

**Univerzita Hradec Králové**  
**Fakulta informatiky a managementu**  
**Katedra ekonomie**

**Sociální podnik a měření jeho sociálního dopadu**  
Diplomová práce

Autor: Bc. Eva Zatloukalová  
Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: Ing. Eva Hamplová, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 16. 11. 2020

Bc. Eva Zatloukalová

Poděkování:

Děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Evě Hamplové, Ph.D. za metodické vedení práce, vstřícnost a odborné rady, které mi v průběhu práce poskytovala.

## **Anotace**

Cílem diplomové práce na téma „Sociální podnik a měření jeho sociálního dopadu“ je zhodnotit sociální dopady na vybraném sociálním podniku. Hodnotící metody využívané v práci pochází z příručky Social Impact Navigator. Diplomová práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou představeny pojmy související se sociální ekonomikou, sociálním podnikáním a metodami k zhodnocení sociálních dopadů. V praktické části jsou na základě dotazníkového šetření zhodnoceny sociální dopady podniku na zaměstnance. Výstupem práce je zhodnocení sociálních dopadů na zaměstnance v konkrétní společnosti.

**Klíčová slova: sociální podnik, sociální podnikání, sociální ekonomika, sociální dopad, metody měření**

## **Annotation**

### **Title: Social enterprise and measuring its social impact**

The aim of the diploma thesis on the topic "Social enterprise and measuring its social impact" is to evaluate the social impacts on the selected social enterprise. The methods of evaluation used in the work are based on the Social Impact Navigator manual. The diploma thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part introduces the concepts related to the social economy, social entrepreneurship and methods for evaluation of social impacts. The practical part is based on a questionnaire survey applies in the company. The social impacts of on employees are evaluated. The output of the work is an evaluation of the social impacts on employees in the specific enterprise.

**Key words: social enterprise, social entrepreneurship, social economy, social impact, methods of evaluation**

## Obsah

1.	Úvod .....	1
1.1.	Cíl práce a metodika zpracování .....	2
2.	Teoretická východiska .....	3
2.1.	Třetí sektor .....	3
2.2.	Sociální ekonomika .....	5
2.2.1.	Historická východiska v České republice .....	5
2.2.2.	Historická východiska v Evropě .....	6
2.2.3.	Definice sociální ekonomiky .....	7
2.3.	Sociální podnikání .....	8
2.3.1.	Organizace v ČR spojené se sociálním podnikáním .....	10
2.3.2.	Sociální podnik .....	11
2.3.3.	Integrační sociální podnik (WISE) .....	12
2.3.4.	Principy sociálního podniku .....	13
2.3.5.	Ohrožené skupiny na trhu práce .....	15
2.3.6.	Právní formy a legislativa týkající se sociálních podniků .....	16
2.3.7.	Současný stav sociálních podniků v ČR .....	19
3.	Přístupy ke zhodnocení sociálních dopadů .....	23
3.1.	Hodnocení sociálních dopadů .....	23
3.2.	Social Impact Navigator .....	25
3.2.1.	Použité metody .....	27
3.2.2.	Test nezávislosti – Chí kvadrát test .....	28
4.	Zhodnocení sociálních dopadů v podniku .....	31
4.1.	Stručné představení Společnosti XY .....	31
4.1.1.	Činnost .....	32
4.2.	Dotazníkové šetření .....	34
4.2.1.	Charakteristika a metodika vyhodnocení dotazníků .....	34
4.3.	Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	35
5.	Shrnutí výsledků .....	53
6.	Závěr .....	55
7.	Zdroje .....	56
8.	Přílohy .....	62

## Seznam obrázků

Obrázek 1 Vymezení třetího sektoru (dle Pestoff, 1992) .....	3
Obrázek 2 Typy sociálních podniků, (převzato z TESSEA, 2020).....	11
Obrázek 3 Struktura podniku, vlastní zpracování .....	32

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Principy sociálního podniku, převzato z TESSEA.....	14
Tabulka 2 Poskytované úvěry (S-Podnik), vlastní zpracování dle S-podnik .....	21
Tabulka 3 Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví, vlastní zpracování .....	36
Tabulka 4 Místo výkonu/pohlaví, vlastní zpracování .....	36
Tabulka 5 Čas strávený hledáním práce, vlastní zpracování .....	42
Tabulka 6 Čistý příjem před/po nástupu do firmy, vlastní zpracování .....	43
Tabulka 7 Finanční situace před/po nástupu do firmy, vlastní zpracování .....	44
Tabulka 8 Souvislost délka pracovního poměru/hospodaření s penězi (a), vlastní zpracování	45
Tabulka 9 Souvislost délka pracovního poměru/hospodaření s penězi (b), vlastní zpracování	45
Tabulka 10 Výsledek (délka pracovního poměru/hospodaření s penězi), vlastní zpracování...45	
Tabulka 11 Souvislost mezi počtem odpracovaných dnů a snaze odpracovat více hodin, vlastní zpracování.....	49
Tabulka 12 Výsledek (týdenní pracovní frekvence/více hodin práce), vlastní zpracování.....	50

## Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu SP dle krajů, vlastní zpracování dle ASP (2020) .....	19
Graf 2 Věkové kategorie (vlastní zpracování).....	37
Graf 3 Stupeň invalidity (vlastní zpracování).....	38
Graf 4 Bydliště (vlastní zpracování).....	39
Graf 5 Jak se o SP respondenti dozvěděli (vlastní zpracování).....	40
Graf 6 Délka pracovního poměru, vlastní zpracování.....	41
Graf 7 Výběr společnosti (vlastní zpracování) .....	42
Graf 8 Hospodaření s penězi, vlastní zpracování .....	44
Graf 9 Spokojenost s prací (vlastní zpracování).....	46
Graf 10 Začlenění do kolektivu (vlastní zpracování) .....	47
Graf 11 Vysvětlení náplně práce (vlastní zpracování) .....	48

Graf 12 Vztah mezi pracovní frekvencí a snahou o zvýšení odpracovaných hodin, vlastní zpracování.....	49
Graf 13 Využití dovedností, vlastní zpracování .....	51
Graf 14 Budoucí uplatnění (vlastní zpracování).....	52

# 1. Úvod

Sociální podnikání stejně jako celá sociální ekonomika zažívá v posledních letech nárůst zájmu nejen ze strany veřejnosti, ale i vlády, a to nejen u nás, ale i v zahraničí. Lze předpokládat, že s touto rostoucí popularitou se v České republice postupně zlepší i legislativní situace zastřešující sociální podniky, protože v současné době tomu tak stále není.

Práce se věnuje nejen třetímu sektoru, do kterého již zmíněná sociální ekonomika i podniky spadají, ale zabývá se i sociálními dopady, které z tohoto způsobu podnikání plynou a mají tudíž vliv nejen na zaměstnance, ale i na samotné okolí podniku. Právě pozitivní dopady nejen na samotné zaměstnance, které plynou z tohoto stylu podnikání, byly jedním z důvodů, proč bylo toto téma zvoleno pro diplomovou práci. Přestože Dohnalová (2012) uvádí, že zmínky o sociálním podnikání lze nalézt již před více než třemi stoletími, podnikání a jeho pojetí v této oblasti je stále považováno spíše za vyvíjející se oblast tohoto století. Začleňování znevýhodněných osob na trhu práce do společnosti je jen jeden z mnoha aspektů, které mají přínos pro naši společnost. Právě touto cestou lze pomoci ke zmírnění nezaměstnanosti.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část je zpracována formou literární rešerše a je rozdělena do tří kapitol. Kapitoly postupně pojednávají o třetím sektoru, sociální ekonomice a jejím historickém vývoji. Poté navazuje kapitola o sociálním podnikání, která je rozvinuta do podkapitol, dle potřeb definování pojmů k praktické části. Na výše zmíněné navazuje kapitola věnovaná metodám používaným ke zhodnocení sociálních dopadů, které jsou využívány v České republice.

V praktické části jsou aplikovány vybrané metody z manuálu Social Impact Navigator ke zhodnocení sociálních dopadů v podniku. Práce je zakončena vyhodnocením výsledků dotazníkového šetření a na závěr jsou shrnuty vyvozené výsledky a doporučení.



## 1.1. Cíl práce a metodika zpracování

Hlavním cílem diplomové práce je na vybraném sociálním podniku vyhodnotit jeho sociální dopady posoudit tak úspěšnost jeho aktivit. Posuzování je zaměřeno především na dopady vůči zaměstnancům. K dosažení cíle jsou využity metody literární rešerše, dotazníkové šetření, analýza interních dokumentů a polostrukturované rozhovory.

Pro pochopení tématu byla nejdříve zpracována literární rešerše z knižních, webových zdrojů, ale také pomocí vědecké databáze ScienceDirect. Nejprve je žádoucí se seznámit s teoretickými východisky sociální ekonomiky a sociálního podnikání, proto práce obnáší nejen definice, ale i historická východiska a v neposlední řadě i legislativu. Následuje popis metod používajících se k měření sociálních dopadů a kapitola je zakončena seznámením se s Chí kvadrát testem.

Metodikou této práce je za pomoci metod z příručky Social Impact Navigator provést dotazníkové šetření. Na základě získaných dat poté provést vyhodnocení sociálních dopadů na vybraném podniku. Z výše uvedeného manuálu jsou vybrány metody Target-actual comparison a Comparison between target groups. Byly hledány odpovědi na následující výzkumné otázky.

- Zlepšila se finanční situace po nástupu do firmy alespoň u 40 % respondentů?
- Existuje souvislost mezi délkou pracovního vztahu respondentů a jejich hospodaření s penězi?
- Ovlivňuje respondenty, kteří pracují určitý počet dní v týdnu snaha o zvýšení počtu odpracovaných hodin?

V práci jsou data z dotazníkového šetření zpracována pomocí grafů, datové matice a tabulek v programu MS Excel. Ke stanoveným hypotézám byly provedeny výpočty pomocí Chí kvadrát testu nezávislosti, rovněž za pomoci MS Excel. Výsledky jsou pro přehlednost vyobrazeny v tabulkách a grafech. Protože si společnost nepřeje být jmenována, je pro ni použit název Společnost XY.

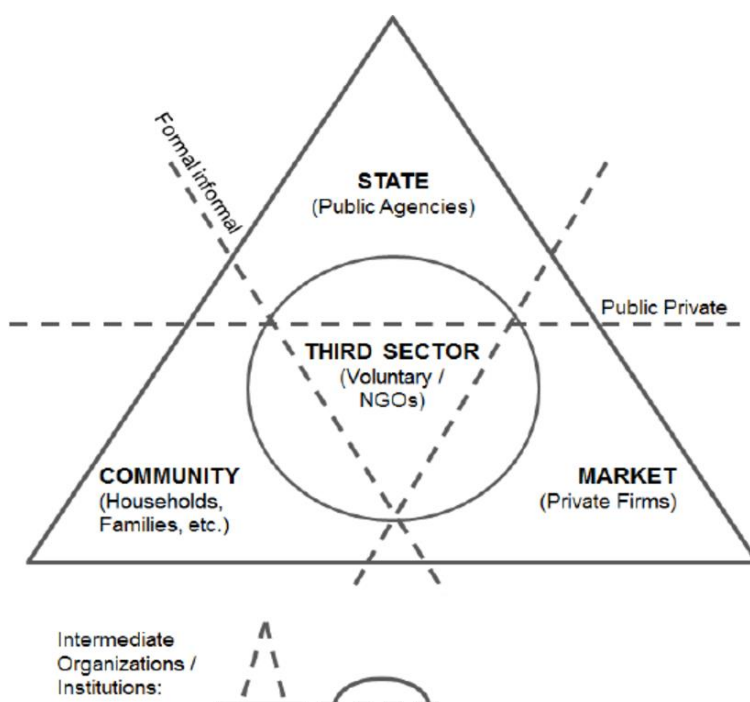
## 2. Teoretická východiska

V této části práce jsou nejprve představeny pojmy související se sociální ekonomikou a podnikáním v tomto sektoru, na které navazuje následující kapitola o měření sociálních dopadů za pomoci manuálu Social Impact Navigator.

### 2.1. Třetí sektor

Třetí sektor, často označovaný také jako sektor neziskový (občanský), je spolu s veřejným a tržním sektorem součástí národního hospodářství. Tvoří ho různé dobrovolně zakládané organizace, mezi které se řadí nadace, obecně prospěšné společnosti, různé občanské iniciativy, některé církevní organizace apod. Společným rysem pro výše vyjmenované je podpora veřejně prospěšných cílů a primárním cílem v tomto odvětví není zisk.

Pro lepší představu o této problematice je vhodné předvést grafické postavení jednotlivých sektorů a vztahů mezi nimi. Pro tento účel lze využít tzv. Pestoffův trojúhelník nesoucí jméno po švédském ekonomovi Victorovi A. Pestoffovi. Trojúhelník je rozdělen na části, kde dělí hospodářství na soukromý a veřejný sektor, ziskový a neziskový sektor a v poslední řadě formální a neformální sektor.



Obrázek 1 Vymezení třetího sektoru (dle Pestoff, 1992)

Podle Syrovátkové (2010, str.19) je umístění soukromého ziskového sektoru vpravo dole, jakožto místo pro střetávání nabídky a poptávky neboli prostor pro subjekty vykonávající svou činnost zaměřenou především na dosažení zisku. Veřejný neziskový sektor tvořící horní úsek modelu zachycuje část financovanou z veřejných financí, řízenou a spravovanou veřejnou správou podléhající veřejné kontrole. Domácnosti, nacházející se v modelu vlevo dole, vstupují na trh produktu, faktorů a kapitálu, tudíž jsou také důležitou součástí národního hospodářství. Uprostřed modelu mezi veřejným, soukromým sektorem a komunitami se nachází třetí sektor.

Z obrázku č. 1 je patrná i základní charakteristika organizací, které v jednotlivých sektorech působí, což v případě třetího sektoru jsou především neziskové organizace. Řadí se sem také organizace nacházející se na pomezí jednotlivých sektorů, mohou jimi být např. soukromé školy zasahující svým posláním do veřejného sektoru, přičemž na jejich provoz jsou poskytnuty peníze z veřejných financí. Další podstatnou informací je existence vztahu mezi různými sektory ve smyslu možnosti poskytování služeb jednak státním subjektem, jednak subjektem třetího sektoru. Jelikož pro organizace občanského sektoru je charakteristickým rysem poskytování služeb a vytváření pracovních míst, podporují tak snižování nezaměstnanosti, proto roste jejich důležitost v očích státu. (Dohnalová, 2012, str. 13-16)

Doříčáková a Pastrňák (2017) uvádí typické znaky, které organizace patřící k třetímu sektoru musí splňovat:

- **Organizovanost** – je zapotřebí, aby byla formálně zřízena jako právnická osoba, nebo mít zajištěnou přehlednou a stálou organizační strukturu, dále musí být alespoň z části institucionalizovaná. Nelze zde zařadit shromáždění a skupiny s krátkodobým a neformálním charakterem.
- **Soukromý charakter a nezávislost na státu** – již z názvu vyplývá, nesmí být organizace státem řízena ani vlastněna, ovšem může být od státu podporována. Dále je tu možnost pro zástupce státu být členy jejích orgánů.
- **Zásada přerozdělování zisku** – zisk není rozdělen mezi členy, majitele nebo manažery, ale musí se použít pro naplnění poslání organizace.
- **Samosprávnost** – u tohoto bodu je podstatné, že kromě své potřebné struktury je schopna se sama spravovat a současně není řízena jinou organizací.

- **Dobrovolnost** – činnost je vykonávána za spoluúčasti dobrovolníků, kteří mohou působit i v jejich řídicích orgánech. Mohou být přijímány dobrovolné dary, stejně tak samotná účast je nepovinná.

## **2.2. Sociální ekonomika**

Sociální ekonomika je pojem, který v dnešní době zná téměř každý a ve společnosti vyvolává námět k nejedné diskuzi. Obecně lze říci, že se jedná o sociálně orientovanou ekonomiku s očekávanými pozitivními sociálními dopady. V rámci národního hospodářství se sociální ekonomika řadí k třetímu sektoru, který představuje alternativu vůči trhu a veřejnému sektoru. (Dohnalová a kol., 2015)

### **2.2.1. Historická východiska v České republice**

Počátek sociální ekonomiky v České republice je spojen s venkovem, kde docházelo k vývoji družstev, vzájemných společností nebo asociací a budování neziskového sektoru. Z pohledu času se jedná o pol. 19. století. Představitelé zastávající ideje solidarity a vzájemnosti lze nalézt už v období první republiky. Jedná se například o Františka Cyrila Kampelíka (1805-1872), který je spojován se vznikem družstevních záložen a spořitelních družstev, dodnes lidově známých jako kampeličky. Dále František Ladislav Chleborád (1839-1911), který zastával názor, že ideální prostředek pro smazání rozdílů mezi majetnou a nemajetnou třídou je družstevnictví. Tomáš Garrigue Masaryk (1850-1937) známý svou podporou občanských a církevních organizací během svého života, zdůrazňoval čestnost, vzájemnost či filantropii.

Dalším důležitým milníkem v historii je rok 1867, kdy se liberální spolkový zákon stal důležitou právní normou, protože umožňoval vytváření spolků s různými zaměřenými. Díky spolkům a družstvům došlo k rozkvětu drobného a středního podnikání u nás. Po nástupu komunismu došlo k přeměně spolků na společenské organizace, což vedlo ke ztrátě autonomie vůči státu těchto subjektů. Po skončení režimu v roce 1989 jsou zaznamenány snahy o obnovu spolkové činnosti, což vedlo ke vzniku nových organizací na základě tehdejších potřeb občanů. Nicméně na slávu družstevnictví se od této doby již nepodařilo navázat. (Dohnalová, 2012, str. 62-70)

### 2.2.2. Historická východiska v Evropě

Dohnalová (2012, str. 34-36) uvádí Francii, jako nejvíce spojovanou zemi s prvními zmínkami o sociální ekonomice, již v 19. století. Nicméně první náznaky lidových sdružení a družstev lze nalézt již o století dříve. Právě ve francouzském pojetí je používán výraz solidární ekonomika, která zastává dvojí funkci, jednak nabízet produkty a služby, jednak tvořit sociální vazby a vybízet k solidaritě mezi členy sociálních skupin, popřípadě mezi skupinami samotnými. Lze říci, že dle zvyků a hodnot v každé zemi se postupně vytvářely charakteristické znaky této ekonomiky, jak je známa dnes. Lze zmínit filantropii spojenou s Velkou Británií a Irskem, občanskou odpovědnost vzhledem ke společnosti v rámci skandinávských zemí, dále princip subsidiarity ve vztahu k církevním hnutím typický pro Německo, Belgie, Irsko a Nizozemí. Dalším vývojovým milníkem je družstevní hnutí a rozvoj dobrovolnického sektoru typickým pro Francii, Belgie, Dánsko, Švédsko a další. Nakonec lze do výčtu zařadit důležitou roli rodiny pocházející z myšlení ve Španělsku, Portugalsku, Řecku a Itálii.

Syrovátková (2010, str. 12-13) považuje rok 1844 za důležitý milník v historii Velké Británie, protože v tomto roce zde vzniklo družstvo odpovídající standardům moderní sociální ekonomiky. Další zásadní rok 1981 a ve Francii dochází k přidání pojmu sociální ekonomika do legislativy. O deset let později naváže na pokroky Itálie, kde je schválen zákon o určení statusu sociálního družstva.

Z novodobého pohledu je zapotřebí zmínit důležitou roli Evropské Unie. V roce 2002 vyšla publikace Charta sociální ekonomiky, kterou vydala tehdejší Evropská stálá konference družstev, vzájemných společností, asociací a nadací (dnes již Social Economy Europe). V tomto dokumentu jsou představeny charakterizující znaky pro subjekty sociální ekonomiky:

- individuální a společný cíl je důležitější než kapitál,
- členství je dobrovolné a otevřené,
- členové jsou maximálně zapojeni do rozhodování,
- kombinují se cíle členů a uživatelů s veřejnou prospěšností,
- platí princip solidarity a zodpovědnosti,
- subjekty uplatňují vlastní řízení a nezávislost vůči autoritám,
- zisk spolu s přebytkem je zapotřebí využít pro další rozvoj organizace, služeb a ve prospěch veřejného zájmu.

