-konkur/01-4-Rozvoj-vysokorychlostnich-pristupovych-siti-k/Podpora-podnikani-pro-zivnostniky?feed=01-Operacni-program-Podnikani-a-inovace-pro-konkur

Dotacni.info (2019). *Mzdové příspěvky z ÚP.* [vid 2019-08-15]. Dostupné z: https://www.dotacni.info/mzdove-prispevky-a-staze-2014-2020/mzdove-prispevky-z-up/https://www.agenturaapi.org/wpcontent/uploads/2019/01/SC2.1_Poradenstv%C3%AD.pdf

Dvořáková, Z., & kolektiv. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck.

Ernst & Young (2011). N*ature or nurture? Decoding the DNA of the enterpreneur.* podnikatele. [vid 2019-08-11]. Dostupné z: https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-nature-or-nurture/$FILE/ey-nature-or-nurture.pdf

Federation of American scientists. (n.d.). *TARGET ANALYSIS PROCESS.* [vid 2019-07-24.] Dostupné z: https://fas.org/irp/doddir/army/fm34-36/appd.htm

Federation of American scientists, *Apendix D - metoda Carver*. [vid 2019-07-24]. Dostupné z: https://fas.org/irp/doddir/army/fm34-36/appd.htm.)

Fontana, D. (2016). *Stres v práci a v životě*. Praha: Portál.

Harrington L. & Shephard M. (1996). *Career strategies for turbulent times*. The Internal Auditor, Altamonte Springs, United States – Altamonte Springs. [vid 2019-08-11]. Dostupné z: https://search.proquest.com/docview/202733209?accountid=17203

Hroník, F. (2006). *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada.

Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.

Kazén, M., Kuhl, J., & Leicht, E. (2015). *When the going gets tough...: Self-motivation is associated with invigoration and fun. P*sychological Research, *Dostupné z:* doi: http://dx.doi.org.zdroje.vse.cz:2048/10.1007/s00426-014-0631-z

Kern, H., Mehl, C., Nolz, H., Peter, M., & Wintersperger, R. (2006). *Přehled Psychologie*. Praha: Portál.

Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.

Lukeš, M., & Nový, I. (2005). *Psychologie podnikání*. Praha: Management press.

Lukeš M. & Zouhar J., Jakl M., Očko P. (2013) *Faktory ovlivňující vstup do podnikání: Začínající podnikatelé v České republice*. Politická ekonomie 2. Vysoká škola ekonomická v Praze. [vid 2019-08-01]. Dostupné z: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:GITLPOO3RB4J:scholar.google.com/+podnikatel+psychologie&hl=en&as_sdt=0,5

Ministerstvo obchodu a průmyslu (2019). *Roční přehled podnikatelů a živností.* [vid 2019-08-23]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/statisticke-udaje-o-podnikatelich/rocni-prehled-podnikatelu-a-zivnosti--222295/

Madsen, K. B. (1972). *Teorie motivace: (srovnávací studie moderních teorií)*. Praha: Academia.

Mareš, J., Walterová, E., & Průcha, J. (2009). *Pedagogický slovník*. Portál.

Miner, J. B. (2000). *Testing a Psychological Typology of Entrepreneurship Using Business Founders*. The Journal of Applied Behavioral Science, Dostupné z: https://doi.org/10.1177/0021886300361003

Míček, L. (1976). *Sebevýchova a duševní zdraví*. Praha: SPN.

Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.

Öttlová, C., & Härterová, G. (2003). *Dokonalá organizace v malé firmě*. Praha: Management press.

Pacovský, P. (2006). *Člověk a čas. Time management IV. generace*. Praha: Grada.

Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje – Výkladový slovník*. Praha: Akademie věd České republiky.

Pauknerová, D. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Grada Publishing a.s.

Plháková, A. (2003). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.

Provazník, V., & Komárková, R. (2004). *Motivace pracovního jednání*. Praha: Oeconomica.

