

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta mezinárodních vztahů

Hlavní specializace: Mezinárodní obchod

Digitální nomádství v ČR

Diplomová práce

Vypracovala: Bc. Jana Kolínská

Vedoucí diplomové práce: Ing. Alena Filipová, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Digitální nomádství v ČR vypracovala samostatně. Veškerou použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Praze dne

.....

Podpis

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala Ing. Aleně Filipové, Ph.D. za vedení této práce, trpělivost, připomínky, pomoc a vždy pozitivní přístup. Poděkování si zaslouží i moje rodina, která mi byla při psaní diplomové práce velkou oporou a komunita digitálních nomádů, bez kterých by tato práce nikdy nemohla vzniknout.

Úvod	1
Teoretická část	3
1 Vybrané vlivy působící na řízení lidských zdrojů	3
1.1 Přístup k řízení lidských zdrojů	3
1.2 Hodnoty a pracovní chování jednotlivých generací	5
1.3 Cestování jako jeden z faktorů ovlivňujících změny přístupu k zaměstnání	9
1.4 Mění se trh práce a flexibilita	13
1.5 Práce na dálku	16
2 Digitální nomádství	19
2.1 Vymezení pojmu	19
2.2 Digitální práce	23
2.3 Nomádstý styl práce	26
2.3.1 Sociální rizika spojená s digitálním nomádstvím	32
2.3.2 Digitální nomádi a koexistence s tržní ekonomikou, resp. korporátní kulturou	34
Praktická část.....	41
3 Výběr lokality – výzkum mezi nomády	41
3.1 Metodologie výzkumu	42
3.2 Kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření	43
3.3 Kvalitativní výzkum - rozhovory	62
3.4 Návštěva coworkingového centra – terénní výzkum	66
3.5 Porovnání hodnocení lokalit v čase	68
3.6 Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení	70
Závěr	78
Seznam literatury a zdrojů	81
Seznam tabulek	88

Úvod

Digitální nomádství je pojem, který se v posledních letech ve světě začíná vyskytovat čím dál tím častěji. Důvodem je globalizace trhu, jednodušší cestování i bydlení po celém světě. Cílem této práce je identifikovat potřeby tzv. digitálních nomádů při výběru budoucí lokality k pobytu, stanovit u jednotlivých oblastí priority dané nomády a na základě výsledků vypracovat doporučení pro město Praha, která povedou ke zvýšení atraktivity pro tento ekonomicky silný segment cestovatelů. Toto téma jsem si vybrala, protože cestování mám velmi ráda a baví mě potkávat se s lidmi z celého světa. Střet s jinými jazyky, kulturami a poznání nových krajín mi umožnil nejenom výměnný pobyt Erasmus ve Finsku, ale i šest prázdnin, které jsem pracovně trávila ve Spojených státech amerických prací v mezinárodních týmech. V období od podzimu do jara pracuji již několik let v turistice, setkávám se tak i s turisty, kteří Prahu z různých důvodů navštěvují a koncept digitálního nomádství mi tak připadá nesmírně zajímavý. Navíc v českém prostředí je pojem digitálního nomádství poměrně neznámý.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá řízením lidských zdrojů jako takovým, poskytuje teoretická východiska ke změnám na pracovním trhu, které jsou částečně ovlivněny nástupem nových generací, o kterých je v teoretické části také pojednáváno. Na pracovním trhu se objevuje generace Y, která přináší velmi odlišné postoje od generací předchozích. Nově se mluví o flexibilitě a mladých lidech majících jiné požadavky na pracovní trh než jejich rodiče a prarodiče. Předpokladem pro onu flexibilitu je technologický pokrok, který umožňuje v dnešní době u vybraných povolání vykonávat práci pomocí počítače a připojení k internetu i z druhého konce světa.

Dále se teoretická část zabývá pojmem digitálního nomádství, snaží se ho definovat a zkoumá, zda jde jen o dočasnou módní záležitost, nebo jde o trend, kterým se současný pracovní trh a svět budou ubírat. Charakterizuje do větších detailů digitální práci, vysvětluje, jakým způsobem nomádi fungují při neustálých přesunech mezi lokalitami, předestírá problém skloubení práce a cestování. Zabývá se také pojmem slow travel, který nabízí jiný pohled, způsob cestování a poznávání zemí. Prostor je věnován i coworkingovým centrům, která fungují jako dočasné sdílené kanceláře a dají se propojit jak s kreativním turismem, tak s digitálními nomády. Součástí je i podkapitola zabývající

se sociálními riziky a dalšími spojenými problémy, se kterými se digitální nomádi setkávají v důsledku jejich specifického životního a pracovního stylu.

Praktická část práce je založena na terénním výzkumu, kvalitativních rozhovorech a dotazníkovém šetření, jehož respondenty jsou vybraní digitální nomádi z celého světa. Zabývá se nejprve tím, jak se nomádi definují, jaké jsou jejich priority při výběru zastávek na jejich nomádské cestě a pomocí konkrétních dat ze stránky Nomad List ověřuje jejich postoj k Praze jako lokalitě pro digitální nomády. Součástí dotazníku jsou i otevřené otázky, které blíže zkoumají myšlenkové pochody a názory nomádů na Prahu. Závěr praktické části nabízí vyhodnocení postojů nomádů a hodnocení atraktivnosti Prahy a nabízí řešení, jak a proč usilovat o zvýšení atraktivity města pro potřeby digitálních nomádů.

Teoretická část

Metodika použitá v teoretické části této práce je v první části syntéza odborných textů a literární rešerše. Zatímco první část teoretické části vychází z rešerše literatury české, téma digitálního nomádství je zatím poměrně nové, rešerše je z velké části z anglicky psaných zdrojů.

1 Vybrané vlivy působící na řízení lidských zdrojů

V této kapitole bude stručně nastíněn vývoj přístupů k řízení lidských zdrojů, dále budou popsány některé faktory, které mají vliv na změnu chování zejména mladých lidí vstupujících na trh práce, a to ve vazbě ke zkoumanému tématu.

1.1 Přístup k řízení lidských zdrojů

V prvním kroku je nutno definovat lidské zdroje jako takové. Aby mohla organizace fungovat, používá tři základní zdroje: materiální zdroje, finanční zdroje a lidské zdroje.¹ Ivanovic a Collin definují lidské zdroje (anglicky human resources) jako pojem, jehož synonymy mohou být výrazy lidská síla nebo práce, které má organizace k dispozici.² Heery and Noon zahrnují pod pojem lidské zdroje zaměstnance, osoby nebo pracovní sílu organizace.³

Řízení lidských zdrojů je v literatuře definováno jako strategický a logický přístup k řízení lidí, kteří jsou považováni za cenný nástroj dosažení cílů organizace.⁴ Pojem řízení lidských zdrojů se začal objevovat na počátku 80. let 20. století v důsledku změny manažerského myšlení a chování. Vývoj byl ovlivněn hospodářskou krizí v 70. letech, kdy ekonomická situace vyvolala potřebu vyšší efektivity. Poprvé se zde objevuje snaha o soulad zájmu mezi managementem a jednotlivými zaměstnanci. Na lidské zdroje je nahlíženo jako na vzácný výrobní činitel, kterému je třeba věnovat pozornost na rozdíl od jiných zdrojů.⁵

¹ KOUBEK, Josef, Eva HÜTTLOVÁ a Eva HRABĚTOVÁ. *Personální řízení: (vybrané kapitoly)*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1995. ISBN 80-707-9629-4.

² IVANOVIC, A. a P.H. COLLIN. *Dictionary of Human Resources: & Personnel Management*. 2nd ed. [Repr. 1998]. Teddington, Middlesex: Peter Collin Publishing, 1998. ISBN 09-485-4979-3.

³ HEERY, Edmund. a Mike. NOON. *A dictionary of human resource management*. New York: Oxford University Press, 2008. ISBN 978-0-19-929875-4.

⁴ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy* : 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁵ DVORÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

Přístup k lidským zdrojům a k jejich řízení prošel během 20. století mnohými změnami. Nejstarším přístupem byla personální administrativa, která znamenala zejména správu personální agendy a která vycházela z právních předpisů. Personální administrativa je datována do 60. let 20. století. Hlavní náplní byla statistická a evidenční funkce sloužící zejména pro potřeby pracovně právní legislativy. Personalisté zajišťovali administrativu, ale veškerá rozhodnutí o přijímání a propouštění byla vykonána manažery, kteří následně personalistům oznámili výsledné změny. Někdy se o tomto stádiu také mluví jako o personálním řízení v užším slova smyslu.⁶ Personální řízení v širším slova smyslu se datuje od druhé poloviny 60. let 20. století. Zásadní změnou je, že personální práce se z fáze pasivní přesouvá do fáze aktivní, neboť se začíná uvažovat o motivovaném personálu, který hraje významnou roli v úspěšnosti organizace. Personální řízení bylo primárně zaměřeno dovnitř podniku a mělo povahu spíše operativního řízení. Od 90. let 20. století se přístup k personální práci dostává do další fáze, kterou někteří zaměstnavatelé nazývají řízení intelektuálního kapitálu či lidského kapitálu. Nová fáze vychází z pohledu, že talentovaný pracovník může determinovat konkurenční přednost firmy. Bereme-li v potaz globální boj o talenty, zaměstnanec může generovat inovace vedoucí k diferenciaci od konkurence a zajistit tak firmě na trhu konkurenční výhodu.⁷

Personální útvar nebo také někdy nazýván útvar lidských zdrojů je vnitřní organizační jednotkou k zajištění specializovaných personálních činností. Primárním cílem personálního útvaru je pomoci organizaci dosáhnout její stanovené cíle tím, že pomáhá vedoucím pracovníkům se vším, co se týká zaměstnanců. Útvar nejčastěji nabízí rady a služby, aby lidé mohli dosahovat stanovených cílů. V novějším pojetí by se personální útvar měl zaměřovat především na to, jaké výsledky útvar přináší, ne pouze na to, co dělá. Personální činnosti musí fungovat v takové podobě, aby stabilně přinášely výsledky. Vlivem globalizace, zaměření se na zákazníka, růstu a zrychlení změn, kterým se organizace musí co nejrychleji přizpůsobit, tak vzniká tlak na dosahování vyšších standardů než doposud.⁸ Transformace rolí personalistů se dle Ulricha v posledních letech projevil převážně v přechodu: „operativního ke strategickému, kvantitativního ke kvalitativnímu, dozoru k partnerství, krátkodobého k dlouhodobému,

⁶ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

⁷ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

⁸ BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

administrativního ke konzultativnímu, orientovaného na funkci k orientovanému na podnik a podnikání, zaměřeného na vnitřní záležitosti na vnější záležitosti a zákazníka, reagujícího k iniciativnímu, zaměření na činnost k zaměření na řešení.“⁹

Definujeme-li přínosy, které personalisté utvářejí, lze z nich odvodit klíčové role, díky kterým lze dosáhnout fungujícího partnerství. Tyto role lze zanést do modelu, kde jedna osa představuje zaměření (dlouhodobé - krátkodobé) a druhá činnosti (řízení procesů – řízení lidí). Osy zobrazují čtyři primární oblasti a role personálního útvaru:

- Strategické řízení lidských zdrojů (dlouhodobé řízení procesů), role strategický partner
- Řízení firemní infrastruktury (krátkodobé řízení procesů), role odborný specialista
- Řízení transformace a změny (dlouhodobé řízení lidí), role zprostředkovatel změny
- Řízení přínosu pracovníků (krátkodobé řízení lidí), role oblíbenec zaměstnanců¹⁰¹¹

1.2 Hodnoty a pracovní chování jednotlivých generací

Jakkoliv lze chápat některé hodnoty jako relativně stálé v životě lidí, přesto s nástupem nových generací dochází ke změně priorit, které se promítají i do pracovního života.

Generace předcházející generaci Y

Za generaci Y se označuje generace lidí, kteří jsou narození mezi lety 1980 až 1995 (většina autorů se přiklání spíše k roku 1980) a vstupují na pracovní trh od přelomu tisíciletí a do roku 2025 budou tvořit přibližně 75 % populace v produktivním věku, někdy jsou také označovány jako mileniálové. Název je odvozen od výslovnosti slovíčka „why“, tedy „proč“, které má novou generaci vystihovat.¹² Od předchozí generace se liší požadavky, postoj a celým očekáváním, což vede ke změně ve spolupráci

⁹ ULRICH, David. *Mistrovské řízení lidských zdrojů: překlad bestselleru Human resource champions*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5.

¹⁰ BLÁHA, Jiří. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

¹¹ ULRICH, David. *Mistrovské řízení lidských zdrojů: překlad bestselleru Human resource champions*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5.

¹² HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

a komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud se organizace nové generaci nepřizpůsobí, ohrožuje tak využití jejího plného potenciálu.^{13 14}

Generaci Y předcházely dvě výraznější generace – takzvaní baby boomers a generace X. Pro úplný přehled výraznějším a zkoumaným generacím předchází ještě generací několik. Ztracená generace představuje lidi narozené mezi lety 1883 a 1900, kteří bojovali v první světové válce. Lidé narození v letech 1901 až 1924 se řadí do generace, která dospěla během Velké hospodářské krize. Přezdívá se jim G. I. Generace a je to generace, která bojovala ve druhé světové válce¹⁵. Předchůdcem baby boomers jsou příslušníci tiché generace narození mezi roky 1925 až 1945. Jsou to takzvané děti Velké hospodářské krize, jejich otcové často bojovali ve válce, ale jsou příliš mladí než aby si užili poválečné euforie.¹⁶ Datum narození generace baby boomers se datuje do dvaceti let po konci druhé světové války. Narodila se do poválečného relativně bezpečného období, občas jsou také přezdívaní „šťastná generace“. Lidé z této generace chtějí pracovat i po dosažení důchodového věku, jsou to věrní a loajální zaměstnanci. Pracovní proces jim přináší osobní růst a rádi se zapojují do týmů, kde navazují přátelství a neméně důležitý je pocit finančního zajištění.¹⁷¹⁸

Na generaci baby boomers navazuje generace X, do které se řadí lidé narození přibližně mezi roky 1965 až 1980. V České republice se někdy generaci X přezdívá Husákovy děti. Jejich dětství bylo ovlivněno počátky televize, videa a prvních počítačů. Tato generace se vyznačuje nedůvěrou v instituce, nemá ráda velké organizace. Jsou spíše individualisticky zaměřeni, na společnosti jim tolik nezáleží a jsou méně loajální než generace baby boomers. I když nejsou až tak loajální, nemají rádi změnu a oceňují jistotu pracovního místa. Nejprve se věnují kariéře a zakládání rodiny posunují na později, ale po založení rodiny se kariéry vzdávají. V žebříčku hodnot se práce vyskytuje na horních pozicích a často ji dočasně upřednostňují i před rodinou, hrozí jim ve vyšší míře syndrom vyhoření a vyšší rozvodovost. Většina příslušníků si našla

¹³ BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

¹⁴ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

¹⁵ The Greatest Generation. *Investopedia* [online]. 2018 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: https://www.investopedia.com/terms/t/the_greatest_generation.asp

¹⁶ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

¹⁷ BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

¹⁸ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

práci krátce po dokončení školy a ve stejné firmě pracuje i nadále, tato dlouhodobá stálost zaměstnání je jedna ze základních odlišností, vztahuje se i na místo bydliště.^{19 20}

Jedno z vysvětlení stálosti je příslušnost k takzvané sendvičové generaci, kdy se příslušníci starají o déle studující potomky a zároveň o své staré rodiče. Vztahy s kolegy a nadřízenými udržují na profesionální úrovni, pracují tvrdě a kladou důraz na peníze. Mají menší tendenci se zadlužovat. Problém generace X je nižší technologická gramotnost, neochota si tento problém v porovnání s předchozí generací připustit a neochota se učit novým technologickým trendům, zejména používání sociálních médií. Dle studie Proximity Worldwide má generace X pesimistický pohled na svět způsobený zejména změnou politické a hospodářské situace, studenou válkou, rozvojem technologií, rozšířením tvrdých drog a sexuálně přenosných nemocí.²¹²²

Tabulka 1 Přehled generací

Název generace	Rok narození
Ztracená generace	1883 - 1900
G. I. Generace	1901 - 1924
Tichá generace	1925 - 1945
Baby boomers	1946 - 1965
Generace X	1966 - 1980
Generace Y	1981 - 1995
Generace Z	1996 - 2011
Generace Alfa	2011 -

Zdroj: BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0, tabulka vlastní

Generace Y

Generaci Y dominuje ambiciózní chování, důležitá je pro ně nestereotypní práce a svoboda. Vyrostla v období relativního míru a rodiči jí bylo zdůrazňováno, že může dosáhnout všeho, pokud bude chtít. Jako důsledek oplývá tato generace někdy až nezdravým sebevědomím. Rádi se pouští i do několika projektů najednou, chybí však

¹⁹ BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

²⁰ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

²¹ BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

²² HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

snaha dokončovat práci. Propojují osobní a profesionální život, s kolegy navazují i hlubší přátelství. Na pracovní trh kladou nové požadavky, na které se musí zaměstnavatelé adaptovat. Základem jejich fungování je flexibilita. Jsou schopni fungovat efektivně, ale potřebují režim, kdy budou moci skloubit pracovní život se sportem a koníčky, kladou důraz na zdravý životní styl, nejsou ochotni obětovat vlastní život na úkor práce. Důležité je pro ně osobní uplatnění, zajímají se o svůj rozvoj a zapojují se do koučování, které jim umožňuje růst.²³²⁴

Důležitým motivátorem je práce, která je baví a někam je posouvá. Jsou schopni kreativity a přinášejí nové nápady a inovace. Na rozdíl od generace X ustupuje postavení peněz, generace Y je vnímá pouze jako prostředek. Dalším markantním rozdílem je snaha skloubit založení rodiny a pokračování v kariéře. Generace Y vyrostla obklopená moderními technologiemi, aktivně je používá a sama si vyhledává inovace a učí se s nimi. Od zaměstnavatele požadují prostředí, kde můžou být stále online, komunikovat a také flexibilitu pracovního místa (home office, kavárny, přepravní prostředky) a času (částečné úvazky). Od pracovního místa očekávají, že bude efektivní, flexibilní a zábavné zároveň. Zakládají si na společenských hodnotách organizace a důležitá je pro ně i ekologická funkčnost pracovního prostředí. Neméně důležitá je pro ně také vybavenost kanceláře, dobrá dopravní dostupnost a občanská vybavenost (obchody, restaurace, fitness).²⁵

Na generaci Y navazuje generace Z, do které jsou zařazeni lidé narození po roce 1995 do plně digitálního světa. Podstatnou část volného času tráví na sociálních médiích, aktivně fotí, přispívají, komentují a lajkují. Vyrůstají v době finanční nejistoty, politické nestability a rozpadu tradičních hodnot, což má za následek nedůvěru ve státní instituce. Jedná se o první generaci, která nezná absenci mobilních telefonů a internetu. Mezi charakteristiky generace řadíme individualismus, sebevědomí a netrpělivost. Do určité míry žijí izolovaně v rámci své sítě. Od roku 2011 se datuje generace Alfa, která navazuje v rozsahu použití internetu na generaci Z. Lidé budou dospívat v době stárnutí světové populace a jedná se tedy o generaci, která bude pečovat o ty starší.²⁶

²³ BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

²⁴ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

²⁵ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

²⁶ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1

V současné době se na trhu práce střetává nejčastěji generace X s generací Y. V následující tabulce jsou přehledně uvedeny základní odlišnosti v několika oblastech pro závěrečné ilustrování posunu ve vývoji myšlení příslušníků obou generací.²⁷

Tabulka 2 Odlišnosti generací X a Y

	Generace X <i>„Pracovat a hrát tvrdě.“</i>	Generace Y <i>„Život začíná po práci.“</i>
Peníze	hodnota	prostředek
Snaha o skloubení pracovního a osobního života (Work-Life Balance)	nikoli – pracovní život je upřednostňován	ano
Využívání moderních technologií	s určitými problémy	bez problémů
Ochota se zadlužovat	menší	větší
Udržení si dobrého pracovního místa	důležité	ochota pracovní místa měnit
Postoj ke změnám	negativní	pozitivní
Ochota pracovat přesčas	ano	ne
Vztah k nadřízenému	nedůvěra	otevřenost
Zaměstnání	dlouhodobé	krátkodobé
Ochota se stěhovat za prací	ne	ano
Sport a péče o zdraví	méně	více
Pohled na svět	pesimisté či realisté	optimisté
Pohled na spolupracovníky	kolegové	přátelé
Otevřenost novým myšlenkám	menší	větší
Motivace	stabilita, jistota, odpovědnost	rozvojové programy, flexibilita ze strany zaměstnavatele, týmová práce, projekty, nefinanční benefity
Vzdělávání a rozvoj	tradiční (např. přednášky, semináře), skupinové	moderní (např. koučink, mentoring, rotace práce), individuální

Zdroj: HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.; tabulka vlastní

1.3 Cestování jako jeden z faktorů ovlivňujících změny přístupu k zaměstnání

Od začátku tisíciletí dochází k enormnímu růstu mobility mladých lidí po celém světě, růstový trend je zaznamenán od sedmdesátých let minulého století. Na počátku šlo o malou skupinu cestovatelů, kteří se inspirovali například knihami od Jacka Keruaca. Roste nejenom objem mladých cestovatelů, ale i jejich kupní síla. Růst se postupně

²⁷ HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

diverzifikoval a fragmentoval. Kromě klasického způsobu cestování mladých lidí takzvaných backpackerů²⁸ se objevilo několik nových druhů – dobrovolníci, studenti studující cizí jazyky, výměnní studenti a stážisté. Od 80. let minulého století se cestování s batohem na zádech (backpacking) postupně stalo mainstreamem, rozvíjely se hostely, krátkodobé pronájmy ubytování, přepravní společnosti, internetové kavárny, bary a restaurace, nomádismus se tak stal výdělečným turismem. Jedinci se často sdružovali do skupin a vytvářeli, jak to literatura nazývá, svoje kmeny. S postupem času se začali vytrácet klasičtí cestovatelé s batohem a byli nahrazováni takzvanými „flashpackers“, rozvíjejí se hostely a cestovní společnosti nabízí balíčky zážitkových pobytů a dobrovolnických projektů pro mladé lidi. Pojem flashpackers představuje backpackery, kteří čím dál tím víc používají mobilní technologie při cestování. V posledním desetiletí se v kontextu flashpackerů začal používat pojem globální nomád.²⁹

V roce 2012 provedl The New Horizons Research Programme průzkum mezi 34 tisíci mladých lidí ze 140 zemí zaměřující se na chování mladých cestovatelů, jejich cestovní zkušenosti, styly cestování a detaily výletů ve dvanácti měsících předcházejí průzkumu. Byl to třetí průzkum, kterému předcházely průzkumy v letech 2002 a 2007, takže kromě získaných dat z roku 2012 bylo možné porovnávat výsledky s hodnotami let předcházejících. Složení respondentů (rok 2012) z hlediska regionů je následující: 46 % západní Evropa, 21 % Asie, 17 % Severní Amerika, 6 % východní Evropa, 5 % Jižní Amerika, 4 % Oceánie a 1 % Afrika. Výzkum nebyl navržen aby analyzoval nomádské chování, ale zaměřil se na cestovní chování a mobilitu mladých cestovatelů. V porovnání s rokem 2002, kdy průměrné číslo uskutečněných mezinárodních výletů v životě respondenta bylo 6, vzrostl průměr na 8 (2007) a 10 (2012). Velký nárůst byl zaznamenán nejenom v počtu výletů, ale také v jejich vzdálenosti od bydliště, nově se zaměřující na exotické destinace. Cestování s batohem jako styl cestování uvedla většina respondentů v roce 2002, ale v následujících průzkumech se začaly objevovat nové skupiny, které se identifikovaly spíše

²⁸ Backpacker je pojem, který vznikl jako popis osoby cestující s batohem na zádech. V novějším smyslu popisuje osobu, která cestuje jen s malým zavazadlem, má tendenci ubytovávat se v hostelech a levnějších ubytovacích zařízeních a považuje svoje cesty spíše za výlet, než dovolenou. Tento styl cestování umožňuje poznat i vzdálenější a nedostupnější lokality. Ekvivalent v českém jazyce není prozatím definován. Význam slova se může lišit s ohledem na geografickou lokalitu i vnímáním osob, které jsou takto označovány. Backpacker. *Cambridge Dictionary* [online]. Cambridge University Press, 2018 [cit. 2018-04-23]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/backpacker>; Backpacker. *Urban Dictionary* [online]. 2018 [cit. 2018-04-23]. Dostupné z: <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=backpacker>

²⁹ RICHARDS, Greg. The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*. 2015, 40(3), 340-352. DOI: 10.1080/02508281.2015.1075724. ISSN 0250-8281. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02508281.2015.1075724>

jako dobrovolníci nebo takzvané hybridní formy cestovního stylu a to kombinace cestovatel/turista nebo turista/backpacker. V roce 2012 se zvětšily skupiny považující se za flashpackery nebo globální nomády. Hlavním rozdílem ve vnímání respondentů byl věk, kdy backpackeři dosahovali průměrného věku 25, flashpackeři 26 a globální nomádi 28. Nejvyšších příjmů a nejnižšího procenta nezaměstnanosti dosáhla kategorie flashpackerů.³⁰

Nejdéle cestují backpackeři, v průměru 77 dní, nomádi 70 dní a flashpackeři 62 dní. Nejvyššího počtu pobytů nad sedm dní v posledních pěti letech dosáhli nomádi 7, zatímco backpackeři dosáhli počtu 5 a flashpackeři 4. Zatímco nomádi využívali častěji ubytování v rámci komunit (například Couchsurfing), zbylé dvě skupiny využívaly spíše hotely. Hlavní motivací nomádů bylo zažít jinou kulturu, mít interakci s místními lidmi a zažít jejich každodenní život, byli více zaměřeni na „vztahovou“ formu turismu. Mladší cestovatelé jako hlavní motivaci uváděli spíše rozvoj sebe sama, například učení jazyků nebo učení se nových dovedností. Flashpackeři se více orientovali na vlastní relaxaci než interakci s místní kulturou. V kategorii chování byl zaznamenán trend zvýšení počtů delších výletů, definovaných jako 60 dní a více. Autor se domnívá, že za to může globální ekonomická krize, která zvýšila nezaměstnanost a mladí lidé si cestováním získávali nové dovednosti. Nezaměstnaní tak průměrně trávili na cestách 99 dní, zatímco zaměstnaní jen 67. S rozvojem technologií a dostupnosti internetu roste také tendence udržovat kontakty na dálku pomocí sociálních médií, především v kategorii flashpackerů. Více peněz za komunikaci ovšem utratí kategorie nomádů, vysvětlením může být hlubší integrace do místa pobytů a používání nejenom internetu, ale také služeb místních mobilních operátorů. Zajímavé je, že i když nomádi více navštěvují velká a hlavní města, prvenství mají také v návštěvnosti méně mainstreamových lokalit.³¹

Výzkum se také zabýval přístupem k budoucnosti. Tradiční kariérní cestu, tedy studium, práce, rodina a následně důchod, většina nomádů neplánuje. Spolu s flashpackery vidí budoucnost spíše v cestování a střídání období studia, práce a života na cestách. K tradiční kariérní cestě nejvíce inklinují skupiny turistů a dobrovolníků. Během porovnávání výsledků výzkumů je patrné několik trendů. Mladí lidé cestují častěji a na delší dobu v porovnání s předchozím desetiletím. Cesty nomádů a jejich oblíbených

³⁰ RICHARDS, Greg. The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*. 2015, 40(3), 340-352. DOI: 10.1080/02508281.2015.1075724. ISSN 0250-8281. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02508281.2015.1075724>