Není divu, že Evropská Unie se snaží maximálně podporovat rozvoj sociální ekonomiky ve svých členských zemích, jedná se totiž o nástroj pro snižování nezaměstnanosti, což dokazují studie, které podporují tvrzení o zvyšujícím se nárůstu lidí pracujících v této oblasti. Dále lze jejím prostřednictvím naplnit cíle sociální soudržnosti a aktivního občanství. (EESC, 2020)

### 2.2.3. Definice sociální ekonomiky

Spolu s historickým vývojem dochází také k formování definic sociální ekonomiky. Nicméně jedná se o tak komplexní téma, že jednoznačné vymezení tohoto pojmu není jednoduchá záležitost. Dohnalová (2012, str. 27) popisuje dva přístupy, na jejichž základě se formují definice:

- **právně-institucionální přístup** – vychází z existence pilířů, na jejichž základě jsou identifikovány právní formy subjektů sociální ekonomiky, jedná se o družstva vzájemné společnosti, asociace a nadace spolu s novými formami sociálních podniků dle národní legislativy dané země. Podniky typu WISE (*Work Integration Social Enterprise*) mohou mít různou právní formu.
- **normativní přístup** – zaměřen na charakteristické rysy subjektů vycházející z hodnot uvedených v Chartě sociální ekonomiky, přesněji řečeno propojení ekonomické činnosti se sociálními cíli za účelem dosažení sociálního přínosu. V tomto pojetí se jedná o tzv. koncept trojího prospěchu.

### EMES

Díky evropské síti výzkumných pracovišť pro sociální ekonomiku lze definovat sociální ekonomiku jako souhrn aktivit realizovaných organizacemi třetího sektoru sdílejícími stejné hodnoty (tj. družstva, vzájemně prospěšné organizace, spolky). Hlavní cíl a současně i odlišnost oproti soukromému ziskovému sektoru je snaha o upřednostnění veřejného prospěchu a službě členům nebo komunitě. (EMES, 2020)

### CIRIEC

Mezinárodní centrum pro výzkum a informace o veřejné, sociální a družstevní ekonomie CIRIEC se zaměřuje na zveřejňování prací zaměřených na sociální ekonomiku a služby s ní související. Definice dle této výzkumné společnosti zní: „*Sociální ekonomika je soubor soukromých, formálně založených společností, s rozhodovací samostatností a*

*svobodou členství. Jsou vytvořeny za účelem splnění potřeb svých členů prostřednictvím trhu a výroby zboží a poskytování služeb, pojištění a finančních služeb. Rozhodování a jakékoli rozdělování zisků nebo přebytků mezi členy není přímo svázáno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, kteří mají každý jeden hlas.“ (EESC, 2020b)*

Další definici schválila Tematická síť pro sociální ekonomiku (dále jen TESSEA) roce 2011. Aktivita realizované sociálními subjekty s cílem zvýšení zaměstnanosti či uspokojování potřeb komunity z hlediska ekonomického, sociálního a environmentálního naplňují definici sociální ekonomiky. (ČSP, 2020c)

Jak již bylo zmíněno, v souvislosti se sociální ekonomikou a podnikáním se hovoří o tzv. trojím prospěchu – sociálním, ekonomickém a environmentálním. Organizace naplňováním tohoto prospěchu vyjadřuje své soustředění nejen na svůj ekonomický růst, ale i na environmentální a sociální aspekty své činnosti. Z pohledu sociálního prospěchu je důležité zmínit přispívání k veřejnému prospěchu a uspokojování potřeb společnosti nebo sociálních skupin. U ekonomického prospěchu se sleduje zacházení s případným ziskem, protože ten má být využit pro další rozvoj organizace anebo místní potřeby. Poslední, environmentální prospěch, jak již z názvu vyplývá, je spojen s lokalitou, na kterou mají subjekty dopad, jedná se například o využití místních zdrojů, ekologické chování, uspokojování místních potřeb, komunikace se samosprávou, podnikateli a další. (Dořičáková a Pastrňák, 2017, s. 26-28)

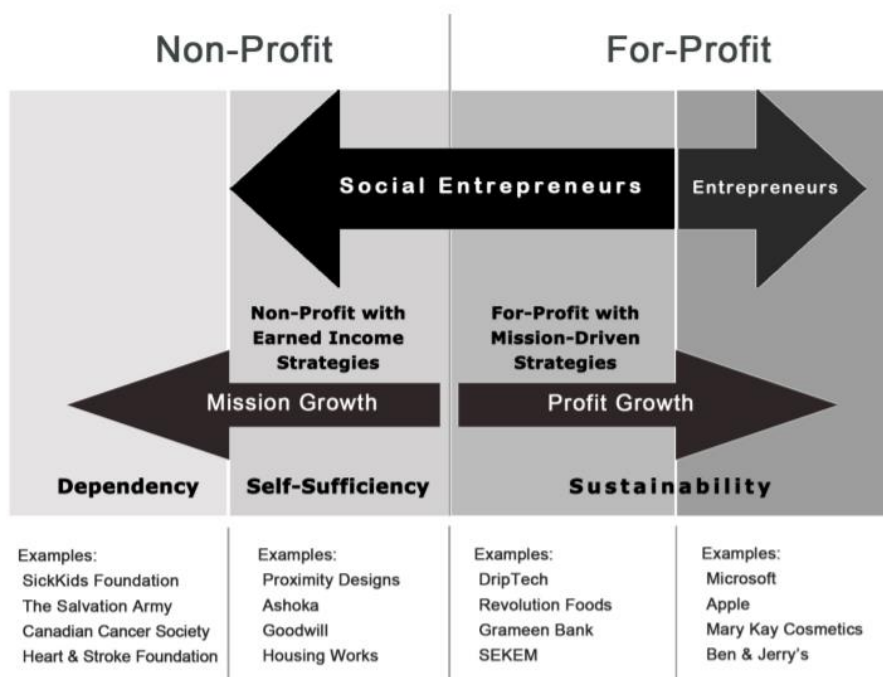
### **2.3. Sociální podnikání**

Postavení a popularita sociálního podnikání vykazuje za posledních 20 let rostoucí trend nejen v Evropě, ale i v USA nebo Asii. V roce 1982 založil Bill Drayton organizaci Ashoka, čímž je považován za průkopníka v oblasti sociálního podnikání. Účel Draytonova sdružení tkví v přispívání k rozvoji globálního, tvůrčího a konkurenceschopného občanského sektoru a současně poskytování podpory sociálním podnikatelům. Již zmíněný počet růstu SP vedl k výzkumné činnosti v této oblasti a snaze vymezit jednotné znaky, principy a jednoznačnou definici tohoto pojmu. (Trčka, 2014, str. 5)

Dořičáková a Pastrňák (2017, str. 24) také uvádí, že díky trojímu prospěchu se jedná o nástroj ekonomiky z pohledu zaměstnávání osob, zvyšováním kvality života, což slouží současně i jako prevence sociálně patologických jevů. Zaměstnaní lidé vytváří hodnoty

placením daní a odvody do státního rozpočtu slouží tudíž jako ekonomický přínos. A nakonec šetrné a efektivní využívání zdrojů spolu s recyklací jsou aspekty, které není radno v tomto století opomíjet.

Otázkou, ale stále zůstává, v jakých mezích se podnikání tohoto typu pohybuje. Na jedné straně stojí neziskové organizace, jako sociální podnik (SP) provádějící hybridní sociální a komerční podnikatelskou činnost k dosažení soběstačnosti. Výnosy a generované zisky jsou použity pro zlepšení poskytování sociálních služeb. Na straně druhé, zaměřené na zisk se nachází podniky se strategií orientovanou na poslání. Jedná se o společensky účelný podnik provádějící sociální a komerční podnikatelské činnosti současně za účelem dosažení udržitelnosti. V tomto scénáři sociální podnikatel provozuje sociální i komerční činnost. Organizace je finančně nezávislá a zakladatelé a investoři mohou těžit z osobního peněžního zisku. Na obrázku č. 2 je znázorněn výše uvedený popis.



Obrázek 2 Vymezení sociálního podniku, (Saifan, 2020)

Sociální podnikání se stále jeví jako zajímavé odvětví pro akademické bádání, ale neexistence jasné definice tohoto podnikání brání rozsáhlejšímu výzkumu. Podnikání tohoto typu významně vzkvétá na praktické úrovni, ale bohužel ne na teoretické úrovni. V budoucnosti by bylo dobré zaměřit se na zavedení nových výzkumných otázek, které jsou



smysluplné pro různé oblasti, s nimiž se protíná sociální podnikání, včetně sociálních inovací a řízení neziskových organizací. (Syrus, 2020)

### **2.3.1. Organizace v ČR spojené se sociálním podnikáním**

#### **TESSEA ČR, z.s.**

Jedná se o nestátní neziskovou organizaci, založenou roku 2009, s posláním přispívat k rozvoji sociálního podnikání. Organizace zastřešuje, podporuje a sdružuje sociální podniky z celé ČR. Také spravuje jednotnou databázi sociálních podniků – Adresář sociálních podniků. Současně slouží jako poskytovatel informací, vzdělávacích aktivit a poradenských služeb o problematice sociálního podnikání. Lze využít konzultace expertů, kteří pomohou se samotným založením sociálního podniku (sestaví krizový plán a řízení, zdroje financování, předpoklady pro vznik apod.), také v oblasti environmentálního sociálního podnikání (zavedení principů fair trade, aplikace cílů udržitelného rozvoje) a nakonec v oblasti marketingu (komunikace značky, audit, komunikační plány apod.). TESSEA spolupracuje nejen s akademickou sférou, jednak v tuzemsku, jednak na mezinárodní úrovni, tudíž je známá vydáváním odporných publikací. (TESSEAA, 2020)

V rámci projektu je ustanoveno šest ambasadů, kteří seznamují krajské a městské úřady, neziskové organizace, sociální a ostatní podniky a vysoké školy s myšlenkou sociálního podnikání. (TESSEA, 2020b)

#### **P3 – People, Planet, Profit**

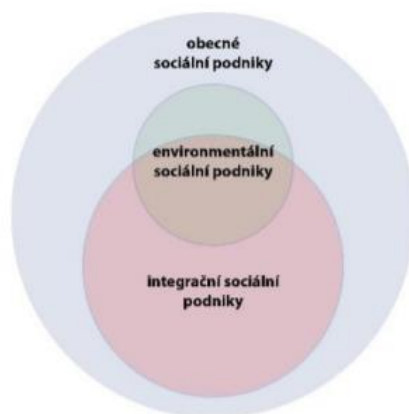
Zakladatelkami organizace jsou ženy, jejichž díla jsou mimo jiné využita v této práci. Náplní činnosti je prosazování nových a inovativních přístupů, stejně jako TESSEA, se kterou spolupracuje. Provozuje webové stránky s informacemi a aktualitami o českém sociálním podnikání. Spolupráce probíhá také s MPSV, kdy pomáhá v sestavování podmínek pro sociální podnikání. Mezi hlavní aktivity patří participace na mezinárodních projektech, spolupráce s českými společnostmi (například bankami) pro poskytování finanční podpory sociálním podnikům. Pořádají různé workshopy, semináře vedené lidmi z praxe. (P3, 2020a)

Československá obchodní banka s pomocí P3 poskytuje grantový program Stabilizace sociálních podniků, který má již osmiletou tradici. „Cílem programu je stabilizace a rozvoj již existujících sociálních podniků prostřednictvím finanční podpory a odborného poradenství. Program je určen výhradně na podporu fungování sociálních podniků, které minimálně 2 roky vyvíjejí svou činnost.“ (P3, 2020b)

### 2.3.2. Sociální podnik

Přestože existuje mnoho definic sociálních podniků, které se od sebe liší na základě historických východisek jednotlivých zemí, podle toho, odkud autoři pochází. Obecně se verze shodují, že se jedná o subjekt sociální ekonomiky působící na běžném trhu s povinností naplnit principy sociálního podniku. Může jím být fyzická či právnická osoba, která vytváří pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce. (TESSEA, 2020a)

Hunčová (2007, s. 35) uvádí, že samotný koncept podniku je postaven na pomezí veřejného a soukromého sektoru, ale zůstává samosprávný. Obecně jsou SP malé nebo střední a jejich podstatou je fungování na základě tzv. trojího prospěchu. Sociální podniky lze rozlišit na obecné a integrační. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se používá od roku 2017 i název environmentální, který lze do tohoto výčtu zařadit, pokud zaměstnává min. 30 % znevýhodněných osob, tudíž patří mezi integrační sociální podniky.



Obrázek 3 Typy sociálních podniků, (převzato z TESSEA, 2020)

Lze rozlišovat obecný sociální podnik, který plní společensky prospěšný cíl, pokud je společensky prospěšným cílem zaměstnávání minimálně 30 % znevýhodněných osob, jedná se o tzv. integrační SP. (ČSP, 2020c)

Dohnalová a kol. (2015, s. 34) popisuje takové podnikatele jako novou generaci aktérů občanské společnosti nebo inovátory. Jsou zodpovědní za zavádění nových výrobků, popřípadě vylepšování kvality těch stávajících. Dále mají za úkol hledání nových metod do výroby, zajištění nových zdrojů surovin a aktualizují oblasti aktivit organizace.

Jedná se o osobu, která plní charakteristické aktivity:

- formuluje poslání podniku,
- hledá nové příležitosti pro naplnění poslání,
- neustále zdokonaluje nejen sebe, ale i firmu, je otevřený inovacím,
- má odvalu jednat i v případě nedostatku dostupných zdrojů,
- je odpovědný vzhledem ke zúčastněným klientům,
- snaží se o maximalizaci dosažených výsledků.

Termín sociální podnikatel je také často nazýván společensky prospěšný podnikatel. Pokud podnikatel uvažuje, že se vydá cestou sociálního podnikání, je nutné stejně jako v případě jiné firmy uvědomit si, co to znamená. Existuje možnost založení podniku v rámci své stávající společnosti, tudíž dojde jen k rozšíření činnosti. (Dořičáková a Pastrňák, 2017)

### **2.3.3. Integrovaný sociální podnik (WISE)**

Pojmenování odvozené od hlavního cíle, integrovat dlouhodobě nezaměstnané osoby, které nemohou najít uplatnění na pracovním trhu. Zkratka WISE je odvozena z anglických slov Working Integration Social Enterprise. Integrovaný sociální podnik vykazuje stejné rysy jako ten obecný, nicméně rozdíl je v naplnění veřejně prospěšného cíle, což v tomto případě tkví právě v zaměstnávání a sociálním začleňování znevýhodněných osob na trhu práce. Snaha o zařazení do pracovního procesu a s tím často i zpět do společnosti se týká především osob sociálně vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením a osoby se zdravotním postižením. (ČSP, 2020)

Integraci osob lze rozčlenit, dle výzkumné práce EMES (2020) na čtyři druhy:

- **Přechodné zaměstnání** ve smyslu poskytnutí pracovní zkušenosti spolu s proškolením k výkonu určité práce. Zlepšením osobních, profesních a sociálních dovedností lze docílit zvýšení šance pro nalezení uplatnění na trhu práce.

- **Vytvoření stabilních a ekonomicky udržitelných pracovních míst** pro ZO na trhu práce. Na začátku podnikání jsou zaměstnavateli poskytnuty dotace na mzdu pracovníka, které mají za úkol vyrovnat jeho nízkou produktivitu práce. Tyto dotace jsou většinou dočasné, poskytované jen do doby, než pracovníci získají potřebné znalosti a zkušenosti ke konkurenceschopnému postavení na trhu práce.
- **Profesní integrace se stálými dotacemi** je určena pro skupinu nejvíce znevýhodněnou na trhu práce neboli invalidní nebo duševně postižené osoby. Veřejná správa poskytuje pro tyto pracovníky permanentní dotace, protože jejich stabilní zaměstnávání se v dlouhodobém horizontu bez pomoci neobejde.
- **Socializace prostřednictvím činnosti**, která je produktivní. Cílem není integrace, ale spíše socializace prostřednictvím kontaktu na otevřeném pracovním trhu. Nedochozí zde k uzavírání pracovního vztahu. Cílovou skupinou jsou v tomto případě lidé s vážnými sociálními problémy, např. alkoholici, drogově závislí, bývalí trestanci apod. (EMES, 2020)

#### 2.3.4. Principy sociálního podniku

Dohnalová (2012, s. 76-78) popisuje několik znaků, díky kterým lze charakterizovat sociální podnik. Nejedná se o definici, nýbrž o pomůcku při určování, nakolik se zkoumaná firma je schopná přiblížit ideálnímu typu sociálního podniku. Popisovaných znaků je šest, rozdělených dle hledisek do dvou skupin:

##### 1. Ekonomické:

- a) Trvalé aktivity, které se orientují na výrobu zboží či poskytování služeb. Jeden z hlavních důvodů existence je také ekonomická činnost, důležitá pro provoz.
- b) Vysoký stupeň samosprávy, kdy sice činnost podniku může záviset na dotacích, ale nejde o řízení veřejnou institucí.
- c) Trend směrem k placené práci. Hned zpočátku sice není nutné vytvářet pracovní místa, protože se na činnosti mohou podílet dobrovolníci, ale trend k jejich vytváření musí být jasný.

## 2. Sociální:

- a) Zásadním účelem je provoz aktivit prospěšných nejen společnosti, ale i specifické skupině lidí.
- b) Důležitým prvkem je demokratický styl řízení, tudíž rozhodovací proces při hlasování není závislý na výši vložených prostředků.
- c) Zisk není rozdělován vůbec, nebo jen z části, nicméně nelze sem zařadit podniky, jejichž cílem je maximalizace zisku. (Dohnalová, 2012)

TESSEA výše uvedené charakteristiky rozpracovala a doplnila do přehledné tabulky. Kromě výše zmíněných hledisek, zde uvádí i environmentální a místní prospěch. Pro možnost použití označení sociální podnik, je zapotřebí naplňovat principy, které má každý podnik specifikovány a formulovány ve svých zakládacích dokumentech. Všechny subjekty, které chtějí status sociální podniku, musí naplňovat všechny principy. Pokud dojde k nedodržení jakékoliv z uvedených podmínek, nemůže být podnik prohlášen za sociální. Do tohoto výčtu také nelze zařadit každého podnikatele, který tak sám sebe označí jako sociálního, to samé platí v případě společensky odpovědné firmy. Například bod omezení nakládání s majetkem neboli tzv. asset lock se používá k zamezení rozdělení zbývajících aktiv mezi členy či společníky. (TESSEA, 2020a)

Tabulka 1 Principy sociálního podniku, převzato z TESSEA

Obecná definice	Sociální prospěch	Ekonomický prospěch	Environmentální a místní prospěch
Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech a naplňován konkrétními aktivitami	a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině. b) Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.	a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů. b) Autonomie v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích/zřizovatelích. c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a	a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky b) Využívání především místních zdrojů c) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby

Obecná definice	Sociální prospěch	Ekonomický prospěch	Environmentální a místní prospěch
		služeb na celkových výnosech. d) Schopnost zvládat ekonomická rizika. e) Omezení nakládání s majetkem f) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity. g) Trend směrem k placené práci	d) Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry

Všechny subjekty, které chtějí status sociálního podniku, musí naplňovat všechny výše zmíněné principy. Pokud dojde k nedodržení jakékoliv z uvedených podmínek, nemůže být podnik prohlášen za sociální. Do tohoto výčtu také nelze zařadit každého podnikatele, který tak sám sebe označí jako sociálního, to samé platí v případě společensky odpovědné firmy. Například bod omezení nakládání s majetkem neboli tzv. asset lock se používá k zamezení rozdělení zbývajících aktiv mezi členy či společníky. (Dohnalová a kol., 2015, str. 54-60)

Co se týče integračního podniku, principy zde uplatňované jsou téměř totožné se sociálním podnikem, kromě vykonávání soustavné ekonomické aktivity a trendu k placené práci. Dalším rozdílem je zaměstnávání a sociální začleňování znevýhodněných osob na trhu práce, takže je kladen důraz na rozvoj pracovních kompetencí těchto zaměstnanců. Uvádí se, že pokud podnik sice zaměstnává nad 50 % OZP, ale nedodržuje všechny principy, také nemůže být zařazen k sociálním podnikům. (Dořičáková a Pastrňák, 2017, str. 28-31)

### 2.3.5. Ohrožené skupiny na trhu práce

Člověk je od přírody naprogramován jako společenský tvor, který vykonává v životě aktivity přinášející užitek jak jemu, tak i ostatním. Pro specifickou skupinu obyvatel však může dojít k situaci, kdy tito lidé nemohou najít uplatnění na trhu práce, popřípadě se aktivně účastnit společenského života v jejich okolí. Na takovou skupinu osob by měla být zaměřena politika zaměstnanosti státu a umožnit jim, alespoň v nějaké míře se zařadit do každodenního

života. Také lze zaměstnáním těchto jedinců dosáhnout úspory, například v oblasti vyplácení sociálních dávek. (Dohnalová a kol., 2015)

Do skupiny osob, znevýhodněných na trhu práce, se řadí:

- zdravotně postižené osoby,
- mládež a mladí dospělí,
- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací (předpoklad nedostatečných zkušeností),
- oběti, např. domácího násilí
- osoby starší 55 let (předpoklad nízké míry adaptace),
- lidé bez domova,
- osoby po propuštění z výkonu trestu nebo lidé se záznamem v rejstříku trestů,
- osoby drogově závislé nebo alkoholici,
- osoby dlouhodobě nezaměstnané
- osoby pečující o osobu blízkou. (KSP, 2014)

Doříčáková a Pastrňák (2017, s. 55-59) uvádí, že dohodu o uznání zaměstnavatele SP uzavírá na dobu 3 let. Poté je možné opětovně požádat Úřad práce o prodloužení dohody na dobu neurčitou. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat OZP, přičemž povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců je stanoven ve výši 4 %. V případě nesplnění této povinnosti, musí zaměstnavatel odvést do státního rozpočtu za každou OZP, kterou by měl zaměstnávat, 2, 5 násobek průměrné mzdy (ročně).