Prukner, V. (2014). *Manažerské dovednosti*. [vid 2019-07-11]. Dostupné z: https://publi.cz/books/114/02.html

Stuchlíková, I., & Mazehóová, Y. (2014). *OSOBNÍ CÍLE JAKO MOTIVACNÍ FENOMÉN/Personal goals as motivational phenomenon*. Československá Psychologie [vid 2019-07-03]. Dostupné z: https://search-proquest-com.zdroje.vse.cz/docview/1636358849?accountid=17203

Smalz M., (2019), *Metoda Carver*. [vid 2019-07-24]. Dostupné z: www.growjob.com/clanky-personal/metoda-carver/job.com/clanky-personal/metoda-carver

Šmahaj, J., & Cakirpaloglu, P. (2015). P*racovní motivace: teorie, praxe a nové výzkumné perspektivy a směřování. E – Psychologie, Elektronický Časopis*. [vid 2019-07-11]. Dostupné z: https://e-psycholog.eu/clanek/244

Spáčilová, L. (2019). *Pravda o work-life balance. Možná je to všechno jinak*! [vid 2019-08-16]. Dostupné z: https://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/pravda-o-work-life-balance-mozna-je-vsechno-jinak

Suchý, J., & Náhlovský, P. (2007). *Koučování v manažerské praxi*. Praha: Grada Publishing a.s

The European Commission's Directorate – Flash Eurobarometer No.283 (2015*) Entrepreneurship in the EU and beyond*. [vid 2019-08-03]. Dostupné z: https://data.europa.eu/euodp/cs/data/dataset/S765_283

Holmes T. & Rahe R, (1967), *The social readjustment rating scale*. [vid 2019-08-03]. Dostupné z: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0022399967900104 https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4

Veber, J., & Srpová, J. (2012). *Podnikání malé a střední firmy*. Praha: Grada.

Večeřelová Procházková, A., & Honzák, R. (2008). *Mezioborové přehledy – Stres, Eustres a distres.* [vid 2019-08-01]. Dostupné z: http://www.internimedicina.cz/pdfs/int/2008/04/09.pdf

Wagnerová, I. (2008). *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada.

Zákon č. 455 /1991 - zákon ze dne 2. října 1991 o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) [vid 2019-08-01]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/pravni-predpisy/2017/10/ZZ_UPLNE_ZNENI_k_30_9_2017_WEB.pdf

Zichová, J. (2008). *Živnostenské podnikání*. Ostrava: Key Publishing s.r.o.

Zwilling, M. (2015) *Understand Your Entrepreneurial DNA Before You Start Up*. [vid 2019-08-1]. Enterpreneur Europe. Dostupné z https://www.entrepreneur.com/article/247044

Seznam tabulek

Tabulka 1: Respondenti výzkumu 39
Tabulka 2: Doporučení pro živnostníky 78

Seznam grafů

Graf 1: Hlavní motivy podnikání dle ČSÚ 17
Graf 2: Hlavní motivy podnikání dle Evropské komise – Eurobarometer, 2015 18

Seznam obrázků

Obrázek 1: Znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činností 5
Obrázek 2: Determinanty pracovního výkonu 7
Obrázek 3: Yerkes – Dodsonův zákon 8
Obrázek 4: Trojúhelník osobního růstu 14
Obrázek 5: Matice důležitosti a naléhavosti 26
Obrázek 6: Hlavní motivy k podnikání 45
Obrázek 7: Zápory podnikání 50
Obrázek 8:Vlastnosti úspěšného podnikatele 53
Obrázek 9: Pomůcky při plánování 57
Obrázek 10: Přístup ke stresovým situacím 65
Obrázek 11: Co dělají živnostníci pro své zdraví 67
Obrázek 12: Smysl života živnostníků 69