³¹ RICHARDS, Greg. The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*. 2015, 40(3), 340-352. DOI: 10.1080/02508281.2015.1075724. ISSN 0250-8281. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02508281.2015.1075724>

destinací se mění v důsledku zvýšení popularity destinací při snaze vyhnout se příliš zpopularizovaným místům. Cestovatelé sice zažívají osobní svobodu, ale zároveň jsou omezeni rozpočtem, který především ekonomická krize snížila, zvýšila se poptávka po ubytování v levnějších zařízeních jako hostely, Airbnb a komunitě Couchsurfing. Sociální média pomalu nahrazují roli tradičního průvodce. Dříve se cestování považovalo za mezikrok k dospělosti. Po návratu do svého domova měli mladí lidé dospět, usadit se a stát se členem společnosti. Dnešním trendem je spíše přechod mezi cestováním, návratem, studiem, prací a dalším cestováním či prací a cestování zároveň. Tomu také napovídá růst počtu lidí identifikujících se jako digitální nomádi.³²

Nutno konstatovat, že jedním z klíčových faktorů, který se na rozvoji cestování podílel, je rozvoj mobilních technologií. V roce 2014 vyšel v *Journal of Transport Geography* článek zabývající se různými způsoby, jak mobilní technologie mohou ovlivnit cestování. Výsledkem je zjištění, že mobilní technologie nabízí lidem několik důvodů, proč být mobilní – díky mobilní technologii jsou více informovaní, schopni aktivně řešit několik projektů najednou a jejich efektivnost je také vyšší. Jak zaměstnanci, tak podnikatelé jsou vybaveni notebooky, tablety a chytrými telefony, které jsou schopné se kdekoli připojit k WiFi připojení nebo datům a získat přístup na síť a k pracovním dokumentům odkudkoli. Nové technologie tak mění pracovní dynamiku. Méně pracovníků potřebuje být tam, kde je práce a informace; čím dál častěji práce a informace můžou být tam, kde jsou pracovníci. Většina materiálů a podkladů je v digitalizované podobě a nejsou tak vztaženy ke konkrétní fyzické lokalitě. Lidé tak získávají více osobní svobody, jsou produktivnější a efektivnější, lépe mohou alokovat čas mezi prací a volný čas. Podobně lidé mohou využívat výhod technologického pokroku při cestování, k dispozici aplikace poskytující cestovní informace, například navigace, digitální mapy a informace o aktuálním stavu silnic. Cestování je tím obohaceno a je také mnohem jednodušší cestovat. Stinná stránka technologického pokroku ovšem je, že díky technologiím je nyní očekáváno, že cestovatel zůstane v dosahu zaměstnavatele a rodiny i během své cesty.³³

³² RICHARDS, Greg. The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*. 2015, **40**(3), 340-352. DOI: 10.1080/02508281.2015.1075724. ISSN 0250-8281. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02508281.2015.1075724>

³³ DAL FIORE, Filippo, Patricia L. MOKHTARIAN, Ilan SALOMON a Matan E. SINGER. "Nomads at last"? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel. *Journal of Transport Geography*. 2014, **41**, 97-106. DOI: 10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014. ISSN 09666923. Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0966692314001768>

Mobilní technologie při cestování mohou pomáhat naplňovat základní lidské potřeby tím, že poskytují nové způsoby komunikace a sociální interakce. Mobilní technologie umožňují cestovatelům komunikovat s rodinou, kamarády a kolegy, což pomáhá uspokojovat cestovatelovy sociální potřeby. Jedna z dalších potřeb je bezpečnost, k čemuž mobilní technologie také přispívají. Mohou být použity jako komunikační prostředek s policií a lékařskou službou v případě, že by se něco stalo. Cestování se tak stává méně osamocenou záležitostí, což vede ke zvýšení zájmu ze strany individuálních cestovatelů. Autoři předpokládají čtyři základní důvody, proč lidé cestují – schopnost (cestují, protože jsou schopní), informovanost/znalost (cestují, protože ví, že něco existuje a ví, jak se tam dostat), povinnost (cestují, protože musí) a volba (cestují, protože chtějí). Mobilní technologie umožňují zvětšovat schopnost cestovat – umožňují například pracovat na dálku z hotelového pokoje nebo kavárny. Dále také dochází k rozšiřování vědomostí, protože díky mobilním technologiím máme přístup k velkému objemu informací a komunikačních prostředků, díky kterým můžeme získávat dodatečné informace. Takové informace se buď vztahují k výletům, které plánujeme nebo na nichž jsme, ale je možné že díky nim objevíme i nové lokality, kam se po objevení informací budeme chtít nově podívat. U dalších dvou důvodů nejde tak jednoduše definovat, jak je mobilní technologie mohou ovlivňovat. Povinnosti cestovat se však dají buď zpříjemnit, nebo možná i omezit, pokud by schůzku v odlehlém místě bylo nově možné vyřešit za pomoci video konference. Pokrok mobilních technologií by se tedy mohl dávat za důvod, proč lidé chtějí víc cestovat, například pokud je přesvědčí větší pocit bezpečí, nebo možnost zůstat v kontaktu s rodinou a přáteli.³⁴

1.4 Mění se trh práce a flexibilita

Globalizace a jí vyvolané globální procesy ovlivňují situaci na pracovních trzích. Nové technologie napomáhají k efektivnějšímu využití zdrojů, rozvoj informačních technologií umožňuje rychlejší šíření informací a nové formy komunikace. Dochází k větší konkurenci na trhu práce na obou stranách, nyní nacházející se na globálním trhu práce. V posledních letech se stále více objevuje pojem flexibilita, která může mít několik forem s ohledem na to, jedná-li se o flexibilitu vnější, vnitřní, kvantitativní

³⁴ DAL FIORE, Filippo, Patricia L. MOKHTARIAN, Ilan SALOMON a Matan E. SINGER. "Nomads at last"? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel. *Journal of Transport Geography*. 2014, **41**, 97-106. DOI: 10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014. ISSN 09666923. Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0966692314001768>

či kvalitativní.³⁵ Současná generace Y oceňuje příjemné pracovní prostředí, možnost vlastního rozvoje a flexibilitu více než všechny předchozí generace. Zaměstnanci jsou připravení si zvyknout na nové kolegy, místa a pracovní situace. Sami mají navíc o změnu zájem a požadují takové pracovní pozice, kde se mohou přesouvat v rámci několika projektů, pozic a pracovních lokací.^{36 37}

Druh pracovního poměru představuje vnější kvantitativní flexibilitu. Jedná se o používání smluv na dobu určitou nebo dočasné pracovní smlouvy, ke kterým se řadí i agenturní zaměstnávání. Výhodou je flexibilnější propouštění a najímání pracovníků. Vnitřní kvantitativní flexibilita reprezentuje pracovní dobu ve formě prací přesčas, prací na částečný úvazek, práce o víkendu či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Různé formy jsou výhodnější či preferovanější, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Zaměstnavatel například využívá neobvyklou pracovní dobu (směnný provoz, víkendový), zatímco zaměstnanec preferuje kontinuitu pracovní doby (existuje smlouva o počtu odpracovaných hodin za určité období a je na zaměstnanci, kdy je odpracuje, dochází k nastaveným kontrolám – měsíční, čtvrtletní, roční) nebo pracovní volno na péči o rodinu nebo vzdělávání.³⁸

Funkční, neboli organizační, flexibilita popisuje vnitřní kvalitativní flexibilitu. Pod tuto flexibilitu spadají různé formy organizace práce, například zapojení pracovníků, rotace práce, práce v týmech či sdílení pracovního místa. V tomto případě flexibilita pomáhá uzpůsobení práce dle aktuální potřeby, ale i prohlubování a zvyšování kvalifikace pracovníků. Posledním druhem je vnější kvalitativní flexibilita, pod kterou spadají různé systémy výroby jako využívání subdodavatelů nebo externích pracovníků.³⁹

Příchod nové generace ovlivňuje motivaci na pracovišti i požadavky na firemní benefity. Zatímco generace X je velmi motivovaná pracovní náplní, pracovními podmínkami a firemním prostředím, na generaci Y stejné motivační přístupy nefungují. Autor studie představuje problém, kdy se v jednom pracovním kolektivu sejdou příslušníci obou generací a nelze pokračovat starými přístupy aniž by to mělo negativní

³⁵ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

³⁶ EISNER, Susan. Managing generation Y. *IEEE Engineering Management Review*. 2011, 39(2), 6-18. DOI: 10.1109/EMR.2011.5876168. ISSN 0360-8581. Dostupné také z: <http://ieeexplore.ieee.org/document/5876168/>

³⁷ MARTIN, Carolyn A. From high maintenance to high productivity. *Industrial and Commercial Training*. 2005, 37(1), 39-44. DOI: 10.1108/00197850510699965. ISSN 0019-7858. Dostupné také z: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00197850510699965/full/html>

³⁸ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

³⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

dopady na společnost v budoucnosti.⁴⁰ Tradiční zaměstnanecké benefity byly plošného charakteru – každý měl ty samé. Benefity se mění s ohledem na populaci, ale i geografickou lokalitu firmy, úroveň zdravotnictví apod. Benefity jsou velmi užitečný nástroj zvýšení motivace a loajality pracovníků, v případě špatného nastavení se ale jedná o velmi nákladnou položku. Stále více zaměstnavatelů přechází na systém kafetérie – kdy se v podstatě jedná o online obchod benefitů, zaměstnanec má přidělený určitý objem peněžních prostředků/bodů, které směňuje v různém poměru za benefity. Daňově výhodnější benefity jsou levnější jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnavatel sám nastaví, jaké benefity z jakých oblastí můžou zaměstnanci získat a může tak skloubit benefity s HR marketingovou strategií firmy. Současně se jedná o efektivní řešení, jak nabídnout různou škálu benefitů pro obě generace, takže si každý zaměstnanec může vybrat benefit, který mu nejvíce vyhovuje.⁴¹

V roce 2017 byla provedena studie firmou PwC⁴² ze které vyplývá, že v současné době jsou na českém trhu nejpopulárnější následující benefity: mobilní telefon, týden dovolené navíc, služební auto, občerstvení na pracovišti a penzijní připojištění. Novým trendem a požadavkem ze strany především mladších zaměstnanců, kteří spadají do generace Y, je práce z domova – home office. Dle ankety firmy Profesia z roku 2016 home office využívá 33 % respondentů a dalších 38 % respondentů by možnost home office uvítalo.⁴³ V roce 2013 publikovala společnost HAYS ve Velké Británii report o mileniálech a jejich pracovních očekáváních. Za rozhodující faktory při výběru práce vyhodnotila firma⁴⁴:

- 53 % trénink a rozvoj
- 41 % nabízené benefity
- 37 % flexibilita
- 31 % možnost rychlého kariérního růstu
- 29 % nastavení kariérní cesty

⁴⁰ TAN, Shen Kian. Generation X & X: and Their Work Motivation. *Researchgate* [online]. 2012 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/262639919_Generation_X_Y_and_Their_Work_Motivation

⁴¹ MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.

⁴² Srovnáváme zaměstnanecké benefity – víme, co se komu vyplácí. PwC Česká republika NEWS [online]. 2018, 21. 2. 2018 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://pwc-ceska-republika.blogs.com/pwc_ceska_republika_news/2018/02/nen%C3%AD-benefit-jako-benefit-co-se-komu-vyplat%C3%AD.html

⁴³ Home-office jako benefit. Profesia [online]. 2018 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <http://firma.profesia.cz/home-office-jako-benefit-vyuziva-33-lidi-uvitalo-by-jej-dalsich-38-respondentu-ankety/>

⁴⁴ Gen Y and the world of work: Attracting the best of Gen Y. HAYS [online]. London [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://www.hays.co.uk/cs/groups/hays_common/@uk/@content/documents/webassets/hays_806132.pdf

Od práce mileniálové očekávají zajímavou pracovní náplň, pracovní jistotu, finanční zabezpečení a získání znalostí a odborností. Flexibilita, jak vychází z reportu, je stále více žádanější a oproti generaci X je důležitější než jistota pracovního místa. Velkou výhodu mají, dle studie, velké firmy, které umožňují zaměstnancům relokační do jiné země nebo cestovní benefity.⁴⁵

1.5 Práce na dálku

Flexibilita se na pracovišti se může projevit flexibilní pracovní dobou, zkrácenými úvazky, ale i prací na dálku, kterou zaměstnavatelé začínají častěji nabízet s ohledem na poptávku po flexibilitě ze strany zaměstnanců. Práce na dálku, někdy nazývaná teleworkingem, je trend, který vzešel z rozvoje informačních technologií, zejména internetu. Zaměstnanec nemusí být přítomen v kanceláři a může vykonávat práci na dálku, například z domova. Zjednodušuje problém dojíždění nebo potřeby se stěhovat do velkých měst, kde zaměstnavatel má sídlo. Původně se hodně využíval například pro lidi, kteří mají omezený pohyb nebo ženy na mateřské dovolené, kdy možnost alespoň částečné práce na dálku jim umožňovala jednodušší návrat do zaměstnání a budování kariéry.⁴⁶ S nástupem globalizace a vytvoření globálního pracoviště se rozvíjela i práce na dálku. Nově mohl zaměstnavatel zadávat práci i do zahraničí, aniž by se zaměstnanec musel stěhovat za práci do země sídla společnosti. Práce na dálku se s novými technologiemi i nadále rozvíjí, výhodu mají spíše velké společnosti, které disponují finančními prostředky na rozvoj programů práce a zaškolování na dálku. Díky práci na dálku je možné zvýšit produktivitu firmy, uvádí se až kolem 30 %. Důvodem nárůstu produktivity je zvýšená motivace zaměstnance. Může dojít i ke snížení nákladů na pronájem na straně zaměstnavatele.^{47,48}

Ne všechny pracovní pozice se hodí pro práci na dálku. Pokud pracovní náplň vyžaduje osobní kontakty například u manažerských činností, na dálku by se práce realizovala jen velmi obtížně. Dalším příkladem může být potřeba osobního kontaktu s klientem v případě práce recepční nebo pozice v sektoru zdravotnictví či dopravy.

⁴⁵ Gen Y and the world of work: Attracting the best of Gen Y. HAYS [online]. London [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://www.hays.co.uk/cs/groups/hays_common/@uk/@content/documents/webassets/hays_806132.pdf

⁴⁶ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

⁴⁷ CARNEY, Brian M. a Isaac GETZ. *Svoboda v práci: jak nechat zaměstnance dělat, co chtějí, a tím zvýšit produktivitu, zisk a růst*. 2. vyd. Praha: PeopleComm, 2013. ISBN 978-80-904890-7-3.

⁴⁸ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

Naopak práce na dálku se hodí pro oblasti auditu, marketingu, public relations, lidských zdrojů, financí, účetnictví nebo IT.⁴⁹ Existuje několik způsobů teleworkingu více či méně vázaných na kanceláře. Mezi základní dělení patří kombinace práce z domova a v kanceláři, satelitní kanceláře, telecentra (lokální centra), homeworking (práce z domova), mobilní teleworking a takzvané telecottages. Kombinace kanceláře a domova neboli home office, jak se tento trend dnes nazývá, umožňuje pracovníkovi vykonávat přidělenou práci i z domova. V současné době je to velmi populární a čím dál více nabízený benefit, který umožňuje flexibilitu pracovní doby. Nevýhodou bývá nutnost technického vybavení zaměstnance a zabezpečení vzdáleného připojování do firemních systémů. Zvýšený zájem o částečnou práci z domova se promítá do potřeby úpravy existujícího zákona upravující právní aspekty home office, základními tématy jsou náklady, které zaměstnavatel hradí zaměstnanci, které vznikají během práce z domova, dále také bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) a pracovní úrazy.^{50 51}

Satelitní kancelář představuje alternativu, kdy část pracovníků pracuje z domova, ale firma si ponechá zmenšené prostory, což umožňuje šetřit náklady nebo přesun kanceláře do lukrativnější nebo dostupnější lokality pro své klienty. Obdobou je přesun kanceláře mimo zemi působení do jiného státu za účelem daňové optimalizace. Pojem satelitní kancelář se může používat i ve smyslu sdílení kanceláře několika nezávislými subjekty, v dnešní době se spíše místo pojmu satelitní kancelář používají pojmy jako hub nebo coworking.⁵²⁵³⁵⁴ Lokální centra neboli telecentra jsou mezistupněm mezi prací v kanceláři a prací z domova. Jsou nejčastěji ve spádové oblasti bydliště pracovníků a zjednodušují požadavky na vybavení domácnosti zaměstnanců. Firma díky lokálním centrům může šetřit náklady a zároveň poskytuje zaměstnancům možnost sociální interakce. Homeworking nabízí alternativu, kdy zaměstnanec do kanceláře nedojíždí vůbec. Tato možnost se využívá především pro dvě možné situace. První je pro takový typ práce, kdy zaměstnanec často vyjíždí za klienty na schůzky nebo je práce prováděna

⁴⁹ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

⁵⁰ VALENTOVÁ, Klára. Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny. *Právní prostor* [online]. Ostrava: ATLAS consulting spol. s r.o., 2018, 28. 7. 2017 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

⁵¹ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

⁵² *Satelitní kanceláře* [online]. Praha, 2011 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://blog.tomashajzler.com/clanek/revoluce-satelitni-kancelare>

⁵³ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

⁵⁴ VLACH, Robert. Coworking. *Na volné noze* [online]. Ostrava, 2018, 8. 9. 2009 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://navolnenoze.cz/blog/coworking/>

u nich. Druhou variantou jsou práce, které se dají vykonávat jenom na dálku a pracovníci často z nějakých důvodů nejsou schopni do kanceláře dojíždět, příkladem můžou být zaměstnanci starající se o dítě nebo zaměstnanci s tělesným postižením.⁵⁵

Poslední souhrnná skupina představuje různé varianty práce na dálku, kdy z povahy práce nebo lokality bydliště není možnost vykonávat práci v kanceláři zaměstnavatele. Mobilní teleworking slouží pro práci na dálku, kterou využívají například obchodní zástupci nebo řídící pracovníci, kteří se často pohybují mezi jednotlivými pracovišti. Telecottages reprezentují pracovní místa, která jsou daleko od civilizace a vyskytují se například ve Spojených státech amerických, Kanadě nebo Austrálii. Podobná místa jen s malými odlišnostmi se mohou nazývat i „vybavená“ centra, satelitní centra nebo soukromá podnikatelská centra.⁵⁶

⁵⁵ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

⁵⁶ KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

2 Digitální nomádství

Fenomén digitálního nomádství je poměrně nový a jednoznačné definice zatím neexistují. Nejčastěji se pojem snaží definovat samotní nomádi, kteří na toto téma píšou knihy, případně příspěvky na blogu, a to buď za účelem představení své práce, nebo psaní návodů pro zájemce o tento způsob života.

2.1 Vymezení pojmu

Z historického pohledu je slovo nomád ekvivalentem slova kočovník a Ottův slovník naučný popisuje kočovníky jako národ, který nemá pevná sídla a k obživě využívá zdrojů, které jim poskytují jejich stáda dobytka. Oproti národům rybářským a loveckým jsou na vyšším stupni kulturního vývoje, ale nejsou mezistupněm k zemědělcům. Vznik kočovného života je podmíněn přírodními podmínkami. Nemají movitý majetek, půda je považována za majetek obecný. Obývají nepevných příbytků, často žijí v přenosných stanech nebo chýších, aby se mohli pohybovat při hledání nové nevyčerpané pastviny. Mezi kočovníky řadí Laponce a Tungusy se soby, Mongoly, Arabové nebo Komanče.⁵⁷

Server Investopedia nerozlišuje nomádství a nomády a definuje digitálního nomáda jako člověka, který používá technologie (chytré telefony, počítače, internetové připojení) k výkonu práce z různých míst bez nutnosti fyzické přítomnosti v kanceláři zaměstnavatele. Nomádi bývají mladí a pracují často v médiích, marketingu, designu nebo IT. Rozlišuje mezi zaměstnancem vykonávajícím práci z domova a digitálním nomádem.⁵⁸ Jarrahi a kolektiv dodává a upřesňuje rozdíl mezi nomádkým pracovníkem, který cestuje za prací, a digitálním nomádem který cestuje, zatímco pracuje (v anglickém originále „travel for work“ a „travel while working“).⁵⁹ Digital Nomads Forum digitálního nomáda popisuje jako člověka, který nemá místo trvalého pobytu, je neustále na cestách, během cestování pracuje a tím si vydělává na další cestování. Vyznačuje se tím, že je lokálně nezávislý, nezáleží odkud práci vykonává. K práci potřebuje mobilní telefon nebo

⁵⁷ OTTO, Jan a František Josef STUDNIČKA. *Ottův slovník naučný: Ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí*. Svazek 14. J. Otto, 1899.

⁵⁸ Digital Nomad. *Investopedia* [online]. 2018 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-nomad.asp>

⁵⁹ NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018: https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018

počítač a připojení k internetu. Od zaměstnance pracujícím na dálku se liší častými přesuny způsobenými potřebou a chutí cestovat.⁶⁰ Stránka *Intentional Travelers*, kterou spravují digitální nomádi cestující po světě, popisuje pět typů digitálních nomádů včetně kategorií, které dle Investopedia do digitálního nomádství nepatří. Jedná se profesionály, kteří poskytují online specializované poradenství například v oblastech práva nebo účetnictví, dále nezávislé pracovníky, kteří se živí psaním, spravováním sociálních sítí, programováním či poskytováním koučinku, podnikatele, zaměstnance pracující na dálku a pracovníky, jejichž práce je cestování a výstupy práce mohou být knihy, mapy nebo průvodci.⁶¹

Trimoldi v červnu roku 2018 publikovala výsledky výzkumu zaměřeného na definování pojmů spojených s digitálním nomádstvím, přičemž respondenty byli sami pracovníci, kteří tento přístup k práci praktikují. Z výsledku vyplývá, že se rozhodně distancují od pracovníků, kteří pracují na dálku i za předpokladu, že během toho cestují. Základním rozdílem dle nich je, že takový pracovník žije stále na jednom místě. Jeden z respondentů uvedl, že pro něj digitální nomádství představuje život ve změně. Důležitým aspektem je práce prováděná na cestách, což je odlišuje od běžných turistů. Významový rozdíl cítí i mezi slovy expat a digitální nomád, kdy digitální nomád se stává expatem v momentě, kdy se rozhodne usadit. Mezi ostatní digitálními nomády se začleňují jednoduše, protože mají podobný životní styl a způsob myšlení. Na otázku, co pro ně digitální nomádství znamená většina respondentů zmínila především svobodu, flexibilitu a absenci kancelářského života (tzv. od 9 do 5), která jim připadala stereotypní a působila stres. Autorka uvádí, že sdílením stejných potřeb se stávají součástí stejné komunity. V této konkrétní dochází často ke vzájemné pomoci a radám s problémy, které mají všichni společné – jak například vydělávat peníze, založit vlastní firmu, vést pracovníky na dálku, kreativní myšlení, produktivita, efektivita, využití sociálních sítí nebo zdraví.⁶²

Müller se ve svém článku pro *Transnational Social Review* zabývá tím, zda je digitální nomádství pouze buzzword (slovo, které se stalo módním, protože se najednou

⁶⁰ What is a digital nomad?: A detailed definition. *Digital Nomads Forum* [online]. 2018, 13. 12. 2016 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: <https://digitalnomadsforum.com/viewtopic.php?t=249>

⁶¹ What Is A Digital Nomad?. *Intentional Travelers* [online]. 2018, 11. 2. 2018 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: <https://intentionaltravelers.com/what-is-a-digital-nomad/>

⁶² TRIMOLDI, Giovanna. *Digital Nomads: a new category arising in the mobility turn: Conference: Migration Lisbon 2018* [online]. June 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/325766385_Digital_Nomads_a_new_category_arising_in_the_mobility_turn

často používá v debatách, médiích a sociálních sítích⁶³), nebo i něco víc. Ve své práci zkoumá výzkumy jiných autorů zabývajících se tímto pojmem a představuje i další synonyma, která se v souvislosti s pojmem digitální nomád vyskytují, a to neo-nomád, globalní nomád nebo nový nomád. Dodává ovšem, že většina popisuje nomádství vágně a všeobecně. Výzkumy se ubírají dvěma směry. První se zaměřují na samotné cestovatele, jejich volnočasové aktivity a specifika mobility, která se podobají chování digitálních nomádů a vyskytují se i v souvislosti s trendem „flashpacking“, což ve volnějším překladu znamená cestování s batohem, ale namísto tradiční mapy se používají moderní technologie (chytré telefony, fotoaparáty, notebooky) k různým aktivitám s cestováním spojených, například online rezervace ubytování. Na rozdíl od nich však digitální nomádi využívají moderní technologie ke každodenní práci.⁶⁴

Druhý směr se věnuje pracovní mobilitě, používá terminologii jako pracovní nomádi, expatriates, flexpatriates nebo posted workers. Východiskem je měnící se pracovní trh a potřeba přizpůsobit se globálnímu trhu, zaměstnanci a manažeři se stávají nomády, protože mají na starost zahraniční projekty, mezi nimiž se přesouvají. V tomto případě ovšem mobilita závisí na pracovních požadavcích, termínech a rozhodnutí firem, které rozhodují za zaměstnance ve smyslu toho, jak dlouho a kde bude zaměstnanec pobývat. Další studie se zabývají moderními pracovišti, kde dochází ke změnám ve smyslu tradičního trvalého pracovního místa a nových možností komunikací a pracovních prostor, kterým se říká coworking centra. Toto téma stejně jako propojení obou směrů a další hlubší studie nepovažuje autorka za dostatečně prozkoumané a je dle ní potřeba se více a do hloubky věnovat tomuto trendu s názorem, že digitální nomádství je něco více než jen buzzword.⁶⁵

Schlagwein považuje digitální nomádství za dnes už mainstreamový fenomén, který se zrodil v letech 2014 – 2015 díky několika faktorům – růst počtu zájmových skupin na internetu, např. Nomad List, vzniku konferencí věnující se fenoménu digitálního nomádství a otevírání coworkingových center. Ve své práci o historii digitálního nomádství v úvodu rozlišuje pojmy osadník, přistěhovalec a nomád. Osadníci jsou většina lidí v dnešním světě – žijí a pracují ve stejné lokalitě, která se nemění.