V případě, že organizace nezaměstnává potřebný počet zaměstnanců se zdravotním postižením, může si tuto povinnost splnit odebráním výrobků/služeb od organizace, která zaměstnává více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, popřípadě kombinovat odvod do státního rozpočtu a odebrání výrobků a služeb. (NP, 2020)

### **2.3.6. Právní formy a legislativa týkající se sociálních podniků**

Přestože existuje definice pilířů sociální ekonomiky, ke které se vztahují družstva, vzájemné společnosti, asociace a nadace, v případě sociálních podniků a jejich právních forem není v české legislativě dané jednoznačné stanovisko. Sociální podniky tedy mohou

mít různou právní formu. Úpravy jsou vymezeny především v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech. (Dohnalová a kol., 2015, s. 46)

### **Společnost s ručením omezeným**

Jedná se o nejčastější formu, kterou SP nabývají, protože minimální výše počátečního vkladu je 1 Kč. Po vyřešení administrativních úkonů, kterých je oproti OSVČ více se jedná o důvěryhodnou a seriózní podobu společnosti v očích bank, účetních nebo daňových poradců. (Kurková, Francová, 2012, str. 11)

### **Akciová společnost**

Tato forma, upravovaná stejným zákonem jako společnost s ručením omezeným, není pro SP příliš typická. Lze říci, že neoblíbenost je v tomto případě spojena s vysokým základním kapitálem, který činí 2 mil. Kč. Na druhou stranu akciové společnosti jsou považovány za důvěryhodné z pohledu bank. (Kurková, Francová 2012, str. 11)

### **OSVČ**

I osoba samostatně výdělečně činná čili svépřávný a bezúhonný jednotlivec může založit SP. Oproti snadnému založení hraje hlavní roli fakt, že v případě bankrotu jedinec ručí veškerým svým majetkem. (Podnikatel, 2020)

### **Spolek**

Jedná se o nový název pro občanské sdružení používaný od roku 2014. Důvodem k založení spolku jsou podněty ze strany občanů, proto se tato forma jeví jako ideální pro SP. Pro vznik jsou nezbytní 3 zakladatelé, které spojuje společný cíl. Nevýhodou podle různých publikací je fakt, že finanční instituce nepovažují tuto formu za důvěryhodnou pro podnikání. Další důležitou skutečností, kterou nelze opomenout je možnost podnikat pouze v rámci své doplňkové činnosti, za předpokladu prospěšné hlavní činnosti pro členy. (Kurková, Francová, 2012, str. 11), (Zákon č. 89/2012 Sb., §214-§217)

### **Družstvo a sociální družstvo**

Typickým znakem se jeví kolektivní rozhodování, proto se často spojuje se SE. Právní osoba založená za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních nebo jiných potřeb svých členů. Nevýhodou je, že v případě bankrotu se ručí celým družstevním majetkem. Od roku 2014 je možné využít i formu zvanou sociální družstvo, která se již dle názvu jeví jako vhodná podoba pro SP. Činnost provozuje na podporu sociální



soudržnosti neboli k poskytování pracovní i sociální integrace znevýhodněným osobám do společnosti. Dále uspokojuje místní potřeby a využívá zdroje dle působnosti družstva. (Zákon č. 90/2012 Sb., §552-§760)

### **Církevní a náboženská společnost**

Společnosti na základě registrace dle zákona 3/2002 Sb. o svobodě náboženského vyznání, společností a postavení církví. Návrh týkající se registrace podávají nejméně tři fyzické osoby po dosažení věkové hranice 18 let, Ministerstvu kultury. Jedná se o nepřilíš využívanou právní podobu sociální firem. (Syrůvková, 2010, s. 53)

### **Nadace a nadační fond**

Dohnalová a kol. (2015, s. 70-75) popisuje vznik nadace a charakterizuje ji jako účelové sdružení majetku, což vzniklo z podnětu vkladu zakladatelů. Výše vkladu majetku je uvedena v zakládací listině nadace a závisí na každé osobě, ale minimální částka celkového vkladu činí 500 000 Kč. Nadační fond oproti nadaci nemá povinnost vytvářet nadační kapitál čili majetek lze zcela vyčerpat, tudíž se lze domnívat, že se má jednat o flexibilní právní formu pro účelové sdružení majetku.

### **Ústav**

Právní osoba založena za účelem realizování obecně prospěšné činnosti – hospodářsky nebo společensky zaměřenou, příkladem takových činností je ochrana přírody a výzkumná činnost. Oprávněním si může ústav stanovit specifickou skupinu osob, které výsledek své činnosti zveřejní. (Dohnalová a kol., 2015, s. 55-57)

### **Obecně prospěšná společnost**

Právní forma, kterou již nelze po roce 2014 založit, nicméně společnosti vzniklé před tímto rokem pokračují dál ve své činnosti. Již z názvu lze odvodit, že tyto společnosti fungují s cílem poskytování služeb pro veřejné blaho. Zisk je v tomto případě navrácen zpět do organizace pro další rozvoj činnosti. (Zákon č. 248/1995 Sb., §2-§17)

Dohnalová a kol. (2015, s. 46-47) jmenuje důležité zákony týkající se sociálního podnikání:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech,
- Zákon č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšných společnostech,

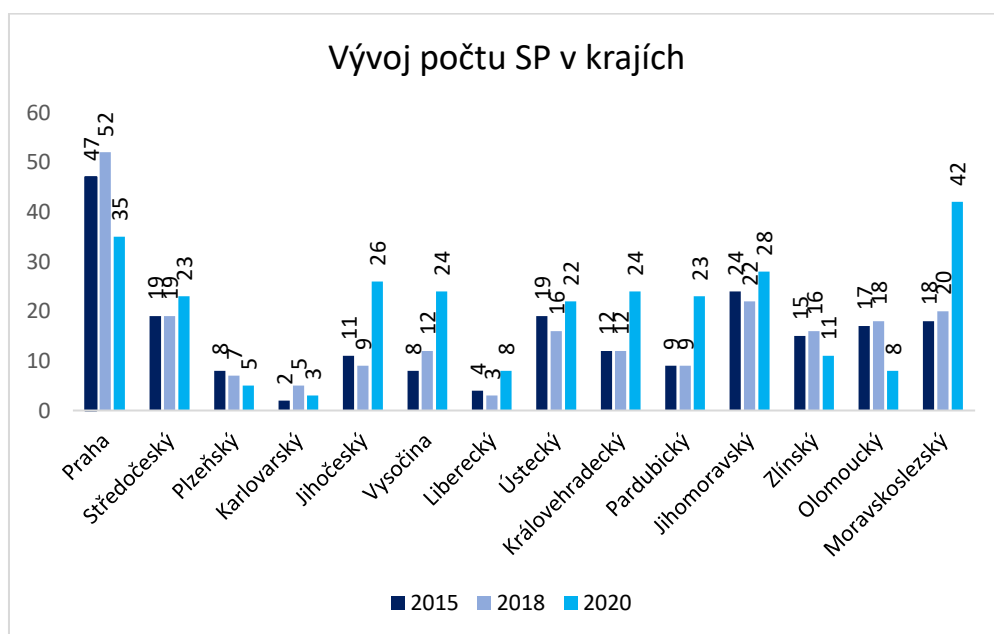
- Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník,
- Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání,
- Zákon č. 495/2005 Sb. o církvích a náboženských společnostech.

### 2.3.7. Současný stav sociálních podniků v ČR

Z uvedených bodů vyplývá, že skrze SP jsou vytvářeny pracovní místa pro skupiny obyvatel ohrožených na trhu práce. Dále lze vyzdvihnout kolektivní přínos pro celé komunity. Na základě předpokladu, že sociální podniky jsou zakládány malými či středními podnikateli, lze vymezit i oblasti podnikání, na které se zaměřují:

- obchod a poskytování služeb v oblasti gastronomie,
- údržba zeleně a technické služby,
- úklidové služby,
- textilní výroba,
- vzdělávání a školení
- grafické a tiskové práce,
- ubytování, IT služby a jiné. (ASP,2020)

K datu 30. 9. 2020 funguje v České republice 282 sociálních podniků. Informace je uvedena na webových stránkách Adresář sociálních podniků, které spravuje MPSV a zaštiťuje Evropský sociální fond.



Graf 1 Vývoj počtu SP dle krajů, vlastní zpracování dle ASP (2020)

Z výše uvedeného grafu č. 1 vyplývá, že od roku 2015 převládá rostoucí tendence v zakládání SP v České republice ve většině krajů. V roce 2019 MPSV provedlo výzkum prostřednictvím do kterého bylo zahrnuto celkem 167 organizací s 303 provozovny napříč ČR. Cílem bylo zjistit, jaký je současný stav sociálního podnikání (ČSPc, 2020):

- Ve stávající situaci je zapotřebí upravit podmínky příspěvků na zaměstnávání osob se znevýhodněním, tak aby došlo ke zlepšení. Prosazení legislativní definice SP se považuje za důležité spolu s vytvořením strategického a akčního plánu rozvoje sociálního podnikání v ČR. V dohledné době není prioritou zavedení centrálního registru sociálních podniků. (ČSPc, 2020)
- Z finančního hlediska je považováno za důležité pokračovat v čerpání dotací z evropských fondů. K rozvoji podnikání by mohlo pomoci rozšíření veřejné podpory i na neintegrační SP, což by byl krok vyjadřující podporu například pro začínající a malé podniky. (ČSPc, 2020)
- Negativem v současné situaci jsou příliš přísné podmínky hodnocení a demotivující malá úspěšnost žádostí v rozporu s velmi vysokými nároky – a tedy i časovou a finanční náročností – jejich přípravy. Jako příklad lze uvést špatně vyplněný podnikatelský plán, chybné prokázání majetkových vztahů nebo nenávaznost etap finančního plánu. Další problém tvoří rostoucí minimální mzdy, které se dostatečně neodráží ve výši příspěvků na zaměstnávání znevýhodněných. (ČSPc, 2020)
- V oblasti přístupu k trhu by mohlo dojít ke zlepšení v rámci osvěty o sociálním podnikání mezi zadavateli veřejných zakázek. Možným řešením se zdá pořádání propagačních akcí, například veletrh sociálních podniků, popřípadě distribuce katalogu s nabídkou zboží/služeb nebo školení samotných SP, jak formulovat a podávat nabídky do veřejných zakázek. (ČSPd, 2020)
- Z hlediska specializovaných služeb a podpory pro rozvoj podnikání by mohl pomoci rozvoj poradenství pro již fungující sociální podniky či pro nově začínající. Lukrativní oblastí je podpora měření dopadu sociálních podniků. MPSV také eviduje požadavky na lepší komunikaci existujících i připravovaných forem podpory. (ČSPd, 2020)
- V oblasti výzkumu a vzdělávání se skrývá potenciál v rozšíření výuky o této problematice na vysokých školách, popřípadě středních. Dále je považováno za důležité, aby docházelo průběžně i k edukaci dospělých, kteří chtějí začít sociálně podnikat. Nakonec je důležité zmínit, že nejjednodušším způsobem, jak se mohou

podniky podpořit navzájem, je sdílení jejich zkušeností, výsledků a rad. (ČSPd, 2020)

Podpora financování SP je také důležitý aspekt při monitorování situace v oblasti sociálního podnikání. Důležitým prvkem v poskytování finanční podpory je Evropský sociální fond (ESF), pod který se řadí Operační program zaměstnanost. Prostřednictvím zmíněného programu dochází k přerozdělování finančních prostředků na podporu a financování zaměstnanosti a aktivit spojených se sociálními službami. V současnosti probíhá programové období 2014-2020. (OP Zaměstnanost, 2014)

### **Program S-Podnik**

Program financovaný z Operačního programu Zaměstnanost. Cílem je poskytnutí zvýhodněného úvěru pro zahájení či rozvoj podnikatelské činnosti, popřípadě financování jejích provozních potřeb. Finanční prostředky lze využít například ke koupi strojů či zařízení (nové, repasované i použité), k pořízení dlouhodobého nehmotného majetku (licence, software, technologické postupy apod) nebo také k pokrytí provozních výdajů mimo osobních a mzdových nákladů, splátek jiných úvěrů či leasingu. Úvěry lze poskytnout podnikům hlásícím se k definici SP. Nabídka úvěrů je zobrazena v tabulce:

*Tabulka 2 Poskytované úvěry (S-Podnik), vlastní zpracování dle S-podnik*

<b>Investiční úvěr</b>	<b>Provozní úvěr</b>
✓ Bez úroku/poplatků	✓ Bez úroku/poplatků
✓ Výše úvěru 400 tis. – 25 mil. Kč	✓ Výše úvěru 400 tis. – 25 mil. Kč (podnik s krátkou historií do 1 mil. Kč)
✓ Splatnost až 12 let (odklad splátek možný až 3 roky)	✓ Splatnost až 2 roky (odklad splátek možný až 1 rok)
✓ Až do výše 90 % výdajů projektu	

### **ČSOB – Grantový program Start it social**

Banka podporuje stabilizaci a rozvoj stávajících SP prostřednictvím finanční podpory a odborného poradenství. V roce 2020 vyplatila ČSOB peněžní podporu ve výši

250 000 Kč na úhradu akutních potřeb dle uvážení. Dosud bylo roku 2013 částkou 4,5 milionu korun podpořeno 31 sociálních podniků. (ČSOB, 2020)

### **ČESKÁ SPOŘITELNA**

Sociální bankovníctví neboli program zaměřený na speciální péči a financování firem se sociálním přesahem. Za tímto účelem nabízí mentoring při rozvoji projektů. Program je vytvořen pro organizace, které zaměstnávají nebo pracují s lidmi ze znevýhodněných skupin na trhu práce. (Čsas, 2020)

### **Impact first**

Program poskytující odbornou a finanční podporu v hodnotě 150 000 Kč prostřednictvím mentoringu, workshopů a networkingu. Určeno pro neziskové organizace, ale i pro neformální skupiny jednotlivců s cílem zajistit udržitelnost projektů na dlouhodobé úrovni, škálovatelnost aktivit a dopadu. (Impact first, 2015)

### 3. Přístupy ke zhodnocení sociálních dopadů

Sociální dopady (social impacts) a jejich problematika jsou téma, nad kterým by se měl zamyslet každý člověk, který se rozhodne sociálně podnikat. Dohnalová (2012, str. 84-85) uvádí, že ve Velké Británii již od přelomu 19. a 20. století bylo u nestátních neziskových organizací běžnou praxí hodnocení své činnosti. S evaluací šel ruku v ruce rozvoj sociálního státu, jinak řečeno cílené propojení vládní ekonomiky s občanským sektorem.

Důležitým prvkem pro sociální podnikání je sledování jeho přidané hodnoty. V tomto případě se jedná o společensky přidanou hodnotu, která na rozdíl od tradičního cenového vyhodnocení výsledku, klade důraz na dosažený výsledek jako celek. Pomocí nástrojů a metod měření lze společensky přidané hodnoty či přínosy organizací vyjádřit. (White, 2017)

#### 3.1. Hodnocení sociálních dopadů

Dnes je již běžnou praxí, že organizace občanského sektoru dokazují dopady svých projektů nebo jiných forem sociálních aktivit. Pozitivní sociální dopad se jeví jako dobrý základ pro silnou argumentaci při žádostech o případné spolufinancování z veřejných, či soukromých zdrojů. Organizace vyhodnocením svého snažení poté mohou prokázat svou legitimitu, efektivnost a úspěšnost. Metody, kterými lze hodnotit dopady sociálního podnikání jsou rozděleny do 4 kategorií dle Vyskočila (2014, s. 20):

1. **Holistické metody** jsou zaměřené na vyhodnocení celkových dopadů SP. Z pohledu požadavků na zdroje se řadí k nejnáročnějším, ovšem výhodou je možnost externí verifikace výsledků. Řadí se sem metody:
  - SIGMA Pokyny pro udržitelnost (SIGMA Sustainability Guidelines)
  - Sociální účetnictví (Social Accounting)
  - Společenská návratnost investice (Social return on investment (SROI))

Nejpoužívanějšími metodami v praxi jsou Sociální účetnictví a SROI, protože jsou vhodné k dokazování dopadů zainteresovaným osobám či skupinám. (White, 2017)

2. **Metody měřící výkon a dopad** na lokální podmínky ekonomických činností. V této skupině se nachází metody, které neumožňují externí ověření výsledků. Mohou se uplatnit při dokládání dopadů činnosti podniku zainteresovaným skupinám. Výstupy

z měření jsou poskytnuty zpětnou vazbu k činnosti. Požadavky na zdroje závisí na vybraném typu, jsou různorodé. Do této skupiny patří:

- Eko mapa (Eco-mapping)
- Koncepce GRI (Global Reporting Initiative (GRI) Guidelines), neboli Iniciativa globálního výkaznictví
- Lokální multiplikátor 3 (Local Multiplier 3 (LM 3))
- Nástroje na hodnocení dopadu dobrovolníků (Volunteering Impact Assessment Toolkit)

Nejpoužívanějšími nástroji jsou první tři uvedené. (White, 2017)

3. **Metody zaměřené na zlepšování kvality a výkonu** organizace jsou specifické možnosti získat ocenění či certifikaci za určitou úroveň kvality. Zařazené metody:

- Model jakosti EFQM (EFQM, Excellence Model, European Foundation for Quality Management)
- Eco-řízení a systém auditu (Eco-Management and Audit Scheme (EMAS))
- Standard „Investoři do lidí“ (Investors in People Standard)
- Standardy systému ISO 14000 (ISO 14 000 Series, International organisation for Standardisation)
- Standardy systému ISO 9 000 (ISO 9 000 Series, International Organisation for Standardisation)
- Praktický systém řízení kvality pro malé organizace (Practical Quality Assurance System for Small Organisations (PQASSO))

Nejrozšířenějším nástrojem z této skupiny je Model jakosti EFQM, avšak kvůli vysokým nákladům není v českých podmínkách příliš využíván. (White, 2017)

4. **Metody zaměřené na strategické řízení** jsou pomyslným středem v oblasti náročnosti zdrojů. Tyto postupy jsou využívány orgány státní správy, ale externí ověření není umožněno.

