

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci

Bc. Barbora Machová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Barbora Machová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci

Název anglicky

Key Factors for Effective Work from Home for the Chosen Organisation

Cíle práce

Cílem práce je identifikace klíčových faktorů pro efektivní práci z domova pro zvolenou organizaci.

Metodika

Na základě analýzy a syntézy relevantních sekundárních dat bude zpracována část "Teoretická východiska". Relevantní sekundární data budou kombinována s primárním průzkumem.

Doporučená struktura práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Teoretická východiska
4. Vlastní práce
5. Výsledky a diskuse
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

práce z domova, home office, efektivita práce, flexibilita práce, právní úprava práce z domova

Doporučené zdroje informací

DISMAN, M. – UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

KASPER, H. – MAYRHOFER, W. *Personální management, řízení, organizace*. Praha: Linde, 2005. ISBN 80-86131-57-2.

MANDŽUKOVÁ, J. *Slova, která pomáhají, aneb, Motivace k lepšímu životu*. V Praze: Vyšehrad, 2016. ISBN 978-80-7429-545-4.

TAHAL, R. *Marketingový výzkum : postupy, metody, trendy*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0206-8.

URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků : co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

URBAN, J. *Řízení lidí v organizaci : personální rozměr managementu*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7357-925-8.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Michal Chocholoušek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra řízení

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2021

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 02. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala mému vedoucímu panu Ing. Michalovi Chocholouškovi, Ph.D. za čas a trpělivost věnované mé práci a také za všechny cenné rady, podnětné připomínky a spolehlivou spolupráci. Děkuji Janu Wagneterovi, vedoucímu Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín za rychlou komunikaci a možnost získání dat. V neposlední řadě děkuji celé mé rodině, která mi byla psychickou i finanční oporou po celou dobu studia.

Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci

Abstrakt

Diplomová práce, jež se zabývá klíčovými faktory efektivní práce z domova má za cíl navrhnout soubor doporučení, která povedou k růstu této efektivity konkrétní organizace. Dílčím cílem práce je pak analýza současného stavu vnímání práce z domova dle výsledků dotazníkového šetření.

Práce je rozčleněna na dva základní celky, které na sebe navazují. Jedná se o sekundární data v části teoretické zabývající se pojmem práce z domova, jeho právní úpravou, flexibilními pracovními režimy, efektivitou práce, otázkou motivace, stresu a práci z domova v souvislosti s pandemií Covid-19. Na tyto popisované oblasti navazuje vysvětlení kvalitativního výzkumu (především rozhovoru) a kvantitativního výzkumu zaměřeného na dotazníkové šetření.

Dále se jedná o část praktickou, kde jsou analyzována data primární. Obsahuje představení dané organizace, její cíle poskytovaných služeb, poslání a vizi a specifikaci cílové skupiny.

Vyhodnocuje data získaná prostřednictvím kvalitativního výzkumu v podobě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín, kde nově od ledna 2021 vykonávají část své práce z domova. Tato část je doplněna o výsledky dotazníkového šetření, jež analyzuje současný stav vnímání práce z domova.

Klíčová slova: práce z domova, home office, efektivita práce, flexibilita práce, právní úprava práce z domova

Key factors for effective work from home for the chosen organization

Abstract

The diploma thesis, which deals with the key factors of effective work from home, aims to propose a set of recommendations that will lead to the growth of this efficiency of a particular organization. The partial aim of the thesis is to analyze the current state of perception of working from home according to the results of the questionnaire survey.

The work is divided into two basic units that are linked to each other. These are secondary data in the theoretical part dealing with the concept of working from home, its legislation, flexible working regimes, work efficiency, the issue of motivation, stress and working from home in connection with the Covid-19 pandemic. These described areas are followed by an explanation of qualitative research (especially an interview) and quantitative research focused on questionnaire surveys.

Furthermore, there is a practical part, where the primary data is analyzed. It contains an introduction of the organization, the goals of the services provided, the mission and vision and specification of the target group.

It evaluates data obtained through qualitative research in the form of semi-structured interviews with employees of the Low-Threshold Clubs of the Jičín Regional Charity, where they have been performing part of their work from home since January 2021. This part is complemented by the results of a questionnaire survey that analyzes the current state of perception of working from home.

Keywords: work from home, home office, work efficiency, work flexibility, legal regulation of work from home

Obsah

1. Úvod	11
2. Cíl práce a metodika	12
Cíl práce	12
Metodika	12
3. Teoretická východiska	14
3.1. Pojem práce z domova	14
3.2. Právní úprava práce z domova	17
3.2.1. Místo výkonu práce	17
3.2.2. Rozvržení pracovní doby	17
3.2.3. Spolupráce rodinných příslušníků	18
3.2.4. Odměňování, překážky v práci	18
3.2.5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	18
3.2.6. Náhrady nákladů zaměstnance při výkonu práce z domova	19
3.3. Formy flexibilních pracovních režimů	19
3.3.1. Teleworking a homeworking	21
3.3.2. Coworking, coworking centrum	22
3.4. Efektivita organizace a produktivita	22
3.5. Motivace v zaměstnání	23
3.6. Stres v pracovním prostředí	26
3.6.1. Příznaky stresu	28
3.6.2. Pracovní stres a vyhoření	29
3.7. Výkon práce z domova v souvislosti s pandemií Covid-19	30
3.8. Kvalitativní výzkum	32
3.8.1. Rozhovor	33
3.9. Kvantitativní výzkum	34
3.9.1. Dotazníkové šetření	34
4. Vlastní práce	36
4.1. Oblastní charita Jičín – základní charakteristika	36
4.1.1. Sídlo	36
4.1.2. Statutární zástupci	36
4.1.3. Poslání a vize	37
4.1.4. Pomoc dětem a mládeži	37
4.1.5. Cílová skupina	38
4.1.6. Zásady poskytování služby	38
4.1.7. Cíle poskytované služby	39
4.2. Primární šetření – klíčové faktory efektivní práce z domova dané organizace	40

4.2.1.	Cíl šetření	40
4.2.2.	Metodika šetření	41
4.2.3.	Výběr respondentů	41
4.2.4.	Okruhy témat pro rozhovor.....	41
4.2.5.	Průběh rozhovorů.....	42
4.2.6.	Analýza získaných dat	43
4.2.7.	Vyhodnocení provedených rozhovorů.....	44
4.3.	Dotazníkové šetření.....	57
4.3.1.	Cíl šetření	58
4.3.2.	Metodika šetření	58
4.3.3.	Výsledky dotazníkového šetření	58
4.3.4.	Analýza dat dotazníkového šetření	71
5.	Výsledky a diskuse	77
6.	Závěr.....	84
	Seznam použitých zdrojů	86
	Knižní zdroje	86
	Internetové zdroje	87
7.	Přílohy	90

Seznam obrázků

Obrázek 1-	Maslowova pyramida potřeb.....	25
Obrázek 2 -	Motivační trojúhelník.....	26
Obrázek 3 -	Faktory způsobující stres	30
Obrázek 4-	Logo Oblastní charita Jičín	36
Obrázek 5 -	Mapa – sídlo Oblastní charity Jičín	36
Obrázek 6 -	Logo Nízkoprahový klub EXIT	37
Obrázek 7 -	Logo Nízkoprahový klub PoHoDa	37
Obrázek 8 -	Logo Nízkoprahový klub RELAX.....	38
Obrázek 9 -	Internetový dotazník na Survio.com	57

Seznam tabulek

Tabulka 1 -	Výhody a nevýhody práce z domova	16
Tabulka 2 -	Věk respondentů kvalitativního výzkumu.....	44
Tabulka 3 -	Vzdělání respondentů kvalitativního výzkumu.....	45
Tabulka 4 -	Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.2 a č.3	60
Tabulka 5 -	Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.4 a č.5	61
Tabulka 6 -	Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 a).....	62
Tabulka 7 -	Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 b).....	63
Tabulka 8 -	Tabulka 9 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 c).....	63
Tabulka 9 -	Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 d).....	63

Tabulka 10 - Testování záv. mezi oborem působnosti a možností, odkud lze práci vykonávat	71
Tabulka 11 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka oborů působnosti.....	72
Tabulka 12 - Testování záv. mezi spokojeností s prac. režimem a možností, odkud lze práci vykonávat.....	73
Tabulka 13 - Testování záv. mezi tím, zda alespoň někdy pracuje člověk z domova a typem úvazku.....	74
Tabulka 14 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka typů úvazků.....	74
Tabulka 15 - Testování záv. mezi vzděláním a tím, zda alespoň někdy pracuje člověk z domova.....	75
Tabulka 16 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka typů vzdělání.....	75
Tabulka 17 - Testování záv. mezi sektorem a důležitostí možnosti práce z domova.....	76
Tabulka 18 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka sektorů.....	76

Seznam grafů

Graf 1- Podíl zaměstnanců využívajících alespoň občas práci z domova v roce 2019	31
Graf 2 - Zdroj příchodu respondentů	59
Graf 3 - Otázka č.1	59
Graf 4 - Otázka č.2.....	59
Graf 5 - Otázka č.3.....	60
Graf 6 - Otázka č.4.....	60
Graf 7 - Otázka č.5.....	61
Graf 8 - Otázka č.6.....	61
Graf 9 - Otázka č.7.....	62
Graf 10 - Otázka č.8.....	62
Graf 11 - Otázka č.9.....	64
Graf 12 - Otázka č.10.....	64
Graf 13 - Otázka č.11.....	65
Graf 14 - Otázka č. 12.....	66
Graf 15 - Otázka č.13.....	67
Graf 16 - Otázka č.14.....	68
Graf 17 - Otázka č.15.....	68
Graf 18 - Otázka č.16.....	68
Graf 19 - Otázka č. 17.....	69
Graf 20 - Otázka č. 18.....	69
Graf 21 - Otázka č. 19.....	70

1. Úvod

V dnešní nejisté době je téma práce z domova známé pod dalšími názvy jako jsou homeoffice nebo homeworking velice aktuální. Je kladen důraz na flexibilitu práce a firmy bojují o snížení mzdových nákladů.

Právě flexibilita práce je fenoménem dnešní doby. Důvodem mohou být i neustále se vyvíjející moderní technologie, které nám tak ovlivňují možnosti zaměstnanců. Zaměstnanci mají čím dál tím specifitější požadavky týkající se upravení pracovní doby, vybavení potřebného k vykonávání práce odkudkoli, případně přechodu na práci z domova.

Firmy se snaží vycházet vstříc stálým zaměstnancům, ale i novým uchazečům. Vnikají tak různě upravené úvazky, které jsou oblíbené u studentů, matek na mateřské dovolené, lidí, kteří chtějí trávit více času s rodinou, nebo u zaměstnanců, kteří vykonávají více zaměstnání.

Vzhledem k množství flexibilních a alternativních pracovních režimů a obsáhlosti problematiky se bude tato práce zaměřovat především na práci z domova.

Možnost pracovat z domova se postupně dostává do povědomí velkému množství zaměstnanců, kteří v tom vidí způsob, jak dosáhnout požadované míry flexibility a svobody, aniž by se museli vzdávat své kariéry.

V Nízkoprahových klubech Oblastní charity Jičín, jež byla vybrána pro praktickou část této diplomové práce, v lednu 2021 nově začali možnosti práce z domova využívat. Na základě polostrukturovaných rozhovorů budou nalezeny klíčové faktory práce z domova a následně navržena doporučení pro její zefektivnění.

2. Cíl práce a metodika

Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je navrhnout soubor doporučení, která povedou k růstu efektivity práce z domova konkrétní organizace. Dílčím cílem práce je pak analýza současného stavu vnímání práce z domova dle výsledků dotazníkového šetření.

Metodika

Na základě studia příslušných sekundárních dat (české a zahraniční relevantní odborné literatury a internetových zdrojů a dalších zdrojů, kterými jsou odborné články, aj.) byla vypracována teoretická část diplomové práce obsahující trendy a principy, které s daným tématem souvisí. Jedná se především o pojem práce z domova, jeho právní úpravu, flexibilní pracovní režimy, efektivitu práce, otázku motivace, stresu a práci z domova v souvislosti s pandemií Covid-19. Na tyto popisované oblasti navazuje vysvětlení kvalitativního výzkumu (především rozhovoru) a kvantitativního výzkumu zaměřeného na dotazníkové šetření. Kombinace těchto částí tvoří popis zkoumané problematiky a dává tak základ pro vypracování praktické části.

Praktická se část opírá o sekundární data z kapitoly *Teoretická východiska*. Obsahuje představení dané organizace, její cíle poskytovaných služeb, poslání a vizi a specifikaci cílové skupiny.

Dále pak vyhodnocuje primární data získaná prostřednictvím kvalitativního výzkumu v podobě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín, kde nově od ledna 2021 vykonávají část své práce z domova. Tyto rozhovory probíhaly za osobní přítomnosti autorky práce v jednotlivých klubech a po dohodě s ředitelem organizace a přímým nadřízeným respondentů. Otázky byly koncipovány tak, aby se zaměřovaly na danou problematiku a vhodně na sebe navazovaly. Zároveň byly všechny rozhovory nahrávány na počítačové zařízení a následně přepsány tak, jak zazněly, aby byla zachována jejich autenticita. Zpracovány byly metodou otevřeného kódování pomocí software MAXQDA 2022.

Pomocí získaných poznatků byly doporučeny postupy a návrhy pro lepší připravenost na práci z domova organizace.

Tato část byla doplněna o výzkum kvantitativní. Pomocí statistických metod jsou vypracovány výsledky elektronického dotazníkového šetření náhodných respondentů, jež analyzuje současný stav vnímání práce z domova. Dále jsou stanoveny hypotézy, které jsou otestovány nejvhodnějšími neparametrickými statistickými testy pomocí programu IBM SPSS Statistic. Konkrétně se jedná o Chí – kvadrát test a Kruskal – Wallis test.

3. Teoretická východiska

Pokud se dnes někoho zeptáme, kam jde, když potřebuje udělat kus své práce, většinou vám neodpoví, že pouze do kanceláře. Často totiž jejich odpověď obsahuje dodatek o tom, že do kanceláře půjdou brzy ráno, nebo že tam budou trávit čas večer, kdy nebudou rušeni spolupracovníky. Podle Frieda a Hanssona (2014) se dnes z kanceláří staly továrny na vyrušování. Kancelář je v práci rušným místem, kde máte den rozsekaný na několik pracovních okamžiků, a to díky jednomu vyrušení za druhým. Není pak tedy možnost se ponořit do pracovního úkolu a plně se na něj soustředit (Fried, Hansson, 2014, str.19-20).

3.1. Pojem práce z domova

Práce z domova je jednou z flexibilních forem práce. Vhodným synonymem pro práci z domova je často užívaný výraz homeoffice, někdy také homeworking. „*V ČR se někdy oba pojmy rozlišují následujícím způsobem: zatímco home office označuje spíše občasnou situaci, při které zaměstnanec z nějakého důvodu pracuje doma, homeworking se užívá v případech, kdy práce z domova je domluvenou normou*“ (Navrátil a kol.,2017, str. 9).

Pojmy práce na dálku, teleworking, telecommuting, nebo třeba práce online jsou synonymy vyjadřující způsob práce, kdy jednotliví pracovníci nejsou fyzicky přítomní na jednom místě. Pro v komunikaci a spolupráci v reálném čase používají informační technologie. Práci tak mohou vykonávat z kanceláře zaměstnavatele, přímo od zákazníka, z coworking centra, z vlaku, autobusu nebo auta, z hotelu či letiště, z restaurace nebo kavárny, z parku, zahrady či terasy. Jednoduše odkudkoliv na světě, z místa, kde to danému pracovníkovi nejlépe „vyhovuje“ (Martoch, 2012, str. 15).

„U nás se slovo „homework“ (event. „homeworking“) v současnosti objevuje prakticky výlučně ve významech souvisejících s placenou prací vykonávanou v prostředí domova; používá se – a to stále častěji – zhruba od začátku 90. let minulého století“ (Duffková, 2006, str.2).

V zahraniční i české literatuře neexistuje úplná shoda definice, vyjadřující situaci, kdy zaměstnanec vykonává svou práci částečně či zcela mimo pracoviště zaměstnavatele. Objevuje se zde celá řada pojmů – práce z domova, distanční práce, práce na dálku, mobilní

práce atd. Různí autoři s těmito pojmy různě pracují. Někteří pojmy chápou jako synonyma, jiní je důsledně rozlišují (Kotíková a kol, 2020, str.14).