⁶³ Buzzword. *Cambridge Dictionary* [online]. Cambridge University Press, 2018, 2018 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/buzzword>

⁶⁴ MÜLLER, Annika. The digital nomad: Buzzword or research category?. *Transnational Social Review* [online]. 2016, 6(3), 344-348 [cit. 2018-03-22]. DOI: 10.1080/21931674.2016.1229930. ISSN 2193-1674. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21931674.2016.1229930>

⁶⁵ MÜLLER, Annika. The digital nomad: Buzzword or research category?. *Transnational Social Review* [online]. 2016, 6(3), 344-348 [cit. 2018-03-22]. DOI: 10.1080/21931674.2016.1229930. ISSN 2193-1674. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21931674.2016.1229930>

Přistěhovalci jsou lidé, kteří se přesunuli z jedné lokality do druhé a není to dočasný přesun. Do této kategorie lze řadit expaty. Nomádi se historicky přesouvali z důvodu hledání obživy, pastvy dobytka nebo jiného způsobu obživy, který vyžadoval časté přesuny.⁶⁶

Počátky moderních digitálních nomádů zařazuje Schlagwein do sedmdesátých let minulého století, kdy vznikly první propojené sítě počítačů ve Spojených státech amerických. Současně do kontextu dává nejenom technologické faktory, ale i ty obchodní a cestovní, které společně působí na vznik a vývoj prostředí moderních nomádů. Do sedmdesátých let se také zařazují první myšlenky na work-life rovnováhu a flexibilní práci. Mezi Spojeným královstvím a Indií vznikla populární cesta inspirovaná hudební skupinou The Beatles, o které psal i nově vznikající koncept průvodců, v dnešní době velmi známý Lonely Planet. Mnoho lidí se vydávalo v dodávkových automobilech přes Turecko a Írán do Indie či Nepálu. Někteří z nich pokračovali dále až do Jihovýchodní Asie, což představilo větší skupině lidí nejen putovní život, ale i do té doby poměrně neznámý region. V následujícím desetiletí byl vynalezen internet, zároveň se zvýšila pracovní mobilita a flexibilita pracovních hodin. Thajsko se stalo populární destinací, do které mířilo stále více turistů, velmi populární bylo hlavně mezi skupinou turistů cestujících s batohem. V devadesátých letech byl představen první internetový prohlížeč, rozšířil se výskyt mobilních telefonů (jejich cena se snížila) a přenosných počítačů, které byly nově schopné se připojit k internetu pomocí Wi-Fi. Rozšíření internetu vedlo k novému způsobu podnikání, kdy bylo možné nově vydělávat peníze online, rozmohlo se internetové bankovníctví a vznikl i PayPal, což umožnilo zjednodušení placení přes internet. V cestovní sféře se výrazně snížily ceny letů na dlouhé vzdálenosti, vznikly levnější alternativy letenek, což zpřístupnilo možnost letecké přepravy širší veřejnosti.⁶⁷

Přelom tisíciletí přinesl chytré telefony s mobilním připojením, jejich cena postupně klesala. Rozšíření digitálních nomádů pomáhal i rozvoj sociálních sítí jako je Facebook nebo LinkedIn, Skype nově umožňoval videokonference odkudkoli jen s internetovým připojením. Mnoho pracovníků nově začalo pracovat z domova v režimu home office, rozvíjely se internetové kavárny, které byly předskokanem coworkingových center.

⁶⁶ SCHLAGWEIN, Daniel. *The History of Digital Nomadism: International Workshop on the Changing Nature of Work* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/329182172_The_History_of_Digital_Nomadism

⁶⁷ SCHLAGWEIN, Daniel. *The History of Digital Nomadism: International Workshop on the Changing Nature of Work* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/329182172_The_History_of_Digital_Nomadism

V této dekádě byla publikována kniha *The 4-Hour Work Week*, kterou Schlagwein považuje za neoficiální bibli digitálního nomádismu vedoucí k rozšíření fenoménu. Cestovatelé nově mohli využívat služby firem jako je TripAdvisor, Couchsurfing, Airbnb, vedoucí k informovanějším rozhodnutím, alternativám klasického cestování, které umožňuje poznávat země jinak a levněji. Velkým mezníkem posledního desetiletí je vznik Instagramu, který představuje novou formu vizuální sebe prezentace a způsobu obživy. Počet coworkingových center se každoročně zdvojnásoboval, v roce 2017 dosáhl odhadovaný počet pracovníků, kteří vykonávají práci na dálku (včetně podkategorie digitálních nomádů) jeden milion. Do stejných lokalit nově jezdí i cestovatelé s vyššími rozpočty i dražším technologickým vybavením. Závěrem autor dodává, že ačkoli je fenomén digitálních nomádů rozšířenější a dostává se do podvědomí i laické veřejnosti, jedná se stále ještě o fenomén v počáteční fázi.⁶⁸

2.2 Digitální práce

Digitální práce je základ práce digitálních nomádů, protože umožňuje práci neohledně na lokalitě, takže mohou práci vykonávat, zatímco cestují do jiných měst a zemí. S ohledem na častou relokační, pomocí digitální práce dokáží vytvořit digitální produkt a mohou cestovat pouze s menším zavazadlem. Často navštěvují exotické destinace, kde by bylo složité vytvářet fyzický produkt. Digitální zařízení a aplikace jsou základními nástroji, skrz které přetvářejí digitální inputy na digitální outputy a jediné podmínky pro práci jsou existence elektřiny nebo zdrojů nabíjení a připojení k internetu. Velká část nomádů se považuje za minimalisty a snaží se cestovat s minimálním a lehce přenosným vybavením. Dle autorů většina zkoumaných nomádů pochází z oblasti programátorů, vývojářů, návrhářů, grafiků, konzultantů a autorů online obsahů marketingu, podcastů, překladů, blogů nebo YouTube videí. Nomádi používají rozličné technologické platformy k tvorbě digitálních produktů. Často nacházejí práci na online portálech práce nabízejících, práci tvoří v online aplikacích, data ukládají pomocí svých zařízení v cloudových prostorech a výsledný produkt odevzdávají v digitální podobě. Využívané aplikace se dají rozdělit na dvě kategorie, a to profesně zaměřené a všeobecné nástroje. Profesně zaměřené představují specifické nástroje, jako příklad lze uvést GitHub,

⁶⁸ SCHLAGWEIN, Daniel. *The History of Digital Nomadism: International Workshop on the Changing Nature of Work* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/329182172_The_History_of_Digital_Nomadism

využívaný programátory k psaní a sdílení kódu, zatímco návrháři designů využívají Adobe Creative Cloud k vytváření grafických návrhů. Tyto programy jsou využívány převážně odborníky ze stejného odvětví. Všeobecné nástroje jsou využívány univerzálně všemi nomády. Do této kategorie lze zařadit aplikace, které slouží ke komunikaci, výměně zpráv. Využívanou aplikací je Slack, která umožňuje komunikaci s jednotlivci a týmy v rámci jedné aplikace. Populární je i Skype, který umožňuje online konference s klienty. Základem veškeré práce je dobré internetové připojení, což je nejčastější skloňovanou problematikou na různých fórech. Někteří nomádi se spokojí se stabilním veřejným WiFi připojením, zatímco jiní preferují využívání mobilních dat s ohledem na lepší dostupnost a zabezpečení připojení.⁶⁹

Specifickým a častým pojem vyskytujícím se mezi nomády je takzvaný gig work. Spojení gig work se do českého jazyka obvykle překládá pomocí pojmu „zakázková ekonomika“, nicméně postoj k tomuto překladu není jednoznačný. Jedná se o krátkodobé zakázky nezávislých kontraktorů s možností flexibilního vypracování. Je to způsob, jak si krátkodobě přivydělat peníze a stále mít čas věnovat se svým hlavním projektům. Gig work je možné flexibilně vykonávat, pokud existuje poptávka po schopnostech nomáda a ten se dohodne na vykonání s kontraktorem. S ohledem na složitost a požadavky na schopnosti zpracovatele se liší délka práce i výsledná odměna. Tento způsob outsoursované práce poptává stále více firem, protože na rozdíl od svých zaměstnanců nemusí nomádům platit zdravotní pojištění či jiné benefity, zadávání zakázek je také obvykle mnohem rychlejší a flexibilnější než například najímání nového zaměstnance na konkrétní úkol. Zakázky menšího rozsahu se snadněji dohledávají na speciálních webových stránkách, sociálních sítích a online tržištích. Základem je dobrý networking pomocí portálů LinkedIn, Medium Upwork nebo Remoteok, kdy nomádi udržují kontakt s profesionály ze stejného oboru. Platba pak probíhá pomocí nástrojů jako je PayPal nebo Transferwise.⁷⁰

Konkrétně na portál Upwork se zaměřila studie zabývající se zakázkovou ekonomikou, pomocí rozhovorů zkoumala fungování tohoto konkrétního portálu

⁶⁹ NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018: https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018

⁷⁰ NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018: https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018

z pohledu jak objednavatelů, tak zhotovitelů a snažila se blíže popsat fungování gig work. Respondenti uvedli, že výhoda tohoto druhu práce je nezávislost, flexibilita a možnost se rozhodnout, kdy a o jak velký projekt se pracovník může ucházet. Na druhou stranu problémem může být pravidelnost a jistota příjmu. Na stejném portálu se nachází mnoho pracovníků z celého světa s podobnou kvalifikací či schopnostmi a často nabízejí svoji práci pod cenou, jen aby získali zakázku. Důležitá je také pověst, kterou si pracovníci musí vybudovat (obvykle na každém portálu zvlášť, protože v případě Upwork se nedají reference a hodnocení externě sdílet). Respondenti uvedli, že aby se jejich profily objevovaly na prvních stránkách, je nutno mít velmi dobré hodnocení. Někteří pracovníci po vytvoření profilu přijímají jen krátkodobé a rychlé projekty, aby získali co nejrychleji dobré hodnocení a mohli se ucházet o lepší zakázky a měli větší šanci je získat. Neustále se musí snažit eliminovat riziko špatného hodnocení, které by je mohlo poškodit.⁷¹

Respondenti uvedli, že přítomnost na stránkách jim pomohla ke zlepšení schopnosti sebe prezentace a komunikace. Bez možnosti osobního setkání se musejí spoléhat na přítomnost vybudovanou na profilech sociálních sítí, webových stránkách a na klienta působí zejména ve formě emailové a chatové komunikace. Zároveň se snaží pochopit, jak fungují algoritmy hodnocení a zobrazování výsledků na portálu, aby si udržovali co nejvyšší šance na získání zakázek. Podobné portály fungují na principu procentuální provize z provedeného obchodu a v posledních letech dochází ke zvyšování tohoto procenta. Přijímání a vypracovávání zakázek přes portál je ovšem jistější hlavně u prvozakázek, protože přes portál probíhají i platby za odvedenou práci. Respondenti se shodli, že výhodou je dlouhodobější spolupráce s již známými zadavateli, protože už jsou stanovena očekávání i rytmus spolupráce na projektu. Portál Upwork nabízí možnost hlídání produktivity práce ve formě náhodného focení pracovníkovy obrazovky, zasílání snímků zadavateli a monitorování počtu kliknutí, většina respondentů však uvedla, že tento způsob jim nevyhovuje a většina má svoje metody udržování produktivity, například využití produktů třetích stran (Trello, Basesamp nebo Asana).⁷²

V rámci velké komunity digitálních nomádů existují podkategorie nomádů dle pracovních cílů. Někteří nomádi to označili spíš jako několik úrovní. Na té úplně první

⁷¹ SUTHERLAND, Will, Mohammad Hossein JARRAHI, Michael DUNN a Sarah Beth NELSON. *Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing* [online]. October 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336614579_Work_Precarity_and_Gig_Literacies_in_Online_Freelancing

⁷² SUTHERLAND, Will, Mohammad Hossein JARRAHI, Michael DUNN a Sarah Beth NELSON. *Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing* [online]. October 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336614579_Work_Precarity_and_Gig_Literacies_in_Online_Freelancing

se nachází noví digitální nomádi, kteří se nejčastěji přestěhují do levnějších zemí v Latinské Americe nebo Asii a snaží se najít vlastní systém práce a dostatek převážně krátkodobých zakázek, aby se byli schopni uživit. Na druhé úrovni se nachází jedinci, kteří buď začínají podnikat nebo mají své vlastní podnikání už zavedené s určitým předvídatelným stabilním přísunem peněz při odpracování určitých počtů hodin. Na třetí úrovni se nachází skupina, která byla schopna si zařídit pasivní příjem, který pokrývá jejich náklady na život, takže se mohou rozhodnout dočasně nepracovat, cestovat nebo se věnovat novým, ještě nevýdělečným projektům. Mezi prvním a třetím stupněm často dochází k posunu z role zaměstnance do role zaměstnavatele. Dle digitálních nomádů je celý tento proces jednodušší díky podpoře celé komunity, kdy zkušenější nomádi pomáhají těm méně zkušeným pochopit systém, ať už jako placené konzultanství nebo mnohem častěji nezištná pomoc v rámci komunity.⁷³

2.3 Nomádký styl práce

Nejzjevnější aspekt povahy nomádké práce je neustálý pohyb nejenom ze země do země, ale také z pracoviště na pracoviště. Představuje výzvu s mobilitou, ale také bytí v neustálém pohybu a hledání nových lokalit, porozumění místní infrastruktuře a navigaci v nových místech. Nomádi vidí jako hlavní výhody tohoto stylu práce především možnost života mimo každodenní rutinu a svobodu v porovnání s prací ve velké, často nadnárodní firmě, na druhou stranu si musí hledat a zařizovat pracoviště sami, aniž by mohli spoléhat na zařízené pracoviště poskytované zaměstnavatelem. Pracoviště musí splňovat podmínky nomádů, aby byli schopni práci v daném místě vykonávat, protože nevhodné pracovní místo má negativní vliv na pracovní produktivitu a efektivnost. Je poměrně časté, že nomádi během svých cest mění kariérní plány, které měli před začátkem žití nomádkým stylem, aby se byli schopni během cest uživit. Tento styl práce přináší určitá pozitiva, například zmíněná svoboda, ale má i svá negativa.⁷⁴

⁷³ TRIMOLDI, Giovanna. *Digital Nomads: a new category arising in the mobility turn: Conference: Migration Lisbon 2018* [online]. June 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/325766385_Digital_Nomads_a_new_category_arising_in_the_mobility_turn

⁷⁴ NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018: https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018

Častý přesun z místa na místo znamená nemožnost udržovat dlouhodobé vztahy a velkou roli hraje i osamělost, která negativně ovlivňuje jak spokojenost v osobním životě, tak pracovní výkonnost. Mnoho nomádů je často aktivních na sociálních médiích, jako je Facebook, Twitter, aby udržovali alespoň online kontakt s okolním světem. Speciálně na Facebooku existují skupiny pro digitální nomády v dané lokalitě, ale i všeobecné. Mezi hlavní patří skupina Digital nomads around the world, která má kolem 70 tisíc členů. Dalšími stránkami jsou Nomad List, kde nomádi mohou diskutovat ve fórech, vyhledávat si budoucí lokality, které jsou hodnoceny v několika kategoriích nomády, kteří místa již navštívili. I s pomocí stránky Meetup se mohou domlouvat na místních setkáních, která alespoň trochu mohou pomoci eliminovat pocit osamění.⁷⁵

76 77

Nejčastěji nomádi řeší, pomáhají si a radí se ohledně volby lokality, finanční náročnosti, možnosti snížení nákladů společným bydlením, nabízení různých slev na cestování a řeší i daňové a finanční výhody s registrací v konkrétní zemi. Část nomádů cestuje i s ohledem na počasí, v zimě se přesouvají do jihovýchodní Asie, v létě naopak do chladnějších oblastí. Pomáhají i novým nomádům, kteří ještě neví, jak neefektivněji fungovat, jak usmlouvat nejnižší nájem a ve velké míře funguje i networking v rámci poskytování různých služeb v rámci nomádské komunity.⁷⁸ Pro mnoho nových nomádů je problém zvyknout si na nový způsob života. Přesun z místa na místo neznamena jenom změnu geografické lokality, jiné podnebí, ale zahrnuje i změnu časových pásem a často používají aplikace, které jim umožňují sledovat pracovní efektivnost. Změna časových pásem se váže i na změnu klientů nacházejících se po světě, kterým se nomád musí přizpůsobit. Zkušenější nomádi tak nabízejí i online koučink novým členům a to buď za úplatu nebo protislužbu, jako je učení se nové dovednosti nebo výměna tipů na lokality, ve kterých již pracovali nebo zemi, ze které pocházejí.^{79 80}

⁷⁵ tamtéž

⁷⁶ Meetup [online]. 2018 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <https://www.meetup.com>

⁷⁷ Digital nomads around the world. Facebook [online]. 2018 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/DigitalNomadsAroundTheWorld/>

⁷⁸ NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018:

https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018

⁷⁹ NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018:

https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018

⁸⁰ Digital nomads around the world. Facebook [online]. 2018 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/DigitalNomadsAroundTheWorld/>

Většina trendů se nevyvíjí samostatně, ale jsou provázány na jiné trendy ze stejné oblasti. V kontextu s digitálním nomádstvím se často dávají do souvislosti trendy slow travel (pomalé cestování), knowmads⁸¹ (slovní hříčka v angličtině se slovem „nomádi“) a kreativní turismus, který se snaží nabízet přidanou hodnotu ve formě propracovanějších turistických zážitků díky zapojení kreativity, přísun pracovníků poskytující tyto zážitky by pak znamenal rozvoj kreativního prostředí.⁸²

Slow travel

Původ termínu „slow travel“ (do českého jazyka překládán jako „pomalé cestování“, ale většina českých zdrojů i nadále využívá „slow travel“ nebo „slow travelling“) je dle autorů nejasný. Vycházejí ale z historického kontextu, kdy moderní technologie neumožňovala pokročilé přepravní možnosti. Popisují, že je důležitá i cesta, během které cestovatel zkouší místní nápoje a pokrmy a zapojuje se do interakcí s místními lidmi. V současné době se slow travel často spojuje se slow food movement nebo slow city movement. Základem je děláni věci ve správné rychlosti a upřednostňování kvality před kvantitou. Na internetu existují komunity (například slowtrav.com), které zdůrazňují bohatost cestovního prožitku. Podporují dlouhodobější pobyt k hlubšímu poznání místního života. Některé přístupy slow travellingu se snaží brát ohledy na zhoršující se stav životního prostředí a snaží se nepoužívat auta a letadla za účelem snížení emisí. Cestovatel, který takto poznává svět, se nezaměřuje pouze na cílovou destinaci, ale užívá si i cestu, snaží se jezdit vlakem, na kole a bydlet u místních obyvatel. Všeobecně se dá říci, že slow travel obsahuje následující prvky: důležitost zkušenosti cesty a destinace, zapojení slow food mind setu, prozkoumávání místní kultury a dědictví v pomalém tempu a podpora ochrany životního prostředí pomocí zvolení šetrnějšího dopravního prostředku.⁸³

Při cestování pomocí vlaků nebo na kole nutně dochází k mnoha zastávkách během cesty, což vede k dalšímu prozkoumávání regionu. Především cestovatelé na kole

⁸¹ Knowmads jsou dle Moravce část populace, která díky elektronizace a nové digitální éry může pracovat téměř odkudkoli. DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

⁸² DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

⁸³ DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

popisují, že během cesty se dobrovolně či nedobrovolně dostali do interakce s místními obyvateli ať už šlo o rozbité kolo, doplnění vody nebo sledování fotbalové hry dětí během přestávky a následné zapojení se do hry. Takové zážitky pak tvoří vzpomínky, které si podle nich pamatují déle než krátkodobé zastávky u památek. Jednotný názor komunita slow travellerů nemá. Někteří preferují přesun letadlem a následný dlouhodobý pobyt v cílové lokalitě, další se přesouvají postupně a více času tráví na cestě. Shodují se však na tom, že jde o vnitřní nastavení člověka, který je otevřen netradičním zážitkům, snaží se více a do hloubky poznat místní kulturu a snažit se co nejvíce bavit se s místními lidmi, zkoušet místní tradice a ochutnávat specifické pokrmy.⁸⁴

Coworkingová centra

Nomádi se pohybují z místa na místo, na kterém zůstávají různě dlouhou dobu. Není pro ně výhodné ani žádoucí pronajmát si kanceláře, pokud potřebují pracovní prostor, kde by mohli vykonávat výdělečnou činnost. Velmi často využívají tzv. coworkingová centra, která jsou vybavena jako kancelář a jedná se o sdílenou kancelář, kde si mohou na potřebnou dobu pronajmout židli, stůl nebo vlastní kancelář. Jedná se o alternativní řešení kanceláře, které je využíváno nejenom nomády. Často se takové místo nazývá „hub“ a členové jej můžou využívat i krátkodobě a pracovat tak v prostředí, které jim vyhovuje. Tato místa se hodí pro styl života, který Schürmann nazývá „plug and play“. Znamená schopnost rychle se přizpůsobit novému prostředí, není potřeba instalovat potřebný software do nových počítačů. Jednoduše připojí svoje zařízení k internetu nebo zapnou svůj počítač a mohou ihned pracovat. Coworkingová centra nejsou pouhým místem, kde lidé pracují, ale lidé taková centra vyhledávající se zajímají o dočasné začlenění do komunity a socializaci. Pro nomády je to stejné jako cestování, jedná se o novou destinaci, do které právě přicestovali. Z tohoto pohledu lze považovat coworkingová centra za nový druh turismu, který kombinuje práci a cestování. Pro nomády, kterými jsou často kreativně orientovaní lidé, představuje takové místo možnost networkování a možnost interakce mezi skupinami a jednotlivci a výměny ekonomického, sociálního a vztahového kapitálu. Coworkingová centra často využívají speciální design míst, aby bylo možné jednoduše komunikovat s ostatními

⁸⁴ DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

lidmi, příkladem můžou být sdílené stoly, kuchyňky nebo odpočinkové zóny, které umožňují nomádům snadno navazovat sociální interakci a dávají jim možnost poznat místní kulturu a zvyklosti.⁸⁵

Většina pracovníků sdílí podobné názory a coworkingový hub je pro ně ideální místo, kde mohou poznat nové, stejně smýšlející lidi. Povahou jsou spíše nakloněni ke spolupráci než soutěživosti a získání kontaktů je pro ně klíčové například pro hledání nového místa na jejich nomádské cestě. Autor článku popisuje coworkingový hub v Soulu, kde pravidelně organizují akci s názvem Creative Mornings, která je určená pro setkání místních a nových kreativců, aby se mohli vzájemně poznat. Pomocí podobných akcí lze pomoci překonat jazykové bariéry, kulturní rozdíly a přizpůsobit se neznámému prostředí. Jeden z respondentů dotazníku popisoval, že pro nomády z Asie může být problém, pokud většina společnosti je ze Západu, myšleno Evropa a Severní Amerika. Autor uvádí příklad firmy Zentrepreneurs, která vznikla v roce 2016 na základě zkušeností a problémů zakladatelky, se kterými se setkala, když pracovala na Bali. Cílem je pomoci asijským nomádům k překonání bariér. Spojuje startupy, nezávislé pracovníky, developery, designéry, tvůrce kreativních textů a umělce, aby společně žili a pracovali a měli tak možnost sdílet znalost a zažít bytí v komunitě. Program funguje tak, že účastníci po dobu měsíce žijí a pracují ve zvolené coworkingové destinaci. Každý dělá svoji práci, ale zároveň mají možnost pracovat na společných projektech a účastnit se workshopů. Vybrané destinace jsou obvykle i turisticky zajímavé, aby mohli mít účastníci možnost poznávat novou destinaci. Cílem je zajistit spokojený život a poskytnout jim možnost udržovat work-life balance.⁸⁶

Na coworkingová centra se lze dívat i z pohledu uspokojování potřeb nomádů. Při výběru zvažuje různá kritéria na základě kterých uspokojuje různé úrovně potřeb – fyzické, psychické potřeby a potřeby seberealizace. Základní potřeby nomádů jsou rychlý stabilní vysokorychlostní internet, celodenní přístup, dobrá dopravní dostupnost, pracovní plocha nebo možnost využití zasedací místnosti. Takové potřeby lze uspokojit i jinde – internetové kavárny, Airbnb a stále častěji i hotely, které upravují vybavení budov nově rostoucí skupině cestujících pracovníků⁸⁷. Psychologické potřeby představují

⁸⁵ DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

⁸⁶ DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

⁸⁷ OREL, Marko. *Coworking environments and digital nomadism: Balancing work and leisure whilst on the move* [online]. July 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

potřebu potkávat a bavit se s lidmi. V této oblasti není přínos coworkingových center jednoznačný, jen kvůli této potřebě by si členství nomádi neplatili, ale jsou skupiny digitálních nomádů, kteří využívají centra pro uspokojování psychologických potřeb. Potřebu seberealizace lze dle respondentů v coworkingových prostorech uspokojit. Většina zde pracujících lidí má podobné smýšlení a vzniká zde prostor pro budoucí profesionální spolupráci, účast na workshopech pořádaných centry v kombinaci s prostředím, které pomáhá pracovníkům být produktivní a rozvíjet se, učit se novým věcem a posouvat se dál v odbornosti. Z výzkumu vyplynulo, že skupina nomádů využívající coworkingová centra a snažící se o i interakci a seznámení s novými lidmi je z většího procenta zastoupena nomády introvertnější povahy, coworkingová centra tak mohou pomáhat vytvářet prostředí pro jednodušší navazování vztahů.⁸⁸

Coworkingových center je mnoho druhů. Některá jsou provozována jen s cílem poskytnutí ekonomicky výhodného prostředí na práci, jiná se snaží i o vytvoření komunity, pořádají akce pro networking, tvorbu nových projektů a podporu místní komunity. V současné době často zmiňovaným problémem je, že lidé, kteří jsou zodpovědní za provoz coworkingového centra, se chovají spíše jako správci zajišťující plynulý chod – čistota, funkčnost technologií, ale nezaměřující se dostatečně na společenský program. Nebo se zaměřují jen na organizaci společenských akcí, ale už se tolik nesnaží o osobní interakci s pracovníky v centrech. Někteří nomádi centra nepoužívají vůbec, jiní je vyhledávají za účelem efektivního pracovního prostředí bez potřeby komunikovat s lidmi v okolí (nebo jenom za účelem pracovního networkingu) a ve volném čase se účastní raději různých setkání pro nomády s úplně odlišnou skupinou lidí. Další skupina vyhledává podobná centra za účelem jak práce, tak k odstranění pocitu izolace a nalezení stejně smýšlejících lidí, se kterými by trávili i volný čas. O coworkingová centra se zajímají různé skupiny lidí s různými motivacemi a lze říci, že ačkoli je zde mnoho prostoru pro zlepšení, zájem o podobně fungující prostředí roste a skrývá se zde mnoho potenciálu.⁸⁹

https://www.researchgate.net/publication/333432809_Coworking_environments_and_digital_nomadism_Balancing_work_and_leisure_whilest_on_the_move

⁸⁸ LEE, Ahreum a Austin TOOMBS. *Infrastructure vs. Community: Co-spaces Confront Digital Nomads' Paradoxical Needs* [online]. April 2019 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/331585917_Infrastructure_vs_Community_Co-spaces_Confront_Digital_Nomads'_Paradoxical_Needs

⁸⁹ LEE, Ahreum a Austin TOOMBS. *Infrastructure vs. Community: Co-spaces Confront Digital Nomads' Paradoxical Needs* [online]. April 2019 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/331585917_Infrastructure_vs_Community_Co-spaces_Confront_Digital_Nomads'_Paradoxical_Needs

2.3.1 Sociální rizika spojená s digitálním nomádstvím

Pozitivní aspekty nomádkého žití jsou poměrně lehce odvoditelné. Ze studie zaměřující se na digitální nomády – fotografy, vyplynulo, že nejčastěji zmiňovanými přínosy mezi jejich respondenty byly svoboda, nezávislost, seberealizace, sebepoznání, možnost cestovat, poznávat nové země, kultury a lidi. Neustálý pobyt na cestách, přesuny z místa na místo, absence dlouhodobých osobních vztahů, podpory státu a společnosti mohou způsobit zvýšený výskyt sociálních rizik. Jejich stabilní prostředí je obvykle mobilní telefon, počítač a virtuální prostor. Studie následně u respondentů zkoumala negativní aspekty nomádkého života.⁹⁰

Nejčastější odpovědi zmiňovaly nejistotu zaměstnání a s tím spojené neustálé hledání nových potenciálních zaměstnavatelů, dále pak nejasně stanovené hranice a prolínání mezi prací a volným časem, omezené množství fyzického majetku, organizace sama sebe, jazykové bariéry, problémy spojené s nestabilním internetovým připojením a přesycení novými podněty. Respondenti také zmiňovali odloučení od pohodlnosti života, jejich rodin (se kterými sice udržují kontakt, ale pouze přes internet) a měnící se okruh lidí. Negativní aspekty digitálního nomádství mohou způsobovat psychologické problémy spojené s úzkostlivými stavy, strachem z neznáma, závislostí na internetu, samotou, emoční nerovnováhou a s ní spojené negativní emoce. Ve vzácných případech může nastat i deprese z pocitu izolovanosti vedoucí k nechutenství, poruchám spánku a nechuti cokoli dělat.⁹¹