Seznam příloh

Příloha č. 1: Ukázka kódů a hlavních témat v programu MAXQDA 2018

Příloha č.1: Ukázka kódů a hlavních témat v programu MAXQDA 2018

- Klady podnikání
  - Riziko, to ho motivuje
  - Má kolem sebe lidi, co mu jsou sympatičtí
  - flexibilní pracovní doba
  - organizace času podle sebe
  - Nezávislost
  - Více času na osobní život
  - Nikdo mu neříká, co má dělat
  - Více peněz než v zaměstnání
  - Pracuje sám na sebe
- Podpora podnikání
  - Žádné podpory jsem nevyužil
  - podpora pouze od rodiny
  - Nepřijde mi, že by stát pomáhal
  - O ničem nevím
- Začátky podnikání
  - Byl jsem nervózní
  - Bál jsem se
  - Peníze jsou problém
  - Bylo to těžké
  - Věřil jsem si
- Důvody podnikání
  - Mít klid
  - Nezávislost
  - Zájem o obor, zábava
  - Zkušenost ze stejného oboru
  - Mít více peněz
  - Mít více času
  - Neposlouchat nikoho
  - Být pánem vlastního času
  - Být úspěšný
  - Mít něco svého
- Vlastnosti úspěšného podnikatele
  - Rozpoznat rizika
  - Ochota
  - Tvořivost
  - Odpovědnost
  - Samostatnost
  - Sebevědomí
  - Nebát se rizik
  - Každého si vážit
  - Umění naslouchat
  - Pokora
  - Time management
  - Schopnost komunikovat
  - Trpělivost
  - Nevzdávat to
  - Pracovitost
  - Být prospěšný
  - Touha něco dokázat
  - Vnitřní motivace
  - Urputnost
- Zápory podnikání
  - Není mateřská dovolená
  - Je to stresující
  - Chybí zpětná vazba
  - Celé to je závislé na jedné osobě
  - Málo času na osobní život
  - Je těžké být originální - nápad
  - Nutný vstupní kapitál
  - Nepravidelný režim
  - Vysoká zaneprázdněnost
  - Riziko - nejistota
  - Méně peněz než v zaměstnání
- Proč přestal podnikat
  - Netrpělivost
  - Nebylo to efektivní
  - Riziko - nejistota příjmu
  - Moc práce
  - Nenaplňovalo mě to
  - Málo peněz
  - Málo práce

- Boj proti stresu
  - nestresuju se
  - Popovídám si o tom s někým
  - Snažím se odlehčit situaci
  - Opakovaně se vystavovat stresovým situacím
  - jídlo
  - Spánek
  - Jóga
  - Uklidnit se
  - Dýchání
  - Nedá se ním bojovat
  - Neumím s tím pracovat
  - Meditace
- Co dělají pro duševní zdraví
  - Příroda
  - Relax u PC
  - Spánek
  - Povídání s přáteli a rodinou
  - Čtení
  - Hudba
  - Meditace
  - Jóga
- Co dělají pro fyzické zdraví
  - Zdravé nápoje
  - Procházky se psem
  - Akupunktura
  - Zdravá strava
  - Nedělám téměř nic
  - Sport
  - Za jakých okolností by se nechal zaměstnat
    - Chtěl bych zkusit něco nového
    - Nevrátil bych se do zaměstnání, vymyslel bych jiné podnikání
    - Kdybych nemohl už přijít na to, jak to zachránit
    - Kdyby to už nevydělávalo
  - Porovnání života v zaměstnání vs. v podnikání
  - Denní režim
  - Přístup k riziku
    - Bojím se ho/ Bál jsem se ho
    - Neřeším ho/ Neřešil jsem ho
    - Beru to tak, jak to je
  - Smysl života
    - Vlastní zlepšování se
    - Mít klid
    - Kamarádi
    - Rodina
    - Děti
    - Partner
    - Práce
    - Štěstí druhých
    - Spokojenost
    - Láska
    - Zdraví
    - Být šťastný
- Plnění úkolů - co jako první
  - To, co mě nebaví
  - To, co mě baví
  - Nemám žádný postup
  - To, kde jsou zainteresováni i ostatní
  - To, co zabere nejkratší dobu
  - To, co nejvíce spěchá
  - To, co je nejdůležitější
- Plánování času
  - Čas moc neplánuji
  - Dlouhodobé plánování
  - Pomůcky při plánování
    - Aplikace v mobilu
    - Poznámky v mobilu
    - Mám to v hlavě
    - Elektronický diář
    - Papírový diář
    - Seznamy - papírová podoba
  - Krátkodobé plánování
- Vyburcování k práci
  - Ostatní lidé
  - Nic nepotřebuji, pracuji rád
  - práce mi musí dávat smysl
  - Když na tom závisí i práce jiných
  - Pocit, že musím
  - Pocit, že mám hotovo
- Sladění osobního a pracovního života
  - Pomoc od brigádníků
- Určování cílů
  - Pracovní cíle
  - Osobní cíle
- Vrácení se zpět k podnikání