Kučina (2007) říká, že historicky nejvýznamnější formou práce, která se vymyká standardnímu pojetí závislé práce na pracovištích zaměstnavatele je tzv. domácí práce. Ještě v 1. polovině 20. století byla u nás tato domácí práce provozována ve velkém měřítku, a to v oblastech mimo průmyslová centra. Především se jednalo o drobnou textilní výrobu, sklářskou, obuvnickou, kožedělnou apod. Tato práce byla provozována v obydlí nebo ve vlastních nebytových prostorech. Textilní výroba byla často prováděna pro potřeby vojenské správy. Používaly se jednoduché stroje a zařízení nebo byla výroba čistě ruční. Již začátkem 2. poloviny 20. století se domácí práce z výroby přeměnila více na kompletaci drobných výrobků. Tímto typem práce byly nejčastěji zaměstnávány osoby se změněnou pracovní schopností. Koncem 20. století nabyla práce z domova zcela nového rozsahu pod vlivem rozvoje informačních a komunikačních technologií. Od domácí výroby tak přešla více k administrativní činnosti, kanceláři doma. *„Mnoho firem přišlo na to, že lidé pracují lépe, pokud mohou pracovat doma, bez zbytečných stresů z každodenního dojíždění, bez frustrace z pracovního prostředí a s možností volné pracovní doby. Nový zákoník práce již nehovoří o domácí práci, ale o práci na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele“* (Kučina, 2007, str. 2-3).

Mezi hlavní výhody práce na dálku patří být o samotě s vlastními myšlenkami. Pokud pracujeme o samotě a daleko od hučícího sídla firmy, jsme schopni se lépe ponořit do svých myšlenek a vlastní produktivní zóny. Na druhou stranu můžou přijít jiná vyrušení, a to z různých směrů (Fried, Hansson, 2014, str. 19-20).

Dalšími výhodami práce z domova je úspora nákladů firmy (snížení nákladů na kancelář a její vybavení, nákladů na služby a energie), zatraktivnění firmy jako zaměstnavatele, podnik může zaměstnat více lidí. Je to možnost, jak si zvýšit spokojenost a loajalitu zaměstnanců. Nevýhodou je omezená možnost kontroly zaměstnance, dále pak obtížná komunikace se zaměstnancem a skutečnost, že noví zaměstnanci obtížně zapadají mezi kolegy. Někdy práci z domova nelze zavést z důvodu charakteru výroby a služeb. (Navrátil a kol.,2017, str. 14-15).

Tabulka 1 - Výhody a nevýhody práce z domova

	Výhody	Nevýhody
Zaměstnanec	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Časová flexibilita ✓ Možnost sladění pracovního soukromého života ✓ Časová a finanční úspora spojená s cestováním do/z zaměstnání 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Nutnost nastavení denního režimu ✗ Neschopnost oddělit pracovní a soukromí život (práce o dovolené, přesčas) ✗ Izolace plynoucí z nedostatku kontaktů ✗ Zpravidla nese část nákladů na výkon práce (energie, internetové připojení, ...)
Zaměstnavatel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Úspora nákladů spojená s provozem pracoviště ✓ Zvýšení loajality zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Omezená možnost kontroly zaměstnance ✗ Organizační náročnost ✗ Chybějící legislativa, zejména v oblasti BOZP ✗ Počáteční zvýšené náklady spojené s prací mimo pracoviště (IT systém umožňující vzdálený přístup, školení zaměstnanců, ...)

Zdroj: Kyzlinková a kol., 2020, str.2, dále vlastní zpracování

3.2. Právní úprava práce z domova

Sjednání možnosti práce z domova je pro zaměstnavatele spojeno s některými právními riziky. Tato rizika však lze do jisté míry eliminovat, a to uvedením v pracovní smlouvě.

3.2.1. Místo výkonu práce

Místo výkonu práce musí být se zaměstnancem dohodnuto vždy v pracovní smlouvě (§ 34 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce) a dále Zákoník práce neobsahuje bližší omezení. Pro zaměstnavatele je tedy výhodné do pracovní smlouvy uvést místo výkonu práce jednak pracoviště zaměstnavatele, ale také bydliště zaměstnance, pokud také bude z tohoto místa práci vykonávat.

Místo výkonu práce lze sjednat i na větší oblast, než je jedna obec, není ani vyloučeno sjednání místa výkonu práce na území např. celého kraje, ve kterém se nachází jak pracoviště zaměstnavatele, tak bydliště zaměstnance. V případech, kdy chce zaměstnavatel zaměstnance přeložit do jiného místa výkonu práce, než bylo ujednáno v prac. smlouvě, je třeba souhlas zaměstnance.

Volba místa výkonu práce je důležitá i v souvislosti s určováním pracovních cest a cestovních náhrad. Pokud zaměstnavatel uvede zaměstnanci, který pracuje z domova nacházejícím se v jiné obci, než je místo pracoviště zaměstnavatele ve smlouvě pravidelné místo výkonu práce právě toto místo, zaměstnanci by mohl vzniknout nárok na cestovní náhradu. Pokud pravidelné místo výkonu bude sjednáno místo bydliště zaměstnance, v takovém případě by cestovní náhrady náležely v souvislosti s prací v pracovišti zaměstnavatele. V praxi se většinou ale postupuje tak, že se jako pravidelné pracoviště uvede místo pracoviště zaměstnavatele s tím, že při práci z domova cestovní náhrady nejsou poskytovány. Pravidelným pracovištěm by měla být obec, kde zaměstnanec nejčastěji vykonává přidělenou práci a ze které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce (Bernard, Malachová, 2012).

3.2.2. Rozvržení pracovní doby

Na práci z domova se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu do pětidenního pracovního týdne, ani určit začátek

a konec směn. Zaměstnavatel je k tomuto ale oprávněn, tzn. může pracovní dobu rozvrhnout, nebo alespoň vyloučit doby, kdy zaměstnanec nesmí práci vykonávat (např. v noci). Rozvržení pracovní doby je praktické pro zaměstnance, kteří mají povinnost komunikovat např. se zákazníky (Bernard, Malachová, 2012).

3.2.3. Spolupráce rodinných příslušníků

I přes to, že pracovní dobu si při práci z domova rozvrhuje zaměstnanec, jedná se stále o závislou práci (§ 2 zákoníku práce), z čehož vychází, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Pomoc rodinných příslušníků je při výkonu práce z domova zakázána (Bernard, Malachová, 2012).

3.2.4. Odměňování, překážky v práci

Pracovníkům, kteří pracují z domova nenáleží u tzv. jiných osobních překážek v práci náhrada mzdy, ani mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, ani náhradní volno, nebo příplatek za práci ve svátek.

Při pracovní neschopnosti, poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy, podle rozvrhu směn, které musí pro tyto účely fiktivně vytvořit (Bernard, Malachová, 2012).

3.2.5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zákoník práce nečiní rozdíl mezi výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele a výkonem práce doma. Je tedy vhodné, pokud zaměstnavatel vytvoří vnitřní předpis obsahující upozornění na rizika při výkonu práce z domova. Lze tak eliminovat rizika vyplývající z BOZP. S vnitřními předpisy by měli být zaměstnanci seznámeni a jejich znalost by měla být zaměstnavateli prověřována.

Pracovní smlouva by měla zaměstnavatele opravňovat provádět kontrolu místa, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. Toto sjednání přístupu je nezbytné pro splnění povinnosti zaměstnavatele zjistit příčiny pracovního úrazu, ke kterému by případně došlo při práci z domova. Je sporné, zdali by se zaměstnavatel domohl svých práv v případě, že by přímo zaměstnanec nebo rodinný příslušník kontrolu neumožnil (Bernard, Malachová, 2012).

3.2.6. Náhrady nákladů zaměstnance při výkonu práce z domova

Je otázkou, jestli zaměstnavatelé a do jaké míry mají zaměstnancům platit náhrady nákladů, které vynaložili na pořízení vybavení jako je počítač, telefon, které budou umístěny v místě bydliště zaměstnance a náklady na služby spojené s výkonem práce.

Dle zákoníku práce je totiž závislá práce vykonávána na náklady zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 zákoníku práce). Mohou se mezi sebou dohodnout, že zaměstnanec bude využívat vlastní vybavení. V tomto případě se náhrada na jeho opotřebení od zaměstnavatele nepovažuje za příjem ze závislé činnosti a není předmětem daně z příjmů.

Pokud však zaměstnanec používá majetek nebo služby zaměstnavatele i pro svojí osobní potřebu, vznikne zaměstnanci nepeněžní příjem, který by měl být zaměstnavatelem zdaněn vč. odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění (Bernard, Malachová, 2012).

3.3. Formy flexibilních pracovních režimů

Flexibilita pracovní síly a flexibilita trhu práce se v posledních letech staly tématem nejen diskusí v oblasti sociální, ale i firemní politiky evropských zemí. V České republice jsou tyto flexibilní pracovní režimy upraveny Zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.), v praxi se ale příliš nevyužívají. Zkrácené úvazky a práce s z domova se umožňují výjimečně, některé organizace však zavádějí pružnou pracovní dobu (Formánková, Křížková, 2009, str.14).

„V současné době se pozornost sociologů v kontextu flexibilizace trhu práce upírá mimo jiné k nestandardním způsobům práce, jejichž podíl na celkové zaměstnanosti neustále roste. Negativně vymezeno, „nestandardní“ zaměstnání v širším slova smyslu zahrnuje všechny formy práce s výjimkou standardní práce na plný úvazek se smlouvou na dobu neurčitou a standardní pracovní dobou. Jde tedy např. o práci na částečný úvazek, práci na dobu určitou, „outsourcing“, práci na živnostenský list („samozaměstnání“) a mnoho dalších forem zaměstnání“ (Dudová, 2008, str.12).

- Práce na částečný úvazek – možnost pracovat jakékoliv množství hodin během jakéhokoliv množství dnů, pracovní doba pracovníka činí méně, než je běžná pracovní doba

- Sdílení pracovního místa – smluvní zabezpečení práce na pracovním místě dvěma či více pracovníky, není nutné, aby na každého z nich připadalo stejné množství pracovní doby
- Náhradní volno – jakékoliv množství hodin, které zaměstnanec odpracuje navíc, si může později vybrat, jako náhradní volno
- Pružná pracovní doba – začátek i konec pracovní doby jsou pružné, je zde mezi tím doba povinné přítomnosti, nedostatek nebo přebytek pracovní doby se přenáší do následujícího období
- Domácká práce nebo distanční práce – příležitostné dny strávené prací doma, nebo stálá práce z domova
- Přerušování kariéry – pracovník má neplacenou dovolenou, na jejímž konci je jasné, že se bude moci do zaměstnání vrátit
- Směnová práce – řada po sobě jdoucích období práce, často uspořádaná tak, aby se pokryla práce po dobu čtyřadvacet hodin
- Prohazování směn – pracovníci si mezi sebou mohou vyměňovat směny, za předpokladu, že budou všechny směny obsazeny
- Samostatný rozpis směn – zaměstnanci mohou vyjednávat o tom, jakou směnu budou obsazovat, ale zaměstnavatel určuje podobu směn
- Smlouva na roční počet pracovních hodin – smluvní pracovní doba je rozpočítána do dvanácti měsíců tak, aby vyhovovala oběma stranám
- Zhuštěná pracovní doba – pracovník odpracuje svůj běžný počet hodin během menšího počtu dní
- Diferencovaně začínající a končící pracovní doba – umožňuje různý začátek, přestávku, konec
- Právo na dodatečnou dovolenou – placenou, neplacenou, nezbytná úprava vyplácení platu
- Omezení pracovních hodin během určitého období
- Zvláštní uspořádání – individualizované uspořádání pracovní doby a pracovního režimu, může kombinovat více, než jednu formu pružné pracovní doby nebo pružného pracovního režimu (Armstrong, 2007, str. 699).

3.3.1. Teleworking a homeworking

Kučina (2007) rozlišuje dva výrazy pro danou problematiku. Prvním výrazem je teleworking (ve významu práce na dálku), druhým homeworking (práce doma). Zaměstnanec může tak pracovat doma (ve svém bydlišti), nebo na dálku podle pokynu zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance. Většinu pracovních úkolů však plní zaměstnanec pomocí informačních a komunikačních technologií. Je to alternativní možnost zaměstnání, která snižuje náklady podniku na zaměstnance a na druhé straně umožňuje pracovat i lidem, kteří nemohou denně docházet do práce z různých důvodů např. tělesné postižení, výchova malých dětí apod (Kučina, 2007, str.3).

Také Duffková (2006) rozlišuje homework a telework s podobným významem.

- Homework

Tento termín je do češtiny přejat z angličtiny a znamená:

- 1) Školní práce, která má být udělána mimo třídu
- 2) Důkladné přípravné studium subjektu
- 3) Práce vykonávaná doma, jako úkolová práce

„U nás se slovo „homework“ (event. „homeworking“) v současnosti objevuje prakticky výlučně ve významech souvisejících s placenou prací vykonávanou v prostředí domova; používá se – a to stále častěji – zhruba od začátku 90. let minulého století“ (Duffková, 2006, str. 2-3).

- Telework

Termín „telework“ pochází stejně jako „homework“ z angličtiny, byť předpona – tele je latinského původu.

„Telework se do češtiny obvykle překládá jako „práce na dálku“, z čehož mimo jiné vyplývá základní předběžná charakteristika teleworku: jde o vykonávání pracovní činnosti pracovníkem vzdáleným od svého zaměstnavatele, odběratele, zákazníka atd., o odevzdávání výsledků práce zaměstnavateli (odběrateli atd.) z jiného, „vzdáleného“ místa“ (Duffková, 2006, str. 11-12).

3.3.2. Coworking, coworking centrum

Martoch (2012) uvádí, že se v České republice objevil v roce 2010 zcela nový koncept nazývaný coworking. Jedná se o sdílení kanceláří či pracovních stolů určených pro všechny, kdo nemohou nebo nechtějí dojíždět do své kanceláře zaměstnavatele. Častým důvodem je velká vzdálenost a práce z domova jim nevyhovuje.

V rámci coworking center nepracují lidé výhradně stejné organizace. Pracovníci využívající coworking centrum tak nejsou v izolaci a současně mají možnost navazovat nové osobně-pracovní kontakty. Mezi další výhody patří flexibilní pronájem, protože uvedený pracovní stůl si daný pracovník pronajme pouze na předem daný počet dnů nebo hodin, tím ušetří na svých nákladech. (Martoch, 2012, str. 16).

3.4. Efektivita organizace a produktivita

Efektivnost (z anglického slova efficiency) se někdy nahrazuje slovy efektivita, účinnost, či produktivita a znamená účinnost vložených zdrojů a účinek jimi získaný. Jedná se tedy o poměr vstupů a výstupů nějaké činnosti nebo systému. Je to takové použití zdrojů, kterým je dosaženo maximálního objemu a kvality produktů. Z hlediska řízení podniku či organizace se jedná o poměr množství (kvalitu) výsledných produktů a množství zdrojů vložených do produkčního procesu (Management mania, 2016).

Armstrong (2011) uvádí, že řízení pracovního výkonu se musí zaměřit na efektivnost organizace i efektivnost jednotlivce. Při vyhodnocování systému řízení pracovního výkonu existují dva úhly pohledu: 1) efektivnost systému, jak ji posuzuje management; 2) efektivnost systému, jak ji posuzují pracovníci. Řízení pracovního výkonu by obě tato kritéria mělo splňovat. *„Mají-li se uspokojit potřeby managementu, musí systém pomáhat organizaci využívat dovedností pracovníků a motivovat a rozvíjet je tak, aby pracovali efektivně“* (Armstrong, 2011, str. 39, 307).

Aby se uspokojili potřeby pracovníků, musí jim systém pomáhat, aby věděli, co se od nich očekává, jak si vedou a jak mohou v zájmu plnění svých vlastních cílů a zároveň cílů organizace zlepšovat svůj pracovní výkon (Armstrong, 2011, str. 307).

Ve světě managementu se využívá citát P.F. Druckera, který v originálním jazyce zní: *„Efficiency is doing things right; effectiveness is doing the right things“* a lze přeložit jako

„Účelnost je o dělání správných věcí a efektivnost je dělání věcí správně“ (Management mania, 2016).