Absence místa trvalého pobytu a právní úpravy digitálního nomádství může přispět k pocitům úzkosti a nejistoty. Často se jedná o šedou oblast, kdy digitální nomád je světový občan. Problémy nastávají při žádání o víza (záleží na síle jednotlivých pasů) a hlavně zdravotní pojištění, protože na trhu není druh pojištění pro tento druh životního stylu a cestování, nejčastěji si nomádi sjednávají turistické pojištění, ale uvědomují si, že může kdykoli vyvstat problém v případě potřeby vyhledání lékařské péče.⁹² Flexibilita

⁹⁰ KRIVTSOVA, E.V., T.N. MARTYNOVA a Olga VALKO. *Social Risks and Human Values in Context of Digital Nomadism: Conference: Proceedings of the International Conference Communicative Strategies of Information Society* [online]. January 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/331595980_Social_Risks_and_Human_Values_in_Context_of_Digital_Nomadism

⁹¹ KRIVTSOVA, E.V., T.N. MARTYNOVA a Olga VALKO. *Social Risks and Human Values in Context of Digital Nomadism: Conference: Proceedings of the International Conference Communicative Strategies of Information Society* [online]. January 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/331595980_Social_Risks_and_Human_Values_in_Context_of_Digital_Nomadism

⁹² TRIMOLDI, Giovanna. *Digital Nomads: a new category arising in the mobility turn: Conference: Migration Lisbon 2018* [online]. June 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

pracovní doby a geografická svoboda výkonu práce poskytuje digitálním nomádům svobodu pohybu, ale zároveň představuje i absenci organizovaného pracoviště, což může negativně ovlivňovat snahu oddělovat čas práce a odpočinku. Vezme-li se příklad klasického pracovníka, který chodí každý všední den do kanceláře, setkává se každý den s kolegy a dochází u něj k určité míře sociální interakce, při které vytváří a prohlubuje vztahy se svými spolupracovníky. Tyto situace a komunikace nelze nahradit komunikací na internetu a takový pracovník se může cítit izolován.⁹³ Ne každý digitální nomád musí být nutně nadšeným cestovatelem. Existuje určitá skupina digitálních nomádů, jejíž primární motivací stát se nomádem byly ekonomické důvody. Příkladem může být občan Spojených států amerických zatížený studentskou půjčkou a nízkým příjmem, který by nestačil na pokrytí základní úrovně života v USA, ale v jihovýchodní Asii je schopen si tuto úroveň života vzhledem k nižším nákladům zajistit. Stresujícím faktorem může být uvědomění si, že pokud se dlouhodobě nebude schopen uživit, po návratu do své země se dostane do ještě horší ekonomické situace.⁹⁴

Způsobů, jak se vyhýbat sociálním rizikům nebo je alespoň snižovat, je mnoho a pro každého nomáda je vhodná jiná metoda. Coworkingová centra fungují jako místo, kde mohou nomádi pracovat, rozvíjet se, navazovat vztahy jak osobního tak pracovního charakteru. Paradoxem je, že digitální nomádi si zvolili tento životní styl, aby získali svobodu a více prostoru pro rozhodování a část jich potřebuje existenci coworkingových center, kde musí dodržovat centrem nastavená pravidla.⁹⁵ Pracovní místo (nehlédě na lokalitu) pomáhá vytvářet rutinu, která pomáhá vyrovnávat často měnící se prostředí – rozložení pracovního prostředí, oblíbené pracovní místo nebo rutina příchodu každé ráno. Rutina pomáhá vytvářet pocit stability a někteří nomádi ji zavádějí i mimo pracovní hodiny. Důslednost, plánování a vedení si přehledu o odvedené práci pomáhá sledovat produktivitu a rozdělovat čas mezi práci a odpočinek.⁹⁶ Pomáhá i komunikace

https://www.researchgate.net/publication/325766385_Digital_Nomads_a_new_category_arising_in_the_mobility_tur_n

⁹³ OREL, Marko. *Coworking environments and digital nomadism: Balancing work and leisure whilst on the move* [online]. July 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/333432809_Coworking_environments_and_digital_nomadism_Balancing_work_and_leisure_whilst_on_the_move

⁹⁴ THOMPSON, Beverly Yuen. *The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/329776443_The_Digital_Nomad_Lifestyle_Remote_WorkLeisure_Balance_Privilege_and_Constructed_Community

⁹⁵ LEE, Ahreum a Austin TOOMBS. *Infrastructure vs. Community: Co-spaces Confront Digital Nomads' Paradoxical Needs* [online]. April 2019 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/331585917_Infrastructure_vs_Community_Co-spaces_Confront_Digital_Nomads'_Paradoxical_Needs

⁹⁶ PRESTER, Julian, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Daniel SCHLAGWEIN. *Becoming a Digital Nomad: Identity Emergence in the Flow of Practice: Conference: International Conference on Information Systems* [online].

mezi nomády, protože ti jako jediní dokáží pochopit, jaké to je a čím si dotyčný prochází a pravděpodobně sami zažili podobný stav. Organizovaná neformální setkání jsou určena pro interakci nejenom osobní, ale i získávání zpětné vazby na nápady na budoucí projekty. Dle respondentů v komunitě existuje ochota nejen naslouchat, ale i pomáhat. Ke komunikaci dochází i online na sociálních sítích, starší média jako email nebo online zprávy slouží především ke komunikaci s rodinou a přáteli, která je neméně důležitá. Networking pomáhá budovat si síť kontaktů, které poskytují znalosti, informace, ale i zaměstnání. Může se jednat o zprostředkování práce nebo doporučení další nomádské lokality, nového programu nebo vhodného coworkingového centra. Ačkoli internet a digitální prostředí ke své práci potřebují, pro zdravé fungování je neméně důležitý čas strávený mimo internet. Někteří nomádi praktikují takzvaný digitální detox, kdy se od moderních technologií odpojí na několik dní až týdnů, aby nabrali sílu a inspiraci; zlepšuje to dle respondentů produktivitu.⁹⁷

2.3.2 Digitální nomádi a koexistence s tržní ekonomikou, resp. korporátní kulturou

Fenomén digitálního nomádství představuje jinou alternativu způsobu života a práce než je běžné v tržní ekonomice. Mnoho nomádů popisuje svoji cestu od jisté práce v kanceláři při jasně daném rozdělení hodin pracovních a hodin volna až k nomádskému životu. Nomádství tedy samo osobě představuje určitý odpor vůči zažitým normám systému. Při práci se nomádi setkávají s někdy až velmi tradičními klienty, kteří reprezentují tradiční konzervativní firmu. V případě spolupráce nastávají problémy v několika oblastech a je zajímavé sledovat, jakým způsobem se tyto dvě odlišné kultury snaží spolupracovat, aby se jednalo o fungující a do budoucna perspektivní spolupráci. Autoři výzkumu se zabývali základními pilíři tržní ekonomiky (vycházející z teoretických konceptů fungování ekonomiky autorů Smith, Marx, Keynes, Friedman a Drucker) a u každého zkoumali jakým způsobem vzdoruje nomádský styl práce a života zažitým způsobům a jak se naopak nomádský styl přizpůsobuje. Jejich výzkumné otázky

December 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/336210364_Becoming_a_Digital_Nomad_Identity_Emergence_in_the_Flow_of_Practice

⁹⁷ JARRAHI, Mohammad Hossein, Gabriela PHILLIPS, Will SUTHERLAND, Ingrid ERICKSON a Steve SAWYER. *Personalization of Knowledge, Personal Knowledge Ecology, and Digital Nomadism: Journal of the Association for Information Science and Technology* [online]. August 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/327172717_Personalization_of_Knowledge_Personal_Knowledge_Ecology_and_Digital_Nomadism

se týkaly oblastí spotřeby a obchodu, lidského faktoru práce, ostatních výrobních faktorů a fiskální a monetární politiky.⁹⁸

V případě spotřeby a obchodu v případě digitálních nomádů dochází ke snižování spotřeby a vzdoru vůči konzumní společnosti. To vychází jednak z jejich přesvědčení o zbytečnosti nadměrné konzumace, ale i z praktického hlediska, kdy se snaží minimalizovat fyzické množství majetku, se kterým se přesouvají z místa na místo. Nicméně i tak se nomádi účastní spotřeby a obchodu obvykle ve formě nákupu potravin nebo služeb jako je přeprava, ubytování nebo pronájem pracovního místa v coworkingovém centru. Někteří nomádi navíc produkují nejenom digitální statky, ale i fyzické, díky čemuž se zapojují do obchodu. Specifickou kategorií je nákup technologií potřebných pro jejich práci. Autoři ve smyslu s nomádskou specifickou spotřebou používají pojem kreativní spotřeba. Z pohledu práce jako výrobního faktoru se nomádi odlišují neochotou trávit na pracovišti stanovený počet hodin ve vymezeném termínu, jen aby byli viděni bez ohledu na pracovní výkon a efektivitu. Odlišný způsob rozdělení pracovních hodin nutně v jejich případě neznamena, že pracují méně hodin (mnoho nomádů uvedlo, že již zmiňovaný „The 4-Hour Work Week“ je nerealistický), ale že pracují tolik hodin, kolik je potřeba a ne tolik, aby to dobře vypadalo. Způsobem fungování a organizace pracovní doby připomínají spíše podnikatele než zaměstnance, protože dělí své pracovní hodiny mezi klienty a práci na vlastní sebe prezentaci, rozvoje prezentování a získávání zakázek. Z hlediska výrobních faktorů a nákladů na fyzický kapitál představují digitální nomádi skupinu, která ve své práci často nenachází žádné nebo jen minimální bariéry vstupu do odvětví. K získávání budoucích klientů využívají networking na společenských akcích, kontakty získané během cestování a není tudíž potřeba platit za reprezentativní prostory jako jsou kanceláře na přijímání zákazníků. Osobní vztah se dá udržovat i v online prostředí za podpory hovorů přes internet. I tak několik nákladů spojených s výkonem práce existuje – může se jednat o prémiové verze používaných online platform, provize stránkám zprostředkávající zakázky nebo členství v coworkingových centrech.⁹⁹

⁹⁸ WANG, Blair, Daniel SCHLAGWEIN, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Michael CALAHANE. *Digital Nomadism and the Market Economy: Resistance and Compliance: International Conference on Information Systems* [online]. December 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336304547_Digital_Nomadism_and_the_Market_Economy_Resistance_and_Compliance

⁹⁹ WANG, Blair, Daniel SCHLAGWEIN, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Michael CALAHANE. *Digital Nomadism and the Market Economy: Resistance and Compliance: International Conference on Information Systems* [online]. December 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336304547_Digital_Nomadism_and_the_Market_Economy_Resistance_and_Compliance

Monetární politika státu se mění s ohledem na fázi, ve které se ekonomika nachází. Digitální nomádství umožňuje pohybovat se mezi jednotlivými státy a vybrat si oblast poskytující nejvýhodnější podmínky. Jeden z respondentů studie popisoval problémy spojené se světovou ekonomickou krizí po roce 2000. Původní plán přestěhovat se do Londýna a následně Evropy s ohledem na stav ekonomiky mu nevyšel, stejně tak jako Austrálie, a nakonec se rozhodl přesunout se na Bali. Autoři zdůrazňují, že se nejedná o úplný vzdor vůči systému, jen pohyb mezi jednotlivými politikami států a snahu o ochranu svého majetku a nalezení neoptimálnějších politik. Oblast fiskální politiky zahrnuje daňovou problematiku. Digitální nomádi obvykle neplatí příjmovou daň státu, ve kterém se zrovna nachází, protože jsou nejčastěji v zemi na základě turistických víz. Do rozpočtu státu však přispívají prostřednictvím nákupu v místě pobytu (stravování, ubytování, placení coworkingových center). Dále využívají již vybudovanou infrastrukturu, ale autoři zdůrazňují, že digitální nomádi mají jiný přínos místní komunitě i když neplatí daně z příjmu – na příkladu coworkingového centra představují projekt pro bono práce, která spojuje odborníky s místní komunitou, které pomáhají.¹⁰⁰

Podobností digitálních nomádů a podnikatelů se zabývá studie z července 2018. Ačkoli se na začátku výzkumu zdálo, že povahy digitálního nomáda a podnikatele jsou téměř totožné, následně z výzkumu vyplynulo, že chování obou skupin je velmi podobné, nikoli stejné. Obě skupiny jsou schopné se přizpůsobit měnícím se podmínkám a práci v neznámém prostředí, vyznačující se vysokou mírou kreativity, inovace a racionálního chování a rozhodování. Mají tendence podstupovat vyšší míru rizika a zakládají si na efektivnosti práce. Odlišnosti vyvstaly v oblastech dynamiky života, kdy podnikatelé spíše inklinují k rychlému tempu a digitální nomádi naopak k tempu pomalejšímu. Podnikatelé mají stejné dlouhodobě neměnné bydliště a schopnost rychlého rozhodování. U skupiny digitálních nomádů záleží rozhodovací rychlost na individuální povaze nomáda. Povahově se podnikatelé také odlišují častou potřebou být vidět, slyšet a mít tendence vyskytovat se ve středu společnosti, zatímco druhá skupina se zaměřuje spíše na své zájmy a udržování work-life balance. Závěr studie uvádí, že k tomu, aby byla skupina nomádů schopná žít pracovně a volnočasově vyvážený život a vydělávat dostatek peněžních prostředků, musí být tato skupina podobná podnikatelům především

¹⁰⁰ WANG, Blair, Daniel SCHLAGWEIN, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Michael CALAHANE. *Digital Nomadism and the Market Economy: Resistance and Compliance: International Conference on Information Systems* [online]. December 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336304547_Digital_Nomadism_and_the_Market_Economy_Resistance_and_Compliance

ve schopnosti rozhodovat o svém fungování, které přináší i zvýšenou míru rizika a nutnosti přizpůsobení. Bez těchto podnikatelských vlastností by digitální nomád nemohl existovat.¹⁰¹

Nově čím dál častěji vyvstává pracovní vztah, kdy digitální nomády kontraktuje k práci korporátní firma. V potenciální spolupráci se mohou sejít dvě skupiny - pracovníci tradiční korporátní firmy a skupina složená z digitálních nomádů, ve které roste procento mileniálů. Každá skupina má odlišné pracovní návyky, hodnoty a zásady což může vést k problémům nebo i k neúspěšné spolupráci. Výsledkem studie jsou možná vysvětlení konfliktů a návrhy metod vedoucí k minimalizování nebo úplnému odstranění konfliktů. Studie se zaměřovala především na spolupráci digitálních nomádů a korporátních firem se západní kulturou, výsledky se tedy nedají univerzálně aplikovat. Každý subjekt má svoji vlastní identitu a z toho plynoucí motivy a zavedenou strukturu fungování. Digitální nomádi během svého neustálého cestování jsou vystaveni různým prostředím, lidem, kulturám a pracovním prostředím. Důsledkem je nejenom snadnější akceptace odlišností, ale i vyhledávání diverzity, která vede k vystavení se neznámému a může pomáhat sebezrovoji. Respektování místní kultury je často základní pravidlo komunit a co-workingových center, absence respektu může vést k vyloučení z komunity, uvedl jeden z respondentů, který založil co-workingové centrum na Bali. Časté změny ovšem vedou k nejistotě, kdy nomádi neví, kde se budou nacházet za měsíc nebo rok, jako ochrana proti takovému riziku slouží velká a udržovaná síť kontaktů a klientů, která představuje, když je dobře udržovaná, neustálý přísun nových pracovních možností. Problém s nemožností osobně dohlížet na probíhající práci jinak než formou online chatu nebo online hovoru vytvořilo v minulosti stigma, že pokud pracovník není přítomen na pracovišti, neodvádí kvalitně práci, protože absence dozoru vede ke tendenci zvolňovat pracovní tempo. Pracovní prostředí oblastí, kam jezdí obvykle turisté na dovolenou, může představovat narušení pracovní morálky. Řešením je dlouhodobě budované vztahy důvěry mezi nomádem a korporátní firmou (zaměřováním se především na výsledek odvedené práce nehledě na to, kde práce byla odváděna), možným způsobem je přizpůsobení se klientově časové zóně včetně nočních konferenčních hovorů, které jsou v pracovních hodinách v klientově časové zóně.¹⁰²

¹⁰¹ PURGAT, Malgorzata Bartosik. *Digital Nomads-Entrepreneurship or New Lifestyle?* [online]. July 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/326588309_Digital_Nomads-Entrepreneurship_or_New_Lifestyle

¹⁰² KONG, David, Daniel SCHLAGWEIN a Dubravka CECEZ-KECMANOVIC. *Issues in digital nomad-corporate work: An institutional theory perspective* [online]. May 2019 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/98

Někteří respondenti uvedli, že při výběru preferují práci s týmy, které se více zaměřují na pracovní výsledek. Shodují se, že nejdůležitější je komunikace na úplném počátku projektu, kdy se dohodnou časové možnosti a metody práce. Důležitá je častá komunikace i během projektu, jako efektivní se jeví online skupinové konverzace, kde mohou jednotliví pracovníci z pracovní skupiny sdílet s ostatními detaily o své aktuální práci a jsou dostupné pro všechny členy, kteří se mohou nacházet v jiných časových zónách a komunikaci sledovat i když jsou ostatní ze skupiny nepřítomni, oblíbené jsou nástroje Slack nebo Calendly. Z korporátní strany vyvstaly často stížnosti na nedostatečně kvalifikovaného pracovníka poskytujícího nízkou kvalitu práce. Problémem je i absence pracovníka, který na dálku nerozumí fungování korporátní společnosti a její infrastruktury a požadavku na flexibilitu, kterou korporátní firma nemusí být ochotna nebo schopna poskytnout, což u nomáda může potenciálně ohrozit jeho nastavenou rovnováhu mezi prací a volným časem. Navyšování požadavků ze strany dodavatele může vést k neschopnosti dodržet dohodnuté termíny. Respondenti ze skupiny nomádů argumentují, že kvalita odváděné práce může být způsobena krátkodobostí kontraktu ze strany korporátní firmy a neochoty nabídnout externím pracovníkům jistotu stabilního příjmu. Vzájemná nespokojenost potom vede k ukončení nebo neprodloužení budoucí spolupráce. Samotným problémem jsou i používané nástroje, kdy korporátní firma používá své interní softwarové řešení a s ohledem na interní směrnice nemá možnost začít používat nástroje používané digitálními nomády. Porovnávání hodnot obou skupin přineslo následující poznání. Hodnoty digitálních nomádů jsou vytrvalost, networking, pochopení a oceňování diverzity, transparentnost a dobrá komunikace s klienty, flexibilita, důvěryhodnost a zodpovědnost. V případě korporátních pracovníků byly za hodnoty uvedeny pochopení technologických výhod, hlubší spolupráce s týmem, splnění očekávání od digitálních nomádů a důvěra v nich a preference osobní komunikace. Nepochopení hodnot druhé skupiny či jejich nevyvážená implementace (preference hodnot jedné skupiny na úkor druhé) může vést k následujícím problémům. Na straně digitálních nomádů nedostatek poskytnuté flexibility, příliš nároční klienti, zastaralý přístup korporátních společností a jejich neschopnost porozumět fungování digitálního nomádství a pocit nerovnoměrného postavení při zohledňování pracovních zvyklostí a potřeb. Poslední zmíněný problém

sdílí i se skupinou korporátních pracovníků. Zbylé dva problémy jsou již výše zmíněné nedostatky v kvalitaci a nedostatečná komunikace ze strany digitálních nomádů.¹⁰³

Výsledkem prezentovaným ve studii je komplexní soubor metod a kroků vedoucí ke zmírnění nebo úplnému odstranění problémů, který by se měl použít před samotným zahájením spolupráce, ale lze uplatnit i v případě vyvstání problémů během již existující spolupráce. Ze strany digitálních nomádů je to vytvoření silného profilu na internetu především na sociálních sítích. Při dobré sebe prezentaci si potenciální zaměstnavatel může utvořit představu o povaze budoucího pracovníka. Relevantní je průběžný networking, který pomáhá efektivněji nacházet budoucí pracovní spojení.¹⁰⁴

Největší důraz je kladen na komunikaci před zahájením práce, kde si obě strany mohou stanovit očekávání způsobu fungování spolupráce, časovou náročnost, rozložení práce, velikost a náročnost spolupráce. Korporátní firma se zde musí rozhodnout, zda-li preferuje levnější a méně kvalifikované řešení nebo dražší, kvalitnější vypracování. V následujícím kroku by se měly strany dohodnout na používaných technologiích a odůvodnění, proč se daná technologie používat bude. Autoři doporučují, aby se digitální nomádi přizpůsobili technologickým možnostem klienta, ačkoli mohou být pro nomáda zastaralé nebo mít nižší funkčnost, volba klienta může být ovlivněna averzí k riziku zavedení nových technologií. Následujícím krokem by mělo být stanovení kontrol kvality a komunikace a velmi specifické zadání projektu. Vstřícným krokem může být i stanovení pracovní doby, která se překrývá v časových zónách firmy a nomáda, pro zjednodušení komunikace, aby obě skupiny byly dostupné online. Pokud digitální nomád úzce spolupracuje s malým týmem nebo konkrétním korporátním zaměstnancem, může poskytnout jeho hrubý denní nebo týdenní plán, aby spolupracující tým mohl lépe pochopit pracovní zvyky nomáda. Pozitivním přínosem pro korporátní firmu může být v případě dlouhodobé spolupráce s jedním nebo více digitálními nomády přejímání jejich přístupu zaměřování se na výsledek a možné vyzkoušení a zavedení nových technologií, ze kterých může firma v budoucnosti těžit. Digitální nomádi často zkoušejí nově dostupné pracovní nástroje a sdílejí své zkušenosti v komunitě, poskytující tak odzkoušené nové

¹⁰³ KONG, David, Daniel SCHLAGWEIN a Dubravka CECEZ-KECMANOVIC. *Issues in digital nomad-corporate work: An institutional theory perspective* [online]. May 2019 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/98

¹⁰⁴ KONG, David, Daniel SCHLAGWEIN a Dubravka CECEZ-KECMANOVIC. *Issues in digital nomad-corporate work: An institutional theory perspective* [online]. May 2019 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/98

technologie. Na druhou stranu ochota a schopnost nomáda přizpůsobit se a umět pracovat s různými technologiemi mu poskytuje výhodu pro práci s různými firmami.¹⁰⁵

¹⁰⁵ KONG, David, Daniel SCHLAGWEIN a Dubravka CECEZ-KECMANOVIC. *Issues in digital nomad-corporate work: An institutional theory perspective* [online]. May 2019 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/98

Praktická část

Praktická část je založena na kvantitativním a kvalitativním výzkumu uvnitř komunity nomádů. Cílem tohoto výzkumu je identifikovat potřeby nomádů při výběru budoucí lokality k pobytu a stanovit, jestli Praha je stále atraktivní s ohledem na její hodnocení a priority nomádů jako destinace na nomádké cestě. Vzhledem k tomu, že komunita nomádů může lokalitě přinášet žádoucí efekty, je vhodné se tímto problémem zabývat.

3 Výběr lokality – výzkum mezi nomády

Předpoklad o poklesu zájmu vznikl na základě propadu hodnocení Prahy na stránce Nomad List. Tato stránka je jedna z nejvyužívanějších komunitou a počet členů je v řádu desítek tisíců. Stránka nabízí velké množství služeb, například hodnocení jednotlivých destinací samotnými nomády, fóra, služby za snížené ceny. Část stránky je přístupná všem, další část a možnost se více zapojit, je pouze pro platící členy. V letech 2016 a v létě 2017 se Praha propracovala na první příčky digitálních nomádkých lokalit z celkového počtu 960 lokalit¹⁰⁶. V říjnu roku 2017 hodnocení oscilovalo kolem čísla 3,88 z 5¹⁰⁷. V dubnu 2018 se Praha nacházela na 90. místě s hodnocením 4,25 z 5¹⁰⁸. Vzhledem k tomu, že lidé znají způsob hodnocení lokalit na stránce Nomad List, při svém rozhodování o výběru lokality k tomuto hodnocení přinejmenším přihlíží.

Další zkoumanou oblastí jsou faktory, které nomádi považují za důležité při výběru nové lokality. Cílem je zjistit, jaké z uvedených faktorů jsou nejčastěji uváděny jako rozhodující. Výčet faktorů byl převzat ze stránky Nomad List, jejíž hodnocení je velmi rozšířené a využívané, neboť se jedná o kvantitativně posbíraná data představená v přehledné grafice.

Na základě provedených výzkumů a jejich vyhodnocení je na závěr praktické části navrženo doporučení, jak nejenom udržet atraktivitu Prahy jako lokality pro digitální nomády, ale jak její postavení zlepšovat, aby se Praha stala žádanější lokalitou, a to včetně vymezení pozitivních dopadů pro Prahu.

¹⁰⁶ Why Prague is one of the best Digital Nomad Destinations in the world. Nomad Mick [online]. 2018, March 2017 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://www.nomadicmick.com/digital-nomad-prague/>

¹⁰⁷ Nomad List. Web Archive [online]. 19. 11. 2017 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <http://web.archive.org/web/20171119054109/https://nomadlist.com/prague-czechia>

¹⁰⁸ Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

3.1 Metodologie výzkumu

Pro potřeby této diplomové práce byly stanoveny dva předpoklady: digitální nomádi ztrácejí zájem o Prahu jako destinaci a digitální nomádi přihlíží k hodnocení lokalit na stránce Nomad List. Výzkum dále zkoumá faktory na základě kterých se nomádi rozhodují při výběru nových lokalit. Jako nejvhodnější metoda byl vybrán kvantitativní výzkum. Pro sběr dat byla zvolena forma dotazníkového šetření, která je u tohoto typu výzkumu velmi častá. Důvodem frekventovaného využití je snadná distribuce, standardizace a efektivita vyhodnocování.¹⁰⁹ Dotazník byl vytvořen online a skládá se převážně z uzavřených otázek, takže jsou výsledky přesnější. Některé doplňkové otázky byly otevřené, aby daly možnost respondentům vysvětlit svůj postoj především v situacích, kdy jsem si nebyla jistá, zda-li by bylo možné uvést ve výběru všechny pravděpodobné varianty odpovědí.

Nomádům byla v rámci dotazníku nabídnuta grafika s hodnocením Prahy bez znalosti, že se o Prahu jedná, aby bez předsudků dokázali popsat názor na lokalitu založený jen na hodnocení a následně pomocí otevřených otázek byli doptáni na rozhodnutí o výběru či zamítnutí lokality. Výběr respondentů probíhal online ve skupině Digital Nomads Around the World, která je vytvořena na Facebooku. Skupina má přes 70 tisíc členů a je velmi aktivní. S ohledem na povahu respondentů, jejichž hlavní komunikační kanál velmi často Facebook je, distribuce online dotazníku (vytvořeného v Google Forms) probíhala pomocí privátních zpráv na Facebooku. Dotazníkové šetření probíhalo během měsíce dubna 2018.