- Balanced Scorecard sociálního podniku (Social Enterprise Balanced Scorecard)

Metod je k nalezení víc, ovšem v praxi nepoužívané metody jsou vynechány. Ve Velké Británii, díky velké oblibě zkoumání sociálních dopadů, jsou výše uvedené metodám jsou hojně využívány. (White, 2017)

## 3.2. Social Impact Navigator

Jedná se o manuál vydaný pod záštitou německé organizace PHINEO, která vznikla roku 2009. V této příručce lze poznatky, nástroje a praktické příklady z více než 3000 neziskových organizací po celé Evropě. Příručka je přeložena do čtyř jazykových verzí - němčiny, angličtiny, španělštiny a italštiny, pro zpřístupnění a rozšíření povědomí o tomto tématu co nejširší mezinárodní veřejnosti. (PHINEO, 2019)

Je zřejmé, že organizace chtějí dosáhnout co nejlepších výsledků pro své cílové skupiny. Projekt představuje cestu k dosažení zamýšlených cílů, jejímž prostřednictvím si sponzoři ověří, zda se jejich investice vyplatila a je možné zaznamenat přínos původního záměru. Přestože hlavním cílem i myšlenkou sociálního podnikání, by měl být zejména pozitivní sociální dopad, není vždy jednoduché vybalancovat sociální stránku věci s tou podnikatelskou. S tím souvisí myšlenka, že část organizací orientovaných na pozitivní sociální dopad nemá odborné znalosti a nástroje pro kontrolu činností směřující ke splnění zamýšleného cíle, protože se domnívají, že kvůli omezeným finančním možnostem nebude možné monitoring provádět. V tomto ohledu má být příručka průvodcem na cestě ke kýženému výsledku, protože pomáhá zapojit analýzu zhodnocení sociálních dopadů do běžné činnosti organizace. Hlavní výhodou příručky, kromě výše zmíněného je, že všechny postupy v ní uvedené lze aplikovat na téměř kteroukoliv organizaci. (Kurz a Kubek, str. 4-6, 2016)

Manuál je rozdělen dle obsahu do tří hlavních kapitol:

1. Plánování výsledků
2. Analýza výsledků
3. Zhodnocení výsledků

V první kapitole je popsána důležitost vyhodnocení potřeb cílové skupiny a širšího kontextu celého záměru, což spoluvytváří základ pro efektivní práci. Plánování výsledků v tomto případě znamená důležitost vytyčení cíle a určení si, jak tohoto cíle dosáhnout. Zmíněné cíle by měly být v souladu s metodou zvanou SMART (simple, measurable, acceptable, realistic and time framed), stejně jako při plánování každého jiného projektu. K dosažení zamýšlených výsledků, musí být projekt přizpůsoben tak, aby odpovídal místnímu kontextu i potřebám jeho cílových skupin. To se může zdát zřejmé mnohým neziskovým organizacím, které již řadu let pracují v určité oblasti. Nové i zavedené projekty však mohou



získat mnoho tím, že budou věnovat zvláštní pozornost hodnocení potřeb svých cílových skupin a porozumění prostředí, ve kterém budou působit. (Kurz a Kubek, 2016)

Posouzení potřeb a kontextová analýza pomáhá určit, zda je skutečně potřeba projekt uskutečnit, a pokud ano, jak se to vlastně projevuje. Na základě těchto informací by se organizace a sponzoři měli rozhodnout, které projekty podpoří, či naopak nepodpoří. Lidé, na které se sociální projekty zaměřují, by měli dostávat nabídky, které jsou co nejlépe přizpůsobeny jejich situaci a individuálním potřebám. Program, který přesně reaguje na potřeby cílové skupiny, má dobrou šanci dosáhnout požadovaného efektu. Pro realizaci dopadově orientovaného projektu je zásadní, aby důležité zúčastněné strany, tedy všichni lidé, skupiny nebo instituce, kterých se projekt týká nebo které by jej mohly ovlivnit, jsou zapojeni od začátku. V případě této práce je daná sociální skupina vymezena a popsána v následující kapitole. (Kurz a Kubek, 2016)

Druhá kapitola je zaměřena na rozvoj cílů projektu a celkový projektový přístup, přičemž jako základ má být použito hodnocení potřeb a kontextová analýza, zmíněná v předchozím odstavci. Obecně lze říci, že ujasnění si cílů je důležité pro jakýkoliv projekt, nejen pro ty orientované na dopad. Na základě těchto úvah se totiž snáze volí přístup k dosažení vytýčených záměrů, a to nejen z pohledu motivace zaměstnanců, ale i z pohledu samotného vlastníka nápadu. Pro mnoho organizací je často dost obtížné rozlišovat mezi svými cíli projektu plánovanými činnostmi. Dále je důležité rozlišovat mezi dvěma úrovněmi cílů, výstupní cíle jsou chápány jako výsledky na úrovni cílové skupiny a cíle orientované na dopad, které mají svůj účinek na společenské úrovni. (Kurz a Kubek, 2016)

Samotná analýza výsledků má dle autorek čtyři fáze:

- 1) Příprava analýzy sociálního dopadu
- 2) Formulace indikátorů
- 3) Shromáždění dat
- 4) Zpracování a následná analýza dat

Z výsledku analýzy sociálních dopadů lze zjistit, jestli se podařilo dosáhnout vytýčeného cíle či nikoliv. K vyhodnocení je důležité ujasnění si cílů stejně jako formulace indikátorů, kterými jsou dané cíle měřeny. Tyto ukazatele slouží jako milníky při řízení projektu od samotného počátku až po dosažení stanoveného cíle. Právě díky zapojení logického modelu lze vytvořit systematickou cestu ke kýženému výsledku.

Indikátory jsou rozděleny do dvou skupin:

- **přímé** (direct indicators) – lze je formulovat pro kvantifikovatelné situace a změny, jako jsou výstupy nebo pro poměrně snadno měřitelné výsledky. V mnoha případech je lze odvodit přímo z cílů projektu.
- **nepřímé** (indirect indicators) – používají se, pokud je nemožné nebo příliš nákladné přímo danou skutečnost změřit za použití přímých ukazatelů.

Co se samotného sběru dat týče, je nutné nejdříve si připravit plán, který pomůže se stanovením struktury zpracování informací a poskytne obecný přehled. Dále je zapotřebí identifikovat, kde lze nalézt ona potřebná data a následně je systematicky shromáždit. Existují různé metody sběru dat, tudíž záleží především na organizaci, jakou metodu si zvolí tak, aby nejlépe vyhovovala jejím individuálním potřebám. Kvantitativní metody zahrnují měření, počítání, různé formy průzkumů, pozorování a testů. Kvalitativní metody zahrnují různé formy rozhovorů (individuální rozhovory, zaměření skupiny atd.), pozorování a analýzu dokumentů. (Kurz a Kubek, 2016)

Kurz a Kubek (2016) dále uvádí datovou analýzu jako klíčový aspekt při posuzování úspěšnosti projektu. Často se stává, že lidé působící se v neziskovém sektoru nejsou nadšeni z myšlenky porovnávání výsledků s jinými projekty. Každý projekt je svým způsobem jedinečný, proto je zapotřebí dbát na interpretaci výsledků v příslušném kontextu. Nicméně srovnání tvoří základ pro učení, diskusi a možnost vyvíjet se, bez tohoto pohledu je obtížné určit, zda se daný záměr úspěšně vydařil či nikoliv.

### **3.2.1. Použité metody**

Pro vyhodnocení sociálních dopadů lze dle manuálu využít následující metody:

#### a) Before–after comparison

Metoda založena na porovnání výsledků ze shromážděných dat v čase. Princip tohoto způsobu vyhodnocení sociálních dopadů spočívá v možnosti určit, zda aktivity organizace vyvolaly pozitivní, popřípadě negativní změnu u zkoumané skupiny osob. Pro přesnější určení sociálního dopadu lze tuto metodu využít opakovaně.

#### b) Target-actual comparison

Tímto způsobem lze ověřit shodu mezi zamýšleným cílem celého projektu a skutečnými dosaženými výsledky. Pro představu se může jednat například

o školení pro zvýšení příjmu malých podnikatelů, kdy se určí cílové procento spokojenosti absolventů, které se poté porovná s reálnou spokojeností.

c) Comparison between various project configurations

Metoda, která spočívá ve srovnání osvědčených kombinací aktivit dané organizace, které vedou k úspěšnému splnění cíle. Například, pokud bude cílem zvýšení finanční gramotnosti, lze uspořádat kurzy s touto tematikou a následně vyhodnotit, zda větší efekt měly na účastníky skupinové nebo individuální kurzy.

d) Comparison between target groups / sub-groups

Jedná se o postup, kdy dochází k posouzení rozdílů sociálních dopadů mezi různými cílovými skupinami, popřípadě podskupinami. Tato metoda je užitečná v průběhu zpracování a analýzy dat, protože bere v potaz rozdílné atributy mezi skupinami. Právě kvůli rozdílům, které se mohou vyskytovat mezi členy cílové skupiny, by organizace měla zvážit, jak efektivněji povzbudit konkrétní skupinu k účasti na projektu.

e) Comparison among projects and benchmarking

Benchmarking je zvláštní forma učení mezi organizacemi ve smyslu porovnávání sociálních dopadů s dalšími podobnými projekty. Klíčovým prvkem pro srovnání je právě podobnost mezi projekty v rámci jedné organizace nebo napříč různými organizacemi. Benchmarking je považován za způsob práce s referenčními hodnotami. Při srovnávání může zahrnout celý projekt, ale daleko užitečnější je zaměřit se jen na určitý prvek. (Kurz a Kubek, 2016)

### 3.2.2. Test nezávislosti – Chí kvadrát test

Chí-kvadrát test je založen na porovnání empirických neboli pozorovaných četností a četností očekávaných. Chí kvadrát ( $\chi^2$ ) test nezávislosti je nejčastější a nejvíce používanou statistikou při rozboru kontingenčních tabulek. Nezávislost znamená, že ani jeden znak neovlivňuje, jakých konkrétních hodnot nabývá znak druhý. Pozorují se dvě proměnné, které jsou kvalitativní, například pohlaví: 1 = muž, 2 = žena, číselné hodnoty mají význam kódů. Kvalitativní znak může nabývat dvou nebo více kategorií (variant), současně tyto varianty musí být jednoznačně rozlišitelné. (Skalská, 2013), (Mathstat, 2019)

## Testování hypotéz

Testování statistických hypotéz lze použít například, kdy jsou známy předpoklady o základním souboru, které se chtějí ověřit. Každé tvrzení o základním souboru se musí testovat a poté ověřit, zda hypotézu zamítnout či nikoliv. Druhy hypotéz:

- nulová hypotéza  $H_0$  - vyjadřuje, že není žádný rozdíl mezi testovanými hodnotami,
- alternativní hypotéza  $H_1$  – tvrzení popírající platnost nulové hypotézy,
- oboustranná hypotéza - druh alternativní hypotézy, kdy rozdíl vede k menším, ale i větším hodnotám,
- jednostranná hypotéza - druhý typ alternativní hypotézy, která řeší rozdíl pouze z jedné strany.

U nulové hypotézy se stanovuje hladina významnosti  $\alpha$ , která je obvykle vyjádřena hodnotou 0,05. Při testování hypotéz se nejprve zvolí chyba I. druhu, kdy je zvolena minimální pravděpodobnost na zamítnutí  $1-\alpha$ , v případě oboustranné hypotézy (0,975) a pro jednostrannou hypotézu (0,95). Dalším důležitým krokem je zvolení vhodného druhu testu a testového kritéria. Zamítnutí nulové hypotézy znamená, že hodnota testového kritéria patří do oboru nepřijetí. Naopak nezamítnutí nulové hypotézy, tedy přijetí alternativní hypotézy, která nastane v případě, že výsledná hodnota testového kritéria patří do oboru přijetí. (Skalská, 2013)

Pro zjednodušení je možné říct, že veličiny A a B jsou nezávislé, tehdy a jen tehdy, platí-li:  $p_{ij} = P(A = i \wedge B = j) = P(A = i)P(B = j) = p_i p_j, i = 1, \dots, r, j = 1, \dots, c.$

Pravděpodobnost nastání určité varianty náhodné veličiny A neovlivňuje nastání určité varianty náhodné veličiny B. (Matematická biologie, 2020)

Pro data náhodného výběru se odhadnou pravděpodobnosti:  $p_{ij} = \frac{n_{ij}}{n}$

$$p_i = \sum_{j=1}^c p_{ij} = \frac{n_i}{n}$$

$$p_j = \sum_{i=1}^r p_{ij} = \frac{n_j}{n}$$

Při platnosti  $H_0$  má náhodná veličina testové kritérium

$$e_{ij} = np_{ij} = np_i p_j = n \frac{n_i}{n} \frac{n_j}{n} = \frac{n_i n_j}{n}$$

$e_{ij}$  – očekávaná četnost

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Rozdělení chí-kvadrát s parametrem  $(r - 1) * (c - 1)$  stupňů volnosti.

Podmínky, které musí být splněny pro použití ( $\chi^2$ ) testu:

- Nejvíce 20 % teoretických četností může být menších než 5.
- Žádná teoretická četnost nesmí být menší než 1. (Matematická biologie, 2020)

Doporučení mají souvislost s podmínkami konvergence testového kritéria ( $\chi^2$ ) k rozdělení  $(\chi^2)_{(df)}$ . (Mathstat, 2019)

Pro tabulku 2x2 se k uvedenému kritériu ( $\chi^2$ ) uvádějí následující pravidla:

- Celková velikost vzorku větší než 40.
- Pokud je celková velikost vzorku mezi 20 a 40 a současně nejmenší očekávaná četnost alespoň 5, lze Chí kvadrát test použít.
- Jinak je zapotřebí provést Fisherův přesný test. (Mathstat, 2019)

## **4. Zhodnocení sociálních dopadů v podniku**

Tato část práce je věnována zhodnocení sociálních dopadů na zaměstnance v podniku. Jelikož práním společnosti je zůstat v anonymitě, používá se pro ni název Společnost XY. Tato společnost byla vybrána kvůli lokalitě, kde se nachází, protože se jedná o kraj, v němž autorka studuje. Data byla získána z provedeného dotazníkového šetření, rozhovorů se zástupci společnosti a analýzou interních dokumentů.

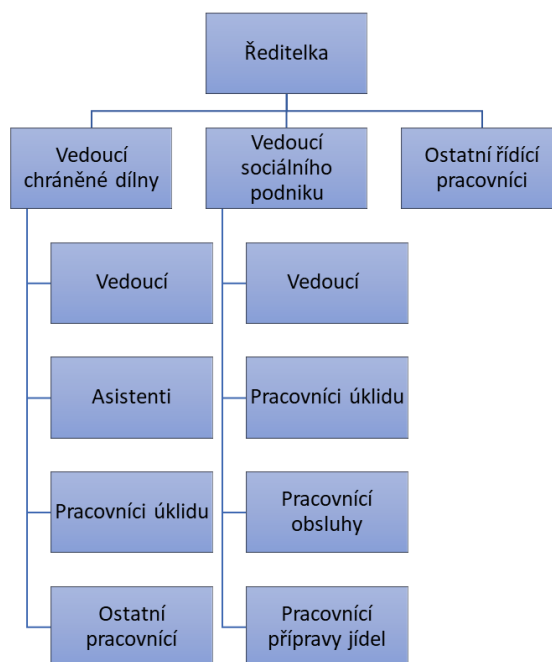
### **4.1. Stručné představení Společnosti XY**

Společnost XY funguje jako obecně prospěšná společnost již od roku 2004 a nachází se v Královéhradeckém kraji. Přestože dle novely zákona (o obecně prospěšných společnostech) již tento typ podniku od roku 2014 nelze založit, organizace funguje i nadále. Co se zaměstnávání týče, zde se podnik zavazuje poskytnout práci ZO na trhu práce (viz. podkapitola 2.3.5. Skupiny ohrožené na trhu práce).

Činnost je zaměřena především na podporu lidí s lehkým a středně těžkým mentálním postižením, tito zaměstnanci tvoří více než polovinu z celkového počtu zaměstnaných v této organizaci. Dohromady společnost zaměstnává 108 osob. Skupinu osob dle konkrétního stupně invalidity definuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který rozlišuje 3 stupně invalidity. Jednotlivé stupně invalidity jsou vymezeny na základě poklesu pracovní schopnosti následujícím způsobem:

1. stupeň, pokles pracovní schopnosti o 35 - 49 %,
2. stupeň, pokles pracovní schopnosti o 50 - 69 %,
3. stupeň, pokles pracovní schopnosti o 70 % a víc. (ČSSZ, 2020)

Struktura podniku a jeho zaměstnanců je vyobrazena na obrázku č. 4,



Obrázek 4 Struktura podniku, vlastní zpracování

Ostatními řídicími pracovníky jsou myšleni například ekonomka, projektová manažerka, která spolu s ředitelkou plánuje projekty pro SP. Jedná se o pozice, které mají na starost chod společnosti.

#### 4.1.1. Činnost

Činnost Společnosti XY lze rozdělit na:

- **Hlavní** (veřejně prospěšnou) – jedná se o neziskovou činnost, poskytovanou prostřednictvím sociálních služeb, jmenovitě sociální rehabilitace, podpora samostatného bydlení a chráněné bydlení.
- **Vedlejší** (doplňkovou) – do této části se řadí SP a dílna s vymezenými chráněnými místy. Navíc ještě pod záštitou vzdělávání jsou pořádány kurzy a školení včetně lektorské činnosti.

Mezi doplňkové činnosti konané zaměstnanci jmenovitě patří:

- a) Výroba produktů v šicí dílně
- b) Jednoduché kancelářské práce
- c) Úklidové práce
- d) Hostinská činnost

Principy fungování Společnosti XY jsou vyvozeny z interních dokumentů podniku:

- **Ekonomické cíle**

Základním pilířem ekonomiky firmy je výroba a prodej drobných textilních výrobků a poskytování služeb v oblasti cateringu a úklidu. Odběrateli výrobků jsou podle interních dokumentů firmy především fyzické osoby, státní i nestátní zařízení. Minimálně 60 % z případného zisku se zavazuje reinvestovat ve prospěch udržení a dalšího rozvoje společnosti, případně též ve prospěch veřejně prospěšných cílů. Investuje do vhodného pracovního prostředí, vzdělávání a psychosociální podpory svých zaměstnanců. Jako fungující sociální podnik svým zaměstnancům za odvedenou práci vyplácí mzdu a odvádí zákonné odvody. Dále nese veškerá ekonomická rizika podnikání a využívá vícezdrojového financování.

K cílům podniku patří dle jejich dokumentů především dosažení ekonomické soběstačnosti a rozvíjení nejen svých podnikatelských aktivit.

- **Sociální cíle**

Mezi sociální cíle sociálního podniku patří integrace osob znevýhodněných na trhu práce zpět do pracovního procesu prostřednictvím nabídky zaměstnání. Podporovány jsou další integrační aktivity zaměřené na znevýhodněné skupiny obyvatel a podpora komunitních aktivit v regionu.

V oblasti zaměstnávání garantuje zaměstnávat minimálně 30 % osob s mentálním postižením, sociálně vyloučených a znevýhodněných na trhu práce. Myšleny jsou tím především osoby se změněnou pracovní schopností kvůli zdravotnímu postižení a osoby dlouhodobě nezaměstnané. Společnost XY se hlásí k myšlence komunitní podpory lidí formou komunitních, sociálních a vzdělávacích projektů. V oblasti práv zaměstnanců klade důraz na dodržování základních etických a pracovně-právních principů. Snaží se vytvářet pro své zaměstnance vhodné podmínky pro kariérní růst a také zvýšení úrovně jejich vzdělávání a pracovních dovedností.