V literatuře se často dělí organizace na ziskové a neziskové, případně na obchodní a neobchodní. Z toho vyplývá obecné přesvědčení, že cílem manažerů ziskových organizací je generovat zisk. Cílem manažerů neziskových organizací je produkovat něco jiného, a to většinou uspokojovat potřeby mimo rámec tržních vztahů.

Manažeři musí vytvářet takové prostředí, ve kterém mohou lidé dosahovat skupinových cílů při minimální spotřebě času, peněz a materiálu. A také při minimální osobní nespokojenosti, nebo prostředí, ve kterém mohou dosáhnout žádoucích cílů pomocí reálně disponibilních zdrojů. V tzv. neziskových institucích (charitativní nadace, muzeum, policejní oddělení) musí mít manažeři také stanovené určité cíle a měli by jich dosáhnout s minimální spotřebou zdrojů (Dědina, Cejthamr, 2005, str. 21).

Jiné vyjádření výše uvedených tvrzení je, že cílem všech manažerů je jejich produktivita. Neexistuje však obecná shoda názorů na objektivní význam produktivity, a tak lze vycházet ze základní definice poměru mezi výstupem a vstupem za dané období při požadované kvalitě, tedy:

Produktivita = výstupy / vstupy, za dané období, při dané jakosti

„Produktivita v sobě zahrnuje účinnost a efektivitu individuální a organizační výkonnosti. Účinnost se vztahuje k úspěšnosti při dosahování cílů. Efektivnost znamená dosažení cíle s nejmenším množstvím zdrojů“ (Dědina, Cejthamr, 2005, str. 22).

3.5. Motivace v zaměstnání

Motivace zaměstnanců posiluje jejich pracovní nasazení, odpovědnost i iniciativu. Jedním z nejdůležitějších úkolů organizace i každého vedoucího je proto správné používání motivačních, finančních a nefinančních, pozitivních i negativních nástrojů. Existují osoby, které motivovat nelze, a to žádnými nástroji. Většinu pracovníků ale motivovat lze a pokud se nám to podaří, jejich produktivita vzroste (Urban, 2017, str.12).

„Nalézt cestu k účinné motivaci zaměstnanců předpokládá odpovědět na dvě základní otázky. Prvou je, čím zaměstnance motivovat, tedy co jim výměnou za jejich pracovní úsilí a nasazení nabídnout. Většinou totiž nejde jen o peníze. Druhou je, jak s finančními i dalšími motivačními nástroji zacházet, tj. kdy a jakým způsobem je použít (Urban, 2017, str. 9).

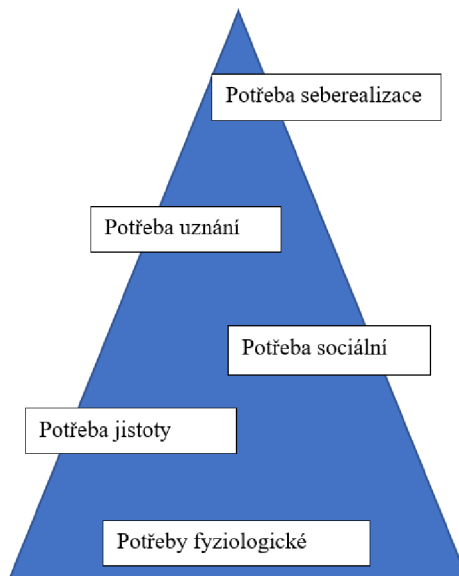
Dle Armstronga, se všechny organizace zajímají o to, co by měly udělat pro dosažení trvale vysoké úrovně výkonu lidí. To znamená věnovat zvýšenou pozornost způsobům motivování lidí pomocí takových nástrojů jako jsou různé stimuly, odměny, vedení lidí.

„Cíle chápání a uplatňování motivační teorie je získat prostřednictvím lidí přidanou hodnotu v tom smyslu, že hodnota jejich výstupů přesáhne náklady jejího vytváření“ (Armstrong, 2007, str. 219).

Existuje více teorií pracovní motivace, mezi které patří např. Hullova teorie posilování, která je založena na tom, že pokud vede výkon k úspěchu a po něm následuje pochvala, pak se chování posiluje a postupně se stává trvalou součástí činnosti. Mezi nejznámější patří Maslowovo pojetí hierarchie potřeb (Wagnerová, 2008, str.14).

Model, jehož autorem je americký psycholog Abraham Maslow vychází z toho, že potřeby mají hierarchickou povahu a jsou uspokojovány postupně. Jsou-li uspokojeny potřeby „nižší“, pak působí potřeby „hierarchicky vyšší“. Z toho plyne, že pracovní motivaci ovlivňují především potřeby neuspokojené. Pro hierarchicky nejvyšší potřebu to však neplatí. Potřeba seberealizace nemůže být nikdy naplněna a její uspokojování může nabývat na síle (Urban, 2017, str. 12-13).

Obrázek 1- Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Urban, 2017, str.13, dále vlastní zpracování

- Potřeby fyziologické – jejich uspokojení je podmínkou přežití, uspokojuje je především mzda za práci
- Potřeba jistoty – jde o bezpečí zdraví, o jejichž uspokojení rozhodují především pracovní podmínky a prostřední pracoviště
- Potřeba sociální – jedná se o přátelství, sounáležitost, společenské přijetí, k jejich uspokojení přispívá příjemná atmosféra na pracovišti, nebo sociální kontakty, které práce umožňuje
- Potřeba uznání – ocenění, sebeúcta, prestiž, respekt, úspěch, pozornost ostatních, jedná se o potřeby vlastního ega, jsou-li tyto potřeby uspokojeny, zvyšují vlastní sebehodnocení a sebevědomí
- Potřeba seberealizace – potřeba rozvíjet a uplatňovat vlastní schopnosti, řešit problémy, být kreativní a získávat nové zkušenosti (Urban, 2017, str.13).

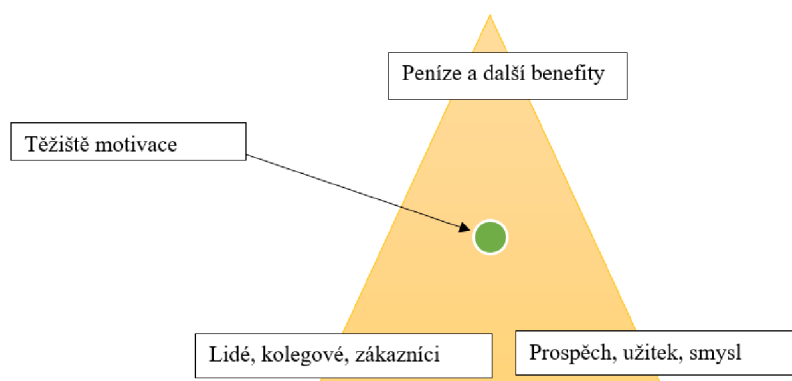
Podle Bednáře, chodí lidé do práce z kombinace tří důvodů:

- Potřebují prostředky pro svou existenci (tj. peníze)
- Chtějí být s lidmi, s nimiž se jim dobře pracuje

- Chtějí být užiteční, dělat práci, která má smysl, přinášet prospěch (Bednář, 2018, str. 15).

Tyto důvody vytváří tzv. Motivační trojúhelník:

Obrázek 2 - Motivační trojúhelník



Zdroj: Bednář, 2018, str. 15, dále vlastní zpracování

Každý zaměstnanec má své těžiště někde jinde. Mohou ho mít však velmi podobné lidé v rámci pracovišť. Pokud zaměstnanci něco chybí a selhává kombinace faktorů, většinou odchází (Bednář, 2018).

Zajímavou teorií je také McGregorova teorie pracovní motivace X a Y. Ta rozlišuje dva typy pracovníků. Pracovník typu X musí být k práci veden, motivován a kontrolován. Pokouší se práci vyhýbat a je-li nucen něco udělat, dělá jen to nejnutnější. Nelze od něj očekávat větší aktivitu a přemýšlení nad prací. Pracovník typu Y je velmi tvořivý, vynalézavý, aktivní a ochotný přijmout odpovědnost. Pokud chceme ovlivnit tohoto pracovníka, je třeba se zaměřit na povzbuzení k samotné práci a oceňování výsledků a vytváření příležitostí pro osobní růst (Wagnerová, 2008, str.16).

3.6. Stres v pracovním prostředí

Každý máme nějaké krátkodobé starosti, ale i ty dlouhodobé, které dokážou z člověka vysát veškerý elán, entusiasmus a energii. Lékaři dokonce poukazují na skutečnost, že dlouhodobý stres je příčinou mnoha nemocí. Mohou jimi být různé alergie, astma, srdeční potíže, vysoký krevní tlak apod. Můžeme se však naučit, jak vytěsnit stres, negativní

myšlenky myslí a vyladit se do harmonického módu, ve kterém jsou naše myšlenky konstruktivní, klidné, pozitivní, správně zacílené, plné lásky a porozumění (Carnegie, 2011, str. 6).

Velké množství studií prokazuje vztahy mezi životním stylem a duševním zdravím jedince, avšak podstatně méně studií se zabývá problematikou vztahu duševního zdraví a práce. Přitom většinu dospělého života strávíme právě pracovní činností. „*V této souvislosti je třeba připomenout, že možné psychické obtíže plynoucí z práce nejsou problémem pouze zaměstnance. Velmi významně mohou ovlivňovat pracovní výkon, a týkají se tedy i zaměstnavatele, ale též zákazníků, klientů a pacientů, kteří přicházejí do styku s pracovníkem, u něhož se z důvodu charakteru práce a pracovních podmínek určité duševní potíže rozvíjejí*“ (Ptáček a kol., 2017, str. 81).

Problematiku stresu začal zkoumat již v roce 1914 americký fyziolog Walter B. Cannon. Ten vycházel z teorie homeostázy a snahy uvést vnitřní prostředí do fyziologické rovnováhy. Do technické literatury později tento pojem převedl maďarský fyziolog Hans Selye. Selye ze svých pozorování popsal stres tak, že se jedná o celkovou snahu organismu adaptovat se na nově vzniklou situaci, srovnatelnou například s procesem zánětu nebo imunitní reakcí (Večeřová Procházková, Honzák, 2008, str.188).

Definice stresu dle Selyeho: „Stres je charakteristická fyziologická odpověď na poškození nebo ohrožení organismu, která se projevuje prostřednictvím adaptačního syndromu“ (Pauknerová, 2012, str.142).

„*K vymezení a zkoumání stresu v zásadě existují tři odlišné, ale překrývající se přístupy. První přístup pojímá stres související s prací jako averzní či škodlivý rys pracovního prostředí a v souvisejících studiích s ním nakládá jako s nezávislou proměnnou environmentální příčinou poruch zdraví. Nazývá se „technický přístup“. Druhý přístup naopak definuje stres jako běžné fyziologické účinky široké řady averzních či škodlivých podnětů. Zachází s ním jako se závislou proměnnou: stres je pojímán jako specifická logická reakce na okolí, které člověka ohrožuje nebo poškozuje. Tento přístup byl pojmenován „fyziologický“. Třetí přístup pojímá pracovní stres jako dynamickou interakci osoby a jejího*

pracovního prostředí. Nazývá se „psychologický“ (Večeřová Procházková, Honzák, 2008, str. 189).

3.6.1. Příznaky stresu

Příznaky stresového stavu se dělí na tři druhy:

- Fyziologické
 - Bušení srdce neboli palpitace – vnímání zrychlené a nepravidelné srdeční činnosti
 - Bolesti hlavy, často začínají na krční páteři, rozšiřující se vpřed od temena k čelu
 - Svalové napětí v oblasti páteře
 - Svírání a bolesti za hrudní kostí
 - Nechutenství, plynatost
 - Křečovitě bolesti v dolní části břicha
 - Časté nucení na močení

- Psychologické
 - Výrazné a prudké změny nálady – od velké radosti k velkému smutku
 - Zvýšená podrážděnost, úzkostnost
 - Nadměrné trápení se s věcmi, které z daleka nejsou tolik potřebné
 - Nadměrná únava
 - Nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a fyzický zjev
 - Neschopnost projevit emocionální náklonnost
 - Omezování kontaktu s druhými lidmi, stažení se ze sociálního styku

- Behaviorální – chování
 - Nerozhodnost, nejistota v situacích, kde je více možností volby
 - Problémy s usínáním a spaním, dlouh bdění, probouzení se v noci, změněný denní rytmus
 - Neustálé nářky a bědování – vidění světa ve stále temnějších barvách
 - Buď ztráta chuti nebo naopak příjem stále většího množství jídla (Křivohlavý, 2010, str. 22-23).

3.6.2. Pracovní stres a vyhoření

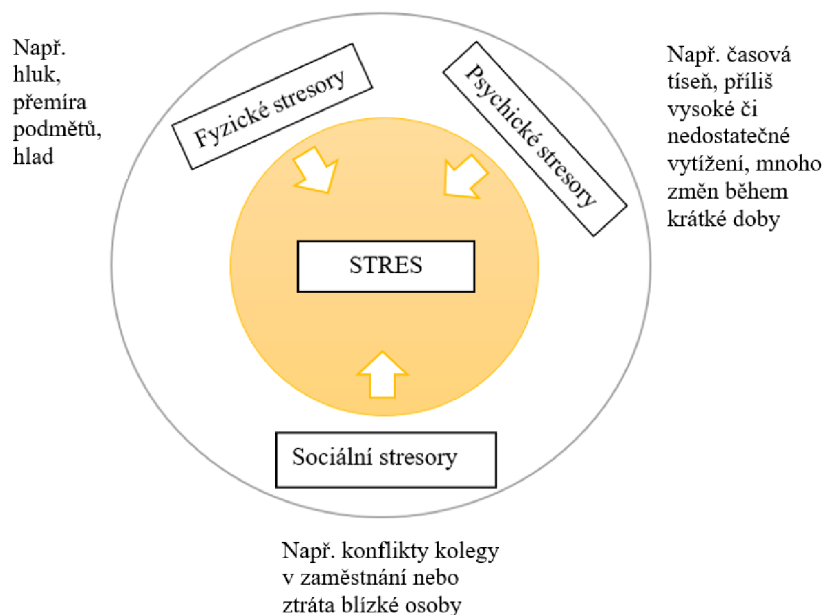
Syndrom vyhoření je v literatuře popisován jako odpověď na chronické emocionální a personální stresory spojené s pracovní činností, charakteristická vyčerpáním. Výskyt tohoto syndromu je spojován s profesemi, které přicházejí do zvýšeného kontaktu s lidmi. Moderní studie poukazují na fakt, že vyhořet může kdokoliv. Nejčastěji dochází k vyhoření v oblasti zdravotnictví (Ptáček a kol., 2017, str. 84-85).

Dle Jeklové a Reitmayerové je vyhoření nejčastější u profesí, které jsou označovány jako pomáhající – tedy u sociálních pracovníků, pracovníků neziskového sektoru, asistentů, dobrovolníků apod. Dále pak u profesí, kde je nutný mezilidský kontakt – zdravotníci, pedagogové, jedinci pracující v týmech (Jeklová, Reitmayerová, 2006, str.14).

„Syndrom vyhoření samotný se projevuje ztrátou energie a idealismu, které vedou ke stagnaci, frustraci a apatii. Ačkoli nepostihuje jen lidi pracující v pomáhajících profesích, právě u nich se projevuje nejčastěji a nejnápadněji“ (Jeklová, Reitmayerová, 2006, str.6).

Tělesné symptomy vyhoření dle Stocka vyplývají ze stresu. Stres je tedy příčinou, vyhoření důsledkem. *„Syndrom vyhoření bývá způsoben výhradně chronickým stresem a dlouhodobou disbalancí mezi zátěží a fází klidu, tedy mezi aktivitou a odpočinkem“* (Stock, 2010, str.15).