Žádosti o vyplnění dotazníku byly zaslány aktivním členům, kteří cestují a pracují a splňovali předpoklad, že se jedná o nomáda, digitálního nomáda, či podobnou formu životního stylu. Dále nesmělo jít o osobu v České republice trvale žijící, jejíž pobyt v Praze by nesplňoval náležitosti pobytu digitálního nomáda. Jazykem dotazníku s ohledem na respondenty byl stanoven anglický jazyk. V následném sesbíraném vzorku odpovědí byla provedena korekce a byly odstraněny neúplné a nesouvisející odpovědi. Celkem bylo osloveno 200 respondentů a relevantních odpovědí se podařilo nasbírat 70. Pro další zdroj odpovědí jsem provedla i doplňkový kvalitativní výzkum. Oslovila jsem několik nomádů ve skupině Digital Nomads Around the World, dále kontaktovala další nomády, kteří v rámci stránky Nomad List označili, že lokalitu navštívili. Nakonec jsem

¹⁰⁹ PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-718-4310-5.

získala tři respondenty, kteří souhlasili s online rozhovorem. Předposledním zdrojem podkladů pro praktickou část byly dva osobní rozhovory s digitálními nomády, se kterými jsem se setkala v Praze. Kontakt s prvním mi byl zprostředkován přes společného přítele, druhého nomáda jsem potkala v práci. Poslední částí je terénní výzkum, kdy jsem se vydala navštívit jedno pražské coworkingové centrum.

3.2 Kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření

Postupně bude představena každá otázka a popsána struktura odpovědí. Pro větší přehlednost budou vybrané otázky doplněny tabulkami.

Otázka číslo 1 – Jak vidíte sami sebe? Považujete se pouze za digitálního nomáda nebo i za něco dalšího?

Na výběr měli respondenti možnosti *nomád*, *backpacker*, *flashpacker*, *dobrovolník*, *cestovatel* a možnost jiné pro případ, že by jejich volba nebyla v nabídce. Cílem této otázky bylo zjistit, jak sami sebe respondenti definují. Vzhledem k tomu, že ani v odborné literatuře neexistují přesné parametry a definice jak stanovit, zda někdo digitální nomád/nomád je či není, v komunitě nomádů je to stejné. I když proběhly snahy v rámci skupiny stanovit definující kritéria, snaha nebyla úspěšná. Takže i když jedinec se chová tak, že by splňoval charakteristiky digitálního nomáda, je možné, že se považuje spíše za někoho jiného. Na sociálních sítích ve svých profilech respondenti často označují sami sebe jako digitální nomády/nomády a cestovatele.

Nejpočetnější skupinu tvořila odpověď cestovatel, kterou zvolilo 35 respondentů. Druhé místo obsadil pojem nomád, tedy že respondenti se identifikují jako digitální nomádi a nomádi zároveň s 16 respondenty. O mnoho méně respondentů si vybralo kategorii backpacker a dobrovolník – obě odpovědi shodně čtyři respondenti, tři respondenti zvolili variantu flashpacker a zbylé odpovědi se řadí již do kategorie jiné. Respondent číslo 35 uvedl, že se ze všeho nejvíce považuje za podnikatele, který je nezávislý na lokalitě. Respondent číslo 52 popisuje svůj život tak, že žije na cestě, občas se zastaví a pracuje chvíli na vybraném místě, ale zanedlouho je zase na cestě a nikdy nezastavuje. Ačkoli jej pojem digitální nomád popisuje, on to odmítá, protože se mu tento pojem nelíbí a nechce ho ke své osobě vztahovat. Respondent číslo 59 se dočasně usídlil v Thajsku, takže se spíš přiklání k označení nezávislý podnikatel, zatímco respondent

číslo 69 se považuje za majitele podnikání a nemá potřebu se označovat něčím, co pokládá za „označení bez významu“.

Z odpovědí vyplývá, že ne každý respondent vnímá pojem digitální nomád stejně, někdy může mít z pohledu respondenta i negativní význam. Pro představení si respondentů označenými čísly není důležité pouze to, kým jsou, ale také to, za co se oni sami považují. Skupina respondentů je složena z nomádů, ale podrobnější zkoumání odhaluje, že jsou zde a podskupiny nomádů, backpackerů, dobrovolníků, flashpackerů a několik respondentů s vlastní identifikací. Odpovědi tedy poměrně dobře ilustrují situaci, kdy jde o relativně nový jev v pracovním (nejen) prostředí, který nemá ustálenou terminologii.

Otázka číslo 2 – Když si vybíráte novou destinaci, jakých pět faktorů byste označili za nejdůležitější při rozhodování?

Respondenti měli na výběr z 23 možností, které byly převzaty ze stránky Nomad List, která tyto faktory uvádí u každé destinace. Každý návštěvník stránky má hodnoty k dispozici a platící uživatelé můžou lokality hodnotit. Ačkoli byli respondenti pobídnuti k tomu, aby vybrali faktorů pět, několik respondentů vybralo čtyři a méně odpovědí. Zároveň respondenti měli možnost doplnit vlastní variantu odpovědi.

Tabulka 3 Otázka číslo 2

Faktor	Četnost	Faktor	Četnost
Internet	54	Kvalita ovzduší	12
Náklady na bydlení	47	Komunikace v AJ	11
Počasí	41	Svoboda slova	10
Bezpečnost	35	Vstřícnost k ženám	10
Kvalita života	35	Klimatizace a topení	8
Vstřícnost k cizincům	21	Noční život	8
Mír	18	Zdravotní péče	5
Místa odkud se dá pracovat	13	Tolerance k rasám	4
Pěší dostupnost	12	Noční život pro dospělé	4
Zábava	12	Vstřícnost k LGBT	2

Zdroj: vlastní výzkum, faktory dle Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

Z nabízených možností byly dále tři vybrány pouze jedním respondentem, a to bezpečnost provozu, WiFi zdarma ve městě a skóre start up. Třináct respondentů se rozhodlo využít možnosti jiné odpovědi. Jejich odpovědi jsou následující: jídlo a příroda, dobrodružství, památky a příroda, kultura a příroda, zajímavá místa, jazyk (respondent mluví anglicky a španělsky), scenérie, jídlo, outdoorové aktivity (sporty, cykloturistika, horská turistika), dobrodružství a krása – lidí, přírody a míst, místo na bucket listu¹¹⁰, aktivity vhodné pro děti a dobrá veřejná doprava. Otázka ukazuje důležitost internetu pro skupinu respondentů, což s ohledem na způsob fungování nomádů je očekávané, spolu s náklady na bydlení, počasím, bezpečností a kvalitou života tvoří pětici nejdůležitějších faktorů, která předčila ostatní ukazatele. Tyto faktory jsou důležité pro zhodnocení atraktivnosti lokality, neboť stav těchto pěti faktorů bude často důvodem výběru či odmítnutí lokality.

Otázka číslo 3 – Pokud byste si museli vybrat jenom jeden faktor z výše uvedených, který by to byl?

Respondenti měli na výběr stejný seznam faktorů, ale tentokrát byl výběr striktně omezen pouze na jeden faktor bez možnosti přidat vlastní odpověď. Otázka byla cílená, aby zúžila nabídku tak, aby byl identifikován faktor s nejvyšší prioritou dotázaných nomádů. I u této otázky byl na prvním místě internet, který zvolilo 24 respondentů, následovala kvalita života (12 respondentů) a na třetím místě shodně s 6 respondenty bezpečnost, náklady na bydlení a počasí. Jak lze v tabulce vidět, další příčky obsadil mír, vstřícnost k ženám a místa odkud se dá pracovat. Volbu jednoho respondenta obdržely následující kategorie: zábava, komunikace v AJ, noční život, pěší dostupnost, kvalita vzduchu a svoboda slova. S výjimkou počasí jde převážně o faktory, se kterými se krátkodobě a dlouhodobě dá pracovat a jsou ovlivnitelné ze strany představitelů lokality.

¹¹⁰ bucket list je seznam míst či aktivit, který tvůrce chce navštívit či vyzkoušet během svého života

Tabulka 4 Otázka číslo 3

Faktor	Četnost
Internet	24
Kvalita života	12
Bezpečnost	6
Náklady na bydlení	6
Počasí	6
Mír	5
Vstřícnost k ženám	2
Místa odkud se dá pracovat	2

Zdroj: vlastní výzkum, faktory dle Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

Otázka číslo 4 – Kde hledáte informace o destinaci, o které uvažujete, že byste se tam přesunuli?

Pro čtvrtou otázkou byla zvolena možnost otevřené odpovědi, protože jsem si nebyla jistá, zda bych byla schopna nabídnout všechny varianty, a nechtěla jsem odpovědi respondentů ovlivnit. Nejčastěji se jako odpověď v různých formách objevil internet (internet nebo Google jako vyhledávací nástroj), velké zastoupení měly skupiny na Facebooku (Digital Nomads Around the World, Nomadi Digitali Italiani FB Group), stránky Nomad List, DN Links, Reddit, Trip Advisor, Wikitravel, YouTube a Instagram. Mezi odpověďmi se vyskytly také noviny a cestovní průvodci, ovšem v elektronické formě, protože nezabírají tolik místa. Respondenti si také vážili osobního doporučení či rad od přátel, kteří v daných lokalitách žijí, či doporučení od cestovatelů, které potkávají během cest. Oblíbená jsou rovněž online fóra a blogy různých nomádů, kde formou komentářů hodnotí a píšou doporučení již navštívených lokalit. Respondent číslo 53 uvedl, že když slyší během svých cest o zajímavém místě, rozhodne se ho navštívit a nazývá tento styl cestování „systém pokus a omyl“. Respondent číslo 57 dodává zajímavou myšlenku, že si nikdy nechte o zemích, protože se v zemi nenachází, ale nachází se ve městě, takže se zajímá pouze o informace o daném městě.

Ze stylu odpovědí je zřejmé, že každý respondent má jiný přístup k přípravě k případnému stěhování do jiného města od spontánních cestovatelů přes respondenty, kteří si přečtou blogy na internetu až po respondenty, kteří s ohledem na svůj věk nebo rodinu uvádí, že je pro ně velmi důležité, aby o místě věděli co nejvíce. Respondent číslo

45 uvádí, že na Googlu tráví mnoho času, protože je pro něj velmi důležitá bezpečnost žen, pěší dostupnost a kultura. Hledá městské čtvrti, které jsou cenově přijatelné a blízko k zábavným aktivitám, ale mají nízký výskyt drog. Respondent vysvětluje, že je mu 43 let a už se cítí být starý na to, aby byl v části města, která je vyhlášena bary a nočním životem, preferuje proto rezidenční oblasti, kde bydlí rodiny, ideálně obklopené přírodou.

Znalost míst, kde nomádi hledají informace, které považují za relevantní, je klíčová pro oslovení této cílové skupiny. Jak vyplývá z odpovědí respondentů, jsou velmi aktivní v rámci skupin na Facebooku, a sledují Instagram. To jsou místa, kde Praha má vlastní stránku a je schopná aktivně ovlivňovat publikovaný obsah, správné a aktivní používání je v případě nomádů důležité. Ostatní zdroje informací – vyhledávání Google, Reddit nebo TripAdvisor jsou média, která poskytují informace, které se nedají ze strany Prahy ovlivnit, město by se mělo zaměřit zejména na Facebook a Instagram.

Otázka číslo 5 – Znáte stránku Nomad List?

Tato otázka byla položena s jednoduchou volbou odpovědí, a to buď ano nebo ne. Cílem bylo zjistit, jak moc je rozšířené povědomí o této stránce pro účely následujících otázek. Většina, 47 respondentů, odpověděla, že stránku Nomad List zná, zbylých 23 odpovědělo, že tuto stránku nezná. Většina respondentů tedy měla znalost a možnost se dostat k hodnocení, které je uvedeno v rámci následující otázky. Zároveň je možné pomocí otázek zjistit i postoje respondentů k využívání hodnocení na stránce Nomad List.

Otázka číslo 6 – Toto je hodnocení vybrané destinace ze stránky Nomad List – Vybrali byste si na základě uvedených údajů tuto lokalitu? Prosím uveďte, proč ano, proč ne.

Respondenti měli k dispozici následující hodnocení Prahy ze stránky Nomad List. Jsou zde použité stejné kategorie faktorů, se kterými se pracovalo v prvních otázkách dotazníku. Název destinace na tabulce uvedený nebyl, k dispozici byly pouze hodnoty; v pořadí od nejhorší k nejlepší: špatné, průměrné, dobré a výborné.

Tabulka 5 Otázka číslo 6

Faktor	Hodnocení	Faktor	Hodnocení
Nomad Score	4,25/5	Náklady na bydlení	průměrné
Internet	28 mbps (dobré)	Počasí	průměrné
Kvalita vzduchu	výborné	Zábava	výborné
Bezpečnost	dobré	Kvalita života	dobré
Pěší dostupnost	výborné	Mír	dobré
Bezpečnost provozu	výborné	Zdravotní péče	dobré
Noční život	výborné	Noční život pro dospělé	dobré
WiFi zdarma ve městě	dobré	Místa odkud se dá pracovat	průměrné
Klimatizace nebo topení	dobré	Vstřícnost k cizincům	dobré
Komunikace v AJ	průměrné	Svoboda slova	průměrné
Tolerance k rasám	průměrné	Vstřícnost k ženám	výborné
Vstřícnost k LGBT	dobré	Startup skóre	dobré

Zdroj: Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

Jako forma odpovědi byla zvolena otevřená odpověď, aby mohli respondenti zformulovat názor na to, proč by si destinaci na základě hodnocení vybrali, nebo nevybrali. O slovní odpověď se podělilo celkem 54 respondentů. Více než polovina by si zvolenou destinaci na základě hodnocení vybrala nebo minimálně se po zjištění daného hodnocení přikláněla k možnosti lokalitu navštívit. Například respondent číslo 4 uvádí, že všechny důležité faktory jsou nadprůměrné, lokalitu by se tedy rozhodl navštívit, respondent číslo 23 dokonce považuje hodnocení klíčových ukazatelů za vysoké. Respondent číslo 30 je spokojený s hodnocením bezpečnosti, nočním životem, internetem, ale byl by rád, kdyby hodnocení počasí bylo o trochu lepší. Podle respondenta číslo 39 vůbec nevdává, že nějaká hodnocení jsou nižší na úrovni „dobré“ či „průměrné“, protože i přesto se jedná o průměrné či nadprůměrné hodnocení.

Naopak respondent číslo 5 o sobě tvrdí, že podle hodnocení lokality nevybírání a cestuje spíše intuitivně. Respondent číslo 18 komentuje, že místo vypadá jako zábavná destinace k návštěvě, ale respondent číslo 19 dodává, že údaje nejsou dostačující, protože nejsou uvedeny informace o kultuře a jídle, které jsou neméně důležité při jeho rozhodovacím procesu. Respondent číslo 24 si není jistý, zda by si vybral destinaci pro dlouhodobější pobyt, spíše by si destinaci vybral pro návštěvu během krátkého cestování. Za rozhodnutím je nepřilíš dobré hodnocení rasové tolerance

a komunikace v AJ, což je pro respondenta s ohledem na jeho děti velmi důležité. Respondent číslo 28 si také není jistý s ohledem na vysoké životní náklady, stejně jako respondent číslo 53. Líbí se mu vysoké hodnocení u pěší dostupnosti a internetu, ale náklady na život by pravděpodobně byly důvod, proč místo zamítnout. Ačkoli jsou životní náklady vyšší, ostatní výhody a hodnocení by potenciálně mohly převážit nákladnost tohoto místa, tvrdí na druhou stranu respondent číslo 51. Respondent číslo 60 rozvádí, že hodnocení ohledně nákladů na život mohou být zavádějící, rozhodl by se proto místo navštívit a podle reálné situace by se buď rozhodl zůstat, nebo by se vydal dál na cestu.

Respondentovi číslo 21 se hodnocení lokality líbí, jen si není jistý tolerancí, říká, že by ho to vedlo k větší uzavřenosti, dokud by místo nezažil osobně a v případně snížené tolerance by se v dané lokalitě nezdržel tak dlouho. Podobný názor zastává i respondent číslo 48, který by zařadil lokalitu do kategorie „možná“. Hodnocení není dle respondenta špatné, ale kvalita života je nižší, než by si přál, a to samé vytýká i kategorii svoboda slova. Respondent dále rozvádí, že snížené hodnocení těchto ukazatelů může znamenat mnohem větší a hlubší problémy ve společnosti, musel by se dopodrobna seznámit se situací v zemi, než by se rozhodnul. Problém s nízkým hodnocením rasové tolerance měl i respondent číslo 50. O sobě tvrdí, že rasovou intolerancí vůči své osobě nezažívá, protože je muž a běloch, nicméně preferuje návštěvu míst, kde jsou tolerováni všichni. Stejně jako respondent číslo 30 je poměrně skeptický ohledně počasí, déšť mu nevadí, ale musí být vyšší teploty. Naopak vůbec neřeší místo, odkud by pracoval, neboť je zvyklý pracovat se svého soukromého pokoje. Všeobecně se mu hodnocení líbí a ačkoli nějaká kritéria jsou hodnocena pouze jako „průměrné“, vždycky by mohly být hodnoceny i hůř. Dodává, že by si musel ověřit rasovou toleranci a pokud by to nebylo tak špatné, rád by místo navštívil a o situaci se přesvědčil sám. Respondent číslo 1 by se na základě sníženého hodnocení u rasové tolerance a svobody slova pravděpodobně rozhodl danou destinaci nenavštívit, protože to jsou pro něj velmi důležité aspekty. Možná by zkusil, jak říká, dohledat více informací, ale musel by najít dostatek pádných důkazů o příznivější situaci, aby změnil svůj negativní postoj.

Zamítavý postoj měl respondent číslo 25, ovšem ne z důvodu lokality, ale kvůli stránce Nomad List, kterou nepovažuje za věrohodnou a nikdy by se na základě hodnocení na této stránce nerozhodoval, stejný názor uvedl i respondent číslo 65. Podobný názor zastává respondent číslo 31, není ovšem vyloženě proti Nomad Listu, jen že jsou data příliš obecná a neberou v potaz například rozdílnost ročních období,

nicméně na základě těchto informací, které považuje za ty nejzákladnější, by místo nevyloučil a pravděpodobně využil jiné zdroje dat pro zjištění více informací o dané lokalitě. Podobnou výtku k Nomad Listu má i respondent 33, který preferuje konzultování s lidmi, kteří destinaci navštívili a čtení blogů lidí, kteří v daném městě žijí. Respondent číslo 55 sdílí názor předchozího respondenta, ale říká, že takovéto hodnocení by mohlo být popudem, aby si lokalitu ověřil u více relevantních zdrojů. Vyloženě negativní postoj zaujímá respondent číslo 49, který zdůrazňuje, že se nepovažuje za průměrného digitálního nomáda a odmítá se zabývat ukazateli finanční náročnosti dané lokality, protože takové věci neřeší.

Respondenti číslo 36, 62 a 63 uvádí, že na hodnocení nezakládají svá rozhodnutí nikdy. Podle respondenta číslo 62 by byl špatný nápad rozhodnout se jenom na základě tabulky nebo grafu. Respondent číslo 36 dodává, že se raději rozhoduje intuitivně na základě pocitu, která daná země, její lidi a místní komunita vyvolává. Podobný přístup má respondent číslo 46, který dostane nápad, kam by se chtěl na své cestě vydat a teprve poté se podívá na hodnocení na stránce Nomad List, aktivně si tam destinace nikdy nehledá. Pokud si nápad ověří a hodnocení jsou nadprůměrná, zařadí si destinaci do programu na své budoucí cestě. Respondent číslo 61 také zakládá své rozhodnutí na pocitech, nicméně dodává, že lokalita vypadá zajímavě s ohledem na nižší životní náklady a dobrou pracovní dostupnost. Respondenta číslo 52 zajímá pouze, zda je lokalita kulturně zajímavá; pokud ne, žádné z výše uvedených kritérií jej nezajímají. Pro respondenta číslo 66 je hodnocení důležité, ale neméně důležité jsou i potřebné dodatečné údaje o památkách, historii a přírodě, jestli destinace nabízí dostatek zážitků, které by v destinaci mohl mít.

Z odpovědí lze tedy usoudit, že v rámci skupiny respondentů existují dvě základní podskupiny, které se liší podle způsobu rozhodování o výběru destinace. Jedna podskupina se řídí intuicí a teprve posléze dohledává informace o lokalitě, zatímco ta druhá zakládá své rozhodnutí na výsledcích aktivního vyhledávání informací o různých lokalitách a posléze provede výběr podle individuálních preferencí. Absence určení lokality pomohla získat objektivní názor na lokalitu, aniž by názor respondentů byl vědomě či nevědomě ovlivněn lokalitou. Hodnocení většiny respondentů je uspokojivé a anonymní lokalita má potenciál.

Otázka číslo 7 – Uvažovali jste někdy o pobytu v Praze? (České republice)

Otázka s možnostmi pouze ano, či ne. Většina, konkrétně 55 respondentů odpovědělo ano, zbylých 15 zvolilo možnost ne. Odpovědi napovídají, že Praha (Česká republika) je dostatečně zajímavé město (země), aby nomádi uvažovali o návštěvě.

Otázka číslo 8 – Proč ano/ne?

Navazuje na předchozí otázku a do hloubky zkoumá myšlenkové pochody respondentů a konkrétní motivy pro výběr či zamítnutí uvedené lokality. Tuto otevřenou odpověď vyplnilo celkem 66 respondentů. Respondenti, kteří uvedli odpověď ano uvádějí důvody volby, že Praha vypadá krásně a někteří dodávají, že Prahu již v minulosti navštívili. Respondent číslo 33 dodává, že zde žil a Praha mu přijde krásná a finančně nenáročná. Respondenti číslo 5 a 15 Prahu již navštívili a chtějí se do města vrátit i v budoucnu. Respondent číslo 5 Prahu navštívil dokonce již čtyřikrát a má v plánu se do Prahy v květnu vrátit. Podobně je na tom respondent číslo 19, který se do města neustále vrací a uvádí, že Praha má výborné pracovní možnosti a komunitu expatů. Ačkoli zde žil poměrně dlouho, díky architektuře a historii se mu město ještě neomrzelo. Podobně popisují své zážitky respondenti číslo 21, 43 a 44, respondent číslo 21 navíc dodává, že v Praze byl již dvakrát a nejvíce ho zaujala romantičnost města, přiměřené náklady na život a výborná česká kuchyně.

Respondent číslo 37 Prahu již dlouhodobě navštěvuje ať už pracovní nebo jako rekreační destinaci, v posledních letech měl problém se zvyšujícím se počtem turistů, který mu nebyl příjemný a na základě této zkušenosti svůj budoucí pobyt v Praze zrušil. Nicméně dodává, že jednoho dne by se chtěl vrátit, pokud se mu podaří vyhnout turistům. Příliš mnoho turistů vadí i respondentovi číslo 62, uvažuje o návratu do České republiky, ale spíše se zaměří na možnost bydlet v Brně, které by nemělo být podle jeho zdrojů tolik turistické. Respondent číslo 46 se také rád vrací především kvůli přítomnosti mnoha dánských startupů, dobré znalosti angličtiny, nízkým nákladům na bydlení a kráse města. Nízké životní náklady jsou spolu s fotogeničností místa a velkým množstvím zábavy důvodem pro návštěvu respondenta číslo 47. Přijatelnou finanční náročnost uvádí i respondent číslo 55, pro kterého je dalším důvodem slovanský jazyk, protože se živí jako překladatel ruského jazyka.

Respondent číslo 4 v Praze ještě nebyl, ale Praha je na jeho seznamu míst, kam by se chtěl v budoucnu přestěhovat, protože je to dle jeho názoru pěkné místo

s dobrým internetovým připojením, dobrým nočním životem a také proto, že se v Praze nacházejí pěkné ženy. Krásu žen uvádí spolu se skvělou pěší dostupností i respondent číslo 57, jediným problémem je špatné počasí. Na druhou stranu respondenti číslo 6 a 35 se zajímají především o historii města. Respondent číslo 17 uvedl velmi stručný důvod pro stěhování se do Prahy a to jednoduše ten, že zde ještě nebyl, jediný důvod respondenta číslo 32 je, že jednoduše miluje cestování, zatímco respondenta číslo 27 zajímá především kultura a příroda v republice. Respondent číslo 22 uvedl, že několik hodin po odeslání dotazníků nasedá na letadlo v Bangkoku a do Prahy letí. Respondent číslo 31 se také pohybuje v oblasti jihovýchodní Asie, ale o přesunu do jiných částí světa momentálně uvažuje. Jedinou starostí je počasí, protože po pobytu v Asii si není jistý jak by zvládal zimní počasí, takže se spíše bude snažit navštívit Prahu v letních měsících.

Respondent číslo 8 uvažuje o návštěvě, neboť slyšel od známých, že Praha je menší verze Paříže a doufá, že to bude cítit stejně. Respondent číslo 9 uvádí dva primární důvody pro volbu Prahy, a to vlastní zájem o slovanské země a bezpečnost České republiky (absence teroristických útoků), za podobně bezpečné považuje také Polsko a Maďarsko. Respondent číslo 10 nerozlišuje na rozdíl od předchozího respondenta konkrétní evropské země, ale tvrdí, že se do celé Evropy zamiloval a Prahu považuje za jedno z nejhezčích měst v Evropě, stejně jako respondent číslo 23, ve kterém není život příliš finančně náročný. Krásu města a přátelskost místních lidí uvádí respondent číslo 14 jako primární důvod volby města pro svoji budoucí lokalitu. Respondent číslo 26 chce navštívit Prahu především, aby poznal město odkud pocházejí jeho předkové a pro respondenta číslo 71 jsou atraktivní pražské ohňostroje.

Problém s vízy uvádí respondent číslo 16 jako hlavní překážku. Nicméně v Praze chce v budoucnu žít, ale bude muset uvažovat o zkrácení pobytu oproti původně plánovaným šesti měsícům. Stejný problém řeší i respondent číslo 58, který Prahu navštívil jako turista a chtěl by zde i žít, ale problémem je omezení pohybu v zemích Schengenského prostoru. Krátkodobý pobyt by zvolil i s ohledem na víza respondent číslo 33, kterého láká především architektura a historie, spokojený je i s bezpečnostní situací. Praha se navíc zdá dobře finančně dostupná s jeho americkým příjmem. Respondent číslo 53 v Praze již 18 měsíců žil, momentálně se snaží získat další víza, aby se mohl vrátit. Pro dobrou dostupnost by zvolil lokalitu respondent číslo 48, protože se momentálně vyskytuje v Polsku, navíc o Praze slyšel mnoho dobrého.

Respondent číslo 11 nemá zájem o návštěvu Prahy (České republiky), protože preferuje odlehlejší a přímořská města. Ačkoli uvedl respondent číslo 13, že o Praze

neuvažuje, neuvažuje o ní momentálně, ale je na jeho seznamu měst, kde chce žít ve vzdálené budoucnosti. Respondentovi číslo 24 připadá Praha příliš evropská, stejný problém mají i respondenti číslo 29 a 51, kterému chybí oceán. Vysvětluje to tím, že je sám Evropan a preferuje život v jiných částech světa kosmopolitního charakteru s velkou komunitou mezinárodních cestovatelů, jako příklad uvádí Nový Zéland, Austrálii, Jižní Afriku nebo Singapur. Respondent číslo 28 uvádí jako hlavní důvod zamítnutí nedostatek vlastních znalostí o lokalitě, podobně se k městu staví i respondent číslo 38, kterého nikdy ani nenapadlo do Prahy cestovat. Respondent číslo 30 Prahu navštívil jako malé dítě, nic si z návštěvy nepamatuje, věří, že je to hezké místo, nicméně tato část Evropy ho příliš nezajímá a preferuje země s vyššími teplotami. Počasí jako důvod zamítnutí uvádí i respondenti číslo 39 a 65, protože je na ně místní podnebí příliš chladné.