- **Environmentální cíle**

Hlavními environmentálními cíli podniku jsou především šetrný přístup k životnímu prostředí a svému okolí, podpora ekologického myšlení u svých zaměstnanců a zohlednění environmentálních aspektů výroby a spotřeby s důrazem na používání ekologicky nezáťažových materiálů. Dbá také na minimalizaci odpadů a jejich třídění na energeticky úspornou výrobu. Jak je již zmíněno v teoretické části této diplomové práce, dle



rozpoznávacích znaků pro integrační sociální podnik (WISE), Společnost XY tyto podmínky splňuje.

## **4.2. Dotazníkové šetření**

Cílovou skupinou zaměstnanců SP je specifická skupina osob s lehkým a středně těžkým mentálním postižením. Právě z těchto poznatků a konzultací s pracovníky SP, došlo ke shodě, že pro zkoumání dopadů je nejvhodnější forma výzkumu dotazníkové šetření. Dotazníky byly za pomoci asistentek a vedoucích pracovníků upraveny tak, aby vyhovovaly nejen potřebám společnosti, ale i samotným dotazovaným. Samotné šetření probíhalo v měsících srpen až říjen v roce 2020, a sice za stavu, kdy se Česká republika potýkala s epidemií koronaviru. Z uvedeného důvodu některá setkání probíhala prostřednictvím telefonických rozhovorů, popřípadě skrze komunikační nástroj Skype. Charakteristickými znaky dotazníku jsou jeho dobrovolnost a anonymita.

Soubor otázek je zvolen na základě vybraných metod z manuálu Social Impact Navigator – Comparison between target group, Target actual comparison. Tyto metody jsou využity, protože k ostatním porovnáním dopadů nebylo k dispozici více dat. Indikátory jsou stanoveny na základě rozhovorů se zaměstnanci SP a vlastního uvážení.

### **4.2.1. Charakteristika a metodika vyhodnocení dotazníků**

Vzorový dotazník je uveden v příloze č. 1. Otázky jsou koncipovány jednoduše a srozumitelně, aby vyplnění zabralo krátký čas (5-10 minut) s ohledem na specifickou dotazovanou skupinu osob. Pro práci s dotazníky byl využit online nástroj Survio, s jehož pomocí byla provedena jejich formulace. Nástroj byl vybrán kvůli jednoduchému uživatelskému použití. Dotazníky byly do firmy dodány především prostřednictvím osobního kontaktu.

V první části dotazníku jsou pokládány otázky zaměřené na osobní charakteristiky respondentů – pohlaví, věk, stupeň invalidity a možnosti bydlení. Další část je složena ze sady otázek zaměřených na práci a finanční situaci zaměstnanců. Zde byla využita škála odpovědí ano, spíše ano, spíše ne a ne.

Nejprve je vytvořen systém kódování, viz. příloha č.1. U jednotlivých otázek je přiřazena číselná hodnota ve škále 1-7 ke každé odpovědi. Poté je v MS Excel vytvořena datová matice (M), viz. příloha č., s velikostí  $m \times n$ , přičemž  $m$  představuje zastupuje odpovědi na jednotlivé otázky a  $n$  představuje počet respondentů. Do matice jsou dle uvedeného postupu zakódovány odpovědi respondentů. Poté je vytvořena tabulka o velikosti  $7 \times 43$ , kdy sedm odpovídá počtu řádků, dle odpovědi a čtyřicet tři sloupců představující otázky v dotazníku. V dané tabulce je za pomoci funkce COUNTIF vypočítán výskyt jednotlivých odpovědí. V celkové tabulce poté jsou získány absolutní četnosti u jednotlivých odpovědí. Poté došlo k výpočtu četnosti relativní. Použitý vzorec pro výpočet absolutní četnost/celkový počet dotazovaných.

Nashromážděná data byla pomocí datové matice analyzována v prostředí MS Excel. Informace byly do matice zaznamenány prostřednictvím kódů, které byly stanoveny a nachází se v příloze č. 2 kódovací seznam. Poté byla vypočtena absolutní a relativní četnost. K přehlednému zobrazení dat jsou výsledky interpretovány pomocí tabulek a grafů.

### **4.3. Vyhodnocení dotazníkového šetření**

V této kapitole jsou reprezentována získaná data z dotazníkového šetření. Jak již bylo zmíněno výše, průzkum je zaměřen na zaměstnance Společnosti XY a zhodnocení sociálních dopadů podniku vůči nim. Pokud není uvedeno jinak, byla využita metoda Comparison between target groups / sub – groups.

Respondenty jsou tedy samotní zaměstnanci firmy. Šetření se zúčastnilo 43 respondentů pracujících v chráněné dílně a pohostinství. Dotazník nevyplňovali vedoucí pracovníci ani asistenti. Z celkového počtu 58 oslovených, lze vyjádřit návratnost dotazníku se 74 % úspěšností.

#### **Pohlaví (otázka č. 1)**

První otázkou bylo zjišťováno, jaké je rozložení zaměstnanců v podniku dle pohlaví. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 43 respondentů. Procentuální přehled zastoupení obou pohlaví je zobrazen v tabulce č. 4.

Tabulka 3 Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví, vlastní zpracování

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
<b>Ženy</b>	27	63 %
<b>Muži</b>	16	37 %
<b>Celkem</b>	43	100 %

Z tabulky je vidět, že muži tvoří 37 % celkového počtu zúčastněných v průzkumu. Zbylou část grafu tvoří se 63 % neboli absolutně vyjádřeno dvacet sedm žen. Většina mužů pracuje v podniku v části zabývající se pohostinstvím, popřípadě jsou využíváni k výkonu jednoduchých kancelářských činností. Naopak více žen pracuje v šicí dílně a zabývá se úklidovými pracemi, viz. tabulka č. 5.

Tabulka 4 Místo výkonu/pohlaví, vlastní zpracování

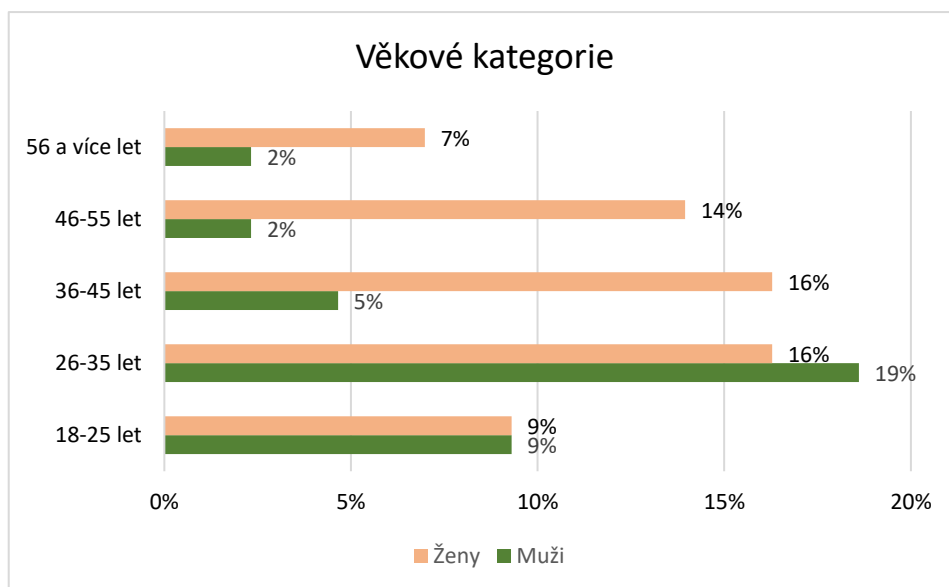
Místo/pohlaví	Žena		Muž	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
<b>Dílna</b>	16	59 %	6	38 %
<b>Pohostinství</b>	11	41 %	10	62 %
<b>Celkem</b>	<b>27</b>	<b>63 %</b>	<b>16</b>	<b>37 %</b>

K činnostem vykonávaným pracovníky v pohostinství patří zejména příprava jídel. Připravované pokrmy jsou ze surovin odebíraných od místních dodavatelů. V dílně se zase lidé zabývají především šitím a úklidovými pracemi.

### Věková kategorie (otázka č. 2)

Další otázka rozčlenila zaměstnance do kategorií dle vymezeného věkového rozpětí. Snahou podniku je zaměstnávat především zástupce z mladé a střední generace. Vzhledem k výsledkům, lze potvrdit, že tito zaměstnanci tvoří více než polovinu z celkového počtu pracujících ve společnosti.

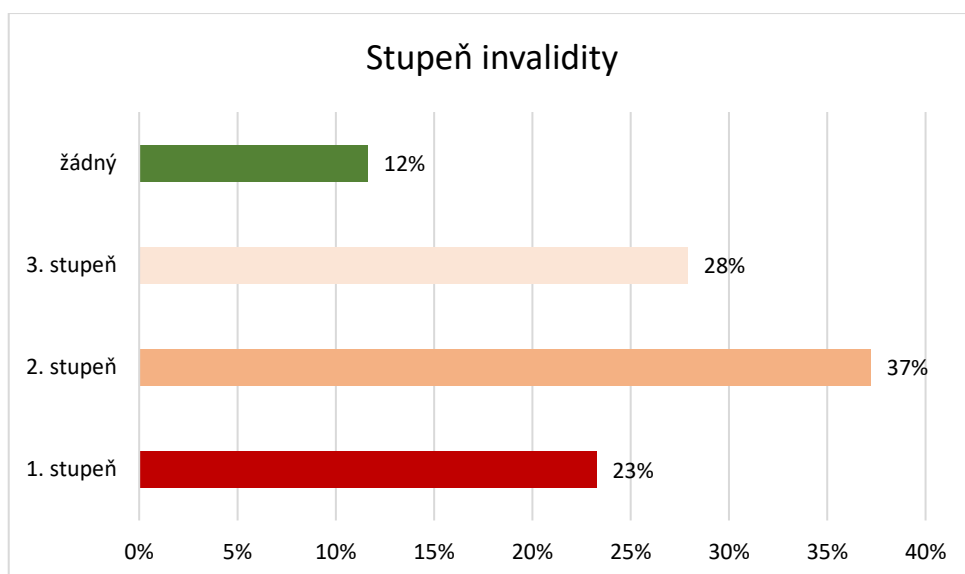
Při pohledu na graf je patrné, že zaměstnání v podniku našli i lidé z věkové skupiny 56 a více let, přesněji řečeno tvoří 9 % z celkového počtu, jedná se o 1 muže a 3 ženy. Na druhou stranu nejpočetnější skupinu 35 % tvoří lidé z kategorie 26-35 let, tedy zástupci střední generace. Zaměstnanci do 25 let jsou rozděleni rovnoměrně po 9 % jak muži, tak ženy.



Graf 2 Věkové kategorie (vlastní zpracování)

### Stupeň invalidity (otázka č. 3)

V této otázce byl záměr zjistit, do které kategorie ze stupnice invalidity se respondenti řadí. Stupeň invalidity je ukazatelem, dle kterého lze určit, jak náročnou práci jsou zaměstnanci schopni v rámci svého hendikepu vykonávat. Ve stupnici dopadl výzkum následujícím způsobem. Celkem 37 % respondentů je zařazeno do 2. invalidního stupně a k nejtěžšímu stupni se řadí 28 % z celkového počtu dotázaných.



Graf 3 Stupeň invalidity (vlastní zpracování)

Náplň práce by měla být koncipována tak, aby odpovídala danému stupni. Lidé s těžším stupněm vykonávají jednodušší manuální činnosti rutinní povahy. Také je brán v potaz fyzický a psychický stav pracovníků. V případě, že si zaměstnanci potřebují odpočinout, jsou jim umožněny pauzy, popřípadě pokud to situace dovoluje, jsou uvolněni z práce. Ke zneužívání této možnosti údajně nedochází.

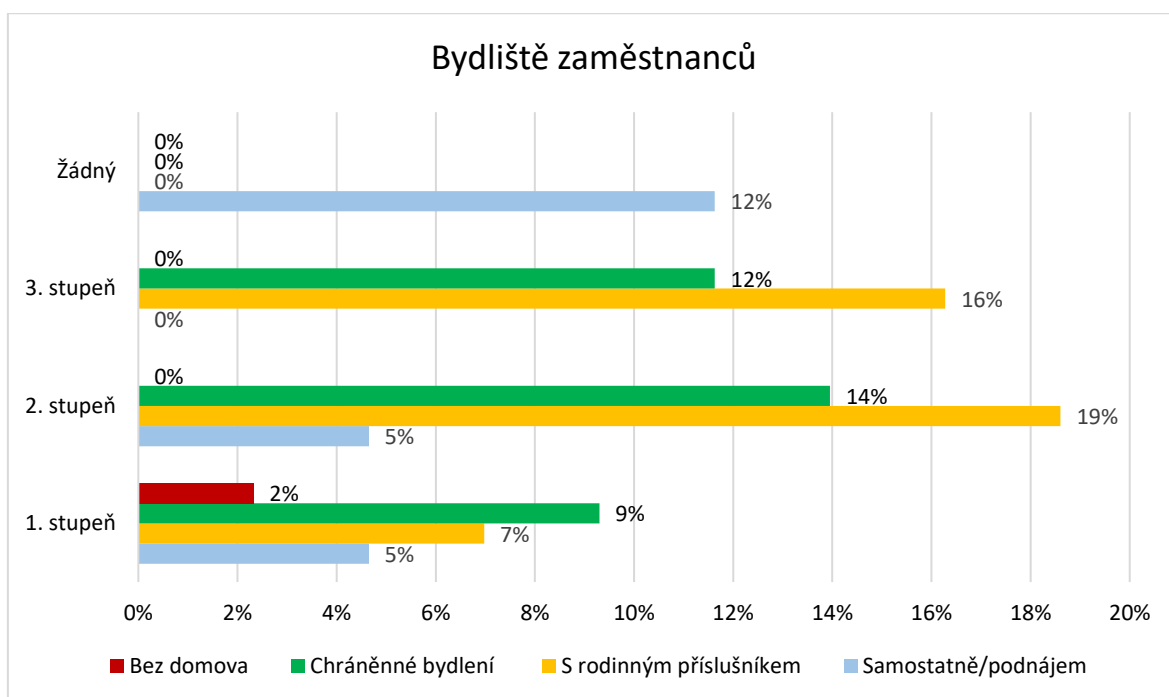
Nejméně zastoupenou kategorií jsou v tomto případě zaměstnanci, kteří OZP nejsou vůbec, přesněji řečeno se jedná o 12 % (5) lidí, kteří jsou stálí pracovníci, ale v případě potřeby dohlížejí na chod práce či pomáhají ostatním.

#### **Bydliště (otázka č. 4)**

Tato otázka byla zaměřena na současnou situaci ohledně bydlení. Tato otázka byla zajímavá z pohledu vedoucích pracovníků, protože o místě bydliště u některých lidí neměly přehled. Bylo provedeno srovnání, kolik jedinců s nějakým stupněm postižení bydlí v chráněném bydlení, samostatně nebo u někoho z rodiny.

Při pohledu na graf je zřejmé, že 42 % respondentů zvolilo možnost bydlení s rodinným příslušníkem, jednalo se osoby s druhým a třetím stupněm postižení. Tito respondenti uvedli, že pokud by to bylo možné, rádi by se osamostatnili a našli si bydlení sami.

Jediný respondent odpověděl na otázku „jiné“, možností bez domova (2 %), jednalo se o zaměstnance z věkové kategorie 18 – 25, který jako důvod uvedl finanční problémy. Do budoucna je tedy cílem pomoci najít tomuto jedinci místo k bydlení, třeba v chráněném bydlení. Mezi cíle podniku patří pomoci lidem osamostatnit se, aby byli schopni bydlet sami.



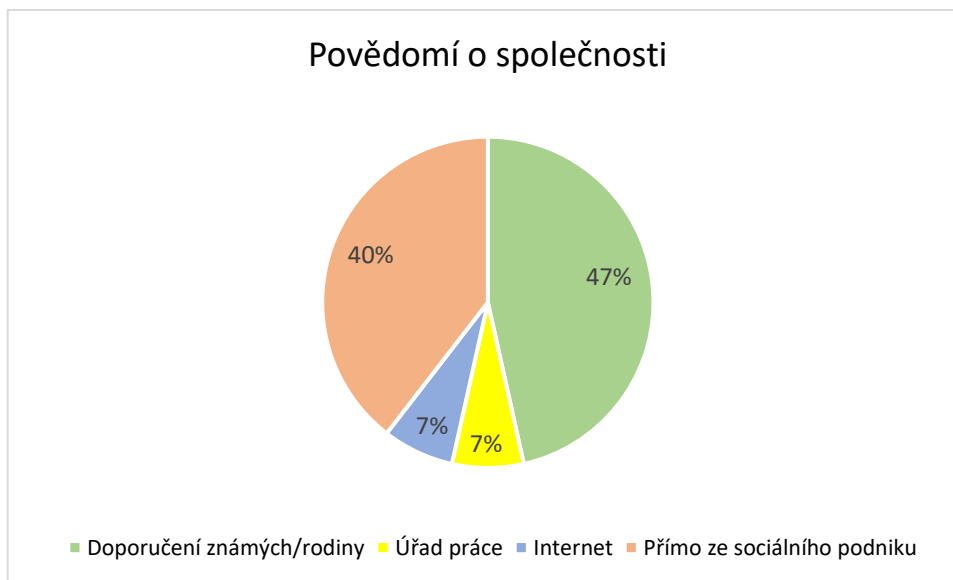
Graf 4 Bydliště (vlastní zpracování)

### Povědomí o společnosti (otázka č. 5)

V rámci otázky č. 5 bylo zkoumáno, z jakého zdroje se respondenti o podniku dozvěděli. Na výběr byly tři možné odpovědi doplněné volným políčkem „jiné“. Jednotlivé varianty odpovědí zněly, na doporučení od známých/rodiny, z Úřadu práce nebo z internetu.

Nejčastější odpověď, kterou zvolilo 47 % dotázaných bylo, že povědomí o společnosti a možném pracovním uplatnění v ní získali lidé na základě doporučení od známých, popřípadě rodiny. Další vysoký podíl, 40 % respondentů uvedlo, že se o práci dozvěděli přímo z obecně prospěšné společnosti. O propagaci společnosti se stará především projektová manažerka, která se snaží především prostřednictvím sociálních sítí rozšířit povědomí o podniku, jeho aktivitách a pořádaných akcích. Přestože respondenti uvedli

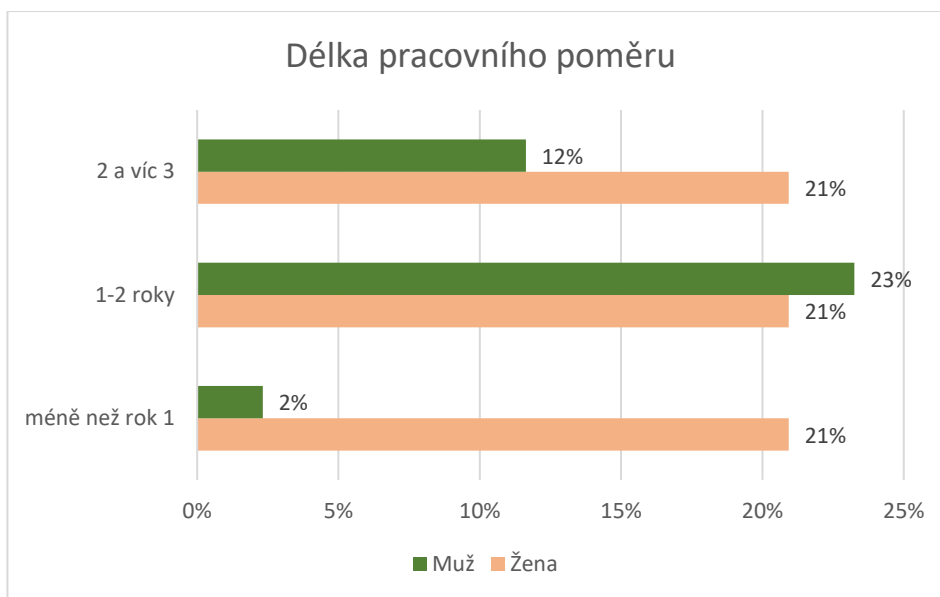
internet jen v 7 % případech, samotný sociální podnik díky svým pořádaným akcím a workshopům zvládá svou propagaci dostatečně sám.