Obrázek 3 - Faktory způsobující stres



Zdroj: Stock, 2010, str. 16, dále vlastní zpracování

3.7. Výkon práce z domova v souvislosti s pandemií Covid-19

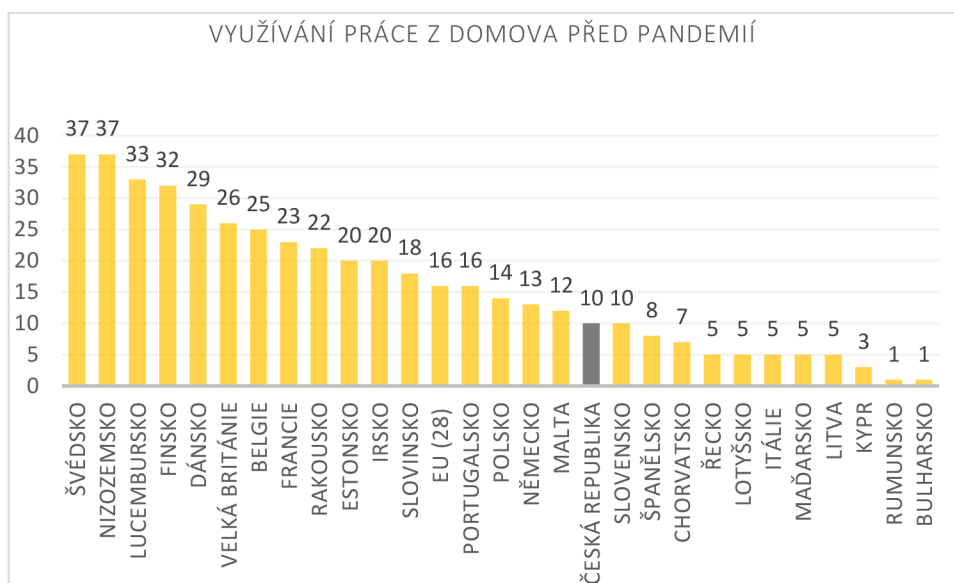
Před pandemií Covid – 19 byl u určitých profesí homeoffice nepředstavitelný, ale byla to právě tato pandemie, která významným způsobem navýšila počet zaměstnanců pracujících z domova. Zaměstnavatelé i zaměstnanci tak byli nuceni přizpůsobit se velmi rychle nové situaci, často bez předchozích zkušeností s touto formou práce. V létě 2020 se společnost relativně navracela k běžnému životu a v elektronických médiích byla publikována řada článků na téma práce z domova doplněna o dotazníková šetření. Cílem analýz bylo zjistit bezprostřední zkušenosti zaměstnavatelů a zaměstnanců s touto formou zaměstnání, vymezit rozsah práce na dálku a predikovat, do jaké míry se práce na dálku stane standardem i mimo nouzový stav. Přestože, je tomuto tématu nyní věnovaná velká pozornost, nejde o téma ani nové, ani neprozkoumané (Kyzlinková a kol., 2020, str. 9).

Náhlý nárůst práce s z domova přinášel příležitost pro začínající firmy jako jsou Slack a Zoom, ale i giganty na trhu jimiž jsou Google a Microsoft. Nabízely své produkty pro ulehčení práce z domova zdarma a doufaly, že je lidé budou používat nadále.

Mnoho zaměstnanců ve společnostech, které poslaly všechny zaměstnance domů se nyní ptají, proč vůbec museli chodit do kanceláře. V Seattlu, centru mnoha raných amerických případů onemocnění Covid-19, již na konci února 2020 doporučily společnost včetně Amazon, LinkedIn, Microsoft a Google pracovníkům, aby přestali chodit do kanceláře (Hern, 2020, str. 2).

„Česká republika před začátkem pandemie Covid-19 v porovnání s ostatními zeměmi EU vykazovala podprůměrný podíl zaměstnanců pracujících z domova. Zatímco v EU využívala alespoň částečně práci z domova šestina zaměstnanců, v ČR to byla jen desetina. Jsou ovšem i státy jako Švédsko nebo Nizozemsko, kde alespoň občas z domova pracovala více než třetina zaměstnanců“ (Grossmann a kol., 2021, str.6).

Graf 1- Podíl zaměstnanců využívajících alespoň občas práci z domova v roce 2019



Zdroj: Grossmann a kol., 2021, str.7, dále vlastní zpracování

Podíl pracujících z domova v ČR s příchodem pandemie vzrostl, což bylo přirozeně zapříčiněno tlakem na omezení interakcí, upřednostněním společenského odstupu a obavami z nákazy. Zaměstnavatelé tak snížili riziko výpadků pracovní síly v důsledku uvalení karantény, pracovníci snížili možnost nákazy na pracovišti a cestou do zaměstnání. Některým skupinám obyvatel jako například učitelům a úředníkům, dala práce z domov možnost pokračovat v práci, kterou by vykonávali jen obtížně (Grossmann a kol., 2021, str. 10).

3.8. Kvalitativní výzkum

V sociálním výzkumu lze rozlišit dvě základní strategie, dva naprosto rozdílné přístupy ke zkoumání skutečnosti, jimiž jsou kvalitativní a kvantitativní výzkum.

Kvalitativní přístup dle Reichla (2009) představuje řadu rozdílných postupů, které se snaží najít porozumění zkoumanému sociálnímu problému. „*Kvalitativní výzkum je nenumerné šetření a interpretace sociální reality*“ (Reichel, 2009, str. 40).

Kvalitativní výzkum má procesuální charakter, což nám říká, že jeho postup je tvořen v průběhu sběru dat. Protože je realita studována poměrně do hloubky, dostáváme tak spousty informací při vcelku malém počtu jedinců. Dle Olecké Ivanové (2010) o redukci dat tak nerozhoduje výzkumník, ale zkoumané osoby, které nám o předmětu našeho výzkumu sdělují informace (Olecká, Ivanová, 2010, str.33).

„Charakteristický pro kvalitativní výzkum je záměrný výběr vzorku, neboť vyhledáváme vhodné respondenty na základě našeho záměru (např. zástupce extrémních poloh, reprezentanty a „prototypy“). Výběr je však vždy nutno argumentovat a zdůvodnit“ (Vojtíšek, 2012, str. 18). Vzorky u kvalitativního výzkumu jsou podstatně menší, flexibilnější a poskytují validní informace. Tím pádem ale nejsou získané informace zobecnitelné na větší populaci (Vojtíšek, 2012, str.18).

Také Olecká a Ivanová říkají, že tento typ výzkumu prokazuje vysokou validitu. Zkreslení se totiž minimalizují zejména tím, že data procházejí menším počtem transformací. Díky tomu, že zkoumání má hloubkový charakter, zvyšuje se šance na porozumění zkoumanému fenoménu. Interpretace však vycházejí od konkrétního výzkumníka a jsou jim ovlivněny. Proto narážíme na velmi nízkou reliabilitu. Pokud totéž zkoumá jiný výzkumník, může dojít k jiným závěrům (Olecká, Ivanová, 2010, str.33).

Výběrový soubor by měl být homogeniovaný, což znamená, že téma výzkumu by mělo jednotlivé prvky nějakým způsobem spojovat (např. klienti určité instituce, konzumenti stejných potravin či služeb, partneři a stakeholdeři určité organizace, zainteresované strany řešeného problému). Metod pro stanovení výběrového souboru je celá řada, dají se však rozdělit do dvou základních skupin:

- pravděpodobnostní (náhodný) výběr – jeho cílem je dát všem jednotkám v základním souboru stejnou pravděpodobnost, dostat se do výběru. O respondentech rozhoduje náhoda (proto náhodný).

- záměrný (nenáhodný) výběr – jeho cílem je vybrat respondenty s nějakým předem definovaným záměrem výzkumníka za účelem zastoupení výzkumníkem zvolených charakteristik (Vojtíšek, 2012, str. 18).

3.8.1. Rozhovor

Rozhovor ve smyslu kvantitativního výzkumu je jednostranný kontakt z vůle jedné strany, přičemž druhá strana s rozhovorem souhlasí. Jedná se s porovnáním s dotazníkem o časově náročnější a pracnější sběr informací. Je zde málo přesvědčivá anonymita, minimalizuje je však možnost vynechání odpovědi a víme, že dotazujeme správnou osobu (Olecká, Ivanová, 2010, str.26).

„Pro kvalitativní výzkum je charakteristická intenzivní interakce výzkumníka se zkoumanými jedinci. Tento aspekt je důležitý, protože významy jsou situované v kontextu a není jim možné bez něho porozumět. Tato angažovanost výzkumníka také přispívá k tomu, že výzkum bude lépe reagovat na projevy účastníků a požadavky situace. To přispívá také k tomu, že výsledky nebudou tak ovlivněny předsudečnými názory výzkumníka. Důležitou roli v tomto ohledu hraje také reflexivita výzkumníka při uvědomování vlastních vstupních názorů, zkušeností a konceptů, aby je dokázal odlišit od nových informací z výzkumu“ (Hendl, 2006, str.8).

Dle Olecké a Ivanové však narážíme na řadu zkreslení, která vznikají především díky tazateli, má zkreslující představy zkoumaných osob. Respondenti pak mají tendenci mu vyhovět a odpovídají, co si myslí, že by chtěl slyšet. Pro respondenta může být často nepřijatelné vyslovit nepříjemnou alternativu přímo do očí tazatele.

Navázání vstřícného kontaktu však vede k oslabení respondentova ostychu. Výhoda rozhovoru tkví v možnosti podání vysvětlení. *„Nejčastější zdroje chyb v rozhovoru jsou: situační (nevhodná volba místa), sociologické (tkví v tazateli), psychologické (tazatel respondenta podceňuje)“* (Olecká, Ivanová, 2010, str.26).

3.9. Kvantitativní výzkum

Spojení kvantitativní výzkum vychází ze slova kvantita, jež má význam četnost, množství, velikost. Je to tedy vlastnost, kterou lze změřit nebo vyjádřit číslem.

„Kvantitativnímu výzkumu je vlastní nomotetický přístup (podle Windelbandovy klasifikace věd na nomotetické a idiografické), tj. takový, ve kterém se zkoumají jevy řídicí se objektivními zákonitostmi (nomos = zákon) a v přírodě i společnosti se opakující. Jinak řečeno nomotetický přístup se snaží vysvětlit sociální realitu a lidské chování prostřednictvím obecně platných zákonitostí“ (Olecká, Ivanová, 2010, str.18).

Dle Hendla (2006) především musíme používat přesné a objektivní metody pro získání dat a výsledky mají být zobecnitelné pro celou populaci mimo výsledky výzkumu. Zobecnění však závisí na reprezentativním výběru a možnosti celý výzkum zopakovat. Velkou roli hraje spolehlivost a validita metod a jejich objektivita (Hendl, 2006, str. 11).

3.9.1. Dotazníkové šetření

Dotazník v jeho základní podobě je písemný a nahrazuje tak strukturovaný rozhovor. Jeho velkou výhodou je pokrytí relativně velkého vzorku. V dnešní době jsou velmi populární dotazníky, které může respondent vyplnit online na internetu. Velkou nevýhodou je anonymita, často nám tak dotazník dává obrázek o tom, jaký chce respondent být a co říká, než jak myslí a jaký opravdu je. Další nevýhodou je nízká návratnost, která může ohrozit reprezentativitu výsledků šetření (Vojtíšek, 2012, str. 27).

Dotazník je vstřícný směrem k respondentům, poskytuje větší čas na rozmyšlení a anonymitu. Je nenáročný na čas, zároveň snadno a velmi levně zasáhne velký počet i prostorově vzdálených zkoumaných osob. Umožňuje však přeskočení otázky nebo zodpovězení jiným člověkem (Olecká, Ivanová, 2010, str.23).

Otázky v dotazníku mohou být tři typy:

- uzavřené – nabízejí předem stanovené odpovědi – buď dichotomní (odpověď ano – ne), nebo položky o více tvrzeních, která má respondent vybrat (jaro, léto, podzim, zima), někdy obsahují i položku „jiné“ a následné místo pro specifikaci.

- otevřené – umožňují specifikovat respondentův názor, ale je velmi obtížné je interpretovat a vyhodnocovat. Hodí se do kvalitativních výzkumů.

- škálové – kdy respondent vybírá sílu odpovědi na pevně stanovené škále (určitě ne, spíše ne, neví, spíše ano, určitě ano; a dále bipolární škály např. 1-10) (Vojtíšek, 2012, str. 28).

„Otázky v dotazníku mají být vyčerpávající, srozumitelné, jednoznačné, a nesmí respondenta znechutit“ ...“Je třeba také myslet na to, že mnoho respondentů má tendenci s předloženým tvrzením spíše souhlasit než nesouhlasit“ (Olecká, Ivanová, 2010, str.24).

4. Vlastní práce

4.1. Oblastní charita Jičín – základní charakteristika

Oblastní charita Jičín je nezisková církevní organizace, která je součástí následující struktury:

- Diecézní charita Hradec Králové
- Charita Česká republika
- Caritas Europa
- Caritas Internationalis

Obrázek 4- Logo Oblastní charita Jičín



Zdroj: Oblastní charita Jičín

4.1.1. Sídlo

- Adresa: Na Jihu 533, Jičín 506 01

Obrázek 5 - Mapa – sídlo Oblastní charity Jičín



Zdroj: Oblastní charita Jičín

4.1.2. Statutární zástupci

- Ředitel: Bc. David Rejlek
- Zástupkyně ředitele: Ing. Alena Dobiasová

4.1.3. Poslání a vize

Vizí organizace je být zdravou a stabilní organizací, která poskytuje kvalitní charitativní služby v duchu křesťanských hodnot. Posláním Oblastní charity Jičín je pomáhat lidem v hmotné, sociální, duševní a duchovní nouzi bez ohledu na jejich příslušnost k rase, národnosti nebo náboženskému vyznání (Oblastní charita Jičín).

4.1.4. Pomoc dětem a mládeži

- Vedoucí nízkoprahových klubů: Jan Wagneter
- Nízkoprahový klub EXIT Jičín – pro děti a mládež ve věku 9-26 let

Obrázek 6 - Logo Nízkoprahový klub EXIT



Zdroj: Oblastní charita Jičín

Nízkoprahový klub PoHoDa Hořice – pro děti a mládež ve věku 8-20 let

Obrázek 7 - Logo Nízkoprahový klub PoHoDa



Zdroj: Oblastní charita Jičín

- Nízkoprahový klub RELAX Nová Paka – pro děti a mládež ve věku 8-20 let

Obrázek 8 - Logo Nízkoprahový klub RELAX



Zdroj: Oblastní charita Jičín

4.1.5. Cílová skupina

Cílovou skupinou klubů jsou děti a mládež, kteří:

- Se často dostávají do konfliktu se zákonem (např. krádeže, ničení majetku)
- Neumí trávit volný čas smysluplně (nemají žádné zájmy, nenavštěvují kroužky)
- Řeší problémy nevhodným způsobem (např. sebepoškozování, šikana, násilí)
- Žijí v nefunkčním rodinném prostředí (např. nepřítomnost jednoho rodiče, násilí a závislost v rodině, konfliktní vztahy se sourozenci a dalšími členy rodiny)
- Neuznávají autority (rodiče, učitelé)
- Nemají podporu ve vzdělávání a v rozvoji schopností a dovedností (např. rodiče nepokládají vzdělání za důležité a nemají zájem nebo čas se dítěti věnovat)
- Nevědí, jak řešit běžné životní situace (např. práce, vzdělání, bydlení, zdraví, sociální dávky, osobní doklady)
- Nejsou schopni si najít či udržet kamarády nebo partnery (Oblastní charita Jičín)

4.1.6. Zásady poskytování služby

- Anonymita – klient nemusí sdělovat žádné své osobní údaje, pokud nechce
- Přístupnost – během otevírací doby zařízení může službu využít kdokoli, pokud spadá do cílové skupiny
- Bezplatnost – služby jsou poskytovány zdarma

- Respekt – při poskytování služby jsou respektovány jedinečnost, důstojnost a nezávislost klienta, jeho soukromí a právo vlastní volby
- Bezpečný prostor – zařízení poskytuje prostor chráněný před všemi formami diskriminace
- Samostatnost – zařízení klade důraz na samostatnost klienta pro řešení jeho nepříznivé sociální situace, především není poskytována pomoc v něčem, co klient zvládne sám
- Mlčenlivost – pracovníci zařízení jsou vázání mlčenlivostí. Vše, co se dozví, podléhá mlčenlivosti, až na případy, na které se vztahuje oznamovací povinnost
- Individuální přístup – pracovníci zařízení jednotlivě s každým klientem řeší jeho nepříznivou situaci podle jeho schopností, možností a potřeb. Společně pak pracují na dosažení jeho osobních cílů a na jeho osobním rozvoji.
- Přátelský přístup – pracovníci zařízení se nad nikoho nepovyšují a nikoho neponižují. Službu poskytují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, náboženského vyznání či vzdělání (Oblastní charita Jičín).