Otevřená odpověď poskytla respondentům možnost rozepsat se o svých myšlenkových pochodech, což jednak umožňuje všeobecně zkoumat způsoby uvažování a rozhodování při vytváření názorů na pobyt v jakékoli zemi. Mnohem důležitější je přínos, kdy analýzou odpovědí je možné identifikovat silné a slabé stránky, které nejsou založené tolik na zkušenostech jako na informacích, na základě kterých si respondenti tvoří obrázek o destinaci. Frekvence opakování odpovědí umožňuje seřadit výsledky dle důležitosti. V případě silných stránek se v odpovědích opakovaly faktory: architektura, krása, přiměřené náklady, gastronomie, fotogeničnost, zábava a kultura (jazyk). Vysoký počet turistů, počasí, víza a absence moře byly nejčastěji uváděné jako stránky slabé. Ačkoli část respondentů již Prahu navštívila, zbylá většina má tyto dojmy založené na informacích, které k nim různými kanály dostaly, toto tak poskytuje cennou informaci, jak se o Praze mluví v nomádské komunitě.

Respondent číslo 62 uvedl, že uvažuje o návratu, ale Praha mu přijde příliš turistická a zvažuje Brno jako svoji budoucí nomádskou lokalitu. O Brnu slyšel, že je to menší město oproti Praze s velkou univerzitou, takže je tam jiná, méně turistická atmosféra. Na internetové stránce Nomad List jsou vedena dvě česká města, hodnoty Prahy jsou již uvedené výše, hodnoty druhého města, Brna, jsou uvedené v následující komparativní tabulce. Praha je v době psaní této práce na 90. místě¹¹¹ a Brno na 357. místě.¹¹² Obě města dosahují poměrně kladných hodnot, v celkovém hodnocení dosahují obě města nadprůměru. Hodnocení Prahy je více vyrovnané v průřezu kategorií, v Brně je lépe hodnocena bezpečnost, ale na druhou stranu špatně dopadla kategorie

¹¹¹ Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

¹¹² Brno: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno-czechia>

tolerance k rasám. Praha má vyšší náklady, ale nabízí dle hodnocení lepší noční život, zábavu, toleranci k rasám a vstřícnost k LGBT komunitě.^{113 114}

Tabulka 6 Praha a Brno hodnocení nomádských lokalit

Faktor	Praha	Brno
Nomad Score	4,25/5	3,22/5
Internet	28 mbps (dobré)	26 mbps (dobré)
Kvalita vzduchu	výborné	výborné
Bezpečnost	dobré	výborné
Pěší dostupnost	výborné	výborné
Bezpečnost provozu	výborné	výborné
Noční život	výborné	průměrné
WiFi zadarmo ve městě	dobré	průměrné
Klimatizace nebo topení	dobré	průměrné
Komunikace v AJ	průměrné	průměrné
Tolerance k rasám	průměrné	špatné
Vstřícnost k LGBT	dobré	průměrné
Náklady na bydlení	průměrné	dobré
Počasí	průměrné	výborné
Zábava	výborné	průměrné
Kvalita života	dobré	dobré
Mír	dobré	dobré
Zdravotní péče	dobré	dobré
Noční život pro dospělé	dobré	průměrné
Místa odkud se dá pracovat	průměrné	průměrné
Vstřícnost k cizincům	dobré	dobré
Svoboda slova	průměrné	průměrné
Vstřícnost k ženám	výborné	dobré
Startup skóre	dobré	dobré

Zdroj: Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>; Brno: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno-czechia>

¹¹³ Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

¹¹⁴ Brno: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno-czechia>

Praha a Brno jsou do určité míry konkurencí, protože nomádi si obvykle vybírají jedno město, pokud se nerozhodnou v zemi strávit více času a jejich víza jim to umožňují. Hodnoty Brna jsou horší než Prahy, ale do budoucna je jistě možné považovat Brno jako alternativu pro menší skupinu nomádů, jejichž priority by Brno mohlo splňovat. Je důležité nezapomínat v případě budoucí komunikace nabízet Brno jako nomádkou alternativu a rozšířit o ní povědomí, protože z odpovědí nomádů vyplynulo, že Brno nejspíš neznají.

Otázka číslo 9 – Uvedené hodnocení je hodnocení Prahy. Změnili byste svoji předchozí odpověď?

Cílem bylo představit respondentům anonymní lokalitu s určitou hodnotou u různých ukazatelů a nechat je rozhodnout, zda by se jim lokalita líbila. Až následně byla odhalena identita hodnoceného místa a byla zkoumaná reakce, zda by respondent změnil své rozhodnutí zvolit či nezvolit Prahu. Přes 90 % respondentů, přesně 62 by svůj předchozí názor nezměnilo. Pouze šest respondentů odpovědělo ano, dva respondenti se u této otázky nevyjádřili. Respondenti číslo 18, 20, 30, 39 uvedli, že díky poskytnutému hodnocení nově uvažují, že Prahu zařadí do své nomádké cesty. Tato otázka byla postavená tak, aby otestovala, zda proti Praze neexistují předsudky nebo naopak nadměrná očekávání. Pokud by tomu tak bylo, po ohodnocení anonymní destinace a následném uvedení, o kterou destinaci se jednalo, více lidí by změnilo svůj předchozí názor. Výsledná četnost změny názoru (čtyři) napovídá, že k Praze nejsou ani předsudky a ani nadměrná očekávání. Zmíněné čtyři změněné názory jsou ve prospěch Prahy.

Otázka číslo 10 – Pokud je vaše odpověď stále ne, existuje něco, co by změnilo váš názor?

Pomocí otevřené odpovědi bylo cílem zjistit, zda by respondenti chtěli Prahu navštívit, pokud by se něco změnilo a o co konkrétně by se jednalo. Tuto možnost mnoho respondentů ovšem nevyužilo. Respondent číslo 29 uvádí, že je ve světě cestování poměrně nový a věří jenom doporučení lidí, které zná a na nic jiného nedá. Respondent číslo 24 si stanovuje podmínku, že by Prahu navštívil, pouze pokud by se stala Praha více multikulturní a byla přesunuta k moři. Respondent 35 navazuje na respondenta 24 a dodává požadavek na tropickou pláž. Mnoho respondentů se vyjádřilo, že by bylo příjemnější, kdyby Praha mohla nabídnout lepší počasí. Respondent číslo 59 uvedl,

že se o nomádské destinace zajímá pouze tehdy, pokud se o lokalitě baví jiní nomádi a můžou ji doporučit. Dokud se o Praze v jeho komunitě nezačne mluvit, nebude uvažovat o návštěvě. Respondent číslo 1 nakonec uvádí, že ačkoli o Praze uvažuje, není si jistý jejím výběrem. Již zde byl na pár dnů na dovolené, ale nelíbilo se mu zde natolik, aby byl přesvědčen o vhodnosti lokality pro jeho potřeby. Jako hlavní problém uvádí nedostatek diverzity a nezaujatosti, či otevřenost k jiným možnostem (respondent použil anglické slovo open minded).

Otázka číslo 11 – Jaké je vaše pohlaví?

Otázkou číslo 10 skončil dotazník jako takový, všechny navazující otázky už jenom zkoumají demografické pozadí respondentů. Jako muž se identifikovalo 46 respondentů, jako žena 24 a variantu jiné nevybral žádný respondent. Otázka poskytuje odpověď na genderové složení této skupiny, ale s ohledem na náhodný výběr respondentů i trend poměru pohlaví v rámci komunity nomádů, tedy přibližně 2/3 mužů a 1/3 žen.

Otázka číslo 12 – Kolik vám je let?

Respondenti měli na výběr se sedmi rovnoměrných věkových úseků. Největší skupinu představovalo 17 respondentů ve věku 25 – 30 let, o jednoho méně respondentů, tedy 16 respondentů spadalo do věkové skupiny 31 – 35 let, následovalo 14 respondentů ve věku 36 – 40, 10 respondentů ve věku 41 – 45, 5 respondentů ve věku 18 – 24, druhou nejméně zastoupenou skupinou byly 4 respondenti ve věku 45 – 50 a nejméně byly 3 respondenti uvádějící, že jsou 50+. Jeden respondent se odpovědi zdržel.

Tabulka 7 Otázka číslo 12

Věk	Četnost	Generace	Věk	Četnost	Generace
18 - 24	5	Z	41 - 45	10	X
25 - 30	17	Y	45 - 50	4	X
31 - 35	16	Y	50+	3	baby boomers
36 - 40	14	Y/X			

Zdroj: vlastní výzkum, generace dle BLÁHA, Jiří. Pokročilé řízení lidských zdrojů. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0

Navážeme-li na kapitolu o generacích, můžeme z odpovědí respondentů určit složení příslušnosti k různým generacím: nejméně příslušníků má generace baby boomers, nejvíce generace Y (většina respondentů z věkové kategorie 36-40 je buď na přelomu generací nebo patří ke generaci Y), potvrzuje se tím, že generace Y cestuje mnohem více a tvoří početnou skupinu v rámci komunity digitálních nomádů.

Otázka číslo 13 – Jak cestujete?

Respondenti měli na výběr z možnosti sami, s kamarádem, s přítelem, s partnerem nebo s partnerem a dítětem/děťmi. Největší skupinu představuje 41 respondentů cestujících samotných, 15 cestuje s partnerem, 7 respondentů s přítelem a 7 respondentů s partnerem a dětmi, jeden z respondentů cestuje jenom se svým potomkem, což nebyla možnost ve výběru. Odpovědi slouží jako reprezentativní vzorek digitálních nomádů a lze odvodit, že více než polovina nomádů cestuje sama.

Otázka číslo 14 – V jaké zemi momentálně žijete?

Otázka byla myšlená tak, kde se momentálně respondent fyzicky nachází. Nejvíce respondentů se v době vyplňování dotazníků (u nomádů můžou i dny znamenat naprosto odlišnou lokalitu) nacházelo na Bali, ale jenom pouhých 6, následovaly země Thajsko a Malajsie každá s pěti respondenty. Současná poloha respondentů je velmi různorodá, jak je vidět v tabulce. Lokality jsou seřazeny podle abecedy. Celkově se nacházejí respondenti ve 38 zemích (36 počítáme-li Severní Irsko jako součást Spojeného království a Bali jako součást Indonésie).

Tabulka 8 Otázka číslo 14

Země	Četnost	Země	Četnost
Austrálie	2	Maroko	1
Bali	6	Mexiko	2
Chorvatsko	2	Myanmar	1
Dánsko	1	Nizozemsko	1
Ekvádor	2	Norsko	1
Filipíny	1	Omán	2
Francie	1	Polsko	1
Gabon	1	Portugalsko	2
Indonésie	4	Rumunsko	1
Irsko	1	Rusko	1
Island	1	Saudská Arábie	1
Itálie	2	Severní Irsko	1
Izrael	1	Singapur	1
Japonsko	1	Srbsko	1
Jižní Korea	1	Španělsko	4
Kanada	1	Thajsko	5
Katar	1	UK	3
Kolumbie	1	USA	3
Malajsie	5	Vietnam	3

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka číslo 15 – Z jaké země pocházíte?

U této otázky nebyl kladen důraz na fyzickou přítomnou, ale naopak o jaké zemi uvažují jako o svém domově, o místě, kam se vrací, pokud takové místo existuje. Jeden respondent uvedl, že země, ve které se narodil, není důležitá, považuje se za cestovatele, který nemá domov, ten dočasný mu poskytuje aktuální místo pobytu. Nejvíce respondentů uvedlo Spojené státy americké jako svoje místo původu – celkem 12 respondentů. Druhá největší zastoupená skupina byla ze Spojeného království, celkem 8 respondentů a třetí místo se šesti respondenty obsadila Itálie.

Tabulka 9 Otázka číslo 15

Země	Četnost	Země	Četnost
Austrálie	3	Malajsie	2
Belgie	1	Maroko	1
Čile	1	Německo	1
Chorvatsko	2	Nizozemsko	4
Dánsko	2	Norsko	1
Estonsko	1	Polsko	1
Filipíny	2	Portugalsko	3
Finsko	1	Severní Irsko	1
Indie	3	Srbsko	1
Írán	1	Švédsko	2
Irsko	1	Turecko	1
Itálie	6	UK	8
Izrael	1	USA	12
Jižní Afrika	1	Vietnam	1
Kanada	4		

Zdroj: vlastní výzkum

Otázky 14 a 15 sloužily k určení geografické lokality respondentů a k určení různorodosti vzorku respondentů. Pro účely této práce bylo žádoucí, aby respondenti pocházeli z co největšího počtu zemí, kde se momentálně nacházejí a také z co největšího počtu zemí, kde se respondenti cítí doma. Výsledky dokazují, že se podařilo získat velmi různorodý vzorek respondentů. Větší skupina se momentálně nachází v jihovýchodní Asii, tato koncentrace byla očekávaná s ohledem na část roku, protože mnoho nomádů se obzvláště v zimních měsících zaměřuje na teplejší lokality a jihovýchodní Asie je přes zimu na severní polokouli velmi oblíbená lokalita.

Otázka číslo 16 – Kolik zemí jste v životě navštívili (průměrně)

Počet zemí zahrnoval počet navštívených zemí všeobecně, otázka hlouběji nezkoumala poměry kolik zemí navštívili jako turisté, kolik jako nomádi či návštěvy jiného charakteru. Nejvíce zemí navštívil respondent číslo 43, který uvedl, že navštívil 79 zemí. Ne každý respondent si byl jistý přesným číslem, uváděli odhady nebo rozmezí, výsledky byly taktéž zpracovány do intervalů. Nejvíce respondentů navštívilo 30 až 45 zemí, celkově 22 respondentů, skupina 20 respondentů navštívila 15 až 29 zemí,

nejméně zemí navštívilo 18 respondentů – rozmezí 1 až 14 zemí, nejméně respondentů – 10 – navštívilo největší skupinu zemí označenou jako 45 +.

Tabulka 10 Otázka číslo 16

Počet zemí	Četnost
1 - 14	18
15 - 29	20
30 - 45	22
45 +	10

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka měla určit, jaký je poměr zkušenějších cestovatelů ve skupině. Každá komunita má nově příchozí, starší a zkušenější členy a členy, kteří se rozhodnou skupinu opustit. Cílem bylo zjistit, jestli je skupina respondentů vyvážená a není složená pouze ze začínajících cestovatelů/nomádů. I začínající digitální nomád je schopen posuzovat lokality alespoň na základě své cestovatelské zkušenosti. Tři čtvrtiny respondentů procestovaly více než 15 zemí, složení skupiny mi přijde vyvážené a postačující.

Otázka číslo 17 – Kolik dní průměrně trávíte ve vybrané destinaci?

Tato otázka měla být jednoduše kvantifikována, ovšem s ohledem na povahu respondentů a jejich povahy není otázka zcela vypovídající, dokáže spíše poskytnout dodatečný náhled o délce cest, nicméně z odpovědí je zřejmé, že počet dní ovlivňuje příliš mnoho faktorů než aby měl průměr vypovídající hodnotu. Délka pobytu je velmi často ovlivněná externími vlivy jako délka udělených víz. Respondent číslo 35 udává, že minimální hranice pobytu pro něj jsou dva týdny a tu maximální stanovuje délka víza. Na základě odhadů respondentů vznikly následující výsledky - průměry odhadů (dny byly přepočítány na týdny a měsíce pro větší přehlednost): 7 respondentů 1 týden, 10 respondentů 2 týdny, 13 respondentů 1 měsíc, 12 respondentů 2 měsíce, 10 respondentů 3 měsíce, 4 respondenti 5 měsíců, 5 respondentů 6 měsíců a 2 respondenti 7 a více měsíců.

Respondent číslo 5 dodává, že záleží na velikosti zemi a na zajímavých místech, obvykle se drží pravidla dvou až sedmi dnů na jednou místě, v zemi tak tráví od tří do šesti týdnů. Respondent číslo 11 uvádí, že pobyt se obvykle pohybuje v délce od jednoho do půl roku, podobně mají rozmezí i respondenti číslo 22 a 56, konkrétně

od jednoho týdne až po čtyři měsíce, u respondenta číslo 56 až měsíců šest. Respondent číslo 31 uvádí, že obvykle netráví v destinaci méně než týden, obvykle ne méně než měsíc, někdy zůstává až půl roku. Respondent číslo 48 vysvětluje, že může nastat situace, kdy v destinaci stráví jenom několik dnů, protože se mu v ní nelíbí. Pokud naopak někde strávil více jak čtvrt roku, bylo to ze dvou důvodů – buď se mu lokalita velmi líbila nebo neměl peníze na to, aby se přesunul do další destinace. Respondent číslo 50 uvádí, že velmi záleží na lokalitě, obvykle tráví v destinaci jeden až tři měsíce, nicméně v Thajsku je již měsíců deset a neplánuje v blízké době přesun.

Otázka číslo 18 – Když žijete v dané destinaci, za co utrácíte peníze?

Nemusí jít o položku hlavní, mohlo se jednat o jakoukoli, za kterou utrácí více než drobný obnos. Tato otázka byla postavena jako uzavřená s možností více odpovědí. Na výběr měli následující odpovědi: ubytování (hotely, hostely, pronájmy, Airbnb), nákupy potravin, restaurace (kavárny, bary, kluby, hospody), coworkingová centra, zábava, cestování v rámci země destinace. Na otázku odpovědělo 69 respondentů, jeden se odpovědi zdržel. Nejvíce respondentů vybralo položku ubytování, a to 62 respondentů, následovala kategorie restaurací, kterou vybralo 56 respondentů, na třetím místě skončily výdaje na cestování v rámci země destinace s 50 respondenty, následovala kategorie potraviny (47 respondentů), zábava (33 respondentů) a coworkingová centra 15 respondentů.

Tabulka 11 Otázka číslo 18

Kategorie	Četnost
Ubytování	62
Potraviny	47
Restaurace	56
Coworkingová centra	15
Zábava	33
Cestování	50

Zdroj: vlastní výzkum

Odpovědi podporují argument, že jeden z přínosů pobytu digitálního nomáda v zemi či městě je, že nomád stejně jako turista vynakládá finanční prostředky v místě pobytu. Z hlediska struktury jsou výdaje nomádů hybridně složené z položek, které by

uvedli místní obyvatelé a turisté. Přinášejí tak zisky několika odvětvím podnikání, nejenom subjektům podnikajícím v turismu.

Otázka číslo 19 – Jaké je vaše hlavní povolání?

Nomádi mívají často několik projektů na kterých pracují ať už pro rozšíření znalosti, protože všestrannost je pro ně klíčová, nebo dočasné zvýšení příjmů. Cílem otázky bylo získat jedno nebo dvě hlavní. Výsledná povolání se dají rozdělit do několika tematických kategorií. První je tvorba online obsahů – pět respondentů uvedlo, že jsou spisovatelé, tři překladatelé, dále se zde vyskytla povolání jako online editor a tvůrce reklamních a marketingových textů. Další oblastí je IT, kde jsou respondenti pracují na pozicích – web developer (uvedli 4 respondenti), web designer, IT administrátor, IT konzultant a software developer. Třetí oblastí je oblast obchodu, kde jsou uvedené pozice následující: konzultant, specialista projekt managementu, business developer, administrace, audit, účetnictví, online business a online reklama. Několik respondentů jsou tvůrci startupů, nezávislí podnikatelé nebo online obchodníci. Početnou skupinu má i kategorie fotografií (5 respondentů), nomádských režisérů (2), grafických designerů (3), designerů, tvůrci online grafiky a grafických řešení webových stránek. Čtyři respondenti uvedli, že jejich hlavní povolání je učitel angličtiny – buď online anebo v dané lokalitě nejčastěji vyučují angličtinu jako druhý jazyk. Mezi zajímavá povolání jistě spadá nomádství samo o sobě, které uvedl jeden z respondentů, instruktor potápění, specialista vydávání fikce pro elektronické knihy nebo kouč pro začínající digitální nomády.

Cílem této otázky bylo identifikovat povolání, která se mezi nomády nejčastěji vyskytují. Jednak tato otázka poskytuje informace o tom, jaké druhy práce se dají vykonávat na dálku pouze přes počítač s internetovým připojením, ale také profesní složení skupiny, které se dá aplikovat i na nomády přijíždějící do Prahy. Známe-li povolání osob, je snazší stanovit jejich potřeby a možnosti realizace během pohybu. Jedná se tedy o osoby píšící online obsahy, velké zastoupení má IT odvětví a obchod.

3.3 Kvalitativní výzkum - rozhovory

Oslovila jsem několik nomádů, u kterých bylo uvedeno, že navštívili Českou republiku (výběr byl z Prahy i z Brna). Kritériem byl pobyt v posledních dvou letech a minimální délka pobytu dva týdny. Z oslovených nomádů se mi ozvali tři, kteří žili

v Praze a byli ochotni odpovědět na několik otázek. Respondent číslo 1 je muž pocházející z Německa, který Prahu navštívil v roce 2018 a strávil zde 28 dní. Druhým respondentem je žena ze Spojených států amerických, která v Praze strávila 31 dní v roce 2017. V ten samý rok navštívil Prahu i respondent číslo 3, strávil zde 30 dní a též pochází ze Spojených států.

První otázka byla směřována na pozitiva, která jim Praha jako město na jejich nomádké cestě nabídla. Respondent číslo 1 byl spokojený s cenovou hladinou a Praha se mu velmi líbila pro její atmosféru a možnost zábavy, která byla tak dostatečně různorodá, že si zde vždy našel něco, čím se zabavil. Současně využil geografickou pozici České republiky a snadnou dopravu pro návštěvu okolních států. Respondent číslo 2 dokonce považoval Prahu za levné místo na bydlení. Byl velmi spokojen i s dostupným rychlým internetem a přátelskými lidmi. Respondent číslo 3 byl nejvíc nadšen pěší dostupností celého města a dodává, že ho velmi bavilo se po Praze procházet. Vyzdvihoval i kvalitní městskou dopravu, takže bylo pro něj velmi snadné cestovat i na druhou stranu města. Bylo pro něj snadné si vybrat dobré ubytování (využíval Airbnb a hostely) a rád chodil do velmi dobrých restaurací, které byly umístěny mimo turistické centrum.

Druhá otázka se zabývala negativy: zda nomádi při své návštěvě něco negativního zažili a pokud ano, o co šlo. Respondent číslo 1 uvádí jako největší negativa příliš mnoho turistů a podvody na turisty.¹¹⁵ S velkým výskytem turistů má problém i respondent číslo 2. Respondentovi číslo 3 turisté příliš nevadí, ale jako velký problém uvedl nedostatek kaváren, které by poskytovaly kvalitní a rychlé WiFi připojení. Uvádí, že z kaváren často pracuje, několik se mu jich v Praze podařilo objevit a velmi si je oblíbil, ale preferoval by větší výběr. V poslední otázce měli respondenti možnost navrhnout doporučení, která by jim pobyt zpříjemnila. Respondent číslo 1 by preferoval méně turistů. Respondent číslo 2 by uvítal více coworkingových center a větší nabídku sociálních aspektů pro digitální nomády. Respondent číslo 3 možnost odpovědi nevyužil.

Přes společné kontakty se mi podařilo domluvit i osobní schůzku s jedním digitálním nomádem - Rabi, původem z Indie. Živí se tím, že má vlastní online podnikání, píše obsahy pro sociální sítě, spravuje účty na sociálních sítích a je fotograf. Prahu

¹¹⁵ K nejčastějším podvodům patří směna peněz (rozměnění) za neplatné staré bulharské či rumunské bankovky, falešní mnichové vybírající peníze na Tibet, směnárný, které nabízejí velmi nevýhodné kurzy nebo restaurace s dvojitým ceníkem pro Čechy a turisty, podvodu je ale mnohem více a stále přibývají nové. Problematice podvodů se věnuje a na problémy upozorňuje projekt Honest Guide. Honest Guide. *YouTube* [online]. 2018 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/channel/UCt7oj318jVQi7vRbc1bNjJA/videos>

navštívil pouze na několik dní a pracoval převážně ze svého Airbnb ubytování. Moc se mu v Praze líbila architektura, spokojen byl i s jídlem, občas měl problém domluvit se anglicky. Bavili jsme se tedy o nomádkém životě v obecnější formě. Největší jeho překážkou při cestování je indický pas. Představil mi internetovou stránku Passport Index, která ve zjednodušeném přehledu uvádí postavení jednotlivých pasů pro cestování po světě. Indický pas se nachází na 75. místě z 99. Pasy jsou hodnoceny na základě takzvaného Visa-Free Score, které uvádí počet zemí, do kterých může přicestovat bez víza nebo s pasem lze získat vízum po příletu. Do srovnání zahrnuje pasy 193 národů a 6 teritorií.¹¹⁶ Skóre Indického pasu je 58, pro porovnání český pas je na 8. místě se skórem 157, na první příčce je Singapur (skóre 164).¹¹⁷

Druhý osobní rozhovor byl realizován s nomádem z Velké Británie, Oliverem. Oliver pochází z Essexu, což je oblast přibližně hodinu vzdálená od Londýna. Dříve pracoval jako fotograf a tvůrce online obsahů, dnes převážně pracuje jako konzultant online kampaní a fotografování má jako koníček. Nejprve procestoval Jižní Ameriku, poté Afriku. Následně chtěl zamířit do jihovýchodní Asie, ale s ohledem na přítelkyni se nyní zaměřuje spíše na Evropu, přicestoval z Berlína a bude výhledově pokračovat do Budapešti. V Praze je již přes měsíc a říká, že Praha je nádherná, líbí se mu architektura a z přechodu mezi zimou a jarem byl vyloženě nadšený. Velmi si pochvaluje městskou hromadnou dopravu, která je spolehlivá a cenově přijatelná, jedinou připomínku, na kterou si vzpomněl, byl pouliční prodej drog v centru, který považuje za velmi nepříjemný, ale dodává, že to se často děje v každém větším městě. Následně se hovor stočil na coworkingová centra. Oliver má díky cestování mnoho kontaktů a jedním mu byla doporučena kavárna Cafedu, která slouží zároveň jako placená studovna. Coworkingová centra občas vyhledává, pokud se zabývá náročnějšími projekty, jinak říká, že je schopný pracovat z ubytování nebo kavárny. Platí si měsíční členství ve studovně v blízkosti Václavského náměstí (přibližně 700 Kč), což je levnější než poplatek za coworkingové centrum a zbylé peníze může utratit za konzumaci. Potvrzuje, že se jedná o poněkud jiné prostředí, ale že je to osvěžující změna a zatím je spokojen. Dodává, že ani měsíční poplatek v coworkingovém centru mu nepřišel příliš drahý, výši cen (včetně nákladů na bydlení) v Praze hodnotí kladně.

¹¹⁶ About. *Passport Index* [online]. 2018 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <https://www.passportindex.org/about.php>

¹¹⁷ Global Passport Power Rank 2018. *Passport Index* [online]. <https://www.passportindex.org/>, 2018 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <https://www.passportindex.org/byRank.php>

Respondent byl dotázán, jak by zhodnotil následující oblasti – internet, kvalita života, bezpečnost a počasí. S internetem neměl respondent problém, vždy byl schopen najít příjemnou kavárnu nebo již zmíněnou studovnu. S kvalitou života i bezpečností je také spokojen, rád chodí nakupovat do malých multikulturních obchodů, naštěstí se skoro všude dá domluvit anglicky. U počasí řekl, že s ohledem na dětství ve Velké Británii mu připadá standardní. Středoevropské počasí je dle něj dokonce příjemnější než anglické. Ovšem dodává, že po konci cestování v Africe se musel vrátit na nějakou dobu do Anglie, aby si zabalil nové větší zavazadlo s teplejším oblečením, jet na zimu z Afriky by bylo pro něj komplikované. Celkově vlastně hodnotí, že po cestách v Jižní Americe a Africe mu Evropa připadá jako pěťhvězdičková dovolená. Další otázka směřovala na způsoby volby další nomádské lokality, kde hledá informace a stránku Nomad List. Oliver vypráví, že na začátku cestování si vždy vše dohledával na internetu, ale postupem času začal spíš věřit svým instinktům a především radám kamarádů, které na cestách poznal. Během svých cest také potkal nebo slyšel o dobrých blogerech, a tak si čte články o lokalitách právě tam. Následně vytváří s partnerkou cestu, na které navazují různé zastávky. Stránku Nomad List zná a používá, na hodnocení destinací ale moc nehledí, využívá spíše možností fór a nejprínosnější pro něj je možnost sledovat ostatní přátele, kteří jsou na Nomad Listu, takže průběžně zná jejich lokality a cestovní plány a může si tak kontrolovat jestli se někdy jejich cesty nestřetnou.