*Graf 5 Jak se o SP respondenti dozvěděli (vlastní zpracování)*

### **Délka pracovního poměru (otázka č. 6)**

V této otázce se zjišťovalo, jak dlouho již pracovníci ve společnosti působí. Z grafu je patrné, že největší podíl, 44 % respondentů je ve společnosti zaměstnán déle než rok, ale současně méně než dva. Početná je také skupina zaměstnanců, kteří zde pracují déle než 2 roky a tvoří tak 33 % z celkového počtu dotázaných, z toho 9 žen a 5 zástupců mužského pokolení. Nejmenší podíl zastupují zaměstnanci s dobou působení kratší než jeden rok, jednalo se o 9 žen a 1 muže. Průměrně pracují muži ve společnosti dva roky.



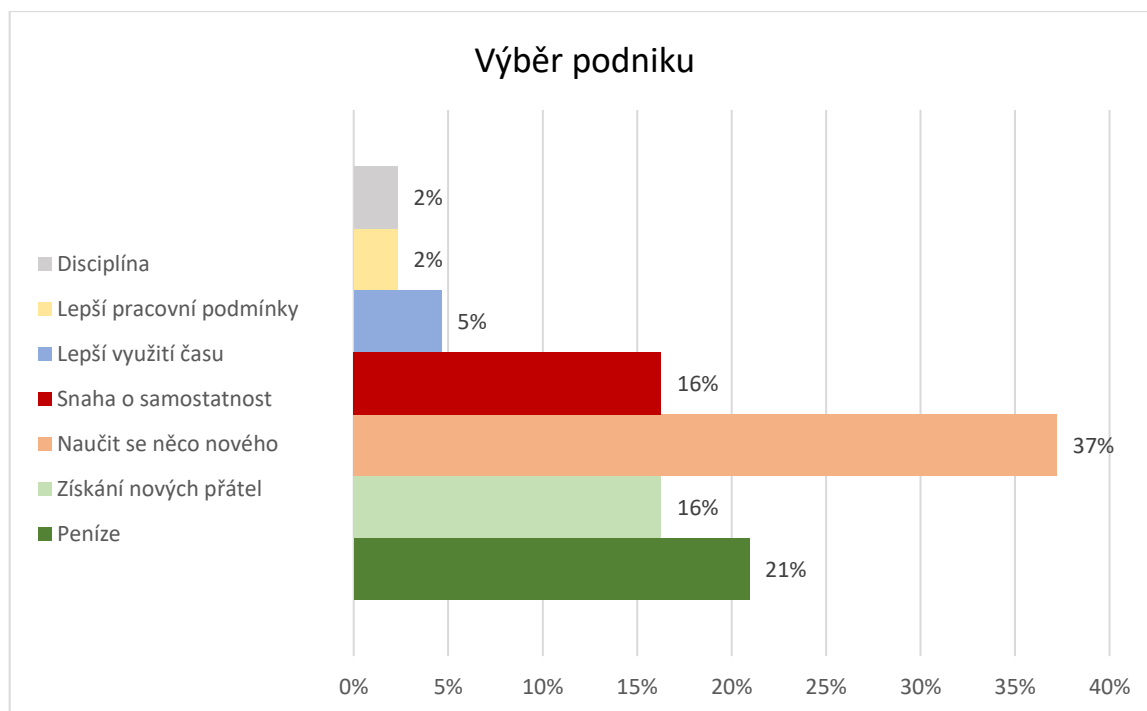
Graf 6 Délka pracovního poměru, vlastní zpracování

### Výběr Společnosti XY (otázka č. 7)

V následující otázce respondenti odpovídali, z jakého důvodu přijali práci ve Společnosti XY. Na výběr bylo z odpovědí, finanční odměna, získání nových přátel, snaha naučit se něco nového a snaha osamostatnit se. Výčet byl doplněn odpovědí „jiné“ pro doplnění vlastního názoru, kde respondenti uvedli další důvody, a sice získání lepších pracovních podmínek než v předchozím zaměstnání a smysluplnější využití času. Jeden respondent doplnil, že jeho snahou bylo naučit se disciplíně.

Na otázku, proč si lidé vybrali zrovna tuto organizaci odpovědělo 37 % respondentů, že zaměstnáním chtěli získat více peněz, protože jejich finanční situace nebyla příliš příznivá. Na druhém místě bylo nejčastější odpovědí snaha naučit se něco nového, kterou zvolilo 21 % z celkového počtu respondentů. Snahou podniku je umožnit svým zaměstnancům rozvíjet své dovednosti pomocí různých kurzů.





*Graf 7 Výběr společnosti (vlastní zpracování)*

### **Délka hledání práce (otázka č. 8)**

V tomto případě byli respondenti dotazováni, jak dlouho před současnou prací byli nezaměstnaní, a pokud se jednalo o delší časový úsek, nebo zda práci vůbec sháněli. Z odpovědí dotázaných vyplynulo, že dlouhodobě nemohlo najít práci 53 % respondentů, což odpovídá předpokladu, že tato skupina na trhu práce má problém s nalezením vhodného pracovního místa.

*Tabulka 5 Čas strávený hledáním práce, vlastní zpracování*

<b>Doba</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
<b>Méně než rok</b>	17	40 %
<b>Déle než rok</b>	23	53 %
<b>Nehledal/a práci</b>	3	7 %
<b>Celkem</b>	43	100 %

Vzhledem k tomu, že většina respondentů je zařazena do 2. stupně invalidity, druhou nejpočetnější skupinou 40 % zaměstnanců mělo problém najít si práci v jiném zaměstnání.

Z 23 respondentů potýkajících se s nemožností najít si dlouhodobě práci, je 10 respondentů zařazeno do 2. stupně invalidity a zbylé číslo patří nejtěžšímu stupni. Tři z celkového počtu, tvořící 7 % respondentů práci nehledalo.

### Čistý měsíční příjem před získáním práce a po získání práce (otázka č. 9 a 10)

Otázky č. 9 a 10 byly zaměřeny na zjištění finanční situace před získáním zaměstnání ve společnosti XY a po jeho získání. Tato otázka byla konzultována kvůli svému osobnímu charakteru, nicméně respondenti neměli problém na dotaz odpovědět.

Jak lze vidět, v oblasti s nižším příjmem než 8 000 Kč se pohybovalo 37 % z celkového počtu respondentů. Dále 28 % dotázaných uvedlo, že jejich příjem se pohyboval v rozmezí 8 001 – 10 000 Kč, devět respondentů mělo čistý příjem mezi 10 001 – 12 000 Kč a zbylých 14 % lidí mělo příjem přesahující hranici 12 000 Kč.

*Tabulka 6 Čistý příjem před/po nástupu do firmy, vlastní zpracování*

Čistý příjem	Před		Po	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
<b>méně než 8 000 Kč</b>	16	37 %	4	9 %
<b>8 001 Kč -10 000 Kč</b>	12	28 %	3	7 %
<b>10 001 Kč - 12 000 Kč</b>	9	21 %	13	30 %
<b>12 001 Kč - 14 000 Kč</b>	5	12 %	14	33 %
<b>14 001 Kč a více</b>	1	2 %	9	21 %
<b>Celkem</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Považuji za velmi pozitivní, že respondenti díky svému zaměstnání dosahují vyššího čistého příjmu a jejich finanční situace se zlepšila. Zlepšení finanční situace dokazují také odpovědi na otázku subjektivního vnímání zlepšení finanční situace po nástupu do této společnosti.

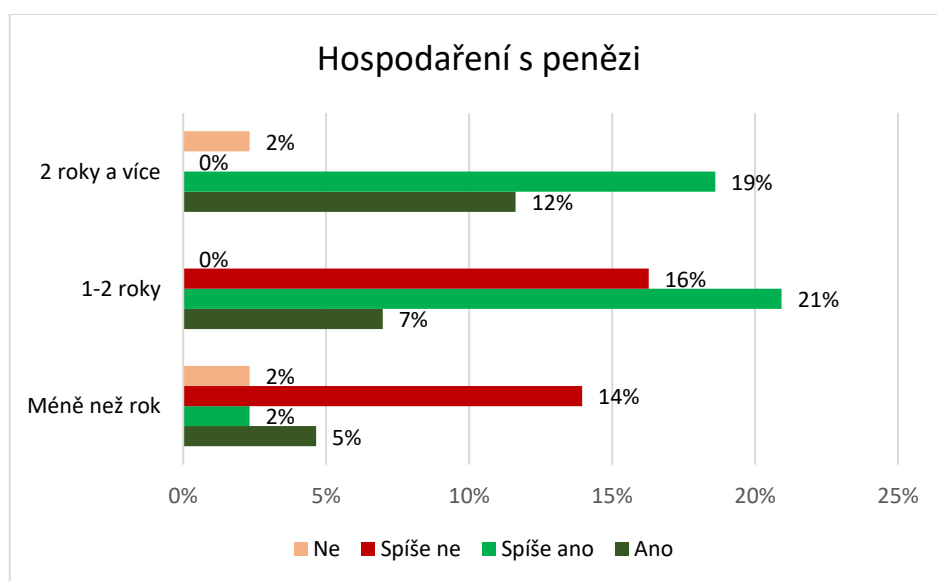
Tabulka 7 Finanční situace před/po nástupu do firmy, vlastní zpracování

Situace	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zlepšila se	38	88 %
Zůstala stejná	5	12 %
<b>Celkem</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

V této otázce bylo využito metody Target - actual comparison, kdy se finanční situace zaměstnanců po získání práce zlepšila o 48 (p.b.) ze stanovené hranice 40 %. Pouze u 12 % respondentů se situace nezměnila a nachází se stále ve stejné finanční kategorii.

### Hospodaření s penězi (otázka č. 11)

V otázce č. 11 bylo cílem se dozvědět, zda se za dobu své práce v podniku naučili zaměstnanci lépe hospodařit s finančními prostředky. V nabídce odpovědí byly varianty ano, spíše ano, spíše ne a ne. Kladně odpověděla na otázku více než polovina respondentů, tudíž lze konstatovat, že s delším působením v podniku se lidé naučili o vnímat hodnotu peněz. Lidé pracující ve společnosti méně než rok, se domnívali, že se jejich dovednosti v otázce zacházení s finančními prostředky spíše nezlepšily, takto odpovědělo 14 % respondentů. Nicméně našli se i jedinci, kteří odpověděli, že přestože pracují



Graf 8 Hospodaření s penězi, vlastní zpracování

Pomocí chí-kvadrát testu lze zjistit, zda délka pracovního poměru má vliv na hospodaření s finančními prostředky. Pro zajištění přesnosti dat, byly odpovědi sloučeny na možnost ano a ne.

$H_0$ : Neexistuje souvislost mezi délkou pracovního vztahu a hospodaření s penězi

$H_1$ : Existuje souvislost mezi délkou pracovního vztahu a hospodaření s penězi

Tabulka 8 Souvislost délka pracovního poměru/hospodaření s penězi (a), vlastní zpracování

		Naučil/a jste se hospodařit s penězi?				Celkem
		Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	
Jak dlouho zde již pracujete	Méně než rok	2	1	6	1	10
	1-2 roky	3	9	7	0	19
	2 a víc	5	8	0	1	14
	Celkem	10	18	13	2	43

Pokud se sloučí skupiny v odpovědi na otázku č. 11, vypadá tabulka následujícím způsobem:

Tabulka 9 Souvislost délka pracovního poměru/hospodaření s penězi (b), vlastní zpracování

		Naučil/a jste se hospodařit s penězi?		
		Ano	Ne	Celkem
Jak dlouho zde již pracujete?	Méně než rok	3	7	10
	1-2 roky	12	7	19
	2 a víc	13	1	14
	Celkem	28	15	43

Vypočítané hodnoty Chí kvadrát (příloha č. 4):

Tabulka 10 Výsledek (délka pracovního poměru/hospodaření s penězi), vlastní zpracování

Chí-kvadrát	13,903
p-hodnota	0,03

Protože p hodnota (CHISQ.TEST absolutní/očekávané hodnoty, viz. příloha č. 4) je menší, než zvolená hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ , zamítá se nulová hypotéza a lze konstatovat, že

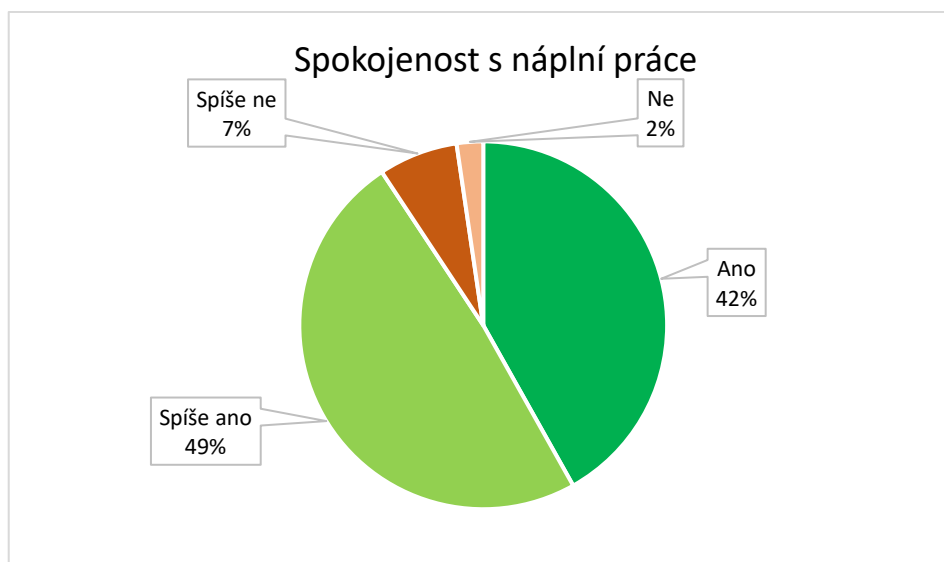
existuje souvislost mezi délkou pracovního vztahu a hospodaření s penězi. Lze předpokládat, že respondenti pracující v podniku déle, než jeden rok se naučili hospodařit s penězi.

Testové kritérium je větší než kritická hodnota ( $13,903 > 12,591$ ), zamítá se nulová hypotéza. Kritická hodnota ( $\text{CHISQ.INV}(1-\alpha;df)$ ,  $\alpha = 0,05$ ;  $df = 6$ ) z MS Excel 12, 591.

### Spokojenost s náplní práce (otázka č. 12)

Otázka č. 12 se týkala spokojenosti zaměstnanců s prací a její náplní. Odpovědí na otázku, zda mají respondenti svoji práci rádi, odpovědělo 91 % z celkové počtu dotázaných kladně. Naopak pouze 7 % odpovědělo, že spíše ne a pouze jeden respondent (2 %) v grafu tvoří část, kterého práce ve společnosti nebaví. Tudiž lze konstatovat, že práce v podniku splnila očekávání plnila očekávání u 82 % respondentů.

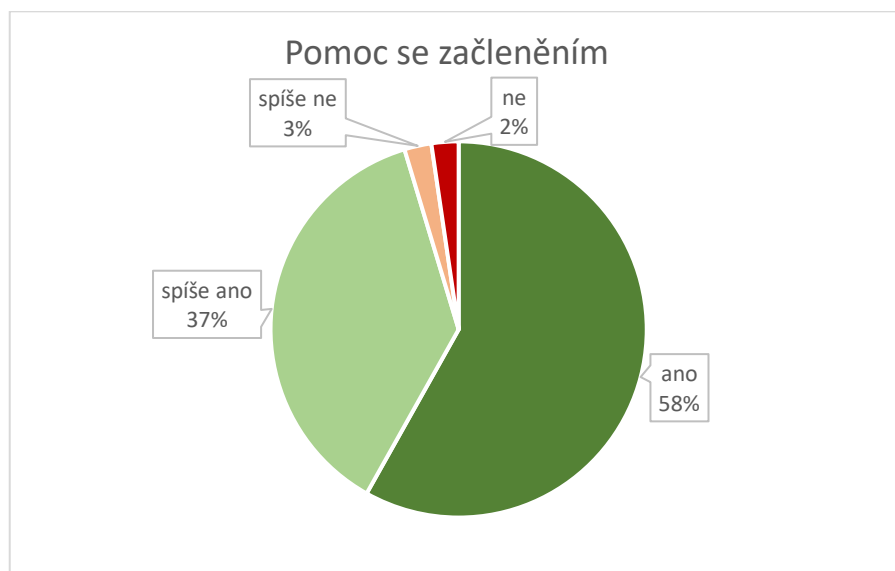
Během konzultací mi bylo také řečeno, že se zaměstnanci většinou ke konci týdne schází pro mimopracovní aktivity, které utužují kolektiv. Z toho usuzují, že pracoviště již pro tyto zaměstnance neslouží pouze jako místo k výkonu práce, ale také k pobavení, oddechu a vyslechnutí osobních problémů druhými.



Graf 9 Spokojenost s prací (vlastní zpracování)

### Pomoc se začleněním (otázka č. 13)

Cílem této otázky bylo zjistit, zda nadřízený pracovník pomohl s integrací osob do kolektivu. Subjektivní názor, že pracovníci zvládají usnadnit znevýhodněným osobám zařadit se do týmové práce potvrdilo s naprostým souhlasem 58 % dotázaných. Nové přátele si zde našlo 36 dotazovaných, což považují v rámci socializace za pozitivní.

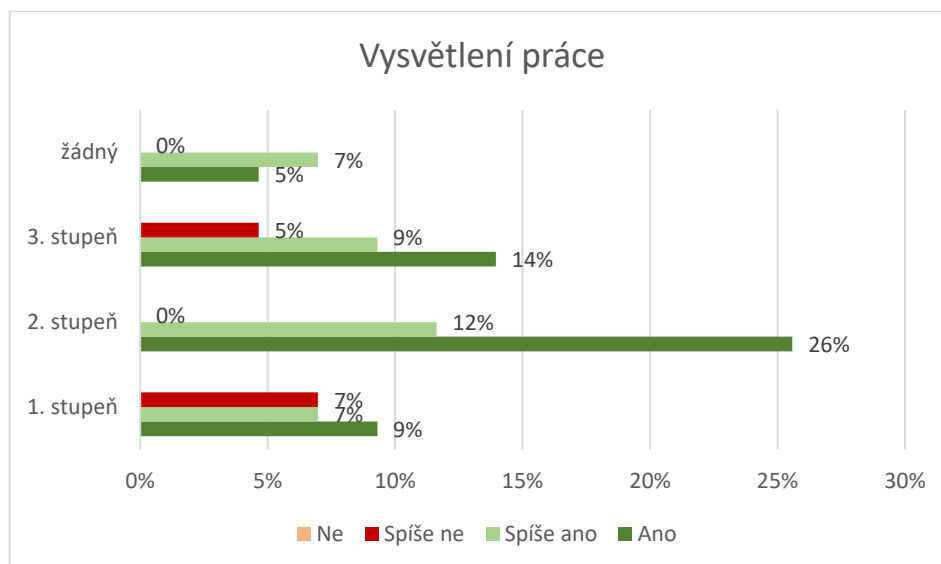


Graf 10 Začlenění do kolektivu (vlastní zpracování)

### Dostatečné vysvětlení práce (otázka č. 14)

Cílem této otázky bylo zjistit, zda je pracovníkům napříč jednotlivými stupni postižení dostatečně vysvětlena jejich práce. Respondenti odpovídali ano, spíše ano, spíše ne a ne. Naprosto souhlasilo 54 % respondentů, jedná se tedy o pozitivní zpětnou vazbu na vedoucí pracovníky. Nejvíce zaměstnanců patřících do 1. stupně postižení, zvolilo možnost spíše ne, jednalo se o 7 % respondentů.