4.1.7. Cíle poskytované služby

Cílem nízkoprahových klubů je klient, který:

- Má sociální schopnosti a dovednosti odpovídající jeho věku.
- Má dobré vztahy s vrstevníky, rodinou a dalšími lidmi ze svého okolí.
- Plní povinnou školní docházku, zlepšil si známky, nepropadnul, dokončil studium
- Si našel práci či brigádu a dokáže si ji udržet.
- Zná rizika a dopady závislostního či kriminálního jednání, nezdravého způsobu života a promiskuity a přebírá odpovědnost za takové jednání.
- Má kompetence pro řešení svých potíží a dovednosti podporující jeho samostatnost.
- Je schopen akceptovat odlišnosti v rase, pohlaví, názoru, náboženství, orientaci (Oblastní charita Jičín).

4.2. Primární šetření – klíčové faktory efektivní práce z domova dané organizace

Práce z domova neustále nabývá na významu společně s rozvojem ICT, přičemž je zde stále velké množství neprozkoumaných oblastí, tudíž další výzkumy jsou na tuto problematiku žádoucí. Základní charakteristiky práce z domova byly popsány v teoretické části zaměřující se především na pojem práce z domova, její právní úpravu, efektivitu práce, otázky týkající se motivace a stresu a výkonu práce z domova v souvislosti s pandemií Covid-19.

Primární šetření, jež je nedílnou součástí diplomové práce je pojato jako kvalitativní výzkum založený na analýze polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky Nízkoprahových klubů EXIT, PoHoDa a RELAX, které jsou součástí oblastní charity Jičín. Zde, od ledna 2021 mají pracovníci možnost vykonávat část své práce z domova.

Pro kvalitativní šetření je specifické, že data mohou být sbírána a vyhodnocována současně, a to z toho důvodu, že výzkumník se může rozhodnout, která data potřebuje a která vyřadí a jak bude pokračovat ve sběru dalších dat. Během sběru dat také průběžně přezkoumává své domněnky a závěry, píše si poznámky a může navrhnout teorii o pozorovaném fenoménu (Hendl, 2008, str. 48-49).

Tato část bude doplněna o kvantitativní výzkum obsahující výsledky internetového dotazníkového šetření náhodných respondentů s otázkami týkající se práce z domova.

V teoretické části byly popsány také výhody a nevýhody práce z domova a možná rizika, která se při výkonu práce z domova mohou projevit, a tak jsou výzkumným rámcem pro formulaci otázek a realizaci šetření.

4.2.1. Cíl šetření

Cílem šetření je navrhnout soubor doporučení, která povedou k růstu efektivitu práce z domova konkrétní organizace.

Podcíli, které si autorka určila jsou: identifikace pocíťovaných výhod a nevýhod práce z domova konkrétní organizace, zda je tato forma pro zaměstnance přínosná, dále nalézt úskalí, která práce z domova dané organizace nese.

4.2.2. Metodika šetření

Pro šetření byl zvolen kvalitativní výzkum v podobě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín, kde nově od ledna 2021 vykonávají část své práce z domova. Otázky byly koncipovány tak, aby se zaměřovaly na danou problematiku a vhodně na sebe navazovaly. Zároveň byly všechny rozhovory nahrávány na počítačové zařízení a následně přepsány tak, jak zazněly, aby byla zachována jejich autenticita. Zpracovány byly metodou otevřeného kódování pomocí software MAXQDA 2022.

Pomocí získaných poznatků byly doporučeny postupy a návrhy pro lepší připravenost na práci z domova organizace.

4.2.3. Výběr respondentů

Pro výběr respondentů byla zvolena metoda záměrného úplného výběru. Konkrétně se jedná vždy o dva pracovníky celkem ze tří Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín. Rozhovory probíhaly za osobní přítomnosti autorky práce v jednotlivých klubech a po dohodě s ředitelem organizace a přímým nadřízeným respondentů.

4.2.4. Okruhy témat pro rozhovor

1. Základní údaje o respondentovi

- Kolik Vám je let?
- Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání?
- Máte děti? Případně kolik?
- Bydlíte v bytě nebo v domě? Disponuje vlastní pracovnou?

2. Charakteristika pracovní pozice

- Charakterizujte prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň vaší práce?
- Jaký je podíl dnů, kdy pracujete z domova oproti pracovišti? Kdo vám to určuje?
- Rozvrhujete si pracovní dobu sám/sama, nebo ji určuje zaměstnavatel?
- Jak byste zhodnotil/a náročnost vaší práce? Pociťujete v práci nějaký stres? Pracujete přesčasy nebo o víkendech?

3. Práce z domova

- Jaký je váš harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváte a v kolik začínáte pracovat?
- Plánujete si pauzy? Přerušujete pracovní činnost kvůli mimopracovním záležitostem?
- Pracuje se vám lépe doma, nebo na pracovišti a proč? Kde vám je příjemněji a kde jste produktivnější?
- Ušetříte nějaké peníze za dojíždění?
- Jakou máte doma pracovní disciplínu? Jste rozptylován/a jinými povinnostmi, řešíte úkoly v nesociální hodiny?
- Jaké pociťujete výhody práce z domova? (Např. flexibilita, více pohodlí, klid na práci, čas ušetřený za cestu do práce), ...
- Jaké pociťujete nevýhody?

4. Hranice mezi prací a soukromím

- Jak máte vymezený prostor na práci?
- Prokládáte práci jinými činnostmi (vyhovuje/vadí)?
- Máte nastavená nějaká pravidla, jak se k vám mají chovat ostatní rodinní příslušníci, když pracuje?

5. Spokojenost s prací z domova v organizaci

- Vyhovuje vám tento pracovní režim a proč?
- Jaká je vaše vize do budoucna: Hodláte tak pracovat i nadále? I kdyby to byla stejná pracovní pozice, i kdybyste hledal/a jinou pracovní pozici?
- Co hodnotíte jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova?
- Je něco, co byste změnil/a, aby se vám pracovalo z domova lépe? Co byste navrhl/a organizaci?

4.2.5. Průběh rozhovorů

Rozhovory probíhaly za přítomnosti autorky práce v jednotlivých klubech po domluvě s ředitelem organizace a vedoucím klubů, kteří respondenty s šetřením obeznámili. Po sdělení základních informací autorkou práce respondenti podepsali informovaný souhlas s účastí na uvedeném výzkumném šetření, zaznamenáním rozhovoru a použitím

k diplomové práci, který je součástí kapitoly *Přílohy*. Rozhovor byl nahráván aplikací Hlasový záznam operačního systému Microsoft Windows na počítačovém zařízení. S každým účastníkem byl rozhovor realizován zvlášť a bez rušivých vjemů.

V první fázi rozhovoru byli respondenti seznámeni s tématem práce, cílem výzkumného šetření, jeho průběhem a očekávanou délkou a zároveň byli ujisti o anonymitě.

Následně došlo k rozhovoru samotnému. Otázky byly koncipovány tak, aby na sebe navazovaly, zároveň byly roztříděny do pěti okruhů: základní údaje o respondentovi, charakteristika pracovní pozice, práce z domova, hranice mezi prací a soukromím a spokojenost s prací z domova v organizaci. Bylo tedy dodrženo pořadí otázek tak, jak je v příloze A, byť zcela očekávaně se respondenti rozhovořili o tématech, která jim byla bližší, případně autorku práce napadla podotázka s daným tématem související. V úvodní fázi tedy respondenti zodpověděli svůj věk, dosažené vzdělání, jestli mají děti a zdali bydlí v bytě či domě disponující vlastní pracovnou. Poté respondenti charakterizovali svou pozici a zodpověděli otázky týkající se náplně práce, aby si zvykli na tazatelku a byli ochotní mluvit o tématech, která jsou předmětem šetření. Nejdůležitější byly otázky týkající se práce z domova. V této stěžejní části se autorka práce snažila získat odpovědi na pocíťované výhody i nevýhody, to, zda se pracovníkům lépe pracuje doma nebo v zaměstnání a kde si myslí, že jsou produktivnější. Dále také jestli práci z domova práci prokládají práci jinými činnostmi, jestli mají nastavená nějaká pravidla pro chování okolí, nebo jestli vůbec doma na to mají prostor.

Závěrečná fáze rozhovoru se spíš snažila zachytit nějaké shrnutí dojmů, vize do budoucna, největší přínos a největší negativum a také měli respondenti prostor pro doporučení organizaci. Délka rozhovorů byla zhruba 10-15 minut, záleželo na výřečnosti účastníka či účastnice rozhovoru.

4.2.6. Analýza získaných dat

Odpovědi respondentů, které byly zaznamenávány na počítačové zařízení jsou včetně otázek přepsány tak, jak zazněly, aby byla zachována jejich autenticita a jsou součástí kapitoly *Přílohy*.

Přepsané rozhovory jsou následně upraveny v software pro analýzu kvalitativních dat MAXQDA 2022. Pro analýzu samotnou je použita metoda otevřeného kódování, která je

založena na organizaci množství poznámek a přiřazování kódů podle vlastního vnímání a citění.

K rozhovorům bylo třeba se při kódování neustále vracet a pročítat je. Jen procházením a čtením se objevovala další a další témata ke kódování. Software MAXQDA 2022 je nápomocný především pro svou systematickosti a přehlednost a snadněji se díky němu formulují výsledky šetření.

4.2.7. Vyhodnocení provedených rozhovorů

Osobní charakteristiky respondentů

Kvalitativní výzkum práce je zaměřen na klíčové faktory efektivní práce z domova Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín. Šetření se zúčastnilo 6 pracovníků celkem ze všech tří klubů (vždy dva zástupci z každého pracoviště). Jedná se o pět žen a jednoho muže, vedoucího všech klubů. V rámci práce je používáno označení respondent/respondentka a jejich číslo.

- Věk

V rámci pracovišť převládá relativně mladý kolektiv, pracovníci ve věku od 22 let do 32 let.

Tabulka 2 - Věk respondentů kvalitativního výzkumu

Respondent	Kód	Věk
Respondentka_1	Věk	27
Respondentka_2	Věk	32
Respondentka_3	Věk	26
Respondentka_4	Věk	24
Respondent_5	Věk	22
Respondentka_6	Věk	24

Zdroj: MAXQDA 2022, dále vlastní zpracování

- Vzdělání

Převažuje zde především vysokoškolské vzdělání, ať už bakalářské nebo magisterské. Poté je ještě zastoupeno vzdělání středoškolské.

Tabulka 3 - Vzdělání respondentů kvalitativního výzkumu

Respondent	Kód	Vzdělání
Respondentka_1	Vzdělání	Bakalářský.
Respondentka_2	Vzdělání	Magisterské.
Respondentka_3	Vzdělání	Středoškolské s maturitou.
Respondentka_4	Vzdělání	Teďka nyní bakalářské.
Respondent_5	Vzdělání	Střední s maturitou.
Respondentka_6	Vzdělání	Bakalářské.

Zdroj: MAXQDA 2022, dále vlastní zpracování

- Bydlení

Čtyři z nich bydlí v domě, avšak u pěti z nich jejich bydlení nedisponuje vlastní pracovnou.

- Náplň práce

V prvním okruhu rozhovoru byli všichni účastníci šetření požádáni, aby představili svoji pracovní pozici a popsali svou náplň práce. Všichni respondenti pracují jako sociální pracovníci. Jejich práce zahrnuje velké množství administrativní činnosti, ale také přímý kontakt s klienty.

„Pracuju jako pracovník v sociálních službách. Náplň práce je organizování preventivních programů, zároveň práce s dětmi ze sociálně znevýhodněných rodin, řešení jejich problémů, případně nějaký doprovázení na úřady, nebo i doprovázení v těch životních situacích“ (Respondentka č.1).

„...moje práce je vlastně taková, že jsem s klientama na klubu, dělám s nima nějakou práci, většinou jako formou rozhovorů anebo nějaký skupinový aktivity, volnočasový hry a tak. A potom vlastně všechno to, co s nima dělám zapisuju do databáze“ (Respondentka č.6).

Vedoucí těchto klubů dohlíží na správné fungování všech tří klubů a zároveň se podílí na přímé práci s klienty.

„Pracuju jako vedoucí pracovník sociální služby. Mám na starosti sedm podřízených lidí, kteří jsou rozeseti po našem kraji – v Jičíně, v Nové Pace a Hořicích. Takže mou náplní práce je objíždět tyhle tři kluby, popřípadě organizovat věci a zařizování a podobně“ (Respondent č.5).

Možnost práce z domova

Jelikož se v klubech v poslední době výrazně měnily pracovní režimy tak, aby vyhovovaly všem, nyní mají pracovníci možnost si svou práci rozvrhnout a část si vykonat z domova. Jedná se především o práci administrativního rázu (zápisy do databází apod.). Obecně však tato práce plně z domova vykonávat nelze, jelikož je potřeba přímá práce s klienty v místě pracoviště.

„My to nemáme rozdělený na dny, ale tři hodiny každý den můžeme strávit home officem. Což dřív to vlastně bylo tak, že jsme pracovali 11 hodin denně na pracovišti a v současný chvíli teda vlastně ty tři hodiny můžeme odpracovat z domu“ (Respondentka č.1).

„... vlastně tahle pozice zahrnuje přímou práci s klientem a pro tu přímou práci je potřeba být na pracovišti. A pak vlastně to, co odpracujeme s klientem, vykazujeme do databází, děláme z toho různé závěry, nebo si naopak chystáme materiály na další sezení, a to teda jde dělat z domu“ (Respondentka č.1).

Nelze si však plně rozhodnout, kdy půjdou zaměstnanci vykonat svoji práci na klub. Je nutné, aby zde byli přítomni od 11:00 do 17:00 hodin. V předešlém režimu pracovali pracovníci v místě zaměstnání již od ranních hodin. Nyní mohou právě v těchto hodinách vykonávat administrativní činnost z domova. Často ale tento čas využívají také na navštívení lékaře či úřadů a svoji práci si dodělávají až večer.

„Každý den jsem vlastně jako v práci. Akorát vlastně dopoledne máme domluvené home officy, ... A je to takový, že my si můžeme určit, jestli v tu dobu toho home officu využijeme tak, že si budeme dodělávat tu práci anebo jestli si jí uděláme třeba už večer před tím.“ (Respondentka č.2).

„Občas toho využívám, v rámci toho home officu v těch dopoledních hodinách při návštěvě lékaře. A je to i z toho důvodu, že pan ředitel nám v tomhle vyšel vstříc, a i si přeje, abychom využívali přímo tenhle čas. Abychom si nebrali zbytečně dovolenou, nebo propustky“ (Respondentka č.3).

Období pandemie Covid-19 také ovlivňovalo rozvoj technologií v klubu, kdy na nějakou dobu musela i tato zařízení být uzavřená. Pracovníci se však snažili s klienty i nadále spolupracovat. V některých případech to bylo dokonce nutné.

„V Covidový době jsme s klienty fungovali online, v online prostoru. Na Instagramu, na Facebooku, byli jsme s klienty v kontaktu, psali jsme si. Byly i rodiny do kterých se i přes všechny ty opatření, za dodržení samozřejmě rozestupů, roušek dojíždělo, protože neměli přístup ani k tomu internetu“ (Respondentka č.1).

Pracovní disciplína při práci z domova

Respondenti si obvykle při své práci z domova neplánují pauzy a když, tak opravdu malé, jelikož jejich home office netrvá dlouho.

„Pauzy si neplánuju, protože doufám, že všechno stihnu. Prostě že všechno stihnu jako na ráz. Ale realita je taková, že tomu tak vůbec není. Že prostě tam vždycky ti do toho něco vleze nebo musíš něco udělat. Nebo prostě se něco stane, že jo. Ale dejme tomu, že se vždycky hned k té práci fakt jako vrátím, jo. Dejme tomu, že nejdelší pauza je třeba fakt jako deset minut“ (Respondent č.5).

Respondentka č.4 uvedla: *„Musím si dávat takový menší přestávky, to jo. To je pravda...“*

Často však zmiňují, že jsou při jejich práci rozptylováni mimopracovními záležitostmi. Především se jedná o domácí práce.