Na závěr jsem se zeptala cíleně na podvody na turisty, zda-li se s tím setkal nebo o tom slyšel? Nejprve řekl, že ne, protože přeci jenom už je poměrně zcestovalý a na příkladu cestování po Jižní Americké uvádí, že tam to bylo mnohem nebezpečnější a závažnější. Poté dodal, že vlastně byly dvě situace, kdy si není jistý, zda-li nebyl ošizen. Viděl i snahy různých osob na ulici ho oslovit, ale on by k tomu nikdy nepřistoupil, navíc říkal, že mu bylo doporučeno sledování YouTube kanálu Honest Guide před příjezdem do Prahy, takže věděl k čemu v ulicích dochází. První byla po cestě z letiště do města, kdy si dopředu na stránkách taxislužby nechat udělat kalkulaci, ale nakonec platil dvakrát tolik a řidič mu nedal ani žádné potvrzení. Druhá situace se stala týden po příjezdu, kdy šel s přítelkyní na večeři do české restaurace. Jako zcestovalá osoba se automaticky vyhnul restauracím na hlavních náměstích a našel malou restauraci v blízkosti Právnické fakulty, která měla u vchodu české i anglické menu a rozumné ceny. Po usazení jim obsluha sdělila, že to je menu jiné restaurace, oni žádné nemají a nemají ani ceník. I přes to si tedy objednal, ačkoli se mu to příliš nezamlouvalo. Ve výsledku za večeři pro dva zaplatil 3 500 Kč. Účtenku nedostal a když se chtěl zeptat na cenu jednotlivých

položek, číšník začal být velmi nepříjemný až agresivní, takže raději zaplatil a s přítelkyní odešli. Zeptala jsem se ho, jestli situaci následně nějak řešil, ale řekl mi že ne, že uvažoval o zavolání policie, ale nebyl si jistý, jaké jsou v České republice zákony a zda by policie mluvila anglicky, protože se jim dříve ten den stalo, že se chtěli policistů v centru zeptat na cestu, ale ti neuměli anglicky. Dodal, že on si tím večer zkazit nenechal a ani pobyt, ale opět se odkazuje na své cestovní zkušenosti a že někdy se nepříjemné věci dějí. Byl však překvapen, že se to stalo i jemu, protože si dával pozor a snažil se podvodům vyvarovat.

3.4 Návštěva coworkingového centra – terénní výzkum

Do coworkingové centra jsem se vydala provést terénní výzkum, abych si dokázala lépe představit, v jakém prostředí digitální nomádi nomádi pracují, jakým způsobem pracují a jak vlastně takové coworkingové centrum funguje. Zajímala jsem se i o vybavenost daného prostoru a jaké doplňkové služby centrum nabízí. Návštěvu jsem časově naplánovala na závěr praktické části, abych už měla nejenom teoretickou znalost digitálního nomádství, ale i znalosti vyplývající z odpovědí respondentů. Členství na stránce Nomad List nabízí možnost tří denního členství ve vybraných dvanácti partnerských coworkingových centrech po celém světě, jedno z těch míst se nachází v Praze – Coworking space Křižovatka. Původně se nacházelo v centru města v oblasti Václavského náměstí, nyní používají tyto prostory za účelem pronájmu pro schůzky a konference. Coworkingový prostor se přesunul na adresu Poděbradská 88/55 do kancelářského centra Hloubětín. Místnost se skládá z několika velkých stolů pro dva až osm osob. Základem jsou pohodlné polohovatelné kancelářské židle, rychlé připojení k wifi a k dispozici je i kuchyňka s nabídkou čajů a kávy. V době mé návštěvy byl přítomen pouze manažer. Souhlasil se zdokumentováním návštěvy pro účely diplomové práce a přiblížil vývoj centra. Prvotním krokem bylo vybudování coworkingového centra pro nezávislé pracovníky a nomády, později se přesunul do nynějších prostor, jejichž lokalita není pro nomády příliš lákavá, protože se nachází ve větší vzdálenosti od centra města.

Nyní se zaměřuje spíše na nezávislé pracovníky, kteří jsou v Praze celoročně a dlouhodobě, nomádi využívali služeb centra spíše sezónně, nejvíce přes léto, někdy i během jara a podzimu. Během provozu centrální lokality navázal partnerství s investory a v dnešní době se spíše orientuje na rozvoj startupů a popisuje nově místo i jako

inkubátor, kde startupy mají možnost představit své projekty investorům. Zprostředkování kontaktů považuje za důležité, v minulosti pořádali kolem desítky událostí týdně pro členy v centru ve formě společných snídaní, teambuildingů či dalších událostí a vytvářeli tak platformu, kde se lidé mohli poznat a navázat budoucí spolupráci. Tuto návštěvu nepovažují za reprezentativní vzorek fungujícího coworkingového centra celkově ani reprezentaci pražského centra. Hlavním důvodem výběru Coworking space Křižovatka byla bezplatnost návštěvy díky placenému členství na stránce Nomad List. V Praze existuje poměrně značné množství center, které se odlišují flexibilitou pronájmu pracovních míst, vybaveností a cenou. Pro představu jsem na základě několika odlišných stránek sestavila přehled nejvíce zmiňovaných a doporučovaných coworkingových center.

Tabulka 12 Srovnání coworkingových center

Název	Lokalita	Min. doba	Cena za den	Neomezeně	Pevné místo
K10	Vinohrady	1 den	500 Kč	4 890 Kč	6 890 Kč
Locus	Vinohrady	1 den	400 Kč	3 500 Kč	4 500 Kč
Paper Hub	Holešovice	8 hodin	x	3 500 Kč	4 500 Kč
Node5	Smíchov	1 den	200 Kč	1 900 Kč	2 900 Kč
Opero	Josefov	měsíc	x	6 500 Kč	7 500 Kč

Zdroj: Impact Hub K10 [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: https://www.hubpraha.cz/en/k10/?utm_source=k10website&utm_medium=web-redirect, Locus Workplace [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://locusworkspace.cz>, Paper Hub [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.paperhub.cz>, Node5 [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://node5.cz>, Opero [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.opero.cz/cs>

Každé coworkingové centrum má několik druhů předplatných podle požadavků na čas, vybavenost prostor a doplňkových služeb. Je možné si zakoupit vstup jen na několik dní, určitý počet hodin nebo využívat prostory například jen v odpoledních hodinách nebo o víkendu. Pro porovnání byly vybrány dva tarify, které mají v nabídce pod různými názvy všechna zmíněná coworkingová centra. Jedná se o nejdražší varianty vstupů, jejichž držitelé mají přístup ke kompletní nabídce center. Tarif neomezeně nabízí využívání coworkingového místa kdykoli a na libovolný počet hodin, výhodou je tedy flexibilita. V případě tarifu pevné místo si člen platí za zarezervování konkrétního pracovního místa, někdy navíc v oddělených a více vybavených prostorech. Centra se snaží poskytnout co nejlepší služby a nabízí doplňkové služby ve formě administrativní

podpory, právních a účetních konzultací, možností registrace sídla, pronájmy prostor zasedacích místností nebo sdílené osobní asistentky. Služby jsou za příplatek nebo v ceně v případě prémiových tarifů. Z webové prezentace je zřejmé, že se každé coworkingové centrum snaží vytvořit komunitu uvnitř centra, nabízí různé možnosti setkání a snaží se odlišit a nabídnout něco unikátního. K10 coworkingové centrum nabízí kancelářské prostory v rozlehlé vile na Vinohradech včetně denně obměňovaného poledního menu od známého šéfkuchaře.¹¹⁸ Paper Hub na místě nabízí i kadeřnické služby, platba za ně i za členství je možné pouze v kryptoměnách.¹¹⁹ Opero zas pro své členy nabízí možnost využití partnerský business club v Londýně.¹²⁰

3.5 Porovnání hodnocení lokalit v čase

Dotazníkové šetření s daty probíhalo na jaře roku 2018, práce je dopisována během podzimu 2019, porovnala jsem původní a aktuální data ze stránky Nomad List za účelem zjistit, zda došlo k nějakému posunu a pokud ano, jakým směrem. Posbíraná data jsou uvedena v následující tabulce.

¹¹⁸ Impact Hub K10 [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z:

https://www.hubpraha.cz/en/k10/?utm_source=k10website&utm_medium=web-redirect

¹¹⁹ Paper Hub [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.paperhub.cz>

¹²⁰ Opero [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.opero.cz/cs>

Tabulka 13 Porovnání hodnocení lokalit Praha a Brno v čase

Faktor	Praha		Brno	
	duben 2018	listopad 2019	duben 2018	listopad 2019
Nomad Score	4,25/5	4,22/5	3,22/5	3,37/5
Internet	28 mbps (dobré)	26 mbps (dobré)	26 mbps (dobré)	20 mbps (průměrné)
Kvalita vzduchu	výborné	nezdravé	výborné	dobré
Bezpečnost	dobré	dobré	výborné	výborné
Pěší dostupnost	výborné	výborné	výborné	výborné
Bezpečnost provozu	výborné	průměrné	výborné	průměrné
Noční život	výborné	výborné	průměrné	dobré
WiFi zdarma ve městě	dobré	dobré	průměrné	průměrné
Klimatizace nebo topení	dobré	dobré	průměrné	průměrné
Komunikace v AJ	průměrné	dobré	průměrné	průměrné
Tolerance k rasám	průměrné	špatné	špatné	špatné
Vstřícnost k LGBT	dobré	dobré	průměrné	průměrné
Náklady na bydlení	průměrné	dobré	dobré	dobré
Počasí	průměrné	velká zima	výborné	velká zima
Zábava	výborné	výborné	průměrné	průměrné
Kvalita života	dobré	dobré	dobré	dobré
Mír	dobré	dobré	dobré	dobré
Zdravotní péče	dobré	průměrné	dobré	průměrné
Noční život pro dospělé	dobré	výborné	průměrné	průměrné
Místa odkud se dá pracovat	průměrné	výborné	průměrné	výborné
Vstřícnost k cizincům	dobré	dobré	dobré	dobré
Svoboda slova	průměrné	výborné	průměrné	výborné
Vstřícnost k ženám	výborné	výborné	dobré	dobré
Startup skóre	dobré	průměrné	dobré	průměrné

Zdroj: Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>, Prague. Nomad List [online]. [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague>, Brno: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno-czechia>, Brno. Nomad List [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno>

Je zajímavé, že v dubnu roku 2018 bylo hodnocení Prahy o tři setiny vyšší než v nyní (z 4,25/5¹²¹ se hodnocení snížilo na 4,22/5¹²²), ale i přes nepatrné snížení hodnoty se v žebříčku nomádkých lokalit na stránce Nomad List posunula Praha z 90. místa na místo 11. Oproti minulému roku se snížila hodnota ukazatele rychlosti internetu, snížilo se i vnímání bezpečnosti provozu, zdravotní péče a start up skóre, nicméně se hodnoty stále pohybují v nadprůměrných výsledcích s výjimkou zdravotní péče. Závažnějším je snížení hodnocení vnímání tolerance k rasám, nicméně z hodnot se nedají zjistit důvody, které vedly ke snížení hodnocení. Ke zlepšení došlo u vnímání komunikace v anglickém jazyce, nákladů na bydlení, noční život a výrazné zlepšení vnímání svobody slova a především v dostupnosti míst odkud mohou nomádi pracovat. Zhoršení ukazatelů ovlivněných roční dobou je logické (počasí, kvalita ovzduší).

V dubnu loňského roku se Brno na stránkách Nomad List nacházelo na 357. místě s hodnocením 3,22¹²³ a výrazně zlepšilo posunutím na 88. místo s hodnocením 3,37¹²⁴. Ačkoli se zhoršilo ve více kategoriích hodnocení (kvalita vzduchu, bezpečnost provozu, počasí, zdravotní péče, startup skóre) než zlepšilo (noční život a svoboda slova), Brno se výrazně posunulo v celkovém hodnocení nomádkých lokalit, ale i tak za Prahou stále zaostává. Snížení hodnocení počasí a kvality vzduchu lze přičíst k sezónním výkyvům, kdy na rozdíl od nomádkých lokalit umístěných například v Jihovýchodní Asii v České republice dochází k výraznějšímu střídání ročních období. Celkové výrazné zlepšení postavení Brna i Prahy (u Prahy i přes nepatrné snížení hodnocení) může být způsobeno několika faktory – zhoršení hodnocení lokalit v hodnocení před Prahou nebo třeba rozdílnost vah jednotlivých kategorií, algoritmus sestavování žebříčku však není znám.

3.6 Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení

Na úvod je třeba zodpovědět otázku proč by Praha (respektive ČR, nicméně se domnívám, že kromě Brna nejsou ostatní místa zatím dostatečně vybavená, aby vyhovovala většině digitálních nomádů) měla usilovat o to stát se atraktivní zastávkou na cestě digitálních nomádů. Digitální nomádi, stejně jako turisté, při pobytu vynakládají peněžní prostředky na ubytování, stravování a zábavu. Tvoří tedy část příjmů z turismu.

¹²¹ Prague: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>, Prague

¹²² Nomad List [online]. [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague>

¹²³ Brno: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno-czechia>

¹²⁴ Brno. Nomad List [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno>

Rubeš při vystoupení v TEDx Talks¹²⁵ uvedl, že každý rok navštíví Prahu přibližně 10 milionů turistů, což v přepočtu na den odpovídá stejnému množství lidí, kteří v turistickém centru Prahy trvale bydlí. Poukazuje na dle jeho názoru existenci dvojího světa mezi světem turistů a místních obyvatel. Alternativním přístupem k turismu a ukazování více místních aktivit turistům na svém YouTube kanálu se snaží bojovat dle jeho slov proti přílišnému turismu. Komunita digitálních nomádů dle mého názoru představuje další alternativu podpory turismu, která přivede do Prahy cestovatele s jiným životním stylem, způsobem objevování nové lokality a odlišnou spotřebou statků v oblasti gastronomie, pohostinství a turismu. Celkové počty digitálních nomádů v současnosti lze těžko odhadovat, nicméně Schlagwein se domnívá, že jich je několik set tisíc¹²⁶. Navíc lze očekávat, že číslo s ohledem na rozvoj technologií a nové generace každý rok poroste, skrývá se zde velký potenciál do budoucna. Odhaduje se, že do roku 2035 může být na světě až 1 miliarda digitálních nomádů.¹²⁷ Ne každý digitální nomád navštíví Prahu během letní sezóny, nomádi jsou na cestě celoročně a pro nomády zvyklejší na chladnější podmínky může být i česká zima mírnější alternativou. Mimosezóna nabízí méně turistů, kterým se nomádi povětšinou snaží vyhýbat. Mohou tak naplňovat kapacity ubytovacích, stravovacích a poznávacích zařízení i v období od podzimu do jara, kdy turismus zažívá útlum. Nomádi se často snaží během cest poznat zemi více do hloubky a mohli by tak podpořit růst alternativních turistických aktivit.

Z pohledu kreativního turismu vytváří nomádi na svých cestách hodnoty. Stane-li se Praha atraktivním místem pro nomády, mohou se zde vytvářet komunity v rámci například již zmíněných coworkingových center, zvýší se počet odborníků ve vybrané oblasti dočasně se vyskytující na území České republiky, kteří mohou podporovat růst workshopů a odborných setkání. Může nastat i situace, že nomádi najdou lokalitu, která se jim velmi zamlouvá a rozhodnou se v ní na několik let zůstat. Pak nastává situace, kdy se aktivně snaží najít práci na plný úvazek. Především odborníci v IT sektoru jsou aktuálně na trhu práce v nedostatečném množství a nabídka nedokáže pokrýt poptávku, a tak by mohli posílit konkurenceschopnost firem působících na českém i globálním trhu. Jak vyplývá z otázky číslo 19, pracovníci IT sektoru mají mezi nomády velké zastoupení.

¹²⁵ How 'traveling like a local' can help cities fight overtourism | Janek Rubes | TEDxDrewUniversity. *YouTube* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=36A5bOSP334>

¹²⁶ SCHLAGWEIN, Daniel. *The History of Digital Nomadism: International Workshop on the Changing Nature of Work* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/329182172_The_History_of_Digital_Nomadism

¹²⁷ KLUMPP, Dietmar. Working online and traveling the world - digital nomads: DW Documentary. *YouTube* [online]. [cit. 2019-11-28]. Dostupné z: <https://www.youtube.com>

Více nomádů by také znamenalo růst diverzity a multikulturnosti v Praze, což dle mého názoru je pozitivní faktor.

Část nomádů cestuje podle zásad slow travel a znamená to tedy, že buď po cestě dělají mnoho zastávek v odlehlějších částech země nebo zůstávají v dané lokalitě déle a mají snahu o interakci s místními lidmi, možná je i kombinace obou variant. Snaží se poznat kulturu a vztahy víc do hloubky, dochází k prolínání kultur a nomádi tak získávají jiný druh informací, dojmů a zážitků než klasický turista. Jsou to lidé, kteří si při odjezdu odváží hlubší poznání o daném městě či zemi. Většina nomádů je nadprůměrně aktivní na sociálních médiích, protože se snaží udržovat kontakt se světem. Aktivní jsou také v rámci svých komunit, mnoho nomádů má účet na několika sociálních sítích, kombinují Facebook, Instagram, Twitter, výčet je dlouhý. Nomádi často a dopodrobna popisují zážitky ze svých cest a přikládají i foto dokumentaci, popisují místa, města, jídlo, kulturu nebo publikují fotky přírody. Můžeme je považovat za specifické neoficiální turistické průvodce. Aktivní lidé na sociálních médiích mají mnoho přátel či sledujících, jejich dosah je tedy značný. Více lidí se tak může dozvědět o Praze a vidět více než fotku přeplněného Karlova mostu. Je to tedy i způsob, jak rozšířit povědomí o České republice, Praze a kultuře. Jako příklad lze uvést výše zmíněného digitálního nomáda (fotografa z Indie), který během svého krátkého pobytu nafotil několik fotek Karlova mostu v brzkých ranních hodinách. V současné době mají jeho fotky v souhrnu kolem 40 tisíc lajků jenom na jeho instagramovém účtu.

Na začátku praktické části byly stanoveny dva předpoklady. První předpoklad byl, že digitální nomádi ztrácejí zájem o Prahu jako o lokalitu na svých nomádských cestách. Ten druhý, že při výběru lokality přihlíží k hodnocení na stránce Nomad List. Na základě praktické části lze s určitostí říci, že o Prahu stále zájem je. Předpoklad ztráty zájmu se nepotvrdil, naopak dle posledních dat je alespoň z hodnocení na stránce Nomad List Praha atraktivnější nomádskou destinací a během psaní práce se její umístění v žebříčku výrazně zlepšilo. Je jasné, že ne každého nomáda láká Praha jako destinace s ohledem na různé požadavky při výběru míst. S Asií nemůže samozřejmě konkurovat ani cenovou hladinou, ani dostupností moře a ani počasím. Výhodou Prahy je, že je často porovnávána s destinacemi v západní Evropě; na rozdíl od nich je život v Praze cenově méně náročnější a zdá se, že je to jeden z důvodů, proč je Praha nomádsky zajímavá a pro ni to představuje velkou konkurenční výhodu. Ačkoli dle hodnot v přehledu Nomad Listu jsou zde vyšší náklady na život, pro nomády mající příjmy například z již zmíněných Spojených států amerických jsou náklady na život přiměřené, ne-li nízké. Lze tedy říci, že pro nomády

ze zemí s vyšší příjmovou hladinou je a bude Praha, potažmo Brno relativně levné město pro život.

Druhý předpoklad se z větší části potvrdil. Většina respondentů zná žebříček hodnocení měst na stránce Nomad List a velká část z nich si hodnocení dohledává. Význam tohoto hodnocení se zdá být ale spíš doplňkový a nedostatečně spolehlivý pro některé respondenty. Z praktické části je vidět, že velký význam mají kontakty v nomádské komunitě a osobní doporučení či blogy konkrétních nomádů než statistické údaje na jedné stránce. Během výzkumu bylo zjištěno, že nejdůležitější faktory při rozhodování pro nomády jsou (v pořadí od nejdůležitějšího): Internet, kvalita života, bezpečnost, náklady na bydlení a počasí. První čtyři faktory dopadly dle hodnocení Nomad Listu v případě Prahy nadprůměrně, dosáhly úrovně „dobré“, jen počasí je momentálně hodnoceno negativně. V Brně je sice internet hodnocen průměrně, ale není o tolik nižší než v Praze. Na druhou stranu hodnocení bezpečnosti má výborné, vnímání počasí je stejně negativní jako v případě Prahy. U počasí lze očekávat, že se jedná o sezónní záležitost a hodnocení se mění během roku. Ačkoli zrovna klíčové faktory nedostáhly nejvyšších hodnocení, všechny čtyři se nachází nad průměrem, což se zdá se být postačující.

Vylepšit stávající situaci pro nomády je samozřejmě možné a do budoucna jistě perspektivní. V rámci návrhu doporučení na zlepšení lze rozdělit problematické kategorie do tří částí – ty, které změnit jdou velmi těžko, ty, které se změnit dají a ty, u kterých je změna relativně snadná. První kategorii představují problematické oblasti, které jsou známé, ale není jednoduché je změnit. Od respondentů opakovaně zazněla důležitost rasové tolerance, což se dá spojit i se vstřícností k LGBT (nyní spíše již LGBT+) komunitě. V Praze bydlím, posledních přibližně šest let průběžně pracuji v turismu a v centru Prahy se vyskytuji a komunikuji i se zákazníky a mám tak zpětnou vazbu i od nich. Po dlouhodobých pobytech v zahraničí si přístupu a nálady všímám po návratech o to víc ve formě reverzního kulturního šoku. V porovnání se zbytkem České republiky je Praha do jisté míry tolerantnější vůči jiné barvě pleti, náboženství, orientaci, kultuře, stylu oblékání a dalším multikulturním prvkům. Nicméně ani v Praze není situace zcela ideální a dochází ke konfliktům, často na verbální úrovni. Tento problém je ovšem problém celospolečenský a snadné řešení pravděpodobně neexistuje, situace se naopak v posledních letech s ohledem na světové události zhoršuje, což potvrzují i snížené hodnoty vnímání rasové tolerance v hodnocení Nomad List. Ze strany nomádů se často objevují komentáře, že i bez ohledu na přístup je složení

obyvatel Prahy málo kulturně diverzifikované. Je tedy možné, že i v budoucnu se někteří digitální nomádi budou České republice vyhýbat s ohledem na problémy s rasovou tolerancí a vstřícností k LGBT+ komunitě. Ačkoli by vyřešení problémů rasové tolerance přispělo nejenom ke zvýšení atraktivity Prahy (i Brna, kde hodnoty vnímání jsou horší než v Praze) v očích digitálních nomádů pravděpodobně ze všeho nejvíce, doporučení nejsem schopna formulovat, nakolik jde o problém závažný a celospolečenský.

Dalším problematickou oblastí je počasí. S ohledem na zeměpisnou polohu, existují zimy, spolu s podzimem a chladným jarem jako překážka pro nomády, kteří mají tendenci v tyto roční období směřovat své cesty do jihovýchodní Asie. Vždy je možnost cestu naplánovat během letních měsíců, existuje zde ale riziko, že město bude nomádům připadat příliš turistické. Většina nomádů cestuje s minimem majetku, je proto pochopitelné, že nemají kapacitu na teplé zimní oblečení. Nicméně propagace celého roku by mohla mít potenciál přilákat nomády mimo turistickou sezónu, kdy Praha a zbytek republiky ještě nebude tak zahlcen turisty. Navíc všechna čtyři období poskytují krásná panoramata pro pěší turistiku a možnost krásných fotek, fotografií a osob majících zálibu v přírodě bylo ve vzorku několik. Případnou komunikaci s nomády bych doporučovala prostřednictvím webových stránek a především sociálních médií. Konkrétním návrhem by mohla být online brožurka „Čtyři roční období“, která přiblíží Českou republiku během celého roku a nabídne i možnosti různých aktivit s ohledem na roční období. Oficiální turistický portál Prahy již pracuje i se sezónní propagací a v současné době je na jejich stránkách k dispozici čtvrtletník se sezónní tematickou inspirací z oblastí památek i gastronomie, dostupný je jak v online verzi, tak v papírové. Čtvrtletník považuji za velmi povedený a koncept se v budoucnu může upravit pro jiné město nebo kraj. Oficiální stránky města Brno se sice zmiňují o období Adventu, jiné sezónní zmínky jsem neobjevila.

Do kategorie problémů, které se dají řešit, řadím podvody na turisty. Každá velká metropole je ve větší či menší míře má. V Praze je jich mnoho a mezi nejznámější patří: rozměňování neplatných peněz na ulicích, falešní mniši, směnárny se zavádějícími kurzy, komerčně provozované velmi nevýhodné bankomaty nebo řidiči taxi služeb nepoužívající taxametr. Existují i podvody, které se vyskytují především na lokální úrovni - například revizoři vyměňující označené lístky za neoznačené a udělování pokut turistům, kteří nerozumí česky. V případě nevýhodných směnáren vešel v platnost nový zákon, od 1. dubna 2019 je možnost do tří hodin od směny peněz na základě účtenky požádat

o vrácení peněz. I když turisté o této možnosti ví, praxe ukazuje, že je občas nemožné domoci se zákona bez zapojení policie.

Mělo by být v zájmu města, aby se snažilo tuto kriminalitu potírat. Je už na státní, městské policii, magistrátu či na zákonodárné úrovni, jak se snažit situaci vyřešit, např. posílením hlídek, zaměřením se na konkrétní podvodníky a oblasti, tvrdšími postihy, ale není to problém, který by se vyřešit nedal. Vždy lze udělat alespoň informativní kampaně – např. v Bangkoku mají kampaň ohledně taxikářů nepoužívajících tachometr, v Bostonu informační cedule s obrázky falešných mnichů v oblastech, kde se často vyskytují. V případě problematických směnáren může být vytvořena kampaň, kdy si lze ověřit kurz koruny například přes jednoduché naskenování QR kódu na stránku s aktuálními kurzy České národní banky. Všeobecně lze vytvořit kampaně, které informují o právech turistů, ale také poskytují návod, jak se svých práv domoci, kdy často dochází k jazykové bariéře během komunikace s policisty. Problém s komunikací v angličtině zmínilo mnoho turistů i digitálních nomádů během osobních rozhovorů, v hodnocení lokalit na stránce Nomad List i v příspěvcích na sociálních sítích, často byla zmiňována i nedůvěra způsobena buď neschopností komunikovat, nebo neochotou. Možným řešením problému by mohl být požadavek na určitou úroveň anglického jazyka pro policisty pracující v oblastech se zvýšeným výskytem turistů nebo doplňkové jazykové kurzy pro stávající pracovníky.