Doba zaškolení trvá ve společnosti dle vedení průměrně 2 měsíce. V rámci této doby by zaměstnanci měli mít osvojené všechny potřebné dovednosti k vykonávání práce, pokud se s nějakou činností ještě nesečkali, tato doba se prodlužuje. Nicméně nutno říci, že vedení a pomoc je pro zaměstnance poskytována nejen během pracovní doby, ale i mimo ni. Odpověď spíše ne, zvolilo jen 12 % z celkového počtu dotázaných, kteří byli zařazeni do prvního a třetího stupně invalidity. Negativní odpověď ne zvolil nikdo.



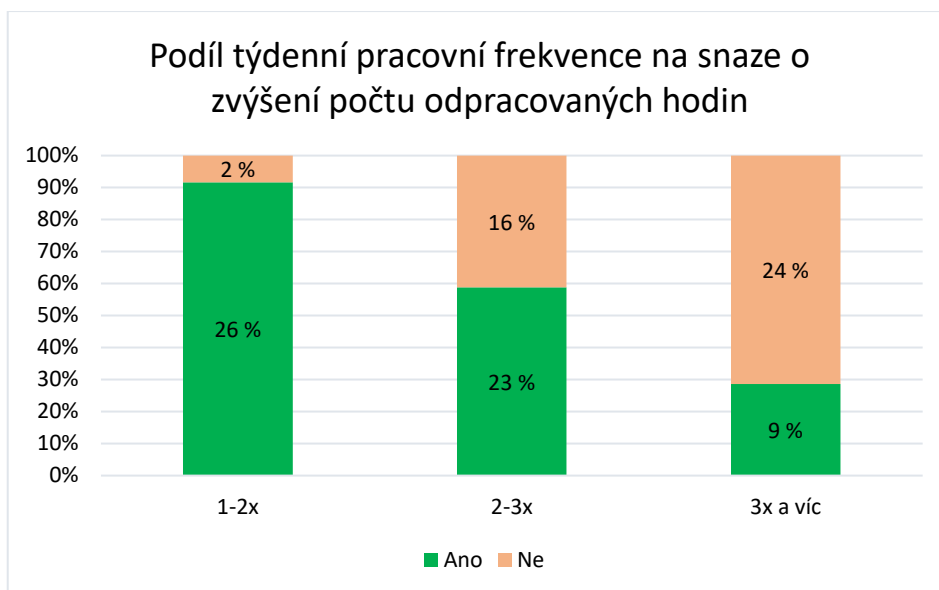
*Graf 11 Vysvětlení náplně práce (vlastní zpracování)*

### **Týdenní pracovní frekvence (otázka č. 15 a 16)**

V této otázce respondenti odpovídali, s jakou frekvencí chodí týdně do práce. Byla zde uplatněna metoda Comparison between target groups / sub - groups, pomocí které byly porovnávány výsledky osob pracujících určitý počet dní v týdnu s jejich snahou o zvýšení počtu odpracovaných hodin.

Nejčastější odpověď, kterou zvolilo 39 % respondentů byla dvakrát až třikrát v týdnu, tito si také přejí pracovat více hodin. Třikrát týdně a více pracuje 32 % dotázaných. S nižší frekvencí chodí do práce pouze 28 %. Většina respondentů, kteří chodí do práce maximálně dvakrát v týdnu, jsou zaměstnaní ve Společnosti XY méně jak jeden rok. Zprvu si zaměstnanci naplánují menší počet odpracovaných hodin, který si pak případně navyšují.

Z výsledků šetření vyplývá, že zaměstnanci s vyšším stupněm postižení, chodí do práce méně, jedná se především o osoby se třetím stupněm invalidity, u kterých je největší pracovní neschopnost a současně si tito lidé nepřejí pracovat více hodin. Vedoucí zaměstnanci nijak nenutí své podřízené pracovat častěji, záleží především na motivaci samotných pracovníků.



*Graf 12 Vztah mezi pracovní frekvencí a snahou o zvýšení odpracovaných hodin, vlastní zpracování*

Respondenti, kteří pracují 1 až 3 dny v týdnu mají snahu o zvýšení počtu odpracovaných hodin, na rozdíl od respondentů, kteří pracují více než 3 dny v týdnu.

*Tabulka 11 Souvislost mezi počtem odpracovaných dnů a snaze odpracovat více hodin, vlastní zpracování*

		Přál/a byste si pracovat víc hodin?		
		ano	ne	Celkem
Kolikrát týdně chodíte do práce?	1-2x	11	1	11
	2-3x	10	7	17
	3x a víc	4	10	15
	Celkem	25	18	43

$H_0$ : Počet pracovních dnů neovlivňuje respondenty ohledně zvýšení počtu odpracovaných hodin.

$H_1$ : Počet pracovních dnů ovlivňuje respondenty ohledně zvýšení počtu odpracovaných hodin.



Vypočítané hodnoty Chí kvadrát (příloha č. 5):

*Tabulka 12 Výsledek (týdenní pracovní frekvence/více hodin práce), vlastní zpracování*

Chí-kvadrát	10,57
p-hodnota	0,005

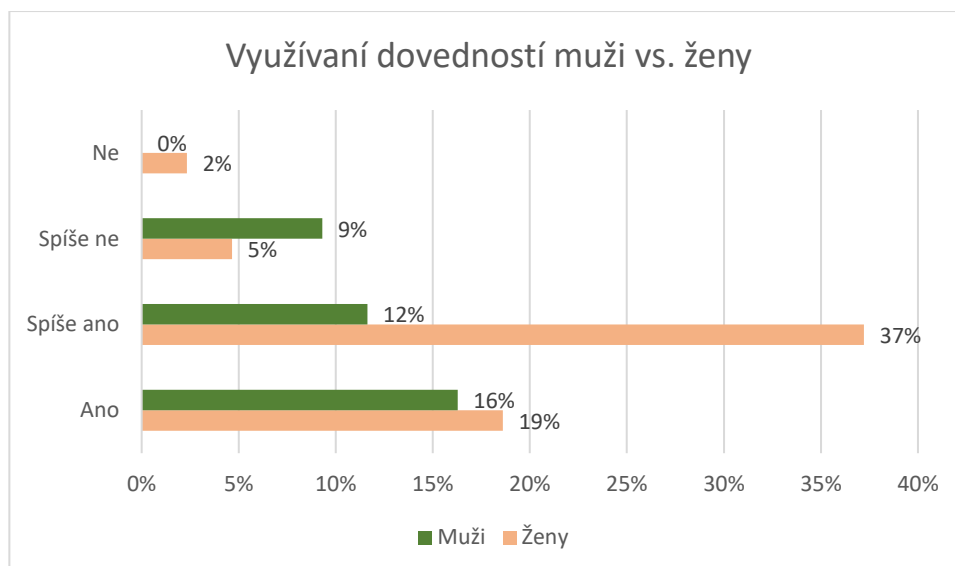
(CHISQ.TEST absolutní/očekávané hodnoty, viz. příloha č. 5)

Protože p hodnota je menší, než zvolena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ , zamítá se nulová hypotéza a lze konstatovat, že počet pracovních dnů ovlivňuje respondenty ohledně zvýšení počtu odpracovaných hodin.

Testové kritérium je větší než kritická hodnota ( $10,57 > 5,991$ ), zamítá se nulová hypotéza. Kritická hodnota (CHISQ.INV( $1 - \alpha; df$ ),  $\alpha = 0,05$ ;  $df = 2$ ) z MS Excel 5,991.

#### **Nabyté dovednosti (otázka č. 17)**

Předposlední otázka se věnovala využití nabytých dovedností v běžném životě z pohledu mužů a žen. Naprosto souhlasilo 35 % dotázaných, pro představu se jednalo o 8 žen a 7 mužů, kteří bydlí ve většině případů s rodinou a snaží se pomáhat s domácími pracemi. Z respondentů zvolilo 49 % možnost spíše ano, z toho 15 žen a 6 zástupců mužského pohlaví. Celkově vyjádřilo svůj názor o použití dovedností získaných v práci 84 % respondentů kladně. Z dotázaných se pouze 4 muži a 2 ženy domnívali, že činnosti v mimopracovních aktivitách spíše nevyužijí. Pouze 1 žena uvedla, že dovednosti v praxi v podstatě nevyužívá.



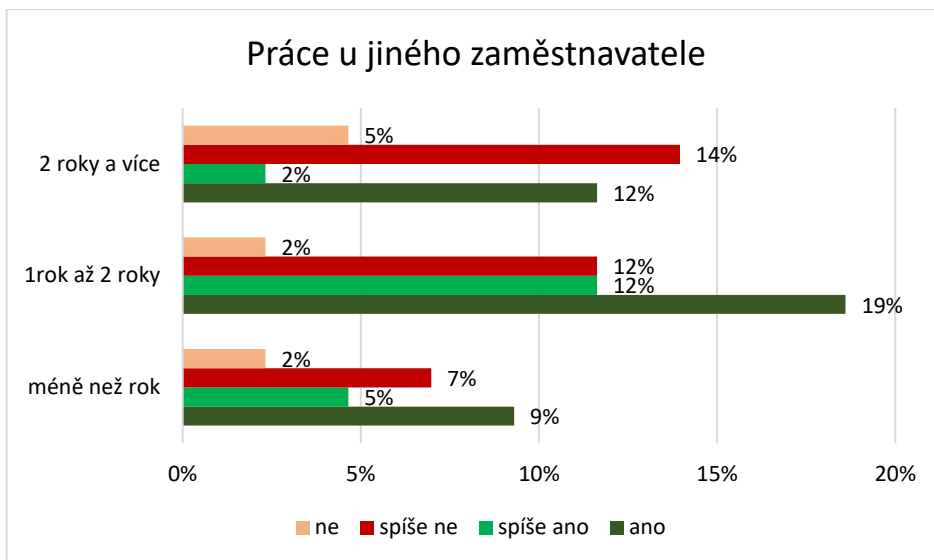
*Graf 13 Využití dovedností, vlastní zpracování*

### **Možnost uplatnění u jiného zaměstnavatele (otázka č. 18)**

Poslední otázkou dotazníkového šetření mělo být zjištěno, zda o sobě zaměstnanci smýšlí jako o konkurenceschopných lidech na otevřeném trhu práce. Výstupem této otázky bylo zjistit, zda dovednosti a zkušenosti získané během odpracované doby v podniku ovlivnily smýšlení pracovníků o sobě samých. Respondenti odpovídali ano, spíše ano, spíše ne a ne.

Z celkového počtu, uvedlo 19 % respondentů pracujících ve společnosti 1-2 roky, že by nemělo obavu najít si nové pracovní místo a 12 % zaměstnanců uvedlo, že o svých schopnostech přemýšlí také pozitivně.

Na základě výsledků lze říct, že obecně zaměstnanci smýšlí o své práci tak, že jim zvýší konkurenceschopnost na otevřeném trhu práce a neměli by strach najít si zaměstnání mimo svou stávající organizaci.



*Graf 14 Budoucí uplatnění (vlastní zpracování)*

## 5. Shrnutí výsledků

Společnost XY poskytuje zaměstnancům kromě pracovního uplatnění i místo, kde se mohou dobrovolně sdružovat, komunikovat a nalézt si nové přátele. Pro zhodnocení sociálních dopadů na zaměstnance bylo použito dotazníkové šetření, popřípadě doplněné rozhovorem. Z dotazníků jsem se dozvěděla, že lidé si vybrali Společnost XY nejen kvůli finančnímu zlepšení situace, ale i proto, aby se naučili něco nového.

Na základě výsledků tohoto šetření lze konstatovat, že u respondentů lze sledovat posun k vyššímu čistému příjmu, což také potvrdily odpovědi zaměřené na subjektivní vnímání zlepšení finanční situace. Respondenti také uvádějí, že se naučili lépe hospodařit s penězi. Z počtu respondentů, kteří pocítili nedostatek finančních prostředků, pomohl výdělek z práce v tomto sociálním podniku bezmála devadesáti procentům. Stanovený cíl 40 % byl překročen o 48 procentních bodů v rámci použití metody Target - actual comparison. Odpověď na otázku, zda se zlepšila finanční situace, alespoň u 40 % respondentů, je ano.

Jako pozitivní lze hodnotit fakt, že si ve společnosti našlo práci 38 lidí, kteří jsou zařazeni do nějakého stupně invalidity. Z toho 16 osob je zařazeno do 2. stupně invalidity a 12 osob se řadí k nejvyššímu třetímu stupni, tudíž se tyto osoby řadí k ohrožené skupině na trhu práce. To se potvrdilo v šetření, protože osoby patřící do uvedených stupňů se dlouhodobě potýkali s nemožností nalezení práce u jiného zaměstnavatele.

Existuje souvislost mezi délkou pracovního vztahu respondentů a jejich hospodaření s penězi? Pomocí Chí kvadrát testu bylo prokázáno, že existuje souvislost mezi délkou pracovního vztahu a hospodaření s penězi. Respondenti pracující v podniku déle, než jeden rok se naučili hospodařit s penězi, tudíž se jedná o pozitivní sociální dopad.

Respondenti celkově zhodnotili náplň práce kladně, a kromě jednoho zaměstnance uvedli, že do práce chodí rádi. Pravděpodobně i díky těmto důvodům lze tedy konstatovat, že došlo ke zlepšení kvality života zaměstnanců díky zaměstnání. Bylo naplněno očekávání zaměstnanců od práce ve firmě. Je jim věnován dostatečný čas pro zaškolení a uplatnění své pozice ve firmě.

Ovlivňuje respondenty, kteří pracují určitý počet dní v týdnu snaha o zvýšení počtu odpracovaných hodin? Pomocí Chí kvadrát testu bylo prokázáno, že počet pracovních dnů ovlivňuje respondenty ohledně zvýšení počtu odpracovaných hodin. Zaměstnanci pracující

1 až 3 dny v týdnu mají snahu o zvýšení počtu odpracovaných hodin týdně, na rozdíl od respondentů, kteří pracují více než 3 dny v týdnu.

Jako pozitivní dopad lze uvést, že zaměstnanci smýšlí o své práci tak, že jim zvýší konkurenceschopnost na otevřeném trhu práce a nebáli by se tak najít si zaměstnání mimo svou stávající organizaci. Přestože se řadí ke skupině s horším postavením na trhu smýšlejí pozitivně. Doporučovala bych tedy, aby se společnost snažila motivovat zaměstnance, kterým to zdravotní stav umožní, zkusit si hledat práci i u jiného zaměstnavatele. Tudiž práci v sociálním podniku došlo nejen k zvýšení jejich sebevědomí, ale i finanční situace.

Dalším pozitivním poznatkem je, že role vedoucích pracovníků zastávají osoby, které svou práci odvádí dobře, protože zaměstnanci jsou s jejich vedením a pomocí při práci velmi spokojeni, to potvrzuje tvrzení, že pracovníci ve většině případů vykonávají svou práci s radostí. V doplňujících rozhovorech se zaměstnanci jsem se dozvěděla, že by v práci ve většině případů rádi zůstali, ale našli se i jedinci, kteří by si přáli uplatnit své nabyté dovednosti i na jiném místě v kraji, pokud by k tomu byla příležitost. Nicméně lze konstatovat, že práce splnila očekávání zaměstnanců.

Na základě výsledků dotazníkového šetření a konzultací bych doporučila zaznamenávat si a pravidelně zhodnocovat sociální dopady na své zaměstnance. Metody uvedené v příručce Social Impact Navigator jsou tudíž aplikovatelné v praxi.

V současnosti zhodnocení dopadů u zmíněného sociálního podniku nefunguje, což považuji za nedostatek. Při provádění pravidelného zhodnocení lze v čase porovnávat výsledky a na jejich základě pak upravit svou činnost, která by mohla vést k ještě lepším výsledkům.

## 6. Závěr

Diplomová práce se zabývala zhodnocením sociálních dopadů na zaměstnance ve vybraném podniku, přesněji řečeno Společnosti XY. Cílem diplomové práce bylo na konkrétním podniku provést vyhodnocení jeho sociálních dopadů přímo na zaměstnance. K dosažení předem stanoveného cíle byly aplikovány metody, literární rešerše, studium a analýza interních dokumentů, vybrané metody z manuálu Social Impact Navigator – Target-actual comparison a Comparison between groups.

Teoretická část byla věnována základnímu vymezení pojmů. Byly zde popsány důležité koncepty a klíčové pojmy použité v dalších částech práce. Mezi zásadní pojmy patří třetí sektor, sociální ekonomika, sociální podnikání, typy sociálních podniků a skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce. Dále byly popsány sociální dopady, včetně metod k jejich měření. V rámci této kapitoly byly představena alternativa k zavedeným metodám zhodnocení sociálních dopadů, manuál Social Impact Navigator, který nabízí pět různých metod, jak sociální dopady zhodnocovat. Pro sociální podniky může být jejich použití mnohem jednodušší a méně nákladné.

V praktické části práce byl nejprve stručně představen podnik Společnost XY, jehož anonymita byla podmínkou pro možnost zhodnocení dopadů na zaměstnancích tohoto podniku. Jako formu sběru dat bylo zvoleno, kvůli specifčnosti zaměstnanců, dotazníkové šetření, které probíhalo v měsících srpen až říjen roku 2020 a bylo pro zaměstnance zcela dobrovolné. Z celkového počtu 58 zaměstnanců pracujících v pohostinství a dílně se podařilo získat vyplněný dotazník od 43 respondentů, což představuje 74 % návratnost dotazníků. Samotný dotazník byl koncipován na základě konzultací ve společnosti.

Na základě výsledků dotazníkového šetření lze konstatovat, že sociální podnik je pro své zaměstnance důležitou jistotou nejen v rámci pracovního místa a stálého výdělků, ale také jistou formou osobnostního rozvoje a nalezení nových přátel. Také je to vhodná příležitost pro nalezení silných stránek daných osob a možnosti zlepšovat je. Z návštěv Společnosti XY lze soudit, že zaměstnanci jsou ochotni vystoupit ze své komfortní zóny a za předpokladu, že je jim věnována příležitost a vedení, jsou schopni se zapojit do běžného života.

## 7. Zdroje

### Seznam použité literatury:

- [1] BEDNÁRIKOVÁ, Daniela. *Příklady dobré praxe, aneb, Sociální podnikání v České republice i zahraničí*. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012. ISBN 978-80-260-4043-9.
- [2] DOHNALOVÁ, Marie. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.
- [3] DOHNALOVÁ, Marie a kol. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*, 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.
- [4] DOŘIČÁKOVÁ, Šárka, PASTRŇÁK, René. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2017. ISBN 978-80-7464-969-1.
- [5] HUNČOVÁ, Magdalena. *Sociální ekonomika a sociální podnik*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2007. ISBN 978-80-7044946-2.
- [6] KURKOVÁ, Gabriela, FRANCOVÁ, Petra. *Manuál, jak založit sociální podnik*. Praha: P3 People, Planet, Profit, 2012. ISBN 978-80-260-7401-4.
- [7] SKALSKÁ, Hana, 2013. *Aplikovaná statistika*. Hradec Králové: Gaudeamus, 233 s. ISBN 978-80-7435-320-8.
- [8] SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava. *Sociální podnikání*. V Liberci: Technická univerzita, 2010. ISBN 978-80-7372-683-6.
- [9] TRČKA, Lukáš. *Sociální podnikání: teorie pro praxi*. Brno: Ústav sociálních inovací, 2014. ISBN 978-80-260-7215-7.