„Tak vaření, praní. Ale nemyslím si, že by mě to nějak od té práce vyrušovalo...“ (Respondentka č.1)

„Ehm... Jinou činnost, maximálně zapnu pračku nebo sušičku...“ (Respondentka č.3)

V domácím prostředí na pracovníky působí spousta ruchů, které často odvádí jejich pozornost od práce.

„...jsem rozptylována jinými povinnostmi. Ale spíš si říkám, že někdy to je tak, že ani by mě to tak rozptylovat nemuselo, ale že to vidím, že je to tam, tak někdy je to tak, že dělám ty věci radši než ty pracovní povinnosti. A snažím se to tak nějak všelijak odkládat“ (Respondentka č.4)

„Jsem rozptylována třeba mobilem, když mi tam něco zacinká, tak se samozřejmě podívám, nebo třeba dám něco na plotnu a pak se jdu podívat, jestli už se to vaří (Smích)“ (Respondentka č.6)

Někteří pracovníci dokonce přiznali, že jejich úkoly následně dohání v nesociální hodiny.

„No tak občas... No v jednu ráno ne, ale občas to dělám třeba já nevím, v deset večer“ (Respondentka č.6).

Pracovní prostředí

Pracovníkům Nízkoprahových klubů se většinou lépe pracuje na pracovišti. Zde mají větší pracovní morálku. Dva respondenti uvedli, že se jim lépe pracuje z domu. Důvodem je čas na domácí práce, a především hezčí, klidnější a příjemnější prostředí.

Nízkoprahový klub jako nezisková organizace nemá úplně dostatek finančních prostředků na zvelebování pracovního prostředí.

„Mně se určitě líp pracuje z domu, pokud to je možný, protože tam přeci jenom to prostředí je udělaný hezčí. Tady bohužel na to nejsou peníze. Ale naši práce jde udělat absolutní minimum z domu, takže stejně člověk musí v tý práci bejt“ (Respondentka č. 3).

„...Ale zase když třeba dělám nějaký zprávy pro kraj, nebo nějaký vykazování nebo účetnictví, tak na to je lepší mít klid a dělat to z domu“ (Respondent č.5).

Pracovníky, kteří radši pracují v místě zaměstnavatele právě myšlenky na domácí práce rozptylují. Často je krom domácích prací rozptylují také domácí mazlíčci. Pokud se jedná o práci administrativního charakteru, je pro respondenty zřejmě lepší pracovat z domu díky tomu, že se cítí být nerušení.

„Na pracovišti...Protože když jsem doma, tak je tam hromada věcí, lidí, psů, co mě rozptylují od té práce a prostě nedá se to...“ (Respondentka č. 2).

„Určitě jsem produktivnější na pracovišti, protože doma mě spousta věcí rozptyluje, zejména zvířátka, kočky máme“ (Respondentka č.4).

Respondent č. 5 uvedl, že úplně nedokáže rozhodnout, kde je to lepší. Vnímá jako podstatný kontakt se spolupracovníky při práci na pracovišti.

„To bych řekl tak půl na půl...Protože některý věci jsou lepší řešit, jakože na přímo s pracovníkama, nebo když se něco tvoří jako nějaká metodika nebo směrnice, nebo pracovní postup, tak je to jako lepší s nima, že to je interaktivní a že to je hnedka teďka tady. Ale zase když třeba dělám nějaký zprávy pro kraj, nebo nějaký vykazování nebo účetnictví, tak na to je lepší mít klid a dělat to z domu“ (Respondent č.5).

Svůj prostor na práci zaměstnanci v místě bydliště úplně nemají. Jen jeden z nich má vlastní pracovnu. Ostatní pracují v některé z hlavních místností bytu či domu. Ke své práci doma využívají pouze notebooky a služební telefony, jelikož ve velké míře pracují se sdílenými dokumenty.

„... pracujeme vlastně přes SharePoint, takže všechny dokumenty máme přístupný vlastně z jakéhokoliv zařízení. Což je super, protože když se mi třeba rozbije notebook, tak to není problém“ (Respondentka č.1).

„Já převážně když pracuju z domu, tak pracuju v obýváku, kde vlastně se kromě mě nikdo jakoby nevyskytuje“ (Respondentka č.3).

„Mám notebook, jako pracuju buď v jídelně anebo v obýváku“ (Respondentka č.1).

„Mám pracovnu, počítač (smích)“ (Respondent č.5).

Co se týká pravidel při práci z domova pro ostatní rodinný příslušníky, nastavená je nemají. Většinou je požádají o klid a aby nebyli rušeni.

„...nějak jako formálně ty pravidla nastavený nemáme, ale když viděj, že pracuju, tak mě nechají většinou na pokoji. Maximálně se mě na něco zeptají, třeba jestli něco chci, nebo tak“ (Respondentka č.6).

„Tak prosím je, aby samozřejmě byli v klidu, i když to občas nejde. Samozřejmě do toho mého pokoje někdo vstoupí a na něco se zeptají, nebo tak, ale jde to. Není to tak hrozný. Ale jakoby přímo nějaký pravidla nastavený nemáme. Prostě jen, že jsem jim řekla: Prosím, klid!“ (Respondentka č.4).

„Jenom prosba „nerušit“, ale ne vždycky je vyslyšena“. (Respondentka č.2).

Současný pracovní režim a vize do budoucna

Všichni dotázaní pracovníci uvedli, že tento režim, který aktuálně v zaměstnání mají jim vyhovuje. Tím, že mají pouze doporučeno si home office vzít od 7:00 do 11:00 hodin, často tento čas využívají i na jiné aktivity. Především se jedná o návštěvy lékaře nebo úřady. Svou administrativní činnost, kterou by měli dělat v těchto hodinách poté napracují např. večer. Vyhovuje jim tedy, že si určený čas organizují dle svých potřeb. Navíc předešlé pracovní režimy byly časově náročné.

„Mně jo. Protože jsme měli dřív asi dva jiný režimy, který byly náročný. Tu byl člověk opravdu od rána do večera, takže je to příjemný zpestření. Myslím si, že to celoplošně i v jiných klubech takhle cítěj, protože jsme to prosazovali společně. Takže si myslím, že to vyšlo vstříc všem. A myslím si, že je to taková úleva patřičná pro všechny“ (Respondentka č.3).

„Vyhovuje, právě na to dopoledne, že si vlastně můžeme zařídit i teda jiný věci v rámci toho home officu, když máme vlastně hotovou všechnu tu práci v databázi, všechno papírování hotový, tak vlastně můžeme si obstarat třeba doktory“ (Respondentka č.4).

„Vyhovuje mi, protože práci si můžu prostě nastavit tak, jak potřebuju já. Nikdo mě vlastně nediktuje, že musím být teď, tady, hned od začátku do konce, že jo, pracovní doby“ (Respondent č.5).

„Tady v té organizaci mi to takhle vyhovuje, jinak to dělat nejde“ (Respondentka č.3).

Alespoň částečný home office se tak jeví pro pracovníky podstatný i do budoucna. Pokud by hledali jiné zaměstnání, jak uvedla respondentka č.3 a byla by zde možnost home office, využili by ho.

„...případně kdybych měnila práci, tak to bude určitě administrativní činnost a kdyby tam ta možnost toho home officu alespoň částečná byla, tak bych to určitě využila“ (Respondentka č.3).

„...kdybych to měla jako měnit, tak buďto stejně rozvržený, nebo ještě víc vstřícnější ke mně. Ale určitě bych nechtěla dělat nějaký dvanáctky, čtrnáctky jenom jakože z pracoviště, to ne“ (Respondentka č.2).

„Tak když zůstanu na téhle pracovní pozici, tak takhle hodlám pracovat i do budoucna a kdyby to byla jiná, tak asi záleží na té povaze té práce. Ale kdyby to jako bylo stejný nebo podobný, tak určitě bych zůstala v tomhle režimu“ (Respondentka č.6).

Respondentka č.1 vnímá možnost home office jako velmi důležitou při hledání zaměstnání.

„Jako určitě práce z domova je pro mě jedna z důležitých podmínek při hledání zaměstnání“ (Respondentka č.1).

Výhody a nevýhody práce z domova

Mezi výhody práce z domova dotázaní řadili příjemnější prostředí, možnost splnit si přitom domácí povinnosti, rozložení si času podle sebe a volnější režim.

„V tom, že když si to udělám jako rychle tak ten zbytek toho času, kdy bych měla mít pracovní dobu, mám vlastně jako volno“ (Respondentka č.2).

„Určitě příjemnější prostředí. Nevím, já jsem taková konzervativní – svůj hrneček a takovýhle podobný věci, to jsou takový jako malichernosti. Ale určitě je to příjemnější prostředí“ (Respondentka č.3).

„Tak je to takový, jak bych to řekla, no prostě volnější. Je to takový, že člověk může stihnout i nějaký povinnosti doma, který je potřeba splnit. Uklidit si, uvařit si, může to dělat při té práci...“ (Respondentka č.4).

„Že na to máš větší klid, můžeš se víc soustředit, nikdo tě neruší jako z pracovníků, z organizace, nikdo tě vlastně nemusí rušit ani doma...“ (Respondent č.5).

Respondentka č. 6 ale tak zmínila skutečnost, že se člověk nemusí nějak zvlášť na práci z domova upravovat, což ušetří spousty času.

„Výhody jsou, že nemusím vypadat přijatelně. (Smích) Můžu vstát a sednout si k tomu notebooku a je to...“ (Respondentka č.5).

Výhodou v dané organizaci je také možnost si v rámci home office zařídit jiné věci.

„...když si potřebuju zařídit nějaký úřady nebo doktory, tak vlastně dřív, když ta pracovní doba byla od těch sedmi do pěti na pracovišti, tak jsem si na tohle na všechno musela brát dovolenou nebo žádat o nějaký uvolnění, nebo na propustky...A v tuhle tu chvíli vlastně všechny ty doktory, úřady, všechno jde vyřídit v době teda toho dopoledne. A pak dělat na home officu třeba večer“ (Respondentka č.1)

Zajímavá poznámka padla od respondentky č.1, kdy svůj večerní home office vnímá jako osobní psychohygienu. Jedná se především o čas po nějakých vážných rozhovorech s klienty, kdy je třeba udělat zápis. Ten by běžně byl proveden následující den ráno v zaměstnání. Tím, že ale může vykazovat hodiny odpracované doma, zápis udělá již večer.

„... když to odpoledne na klubu s klienty řešíme nějaký témata, bavíme se o tom, co je třeba trápit a tak, tak jsem vlastně tedka zjistila, že je pro mě daleko lepší, když přijedu domů a hned to zapíšu. I z toho hlediska nějaký osobní psychohygieny, že se z toho vypíšu tím zápisem a tím jako si ulevím tý hlavě. I z toho hlediska, že to mám všechno čerstvě v paměti. Kdežto dřív jsme to zapisovaly až druhý den po příchodu do práce. Takže ještě celej večer nad tím člověk přemýšlel. Anebo naopak třeba ne. A přišla jsem ráno do práce a už jsem se těžko rozpomínala, co vlastně do toho zápisu chci dát“ (Respondentka č.1).

Jako nevýhodu pracovníci Nízkoprahových klubů při práci z domova vnímají neosobní kontakt s kolegy. Je těžké v případě, že potřebují něco s nimi zkonzultovat, se trefit do času, kdy jim kolega pomůže. Dále to, že doma jsou různé ruchy nebo technické vybavení. Respondent č.5 zmiňuje, že pokud si potřebuje něco vytisknout, nechává si to až na případ, kdy bude v práci. Na což musí neustále myslet.

„... když já se dostanu k zapisování třeba tý databáze, nebo dělání zápisů a narazím tam na něco, co potřebuju akutně zkonzultovat s kolegyní, nebo s vedoucím, tak vlastně někdy narazím na to, že nemají čas. Třeba vůbec neodepíší anebo odepíší, že třeba nejsou u počítače, nemůžou se na to podívat. Že vlastně každý pracujeme v jinou dobu (Respondentka č.1).

„Nedokážu ovlivnit, co se bude dít doma kolem mě vlastně. Ten ruch. A proč prostě to tam tak je. Nezakážu psovi, aby štěkal, nebo aby zammou chodil“ (Respondentka č.2).

„... Tak to je určitě třeba jako nějaký technický vybavení, že prostě jako nebudu doma tisknout statisíce papírů, když si to můžu vytisknout v práci. Ale takže si to musím vlastně uložit, furt na to myslet, pak to v práci vytisknout, založit“ (Respondent č.5).

„No že tam není taková ta okamžitá pomoc, nebo rada, nebo ujištění. Protože já jsem tady teprve čtvrtým měsícem a občas se na něco ptám, nebo se ujišťuju a když to dělám doma, tak se nemám koho zeptat. Nebo jako napíšu někomu, ale je to na dýl“ (Respondentka č.6).

Jako největší přínos práce z domova je vnímána pracovníky vlastní organizace času a jeho úspora. To, že vstanou, nemusí nikam cestovat a zrovna pracují. Dále zařízení si ostatních věcí.

„Tak přínos právě, že si to můžu udělat kdy chci“ (Respondentka č. 1).

„Jako přínos беру to, že člověk vstane a rovnou pracuje. Nemusí se nikam přemístit, je vlastně hnedka na svém pracovišti...“ (Respondentka č.3).

„Největší přínos, že si prostě udělám svoji práci, když se to hodí mě a že mě nikdo jako neomezuje a nediktuje teď hned jako tady prostě musíš být, nikdo nesleduje píchačky...“ (Respondent č.5).

„Největší přínos v tom, že jsem se naučila dělat si čas i pro sebe...“ (Respondentka č.2).

„Tak může nám to ušetřit nějaký náklady, a hlavně jakoby čas“ (Respondentka č.6).

Největší negativum dle respondentky č.2 je vysvětleno na chybějícím sociálním kontaktu v období pandemie Covid-19, ve kterém musely být Nízkoprahové kluby zavřené.

„...Když byl takovej ten první lockdown i těch sociálních služeb a já jsem vlastně byla zavřená doma, tak jsem hrozně trpěla tím, že jsem neměla sociální kontakt... S kolegyní jsme byly v kontaktu jenom třeba po e-mailu, nebo jsme si občas něco napsali, nebo zavolali, ale vlastně takovej ten osobní kontakt, kde člověk sdílí ty informace z toho dne, co všechno tam dělal... To jako pro mě bylo hodně těžký. Tady tím, že je ten homeoffice jenom jakože tři hodiny dopoledne a potom jet prostě do kanclu, tak je to jinýho, než bejt prostě zavřenej doma“ (Respondentka č.2).

Také respondent č.5 si uvědomil velké negativum práce z domova spojené s jeho onemocněním Covid-19 a nařízenou karanténou.

„Tak, byl jsem doma, pracoval jsem jako na home office, ale třeba jako když se tady něco dělo, nebo jsme měli nějaký složitý případ, což se zrovna stalo, tak jsem nemohl

dělat nic jinýho než prostě zvedat telefony a psát e-maily. Že jsem se jako fyzicky nemohl podílet... “ (Respondent č.5).

Problém, který práce z domova nese je také rozptýlení, které může souviset s kvalitou odvedené práce.

„Tak asi že, může se třeba stát, že Vás něco rozptýlí a potom jakoby ta práce nemusí bejt tak kvalitní“ (Respondentka č.6).

Doporučení organizaci pro práci z domova

Zaměstnanci, kteří poskytli rozhovor jsou s prací v organizaci a možností pracovat z části z domova tak spokojeni, že bylo velmi těžké z nich dostat nějaká doporučení pro zlepšení práce z domova v organizaci. Tato skutečnost se dá přisuzovat jejich uvědomění, že jsou součástí neziskové organizace.

Nicméně většina z nich používá při práci doma svůj soukromý notebook, i přes to, že mají možnost si odnést domů notebooky klubu. Problém může být v typu a vybavení notebooku, který organizace nabízí. Protože respondentka č.4, která jejich notebook využívá uvedla, že by jí potěšilo, kdyby byl lehčí.

„... Možná lehčí notebook, to by bylo fajn, protože je těžkej. Ale tak notebook mám i doma, dostanu se tam. Ale zase na jednu stranu, je to můj soukromej notebook, kterej bych k tý práci ani používat nemusela. Takže možná aby byl lehčí, když by ho furt tahala“ (Respondentka č.4).

„... Jako myslím si, že proto uzpůsobený jsme, jediný co, tak notebooky používáme svoje soukromý, tak to snad jedině. Ale na druhou stranu my máme na klubu notebooky, který bychom si mohli domů vzít... “ (Respondentka č.1).