Relativně snadné řešení, jak se dostat do podvědomí digitálních nomádů je aktivní přítomnost na sociálních sítích, což není důležité tvořit jen pro digitální nomády, ale pro turismus všeobecně. Z výzkumu vyplývá, že nejvíce populární sociální sítě jsou Facebook a Instagram. Pro účely této práce jsem porovnávala přítomnost měst Prahy a Brna na sociálních sítích, s ohledem na jazykovou vybavenost digitálních nomádů jsem se zaměřovala pouze na sítě prezentované na anglických stránkách měst. Město Praha je dle svých stránek¹²⁸ přítomné na Facebooku, prezentuje se na stránce jménem Prague.eu¹²⁹ a má přibližně 220 tisíc sledujících, na Instagramu má ověřený účet cityofprague¹³⁰ (necelých 38 tisíc sledujících). Dále je město přítomno i na stránce Pinterest s profilem Prague City Tourism¹³¹ (měsíční návštěvnost stránky necelých 7 tisíc) a se stejným názvem profilu spravuje i účet na Twitteru¹³² s necelými 18 tisíci

¹²⁸ Prague.eu: *The Official Tourist Website for Prague* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.prague.eu/en>

¹²⁹ Prague.eu. *Facebook* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/prague.eu>

¹³⁰ Cityofprague. *Instagram* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.instagram.com/cityofprague/>

¹³¹ Prague City Tourism. *Pinterest* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://cz.pinterest.com/pragueeu/>

¹³² Prague City Tourism. *Twitter* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://twitter.com/PragueEU>

sledujících. Všechny sociální sítě jsou aktualizované a velmi hezky vizuálně upravené. Město Brno dle svých stránek¹³³ (kde nabízí českou, německou a anglickou verzi) spravuje pouze Facebookovou stránku s názvem GO to BRNO s necelými 11 tisíci sledujícími. Facebooková stránka je sice aktuální a příspěvky také, ale jedná se o kombinaci česky a anglicky psaných příspěvků a odkazů, kde v poslední době převažuje čeština, což může být pro cizince poměrně matoucí. Městu Brno lze doporučit zlepšení správy sociálních sítí a možná i rozšíření i na jiné platformy než je Facebook. Online prezenci města Prahy nemám co vytknout, její fungování na sociálních sítích mi přijde velmi zdařilé včetně samotných webových stránek, kde je krom českého jazyka na výběr dvacet světových jazyků.

Na závěr bych navrhla podporu coworkingových center, neboť po místech na práci v širším okruhu centra je poptávka a růst počtu i vybavenosti zvýší atraktivitu města nejenom pro digitální nomády. S tím souvisí i aktivita na straně nabídky turistických služeb ze strany státu. Digitální nomádi jsou velmi zvláštní skupinou turistů, ale jsou to stále turisté, když v zemi dočasně žijí a dle odpovědí respondentů vynakládají finanční prostředky na cestování a poznávání města a země, ve které se momentálně nacházejí. Coworkingová centra se otevírají v lokalitách například okolí stanic Florenc, Anděl, Křižíkova nebo Nádraží Holešovice. Z komunikace nomádů vyplývá, že přímo v centru by ani pracovat nechtěli, takže by to turistické centrum ani více nezatěžovalo. Přítomnost coworkingového centra podporuje i podniky v okolí – kavárny, restaurace, pekařství. Velký potenciál vidím v rozvoji Brna z pohledu lokality digitálních nomádů. Nelze říci, že by existovala velká poptávka a většina cestovatelů by preferovala Prahu, ale existuje určitá skupina nomádů, kteří považují Prahu za příliš turistickou a přelidněnou a nevdají jim ani menší město, kde může nastávat více problémů s komunikací v anglickém jazyce. Naopak přínosem jsou nižší životní náklady, kratší vzdálenosti a konkrétně Brno poskytuje i dobrou výchozí pozici pro krátkodobé cestování do okolních států, dále nabízí vlastní letiště a blízkost letiště ve Vídni.

Ačkoli každý nomád má jiný systém získávání informací o potenciální lokalitě, většina se rozhoduje podle toho, co najde na internetu, sociálních sítích a hlavně se soustředí na doporučení od nomádů, kteří v lokalitě byli. Domnívám se, že nelze na komunitu digitálních nomádů přímo cílit, trůfám si tvrdit, že například propagační stránka pro nalákání nomádů do České republiky nebo cílená reklama na sociálních sítích

¹³³ *Go To Brno* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.gotobrna.cz/en/>

(např. Facebook, Instagram) by nebyla natolik účinná, aby se vyplatila. Možná by vzbudila zájem, ale do větší míry by rozhodování neovlivnila. Z vlastní komunikace s touto komunitou jsem si utvořila dojem, že tato komunita je velmi schopná dohledávat si relevantní informace a nenechá se jen tak ovlivnit z externích stran mimo komunitu. Uvědomíme-li si potenciál, který komunita digitálních nomádů ukrývá, a udržíme-li hodnocení na současné úrovni nebo dojde-li ke zlepšení problémových faktorů, digitální nomádi si to v komunitě prostřednictvím internetu sdělí. Zlepšení prostředí pro nomády by pozitivně ovlivnilo nejen je, ale i ostatní kategorie stakeholderů, jako jsou turisté a i obyvatelé Prahy.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala tématem digitálního nomádství, které se především díky rychlému pokroku v oblasti technologií a globalizaci v posledních letech dostává do podvědomí stále širšího okruhu lidí. Cílem této práce bylo identifikovat preference a rozhodující faktory při výběru nomádstvých lokalit a na základě těchto výsledků představit doporučení městu Praha, která by vedla ke zvýšení atraktivity destinace. Teoretická část se nejdříve zabývala definováním lidských zdrojů a zaměřovala se na generace pracovníků, změnu jejich přístupu k práci, motivaci i způsob uvažování. Velký prostor byl věnován i generaci Y, která se od předchozích generací velmi liší a zaměstnavatelé se nyní snaží nové generaci přizpůsobit. Nová generace vstupující na pracovní trh klade důraz na work life balance, v práci hledá smysl a mění i dynamiku fungování pracovišť. Vyhovuje jí i jiný druh práce, požaduje odlišné pracovní prostředí, velmi často se zmiňuje flexibilita jak časová, tak místa, kdy zaměstnanci často pracují z domova nebo na dálku. Současná generace také cestuje daleko častěji a déle než předchozí a snaží se práci s cestováním skloubit. Tomuto způsobu práce na dálku se věnovala další část, která definovala pojem digitálního nomádství a přiblížila způsob vykonávání digitální práce. Prostor byl věnovaný i coworkingovým centrům, které nomádi na svých cestách využívají jako své dočasné kanceláře a dochází tak k interakci s jinými pracovníky, což vede mimo jiné ke snižování sociálních rizik z digitálního nomádství vznikajících. Práce zmínila i další problémy, které mohou v tomto odlišném pracovním režimu vznikat.

Praktická část byla založena na dotazníkovém šetření, rozhovorech a terénním výzkumu a zkoumala předpoklady stanovenými za účely této diplomové práce. První předpoklad, že digitální nomádi již nemají nadále zájem o Prahu jako lokalitu nomádů, se nepotvrdil, neboť z šetření vyplynulo, že u většiny nomádů se Praha zdá být velmi zajímavá. Druhým předpokladem bylo, že nomádi používají data ze stránky Nomad List k výběru či ověření budoucí destinace. Tento předpoklad se z větší části potvrdil, ačkoli z odpovědí vzešlo, že se jedná jen o jeden ze zdrojů informací, které většina nomádů vyhledává. Další část dotazníků poskytla odpovědi na to, jaké faktory jsou pro nomády při výběru lokality důležité a pomocí komparace dat se zjistilo, že Praha je zajímavou destinací, o které mnoho digitálních nomádů uvažuje jako o své budoucí lokalitě.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejdůležitější faktory jsou internet, kvalita života, bezpečnost, náklady na bydlení. Faktory byly následně porovnány se stavem

v Praze dle hodnocení lokality z internetové stránky Nomad List. Zmíněné kategorie dosahovaly nadprůměrných hodnot a ačkoli neměly nejvyšší hodnocení, většina nomádů se shodla, že hodnocení jsou spíše orientační a do jisté míry subjektivní, takže průměrné hodnoty považují za dostačující. I tak byly na základě rozhovorů s nomády, kteří již v Praze byli, objeveny oblasti pro zlepšení, které byly následně rozděleny do kategorií podle toho, jak jednoduše jsou proveditelné změny.

Do kategorie problémů, které se nedají v krátkém horizontu vyřešit, jsem zařadila rasovou netoleranci. Ačkoli Praha nedosahuje příliš špatných výsledků, není hodnocení nejlepší a brněnská metropole (jako druhá česká vyhovující lokalita pro digitální nomády) je na tom dle hodnocení Nomad Listu ještě hůř. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že jsou různě citliví na zhoršení hodnocení jednotlivých faktorů a rasová tolerance je takový faktor, kde i sebemenší propad vyvolá otázky. Dalším tématem bylo počasí, které se sice změnit nedá, ale je možné zvolit vhodné marketingové komunikační nástroje a představit klady všech ročních období. Snazší proveditelnost změn jsem uvedla u problému podvodů páchaných na turistech, kterých je zejména v pražském centru mnoho; rozhovor v praktické části jejich výskyt jen potvrzuje. Jedná se zejména o osoby měnící falešné peníze, neexistující sbírky pro tibetské nomády, směnárny s velmi nevýhodnými kurzy nebo dvojí ceny pro místní a turisty v restauracích nebo při použití taxi služeb. Zde by pomohl důslednější dohled příslušných zodpovědných orgánů, resp. Přísnější postihy za tyto podvody. Snadněji řešitelná situace také je podpora růstu coworkingových center, na jejichž nedostatek bylo respondenty upozorňováno.

Na konci praktické části jsem se také shrnula, proč je vlastně žádoucí mít nomády v republice (Praze) a proč bychom se měli snažit vytvářet lepší podmínky pro zvýšení atraktivity města. Práce na zlepšení podmínek pro nomády není izolovaná a až snad na výjimku rozvoje coworkingových míst (který na druhou stranu může pomoci i českým pracovníkům, kteří potřebují místo odkud mohou pracovat), by se veškeré pozitivní změny promítly i do zlepšení situace pro klasický turistický ruch. Přínos přítomnosti nomádů jsem v rámci praktické části zmínila v několika oblastech. Digitální nomádi mají podobné výdaje jako turisté – platí bydlení, stravování, zábavu a vynakládají finanční prostředky na poznávání města či země, kde se právě nachází. Cestují celoročně, takže ačkoli se v určitých oblastech můžou vyskytovat sezónně, ze své podstaty jsou na cestě celý rok, což by mohl být způsob jak obsadit méně využívané kapacity ubytovacích a restauračních zařízení mimo turistickou sezónu. Podpora coworkingových center by mohla vést k vytvoření komunit nomádů, které dle teorie kreativního turismu vytvářejí

nové hodnoty. Odborníci z různých oblastí mohou komunikovat, vyměňovat si názory, tvořit společné projekty a větší výskyt odborníků může vést i k pořádání workshopů či různých konferencí. Zároveň mohou také doplnit nedostatek specialistů na trhu práce, a to zejména v oblastí IT.

Způsob cestování části nomádů, kteří vyznávají slow travel je navíc šetrný, ekologický a představuje nový způsob cestování, což šetří přírodu a funguje jako osvěta zároveň. V neposlední řadě jsou nomádi velmi aktivní na sociálních sítích, své cesty podrobně dokumentují, popisují a často mají na sítích stovky až desetitisíce osob, které je sledují, což přispívá z určitého hlediska jako celosvětový dosah informování o České republice, její kultuře, gastronomii a památkách. I z toho důvodu je i přítomnost a aktivnost měst na sociálních sítích důležitá nejen pro komunitu digitálních nomádů. Na závěr chci popsat osobní dojem z komunikace nomádů. Jejich reakce byla totiž neočekávaně příjemná a natolik odlišná od mých zkušeností, kdy jsem oslovovala v rámci semestrálních projektů jiné skupiny respondentů, zejména z firemního prostředí, či své spolustudenty. Většinu digitálních nomádů jsem oslovila jako neznámý člověk prostřednictvím zpráv na Facebooku, který od nich žádal deset až patnáct minut jejich času. Trochu jsem se obávala, zda nebudou reagovat negativně, protože je obtěžuji, ale dočkala jsem se jenom jedné vyloženě negativní reakce. Mnoho z nich mi poděkovalo za možnost účastnit se dotazníkového šetření, popřálo mi mnoho štěstí s prací a nabídlo, že klidně zodpoví jakékoli dodatečné otázky a poskytne další informace.

Za vyplnění dotazníku respondenti nedostali žádnou odměnu, jen můj příslib poskytnout v případě zájmu informace o Praze. Potvrdila jsem si tím tak informaci z teoretické části, kde autoři popisovali povahu nomádů spíše jako spolupracující než soutěživou. I čtení blogů, čas strávený pročitáním skupin na Facebooku a fór na internetu mě utvrdilo, že interakce nomádů má velmi často dva společné prvky – spolupráci a snahu pomoci. I to je důvod, proč si myslím, že je přínosné mít digitální nomády v Praze.

Seznam literatury a zdrojů

Knižní publikace

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BLÁHA, Jiří. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0374-0.

CARNEY, Brian M. a Isaac GETZ. *Svoboda v práci: jak nechat zaměstnance dělat, co chtějí, a tím zvýšit produktivitu, zisk a růst*. 2. vyd. Praha: PeopleComm, 2013. ISBN 978-80-904890-7-3.

DUDOVÁ, Radka, ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.

GUILLEBEAU, Chris. *Startup za paketel: objevte způsob, jak pracovat na sebe a žít se tím, co vás baví*. V Brně: Jan Melvil, 2013. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-59-2.

HEERY, Edmund. a Mike. NOON. *A dictionary of human resource management*. New York: Oxford University Press, 2008. ISBN 978-0-19-929875-4.

HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří BLÁHA a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

IVANOVIC, A. a P.H. COLLIN. *Dictionary of Human Resources: & Personnel Management*. 2nd ed. [Repr. 1998]. Teddington, Middlesex: Peter Collin Publishing, 1998. ISBN 09-485-4979-3.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.

KOUBEK, Josef, Eva HÜTTLOVÁ a Eva HRABĚTOVÁ. *Personální řízení: (vybrané kapitoly)*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1995. ISBN 80-707-9629-4.

KUČÍREK, Jiří. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata : teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0187-0.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

OTTO, Jan a František Josef STUDNIČKA. *Ottův slovník naučný: Ilustrovaná encyklopedie obecných vědomostí*. Svazek 14. J. Otto, 1899.

PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-718-4310-5.

ULRICH, David. *Mistrovské řízení lidských zdrojů: překlad bestselleru Human resource champions*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5.

Elektronické zdroje

DAL FIORE, Filippo, Patricia L. MOKHTARIAN, Ilan SALOMON a Matan E. SINGER. "Nomads at last"? A set of perspectives on how mobile technology may affect travel. *Journal of Transport Geography*. 2014, **41**, 97-106. DOI: 10.1016/j.jtrangeo.2014.08.014. ISSN 09666923. Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0966692314001768>

DICKINSON, Janet E., Les M. LUMSDON a Derek ROBBINS. Slow travel: issues for tourism and climate change. *Journal of Sustainable Tourism*. 2011, **19**(3), 281-300. DOI: 10.1080/09669582.2010.524704. ISSN 0966-9582. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2010.524704>

EISNER, Susan. Managing generation Y. *IEEE Engineering Management Review*. 2011, **39**(2), 6-18. DOI: 10.1109/EMR.2011.5876168. ISSN 0360-8581. Dostupné také z: <http://ieeexplore.ieee.org/document/5876168/>

GRETZEL, Ulrike a Anne HARDY. *#VanLife: Materiality, Makeovers and Mobility amongst Digital Nomads* [online]. January 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/330741532_VanLife_Materiality_Makeovers_and_Mobility_amongst_Digital_Nomads

JARRAHI, Mohammad Hossein, Gabriela PHILLIPS, Will SUTHERLAND, Ingrid ERICKSON a Steve SAWYER. *Personalization of Knowledge, Personal Knowledge Ecology, and Digital Nomadism: Journal of the Association for Information Science and Technology* [online]. August 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/327172717_Personalization_of_Knowledge_Personal_Knowledge_Ecology_and_Digital_Nomadism

LEE, Ahreum a Austin TOOMBS. *Infrastructure vs. Community: Co-spaces Confront Digital Nomads' Paradoxical Needs* [online]. April 2019 [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/331585917_Infrastructure_vs_Community_Co-spaces_Confront_Digital_Nomads'_Paradoxical_Needs

KONG, David, Daniel SCHLAGWEIN a Dubravka CECEZ-KECMANOVIC. *Issues in digital nomad-corporate work: An institutional theory perspective* [online]. May 2019 [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://aisel.aisnet.org/ecis2019_rp/98

KRIVTSOVA, E.V., T.N. MARTYNOVA a Olga VALKO. *Social Risks and Human Values in Context of Digital Nomadism: Conference: Proceedings of the International Conference Communicative Strategies of Information Society* [online]. January 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/331595980_Social_Risks_and_Human_Values_in_Context_of_Digital_Nomadism

MARTIN, Carolyn A. From high maintenance to high productivity. *Industrial and Commercial Training*. 2005, **37**(1), 39-44. DOI: 10.1108/00197850510699965. ISSN 0019-7858. Dostupné také z: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00197850510699965/full/html>

MOKHTARIAN, Patricia L., Ilan SALOMON a Matan E. SINGER. What Moves Us? An Interdisciplinary Exploration of Reasons for Traveling. *Transport Reviews*. 2015, **35**(3), 250-274. DOI: 10.1080/01441647.2015.1013076. ISSN 0144-1647. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01441647.2015.1013076>

MÜLLER, Annika. The digital nomad: Buzzword or research category?. *Transnational Social Review* [online]. 2016, **6**(3), 344-348 [cit. 2018-03-22]. DOI: 10.1080/21931674.2016.1229930. ISSN 2193-1674. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21931674.2016.1229930>

NASH, Caleece, Mohammed Hossein JARRAHI, Will SUTHERLAND a Gabriela PHILLIPS. *Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies*. Lecture Notes in Computer Science. iConference 2018: https://www.researchgate.net/publication/322923942_Digital_nomads_beyond_the_buzzword_Defining_digital_nomadic_work_and_use_of_digital_technologies, 2018.

OREL, Marko. *Coworking environments and digital nomadism: Balancing work and leisure whilst on the move* [online]. July 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/333432809_Coworking_environments_and_digital_nomadism_Balancing_work_and_leisure_whilst_on_the_move

PRESTER, Julian, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Daniel SCHLAGWEIN. *Becoming a Digital Nomad: Identity Emergence in the Flow of Practice: Conference: International Conference on Information Systems* [online]. December 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336210364_Becoming_a_Digital_Nomad_Identity_Emergence_in_the_Flow_of_Practice

PURGAT, Malgorzata Bartosik. *Digital Nomads-Entrepreneurship or New Lifestyle?* [online]. July 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/326588309_Digital_Nomads-Entrepreneurship_or_New_Lifestyle

RICHARDS, Greg a Lénia MARQUES. Exploring Creative Tourism: Editors Introduction. *Journal of Tourism Consumption and Practice*. https://www.researchgate.net/publication/241886393_Exploring_creative_tourism_Introduction, 2012, **2012**(Volume 4 No. 2). ISSN 1757-031X.

RICHARDS, Greg. The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*. 2015, **40**(3), 340-352. DOI: 10.1080/02508281.2015.1075724. ISSN 0250-8281. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02508281.2015.1075724>

SANS, A. A. a A. Q. DOMÍNGUEZ. *Unravelling airbnb: Urban perspectives from Barcelona* [online]. January 2016 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/306214196_Unravelling_airbnb_Urban_perspectives_from_Barcelona

SCHLAGWEIN, Daniel. 'Escaping the Rat Race': Justifications in Digital Nomadism: *European Conference on Information Systems* [online]. June 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/326235324_%27Escaping_the_Rat_Race%27_Justifications_in_Digital_Nomadism

SCHLAGWEIN, Daniel. *The History of Digital Nomadism: International Workshop on the Changing Nature of Work* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/329182172_The_History_of_Digital_Nomadism

SUTHERLAND, Will a Mohammad Hossein JARRAHI. *The Sharing Economy and Digital Platforms: A Review and Research Agenda: International Journal of Information Management* [online]. July 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/326394637_The_Sharing_Economy_and_Digital_Platforms_A_Review_and_Research_Agenda

SUTHERLAND, Will, Mohammad Hossein JARRAHI, Michael DUNN a Sarah Beth NELSON. *Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing* [online]. October 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336614579_Work_Precarity_and_Gig_Literacies_in_Online_Freelancing

TAN, Shen Kian. Generation X & X: and Their Work Motivation. *Researchgate* [online]. 2012 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/262639919_Generation_X_Y_and_Their_Work_Motivation

THOMPSON, Beverly Yuen. *The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/329776443_The_Digital_Nomad_Lifestyle_Remote_WorkLeisure_Balance_Privilege_and_Constructed_Community

TRIMOLDI, Giovanna. *Digital Nomads: a new category arising in the mobility turn: Conference: Migration Lisbon 2018* [online]. June 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/325766385_Digital_Nomads_a_new_category_arising_in_the_mobility_turn

Urban Coworking Space: Creative Tourism in Digital Nomads Perspective [online]. Researchgate, 2016 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/311861535_Urban_Coworking_Space_Creative_Tourism_in_Digital_Nomads_Perspective

WANG, Blair, Daniel SCHLAGWEIN, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Michael CALAHANE. *Digital Nomadism and the Market Economy: Resistance and Compliance: International Conference on Information Systems* [online]. December 2019 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/336304547_Digital_Nomadism_and_the_Market_Economy_Resistance_and_Compliance

WANG, Blair, Daniel SCHLAGWEIN, Dubravka CECEZ-KECMANOVIC a Michael CAHALANE. *Digital Work and High-Tech Wanderers: Three Theoretical Framings and a Research Agenda for Digital Nomadism* [online]. December 2018 [cit. 2019-11-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/330938637_Digital_Work_and_High-Tech_Wanderers_Three_Theoretical_Framings_and_a_Research_Agenda_for_Digital_Nomadism

Internetové zdroje

Backpacker. *Cambridge Dictionary* [online]. Cambridge University Press, 2018 [cit. 2018-04-23]. Dostupné z:

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/backpacker>

Backpacker. *Urban Dictionary* [online]. 2018 [cit. 2018-04-23]. Dostupné z:

<https://www.urbandictionary.com/define.php?term=backpacker>

Brno: Czechia. Nomad List [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z:

<https://nomadlist.com/brno-czechia>

Brno. *Nomad List* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/brno>

Buzzword. *Cambridge Dictionary* [online]. Cambridge University Press, 2018, 2018 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/buzzword>

Cityofprague. *Instagram* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z:

<https://www.instagram.com/cityofprague/>

Digital Nomad. *Investopedia* [online]. 2018 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z:

<https://www.investopedia.com/terms/d/digital-nomad.asp>

Digital nomads around the world. *Facebook* [online]. 2018 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/groups/DigitalNomadsAroundTheWorld/>

Gen Y and the world of work: Attracting the best of Gen Y. *HAYS* [online]. London [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://www.hays.co.uk/cs/groups/hays_common/@uk/@content/documents/webassets/hays_806132.pdf

Go To Brno [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.gotobrna.cz/en/>

The Greatest Generation. *Investopedia* [online]. 2018 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: https://www.investopedia.com/terms/t/the_greatest_generation.asp

Home-office jako benefit. *Profesia* [online]. 2018 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <http://firma.profesia.cz/home-office-jako-benefit-vyuziva-33-lidi-uvitalo-by-jej-dalsich-38-respondentu-ankety/>

Honest Guide. *YouTube* [online]. 2018 [cit. 2018-04-24]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/channel/UCt7oj318jVQi7vRbc1bNjJA/videos>

How 'traveling like a local' can help cities fight overtourism | Janek Rubes | TEDxDrewUniversity. *YouTube* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=36A5bOSP334>

Impact Hub K10 [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: https://www.hubpraha.cz/en/k10/?utm_source=k10website&utm_medium=web-redirect

KLUMPP, Dietmar. Working online and traveling the world - digital nomads: DW Documentary. *YouTube* [online]. [cit. 2019-11-28]. Dostupné z: <https://www.youtube.com>

Locus Workplace [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://locusworkspace.cz>

Meetup [online]. 2018 [cit. 2018-03-27]. Dostupné z: <https://www.meetup.com>

Networking. *Cambridge Dictionary* [online]. Cambridge University Press, 2018 [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/networking>

Node5 [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://node5.cz>

Nomad List. *Web Archive* [online]. 19. 11. 2017 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <http://web.archive.org/web/20171119054109/https://nomadlist.com/prague-czechia>

Opero [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.opero.cz/cs>

Paper Hub [online]. [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <https://www.paperhub.cz>

Prague.eu. *Facebook* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/prague.eu>

Prague.eu: The Official Tourist Website for Prague [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://www.prague.eu/en>

Prague City Tourism. *Pinterest* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://cz.pinterest.com/pragueeu/>

Prague City Tourism. *Twitter* [online]. [cit. 2019-11-19]. Dostupné z: <https://twitter.com/PragueEU>

Prague. Nomad List [online]. [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague>

Prague: Czechia. *Nomad List* [online]. 2018 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/prague-czechia>

Reviews. *Nomad List* [online]. [cit. 2019-11-14]. Dostupné z: <https://nomadlist.com/tips/prague>

Satelitní kanceláře [online]. Praha, 2011 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://blog.tomashajzler.com/clanek/revoluce-satelitni-kancelare>

Srovnáváme zaměstnanecké benefity – víme, co se komu vyplátí. *PwC Česká republika NEWS* [online]. 2018, 21. 2. 2018 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://pwc-ceska-republika.blogs.com/pwc_ceska_republika_news/2018/02/nen%C3%AD-benefit-jako-benefit-co-se-komu-vyplat%C3%AD.html

VALENTOVÁ, Klára. Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny. *Právní prostor* [online]. Ostrava: ATLAS consulting spol. s r.o., 2018, 28. 7. 2017 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody-planovane-zmeny>

VLACH, Robert. Coworking. *Na volné noze* [online]. Ostrava, 2018, 8. 9. 2009 [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: <https://navolnenoze.cz/blog/coworking/>

What is a digital nomad?: A detailed definition. *Digital Nomads Forum* [online]. 2018, 13. 12. 2016 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: <https://digitalnomadsforum.com/viewtopic.php?t=249>

What Is A Digital Nomad?. *Intentional Travelers* [online]. 2018, 11. 2. 2018 [cit. 2018-03-22]. Dostupné z: <https://intentionaltravelers.com/what-is-a-digital-nomad/>

Why Prague is one of the best Digital Nomad Destinations in the world. *Nomad Mick* [online]. 2018, March 2017 [cit. 2018-04-09]. Dostupné z: <https://www.nomadicmick.com/digital-nomad-prague>

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled generací.....	7
Tabulka 2 Odlišnosti generací X a Y	9
Tabulka 3 Otázka číslo 2.....	44
Tabulka 4 Otázka číslo 3.....	46
Tabulka 5 Otázka číslo 6.....	48
Tabulka 6 Praha a Brno hodnocení nomádských lokalit	54
Tabulka 7 Otázka číslo 12.....	56
Tabulka 8 Otázka číslo 14.....	58
Tabulka 9 Otázka číslo 15.....	59
Tabulka 10 Otázka číslo 16.....	60
Tabulka 11 Otázka číslo 18.....	61
Tabulka 12 Srovnání coworkingových center	67
Tabulka 13 Porovnání hodnocení lokalit Praha a Brno v čase	69