### Internetové zdroje:

- [10] ASP. *České sociální podnikání-Úvod* [online]. Copyright © 2018 [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>
- [11] ČSPPa, *České sociální podnikání - Úvod* [online]. Dostupné z: <https://www.csob.cz/portal/documents/10710/527326/csob-start-it-social-2020-podporene-projekty.pdf>
- [12] Čsas, 2020. *Sociální bankovníctví | Česká spořitelna*. [online]. Copyright © 2020 Česká spořitelna, a. s. [cit. 1.11.2020]. Dostupné z: <https://www.csas.cz/cs/socialni-bankovnictvi>

- [13] ČSOB, *Podpořené projekty* Copyright © 2020 [cit. 07.11.2020]. Dostupné z: <https://www.csob.cz/portal/documents/10710/527326/csob-start-it-social-2020-podporene-projekty.pdf>
- [14] ČSPb, *České sociální podnikání - Principy a definice*. České sociální podnikání - Úvod [online]. Copyright © [cit. 07.10.2020]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>
- [15] ČSPc, *České sociální podnikání - Dotazníkové šetření sociálních podniků 2019*. České sociální podnikání - Úvod [online]. Copyright © [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/ke-stazeni/pruzkumy-a-setreni/3976-dotaznikove-setreni-socialnich-podniku-2020>
- [16] ČSPd, *České sociální podnikání - Projekt Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje*. České sociální podnikání - Úvod [online]. Copyright © [cit. 30.11.2020]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/mpsv/2641-projekt-podpora-socialniho-podnikani-v-cr-pokracuje>
- [17] EESCa, *European Economic and Social Committee* | [online]. Copyright © 2020 [cit. 07.10.2020]. Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-enc.pdf>
- [18] EESCb, *European Economic and Social Committee* | [online]. Copyright © [cit. 07.10.2020]. Dostupné z: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-cs-n.pdf>
- [19] EMES, International Research Network [online]. Copyright ©z. [cit. 10.10.2020]. Dostupné z: [https://emes.net/content/uploads/publications/PERSE\\_04\\_04\\_Trans-ENG.pdf](https://emes.net/content/uploads/publications/PERSE_04_04_Trans-ENG.pdf)
- [20] ČSSZ, Invalidní důchody podrobně - Česká správa sociálního zabezpečení. Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Copyright © [cit. 01.11.2020]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/invalidni-duchody-podrobne>
- [21] PHINEO, Who we are - English. [online]. Copyright © 2019 [cit. 11.10.2020]. Dostupné z: <https://www.phineo.org/en/who-we-are>
- [22] Impact First, 2015. *Pro úspěšnou a prospěšnou organizaci*. Impact First – Pro úspěšnou a prospěšnou organizaci [online]. Copyright © 2015 [cit. 01.11.2020]. Dostupné z: <https://impactfirst.impacthub.cz/>
- [23] KSP, Osoby znevýhodněné na trhu práce – Komora Sociálních Podniků. [online]. Copyright © 2014 [cit. 07.10.2020]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>



- [24] KURZ, Bettina, KUBEK, Doreen. Social Impact Navigator. [online]. Copyright © [cit. 10.08.2020]. Dostupné z:  
[https://www.phineo.org/uploads/Downloads/PHINEO\\_Social\\_Impact\\_Navigator.pdf](https://www.phineo.org/uploads/Downloads/PHINEO_Social_Impact_Navigator.pdf)
- [25] Matematická biologie, 2020. *Testování nezávislosti* (Pearsonův chí-kvadrát test). *Matematická biologie učebnice: Úvod* [online]. Dostupné z:  
<https://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza-klinickych-a-biologickych-dat--analyza-a-management-dat-pro-zdravotnicke-obory--testovani-hypotez-o-kvalitativnich-promennych--analyza-kontingencnich-tabulek--testovani-nezavislosti-pearsonuv-chi-kvadrat-test>
- [26] Mathstat, 2019. *Workshop projektu Platinum 18. 6. – 20. 6. 2019* [online]. Copyright ©K [cit. 1.11.2020]. Dostupné z: <https://mathstat.econ.muni.cz/media/19046/chikv.pdf>
- [27] NP, Co je náhradní plnění | Práce postižených. Ochranná známka práce postižených | Práce postižených [online]. Dostupné z: <http://www.pracepostizenych.cz/nahradni-plneni/co-je-nahradni-plneni>
- [28] OP Zaměstnanost, 2014. *Operační program Zaměstnanost 2014-2020* - [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz). Domovská stránka - [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz) [online]. Dostupné z:  
<https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- [29] P3a, *People, Planet, Profit, o.p.s. - Úvod*. [online]. [cit. 11.09.2020] Dostupné z:  
<https://www.p-p-p.cz/cs/>
- [30] P3b, *People, Planet, Profit, o.p.s. - O nás*. [online]. [cit. 11.09.2020] Dostupné z:  
<https://p-p-p.cz/cs/o-nas>
- [31] P3c, *People, Planet, Profit, o.p.s. - Grant Start it social*. [online]. [cit. 11.09.2020] Dostupné z: <https://p-p-p.cz/cs/grant-start-it-social>
- [32] Podnikatel, OSVČ: sledujeme vše k tématu - Podnikatel.cz. Podnikatel.cz - největší server pro podnikatele v ČR [online]. Copyright © 2007 [cit. 11.10.2020]. Dostupné z:  
<https://www.podnikatel.cz/n/osvc/>
- [33] SAIFAN, Tim Review [online]. Copyright © 2012 [cit. 25.08.2020]. Dostupné z:  
[https://timreview.ca/sites/default/files/article\\_PDF/Saifan\\_TIMReview\\_February2012\\_2.pdf](https://timreview.ca/sites/default/files/article_PDF/Saifan_TIMReview_February2012_2.pdf)
- [34] S-podnik | ČMZRB | *Národní rozvojová banka ČR* [online]. [cit. 25.10.2020]. Dostupné z: <https://www.cmzrb.cz/podnikatele/uvery/s-podnik/>
- [35] SYRUS, Islam. *Unintended consequences of scaling social impact through ecosystem growth strategy in social enterprise and social entrepreneurship* - ScienceDirect. ScienceDirect.com | Science, health and medical journals, full text articles and books.

- [online]. Copyright © 2020 Elsevier Inc. All rights reserved. [cit. 30.10.2020]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352673420300159>
- [36] TESSEA, 2020a, *Tessea - Úvod* [online]. Copyright © 2020 [cit. 11.10.2020]. Dostupné z: <http://www.tessea.cz/>
- [37] TESSEA, 2020b, *Tessea - Ambasadoři*. Tessea - Úvod [online]. Copyright © 2020 [cit. 11.10.2020] Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/ambasadori>
- [38] VYSKOČIL, Marek. *Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020. Sociální podnikání*. [online]. Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2014 [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_vy\\_skocil\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vy_skocil_pro_web.pdf)
- [39] White, Leroy. *A Cook's tour: Towards a framework for measuring the social impact of social purpose organisations* - ScienceDirect. ScienceDirect.com | Science, health and medical journals, full text articles and books. [online]. Copyright © 2017 Published by Elsevier B.V. [cit. 1.11.2020]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0377221717305337>
- [40] Zákon 248/1995 o obecně prospěšných společnostech. *Zákony pro lidi - Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 11.10.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-248>
- [41] Zákon 155/1995 o důchodovém pojištění. *Zákony pro lidi - Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 03.11.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>
- [42] Zákon 3/2002 o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech) - Podnikatel.cz. Podnikatel.cz - největší server pro podnikatele v ČR [online]. Copyright © 2007 [cit. 10.11.2020]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-o-svobode-nabozenskeho-vyznani-a-postaveni-cirkvi-a-nabozenskych-spolecnosti-a-o-zmene-nektery-zakonu-zakon-o-cirkvich-a-nabozenskych-spolecnostech/>
- [43] Zákon 455/1991 Sb. *Živnostenský zákon*. *Zákony pro lidi - Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 30.11.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>
- [44] Zákon 435/2004 o zaměstnanosti. *Zákony pro lidi - Sbíрка zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 01.11.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

- [45] Zákon 90/2012 o obchodních společnostech a družstvech. Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 01.11.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>
- [46] Zákon 89/2012 občanský zákoník. Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 01.11.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

## **Seznam použitých zkratk**

SP – sociální podnik

SE – sociální ekonomika

TESSEA - Tématická síť pro podporu sociální ekonomiky

OZP – osoba zdravotně postižená

ZO – znevýhodněné osoby

## **8. Přílohy**

- 1) Dotazník
- 2) Systém kódování
- 3) Datová matice
- 4) Výpočty - souvislost mezi délkou pracovního vztahu a hospodaření s penězi
- 5) Výpočty - souvislost mezi týdenní pracovní frekvencí a snahou pracovat více hodin
- 6) Podklad pro zadání diplomové práce

## Zhodnocení sociálních dopadů

## 1 Pohlaví?

- Muž  Žena

## 2 Věk

- 18-25 let  26-35 let  36-45 let  46-55 let  56 a více let

## 3 Váš stupeň invalidity?

- I. stupeň  II. stupeň  III. stupeň  Žádný z výše uvedených

## 4 Kde v současnosti bydlíte?

- Chráněné bydlení  Podnájem  U rodinného příslušníka  
 Jiná..

## 5 Jak jste se o práci dozvěděli?

- Úřad práce  Doporučení známých/rodiny  Internet  
 Jiná..

## 6 Jak dlouho již ve společnosti pracujete?

- méně než 1 rok  1-2 roky  2 roky a více

## 7 Proč jste chtěli získat zaměstnání v této organizaci?

- Peníze  Získání nových přátel  Naučit se něco nového  Snaha osamostatnit se  
 Jiná..

## 8 Před nástupem do firmy, jste hledal/a práci?

- Ano, déle než rok  Ano, méně než rok  Ne, nehledala

9 Váš čistý měsíční příjem předtím?

- méně než 8 000 Kč  8001 - 10 000 Kč  10 001 - 12 000 Kč  12 001 - 14 000 Kč  více než 8 000 Kč

10 Váš čistý měsíční příjem v současné době?

- méně než 8 000 Kč  8001 - 10 000 Kč  10 001 - 12 000 Kč  12 001 - 14 000 Kč  více než 8 000 Kč

11 Naučil/a jste se za dobu své práce v organizaci lépe hospodařit s penězi?

- Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

12 Máte svou práci rád/a

- Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

13 Pomohl Vám vedoucí pracovník začlenit se do kolektivu?

- Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

14 Vysvětlují vedoucí pracovníci Vaše úkoly/práci dostatečně?

- Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

15 Kolikrát týdně chodíte do práce?

- 1-2x  2-3x  3x a více

16 Přál/a byste si odpracovat více hodin?

- Ano  Ne  Nevím

17 Využíváte nabyté dovednosti v běžném životě?

- Ano  Spíše ano  Spíše ne  Ne

---

18 Myslíte, že byste se díky získaným zkušenostem v současnosti uplatnili u jiného zaměstnavatele?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano    Spíše ano    Spíše ne    Ne



**1. Pohlaví?**

Muž	1
Žena	2

**2. Věk**

18-25 let	1
26-35 let	2
36-45 let	3
46-55 let	4
56 a více let	5

**3. Váš stupeň invalidity?**

I. stupeň	1
II. stupeň	2
III. stupeň	3
Žádný z výše uvedených	4

**4. Kde v současnosti bydlíte?**

Chráněné bydlení	1
Samostatně/podnájem	2
U rodinného příslušníka	3
Bez domova	4

**5. Jak jste se o práci dozvěděli?**

Úřad práce	1
Doporučení známých/rodiny	2
Internet	3
Přes SP	4

**6. Jak dlouho již ve společnosti pracujete?**

méně než 1 rok	1
1-2 roky	2
2 roky a více	3

**7. Proč jste chtěli získat zaměstnání v této organizaci?**

Peníze	1
Získání nových přátel	2

Naučit se něco nového	3
Snaha osamostatnit se	4
Smysluplnější využití času	5
Lepší pracovní podmínky	6
Disciplína	7

**8. Před nástupem do firmy, jste hledal/a práci?**

Ano, déle než rok	1
Ano, méně než rok	2
Ne, nehledal/a	3

**9. Váš čistý měsíční příjem předtím?**

méně než 8 000 Kč	1
8001 - 10 000 Kč	2
10 001 - 12 000 Kč	3
12 001 - 14 000 Kč	4
více než 14 001 Kč	5

**10. Váš čistý měsíční příjem v současné době?**

méně než 8 000 Kč	1
8001 - 10 000 Kč	2
10 001 - 12 000 Kč	3
12 001 - 14 000 Kč	4
více než 14 001 Kč	5

**11. Naučil/a jste se za dobu své práce v organizaci lépe hospodařit s penězi?**

Ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Ne	4

**12. Máte svou práci rád/a?**

Ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Ne	4

**13. Pomohl Vám vedoucí pracovník začlenit se do kolektivu?**

Ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Ne	4

**14. Vysvětlují vedoucí pracovníci Vaše úkoly/práci dostatečně?**

Ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Ne	4

**15. Kolikrát týdně chodíte do práce?**

1-2x	1
2-3x	2
3x a více	3

**16. Přejete si odpracovat více hodin v týdnu?**

Ano	1
Ne	2

**17. Vyžíváte nabyté dovednosti v běžném životě?**

Ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Ne	4

**18. Myslíte, že byste v současnosti uplatnili u jiného zaměstnavatele, díky získaným zkušenostem?**

Ano	1
Spíše ano	2
Spíše ne	3
Ne	4

Příloha č. 3 Datová matice

Respondent	Ot. č. 1	Ot. č. 2	Ot. č. 3	Ot. č. 4	Ot. č. 5	Ot. č. 6	Ot. č. 7	Ot. č. 8	Ot. č. 9	Ot. č. 10	Ot. č. 11	Ot. č. 12	Ot. č. 13	Ot. č. 14	Ot. č. 15	Ot. č. 16	Ot. č. 17	Ot. č. 18
1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1
2	2	4	2	3	2	2	5	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	
3	1	1	4	2	3	1	2	1	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1
4	2	5	1	1	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	1
5	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1
6	1	3	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	2	1
7	1	4	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3
8	1	2	2	1	4	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1
9	1	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	2	3	3
10	2	3	2	3	4	2	4	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2
11	1	1	1	4	4	1	1	3	1	3	4	1	1	1	3	1	1	2
12	1	3	2	1	4	2	1	2	2	4	2	1	1	2	3	1	2	1
13	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1
14	1	2	3	1	4	3	3	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	4
15	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	1	1	3	2	2	4
16	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1
17	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1
18	1	5	3	1	4	2	2	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	3
19	2	2	4	2	2	2	3	1	4	5	2	2	1	2	3	2	3	2
20	2	2	1	1	4	3	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1
21	1	3	3	3	4	1	3	2	3	5	3	1	2	2	1	1	2	3
22	2	2	2	3	4	3	1	2	2	4	1	2	1	1	2	1	2	3
23	1	1	2	3	2	2	4	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1
24	2	2	1	3	2	3	6	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2
25	1	5	2	1	4	3	2	2	2	4	1	1	1	2	1	1	2	3
26	1	2	4	2	1	3	3	1	5	5	2	1	2	1	3	2	2	3
27	1	4	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	1	2	3
28	2	1	2	3	2	1	4	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1
29	2	1	2	3	2	2	7	2	3	5	2	2	2	1	3	2	2	1
30	1	4	3	1	4	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	4	4
31	2	1	3	3	4	2	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3
32	1	3	3	3	2	3	4	2	4	5	2	1	2	1	3	1	2	3
33	2	2	2	3	2	2	4	1	4	5	3	1	1	1	3	2	1	1
34	1	5	2	1	4	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3
35	2	3	1	1	4	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2
36	1	4	4	2	1	1	3	1	4	5	3	2	2	2	1	1	1	3
37	1	2	4	2	4	3	3	1	4	5	4	2	2	2	3	1	2	4
38	1	4	2	1	4	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2
39	2	1	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	4	1	2	2	1	3
40	1	3	3	1	4	3	2	1	2	4	1	2	1	2	2	1	3	1
41	1	2	1	2	2	1	3	1	2	4	2	2	2	3	1	1	1	2
42	2	2	2	2	3	2	3	1	3	5	2	2	1	2	2	1	1	1
43	1	3	1	1	2	1	5	1	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3

kód 1	27	8	10	15	3	10	9	17	16	4	10	18	25	23	12	25	15	17
kód 2	16	15	16	9	20	19	7	23	12	3	18	21	16	15	17	18	21	8
kód 3	0	9	12	18	3	14	16	3	9	13	13	3	1	5	14	0	6	14
kód 4	0	7	5	1	17	0	7	0	5	14	2	1	1	0	0	0	1	4
kód 5	0	4	0	0	0	0	2	0	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0
kód 6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
kód 7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Souvislost mezi délkou pracovního vztahu a hospodaření s penězi. Absolutní četnost

		Naučil/a jste se hospodařit s penězi?				
		Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Celkem
Jak dlouho zde již pracujete	Méně než rok	2	1	6	1	10
	1-2 roky	3	9	7	0	19
	2 a víc	5	8	0	1	14
	Celkem	10	18	13	2	43

Výsledek Chí testu

## Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát	13,903
p-hodnota	0,03

Relativní četnost

	ano	spíše ano	spíše ne	ne	Celkem
Méně než rok	2,325581395	4,18604651	3,02325581	0,46511628	10
1-2 roky	4,418604651	7,95348837	5,74418605	0,88372093	19
2 roky a víc	3,255813953	5,86046512	4,23255814	0,65116279	14
Celkem	10	18	13	2	43

Chí kvadrát

					Celkem
Chí-kvadrát	0,045581395	2,4249354	2,93094812	0,61511628	6,0165812
	0,455446756	0,1376989	0,27455042	0,88372093	1,751417
	0,934385382	0,78110004	4,23255814	0,18687708	6,13492063
Celkem	1,435413534	3,34373434	7,43805668	1,68571429	13,9029188

kritická hodnota

12,5915872

Souvislost mezi týdenní pracovní frekvencí a snahou pracovat více hodin. Absolutní četnost

Kolikrát týdně chodíte do práce?	Přál/a byste si pracovat víc hodin?		
	Ano	Ne	Celkem
1-2x	11	1	12
2-3x	10	7	17
3x a víc	4	10	14
Celkem	25	18	43

Výsledek Chí testu

### Chí-kvadrát test

Chí-kvadrát	10,57
p-hodnota	0,005

Relativní četnost

	ano	ne	Celkem
1-2x	6,97674419	5,02325581	12
2-3x	9,88372093	7,11627907	17
3x a víc	8,13953488	5,86046512	14
Celkem	25	18	43

Chí kvadrát

Chí		ano	ne	Celkem
	1-2x	2,32007752	3,22232989	5,54240741
	2-3x	0,00136799	0,00189998	0,00326797
	3x a víc	2,10524917	2,92395718	5,02920635
	Celkem	4,42669468	6,14818705	10,5748817

Kritická hodnota

kritická hodnota	
5,99146455	

## Zadání diplomové práce

**Autor:** Bc. Eva Zatloukalová  
**Studium:** I1800737  
**Studijní program:** N6209 Systémové inženýrství a informatika  
**Studijní obor:** Informační management  
**Název diplomové práce:** **Sociální podnik a měření jeho sociálního dopadu**  
**Název diplomové práce AJ:** Social enterprise and measuring its social impact

### Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Předpokládaný cíl práce:

Vymezení teoretických východisek měření dopadu sociálního podnikání v České republice a ověření jejich vypovídací schopnosti na konkrétním reálném podniku

Osnova:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Aktuální stav sociálního podnikání
4. Přístupy ke zhodnocení sociálních dopadů
5. Analýza konkrétního podniku
6. Vyhodnocení výzkumu
7. Shrnutí
8. Závěr
9. Literatura

BEDNÁRIKOVÁ, Daniela; FRANCOVÁ, Petra. Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: krátká verze. *Nová ekonomika*, 2011. DOHNALOVÁ, Marie. Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 131 s. ISBN 978-807-3572-693. JIAO, Hao. A conceptual model for social entrepreneurship directed toward social impact on society. *Social Enterprise Journal*, 2011, 7.2: 130-149. DACIN, M. Tina; DACIN, Peter A.; TRACEY, Paul. *Social entrepreneurship: A critique and future directions. Organization science*, 2011, 22.5: 1203-1213. BEDNÁRIKOVÁ, Daniela. *Příklady dobré praxe, aneb, Sociální podnikání v České republice i zahraničí. P3-People, Planet, Profit*, 2012.

**Garantující pracoviště:** Katedra ekonomie,  
Fakulta informatiky a managementu

**Vedoucí práce:** Ing. Eva Hamplová, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 15.10.2018