„Já mám k dispozici i notebook, který mám doma, který můžu využívat právě při práci. Takže já jsem absolutně spokojená“ (Respondentka č.3).

Respondent č.5 uvedl, že by mu na práci z domova vyhovovalo mít doma tiskárnu. Jak již uvedl, nemůže si doma dovolit na vlastní náklady tisknout velké množství papírů a musí na to myslet, aby až bude na pracovišti, vše potřebné vytiskl.

„...No jako kdyby nám domů pořídili ty tiskárny, nebo aspoň mně, jako vedoucímu, když tisknu tolik věcí. Ale jako chápu, že jsme neziskovka a že každéj nemůže mít doma ještě služební tiskárnu. Navíc by se to blbě hlídalo. Jo, to by bylo možná takový, co by šlo. Jinak nevím“ (Respondent č.5).

Respondentka č.2 ještě zmínila, že vyžívají také mobilní telefony a nemá pocit, že by organizace pro ni mohla udělat ještě něco více.

„...Služební telefon máme, počítač jako taky máme a asi jsem v tomhle tak jako nenáročná, že jako nenapadá mě nic. Co by i organizace pro mě mohla víc udělat“ (Respondentka č.2).

4.3. Dotazníkové šetření

Další část primárního šetření se zabývá kvantitativním výzkumem v podobě elektronického dotazníkového šetření. Sestavený dotazník, který je součástí kapitoly *Přílohy* obsahuje 19 otázek a byl zveřejněn pomocí www stránek Survio.com. Odkaz na vyplnění dotazníku byl zveřejněn na osobních profilech sociálních sítí autorky jako je Instagram, Facebook a LinkedIn. Dále pak na facebookových skupinách. Na některých sítích byl zároveň zveřejněn QR kód, který uživatele přesměroval na daný odkaz.

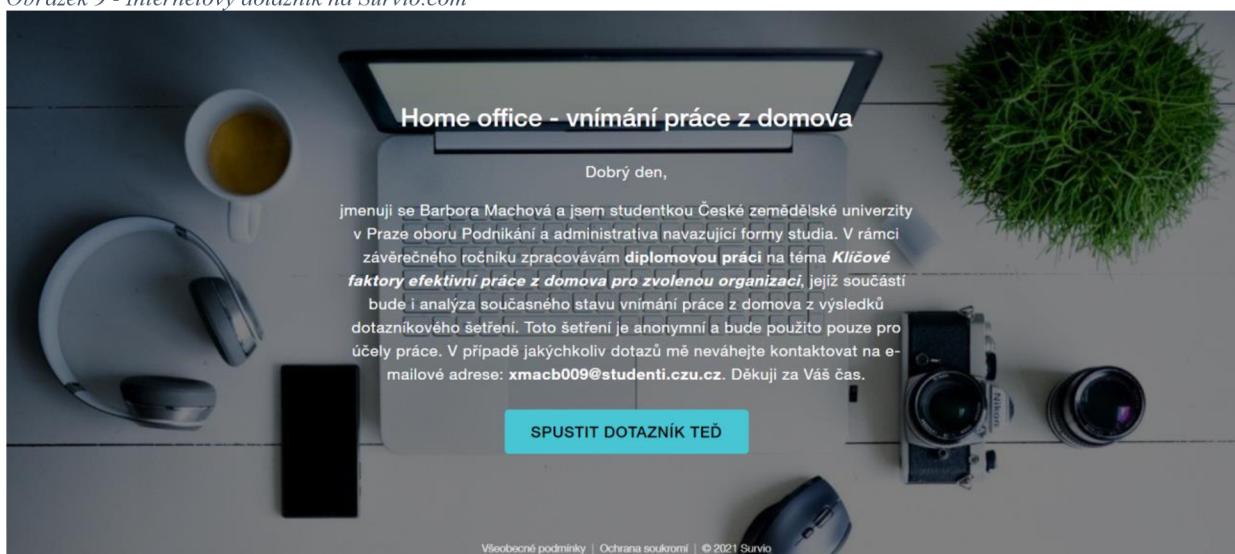
Otázky jsou sestaveny tak, aby korespondovaly s výzkumem kvalitativním. V první části dotazníku se zabývají tím, zdali se daný respondent setkal s pojmem home office, odkud může své zaměstnání vykonávat, jak je s režimem spokojen, zda pracuje na dálku alespoň někdy a pokud ne, tak jaký je důvod.

Další část dotazníku se zabývá tím, kde se respondentům lépe pracuje, a především jaké vnímají výhody a nevýhody práce z domova.

Poslední část obsahuje identifikační otázky, dle kterých je možno respondenty rozdělit do kategorií podle pohlaví, věku, segmentu, v jakém pracují nebo podle dosaženého vzdělání.

Elektronický dotazník byl otevřen od 2.12. 2021 do 17.12.2021, přičemž návratnost je 235 vyplněných dotazníků. Dva vyplněné dotazníky byly vyřazeny pro neúplnost nebo nesmyslnost odpovědí. Proto výběrový soubor pro vyhodnocení šetření obsahuje 233 vyplněných dotazníků.

Obrázek 9 - Internetový dotazník na Survio.com



Zdroj: Survio.com, dále pak vlastní zpracování

4.3.1. Cíl šetření

Cílem je analýza současného stavu vnímání práce z domova dle výsledků dotazníkového šetření, které je statisticky a graficky zpracováno.

4.3.2. Metodika šetření

Pomocí statistických metod jsou vypracovány výsledky elektronického dotazníkového šetření náhodných respondentů, jež analyzuje současný stav vnímání práce z domova. Dále jsou stanoveny hypotézy, které jsou otestovány nejvhodnějšími neparametrickými statistickými testy pomocí programu IBM SPSS Statistic. Konkrétně se jedná o Chí – kvadrát test a Kruskal – Wallis test.

4.3.3. Výsledky dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového šetření jsou statisticky zpracovány a graficky znázorněny pomocí výšečových a prostorových pruhových grafů. Číselné hodnoty jsou vyjádřeny relativně. U otázek s více možnostmi odpovědi jsou vypočtené podíly na jednotlivých odpovědích.

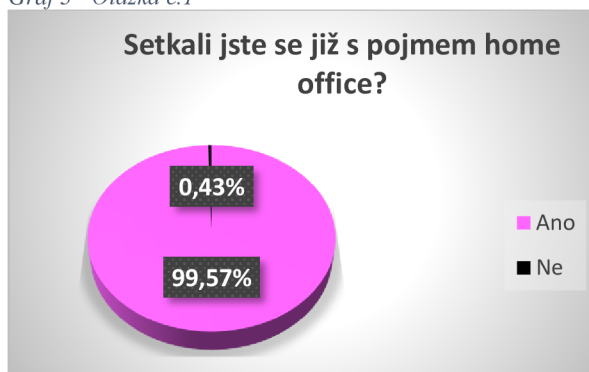
Graf 2 - Zdroj příchodu respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Zajímavou informací, kterou Survio sleduje je zdroj příchodu respondenta na stránku. Přičemž 229 (98,28 %) respondentů přišlo přes přímý odkaz, 4 (1,72 %) respondenti využili QR kód.

Graf 3 - Otázka č.1



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

232 respondentů se již setkala s pojmem home office, což je téměř 100 %. V dnešní době, kdy práce z domova je častým benefitem pro zaměstnance od zaměstnavatelů to není zřejmě překvapivou informací. Jeden respondent však odpověděl, že se s pojmem nesetkal. To činí 0,43 %.

Graf 4 - Otázka č.2



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Z celkového počtu respondentů jich rovných 100 (42,92 %) může vykonávat práci z domova, nebo z místa zaměstnavatele, 75 (32,19 %) odkudkoli, 44 (18,88 %) pouze z místa zaměstnavatele a 14 (6,01 %) pouze z domova.

Graf 5 - Otázka č.3



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Otázka, zdali respondentovi vyhovuje jeho pracovní režim se vztahuje k předcházející otázce. Proto byla pomocí programu SPSS IBM Statistic vytvořena tabulka, která znázorňuje vzájemné vztahy těchto dvou otázek.

Z celkových 233 respondentů 185 (79,40 %) to vyhovuje, zbylým 48 (20,60 %) nevyhovuje.

Tabulka 4 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.2 a č.3

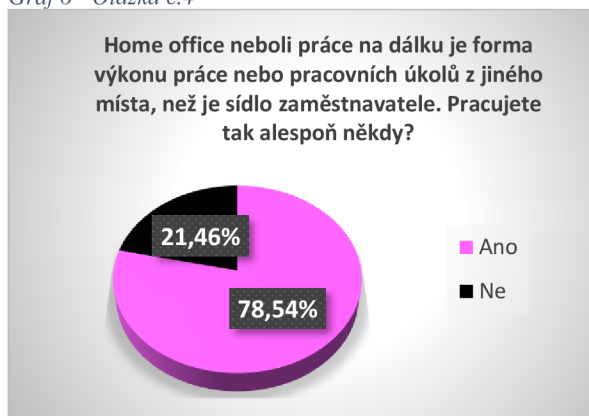
Odkud lze vykonávat Vaše práce? * Vyhovuje Vám tento pracovní režim?
Crosstabulation

Count		Vyhovuje Vám tento pracovní režim?		Total
		Ne	Ano	
Odkud lze vykonávat Vaše práce?	lze z domova nebo místa zaměstnavatele	17	83	10
	odkudkoli	11	64	7
	pouze z místa zaměstnavatele	16	28	4
	pouze z domova	4	10	1
Total		48	185	23

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Z tabulky lze vyčíst, že těm, kteří mohou pracovat z domova i z místa zaměstnavatele z 83,00 % režim vyhovuje. Těm, co mohou pracovat odkudkoliv jejich režim vyhovuje z 85,33 %, těm, co mohou pracovat pouze z místa zaměstnavatele to vyhovuje z 63,64 % a těm, co mohou jejich práci vykonávat pouze z domova to vyhovuje z 71,43 %.

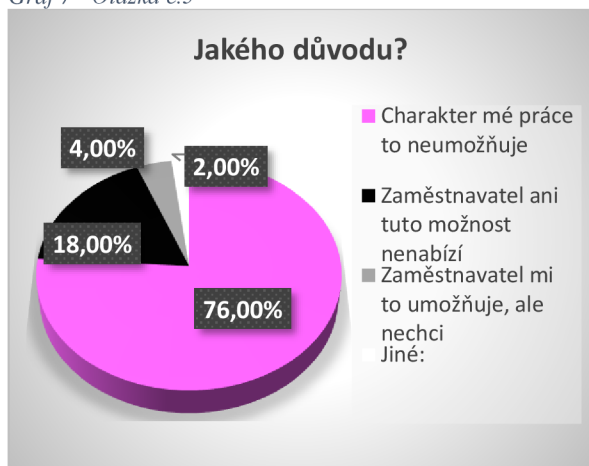
Graf 6 - Otázka č.4



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Alespoň někdy pracuje z domova 183 (78,54 %) respondentů, zbylých 50 (21,46 %) ne.

Graf 7 - Otázka č.5



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

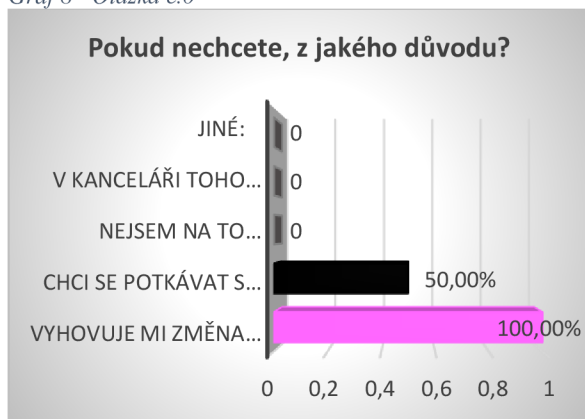
Tabulka 5 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.4 a č.5

Z jakého důvodu? * Pracujete tak alespoň někdy ?
Crosstabulation

Count		Pracujete tak alespoň někdy ?	
		Ne	Total
Z jakého důvodu?	Charakter mé práce to neumožňuje	38	38
	Zaměstnavatel ani tuto možnost nenabízí	9	9
	Zaměstnavatel mi to umožňuje, ale nechci	2	2
	Jiné:	1	1
Total		50	50

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Graf 8 - Otázka č.6



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

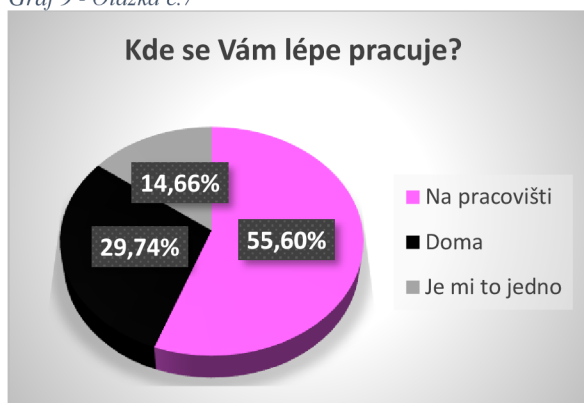
Na otázku č. 5 odpovídali jen respondenti, kteří v předešlé otázce odpověděli „Ne“. Byli na ní automaticky přesměrováni. Pro lepší přehled byl přidán opět výstup z programu SPSS IBM Statistic.

76,00 % (38 respondentů) z nich uvedlo, že to jejich charakter práce neumožňuje, aby z domova pracovali. Dalším 18 % (9) tuto možnost zaměstnavatel ani nenabízí. Zaměstnavatel 4,00 % (2) tuto možnost nabízí, ale respondent tak pracovat nechce.

Pouze jeden respondent (2,00 %) uvedl možnost jiné a doplnil odpovědí, že nemá vybavení, aby mohl vykonávat práci z domova.

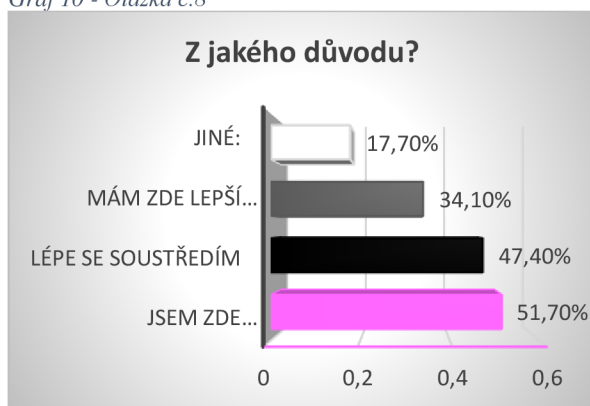
Dva respondenti, kteří mají možnost pracovat z domu, ale nechťejí, museli také odpovědět na otázku, jaký k tomu mají důvod, která jim byla automaticky zobrazena. Zde mohli zaškrtnout více odpovědí. Jeden uvedl, že se chce potkávat s kolegy a zároveň mu vyhovuje změna prostředí, druhému vyhovuje pouze změna prostředí. Pro vybrané odpovědi byly vypočteny podíly na odpovědích (uvedeny v grafu v %).

Graf 9 - Otázka č.7



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Graf 10 - Otázka č.8



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Tabulka 6 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 a)

Count		Produktivnější		Total
		Nevybral	Vybral	
Kde se vám lepe	Doma	34	36	70
	Na pracovišti	53	78	131
	Je mi to jedno	25	7	32
Total		112	121	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

129 respondentům se lépe pracuje na pracovišti, což je 55,60 %. Doma se lépe pracuje 69 respondentům (29,74 %) a zbylých 34 uvedlo, že je jim to jedno (14,66 %). Na otázku, z jakého důvodu se respondentům na daném místě pracuje lépe mohli opět označit více možností. Proto byly vypočteny jednotlivé podíly na odpovědích v procentech.

Produktivnější jsou lidé v 51,70 %, tato odpověď byla označena 120krát. Lépe se soustředí v 47,40 %, označeno 110krát. Mají na daném místě lepší vybavení v 34,10 % a označili to 79krát. A v 17,70 % (41krát) uvedli jiný důvod.

Těm, co se pracuje lépe doma uvedli jako jiný důvod, že nemusí dojíždět a ušetří čas, mohou pracovat, kdy chtějí a cítí se lépe. Ti, kterým je jedno, kde pracují uvedli nejčastěji jako jiné důvody: každý den si mohu zorganizovat podle sebe, tudíž nezáleží, jestli z domova, nebo z kanceláře; doma udělám víc, ale na úkor volného času.

Těm, kterým se lépe pracuje na pracovišti uvedli jako jiné důvody, že je to akčnější, vídají se s kolegy, mají v práci vše potřebné, změni prostředí, práci nechají v práci a doma se věnují jiným věcem, neruší je děti a nemají nutkání dělat domácí práce.

Tabulka 7 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 b)

Kde se vám lépe * Soustředím Crosstabulation

Count

		Soustředím		Total
		Nevybral	Vybral	
Kde se vám lépe	Doma	34	36	70
	Na pracovišti	67	64	131
	Je mi to jedno	22	10	32
Total		123	110	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Tabulka 8 - Tabulka 9 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 c)

Kde se vám lépe * Vybavení Crosstabulation

Count

		Vybavení		Total
		Nevybral	Vybral	
Kde se vám lépe	Doma	58	12	70
	Na pracovišti	68	63	131
	Je mi to jedno	28	4	32
Total		154	79	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Tabulka 9 - Výstup SPSS IBM Statistic k otázkám č.7 a č.8 d)

Kde se vám lépe * jiné Crosstabulation

Count

		jiné		Total
		neodpověděl	odpověděl	
Kde se vám lépe	Doma	61	9	70
	Na pracovišti	116	15	131
	Je mi to jedno	15	17	32
Total		192	41	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Z výstupů z programu SPSS IBM Statistic je patrné, že 36krát bylo lidmi, kterým se lépe pracuje doma zaškrtnut důvod, že jsou zde produktivnější a 36krát, že se zde lépe soustředí, 12krát, že zde mají lepší vybavení.

Ti, kteří zvolili, že se jim lépe pracuje na pracovišti uvedli 78krát, že jsou zde produktivnější, 64krát, že se zde lépe soustředí a 63krát, že zde mají lepší vybavení.

Respondenti, kteří uvedli, že je jim to jedno, uvedli 7krát, že jsou tak produktivnější, 10krát, že se lépe soustředí a 4krát, že mají lepší vybavení.

Jiný důvod doplnili ti, kterým se lépe pracuje z domova 9krát. Ti, kterým se lépe pracuje na pracovišti 15krát a ti, kterým je to jedno 17krát.

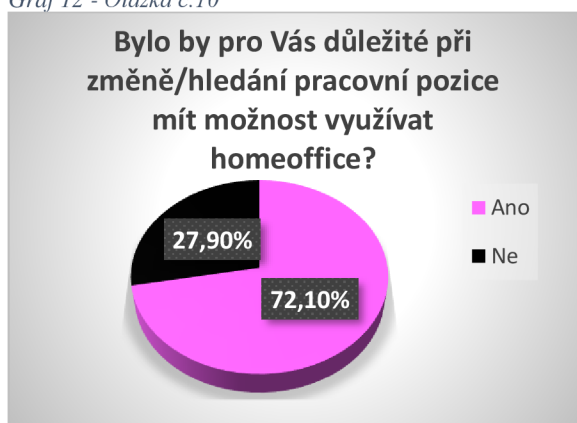
Graf 11 - Otázka č.9



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Vykonávat svoje zaměstnání pouze z domova si nedokáže představit 58,62 % (136) a naopak 41,38 % (97) ano.

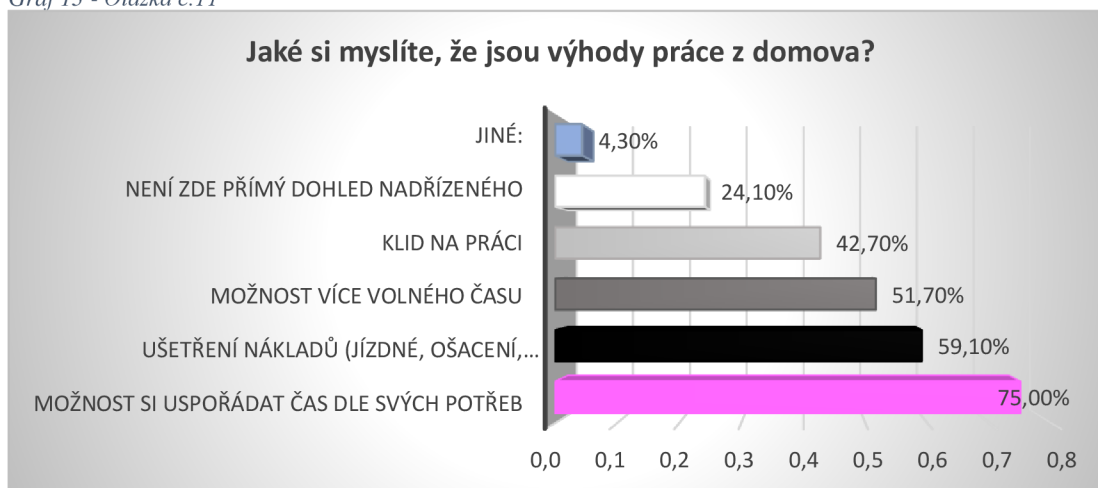
Graf 12 - Otázka č.10



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Při změně či hledání nové pracovní pozice by však bylo důležité mít možnost home office pro 71,98 % (168) respondentů. Pro zbylých 28,02 % (65) to není důležité.

Graf 13 - Otázka č.11

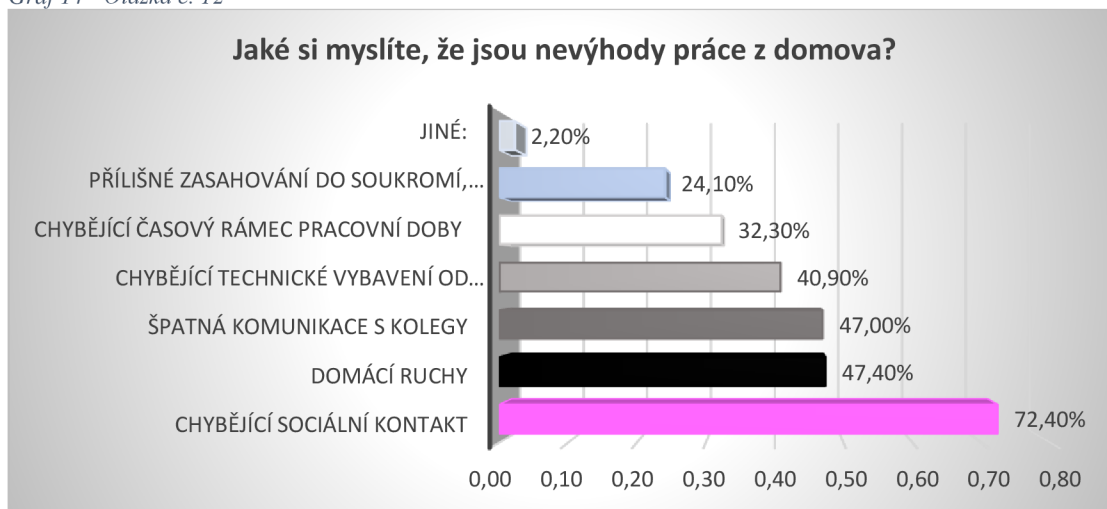


Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Více možností mohli respondenti označit i u otázky č.11., kde se autorka snaží zjistit, jaké vnímají respondenti výhody práce z domova. Byly vypočteny podíly označených odpovědí. Nejvíce krát byla označena výhoda „možnost uspořádat si čas dle svých potřeb – v 75,00 % (174). Dále pak „ušetření nákladů (jízdné, ošacení, stravování) – v 59,10 % (137), „možnost více volného času“ – v 51,70 % (120), „klid na práci“ – v 42,70 % (99), „není zde přímý dohled nadřízeného“ – v 24,10 % (56), „jiné“ – v 4,30 % (10).

Mezi jinými výhodami bylo uvedeno: možnost pracovat, i když je člověk nemocný nebo se necítí dobře bez snížení platu o nemocenskou, případně práce z domu v případě nemocných dětí nebo nařízených karantén, čas na rodinu a propojení práce s péčí o děti, lepší kvalita stravování a možnost vstávat později bez nutnosti make-upu.

Graf 14 - Otázka č. 12



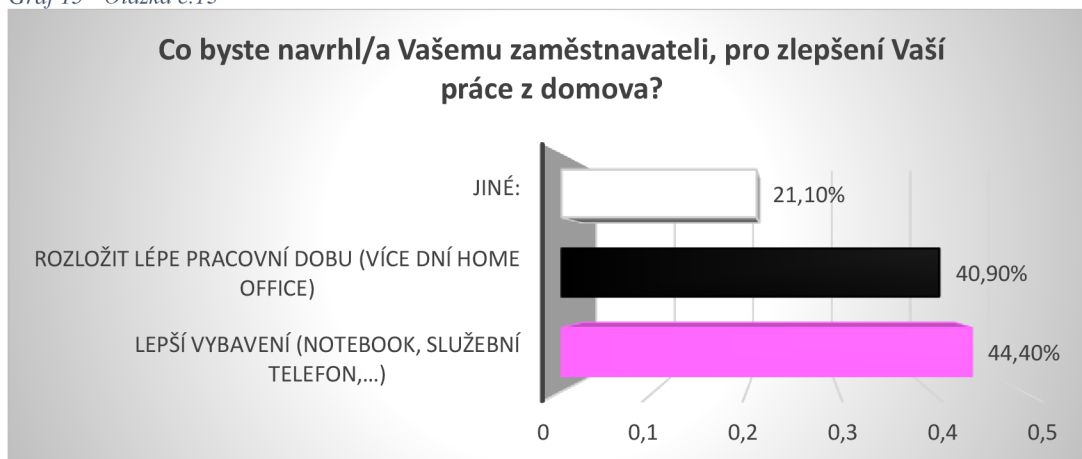
Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Také u nevýhod práce z domova mohli respondenti uvést více různých odpovědí. Jejich podíly jsou uvedeny v procentech.

Nejčastěji označená odpověď je „chybějící sociální kontakt“ – 72,40 % (168), dále „domácí ruchy“ – 47,40 % (110), „špatná komunikace s kolegy – 47,00 % (109), „chybějící technické vybavení od zaměstnavatele“ – 40,90 % (95), „chybějící časový rámec pracovní doby“ – 32,30 % (75), „přílišné zasahování do soukromí, rodinného života – 24, 10 % (56), jiné – 2,20 % (5).

Mezi jinými nevýhodami bylo uvedeno: náklady na energie apod., chybějící fyzické podklady k práci, potřeba přemísťovat pracovní podklady a občas je těžké se k práci donutit.

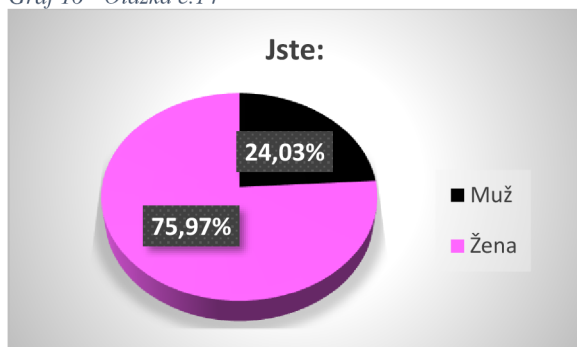
Graf 15 - Otázka č.13



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Pro zlepšení práce z domova navrhli podílem 44,40 % (označeno 103krát) respondenti lepší vybavení (notebok, služební telefon, ...). Podílem 40,90 % označili rozložit lépe pracovní dobu (více dní home office) a 21,10 % (49) uvedlo jiné. Zde bylo úplně nejčastěji (26krát) uvedeno „Nic“. Třikrát se zopakovala také odpověď na různé příspěvky, konkrétně na stravu, kávu a energie. A dvakrát se objevila odpověď týkající se nábytku, jednalo se o stůl a židli a ergonomickou židli. Samostatně zde byly odpovědi: důvěra zaměstnancům, dohlížení na výsledky práce, lepší koordinace kolegů, pravidelné online meetingy, kvalitní internetové připojení nebo možnost dokumenty zasílat pomocí kurýrní společnosti (bez nutnosti vlastního převozu).

Graf 16 - Otázka č.14



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Na závěr dotazníku byly pokládány identifikační otázky. Přičemž genderově bylo šetření vcelku nevyvážené, kdy odpovědělo 177 (75,97 %) žen a 56 (24,03 %) mužů.

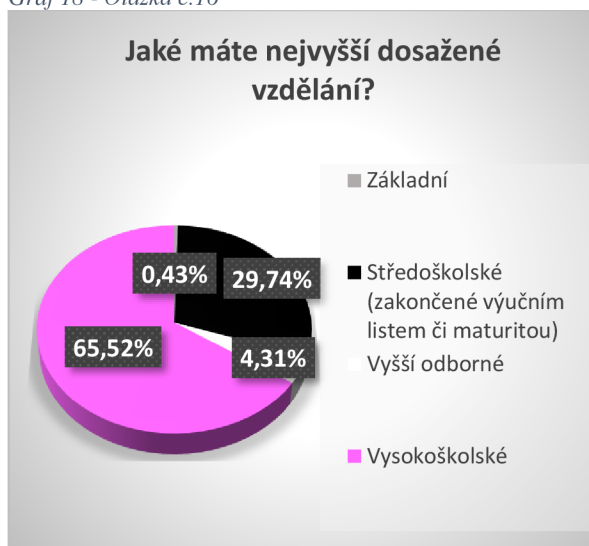
Graf 17 - Otázka č.15



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Nejvíce zastoupená je věková kategorie 15-30 let - 66,95 % (156), dále pak 26,18 % (61) kategorie 31-45 a 6,87 % (16) kategorie 46-60 let. Bohužel se výzkumu nezúčastnil nikdo ve věkové kategorii starší 60 let.

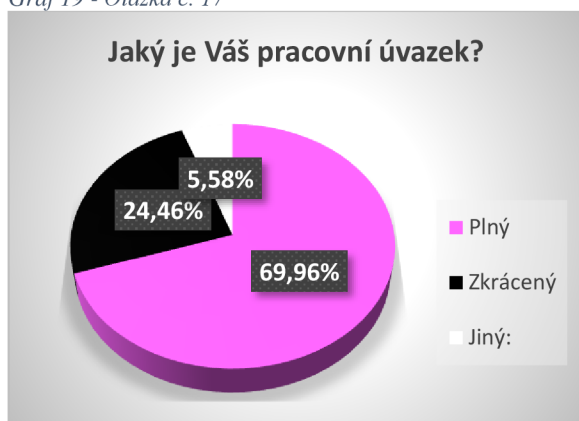
Graf 18 - Otázka č.16



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Co se týká nejvyššího dosaženého vzdělání, převažují respondenti s vysokoškolským vzděláním, což bude ovlivněno tím, kde byl dotazník sdílen. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti tedy jsou z 62,52 % (152), středoškolsky s maturitou nebo výučním listem z 29,74 % (69), s vyšším odborným vzděláním z 4,31 % (10) a s základním 0,43 % (1).

Graf 19 - Otázka č. 17

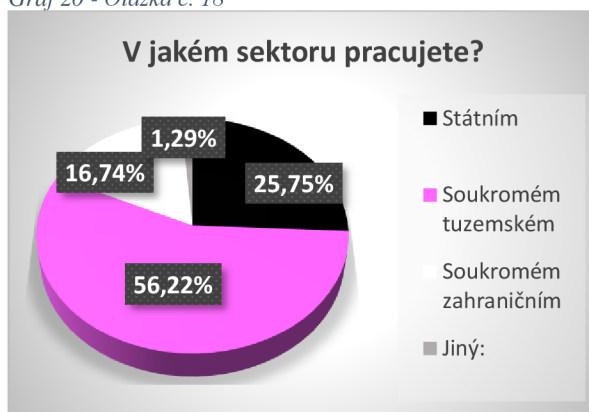


Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Většina respondentů pracuje na hlavní pracovní poměr – 69,96 % (163), 24,46 % (57) uvedlo, že pracují na zkrácený úvazek a 5,58 %, (13) že jiný.

Sedm z nich pracuje na dohodu o provedení práce, pět na dohodu o pracovní činnosti a jeden jako osoba samostatně výdělečně činná.

Graf 20 - Otázka č. 18

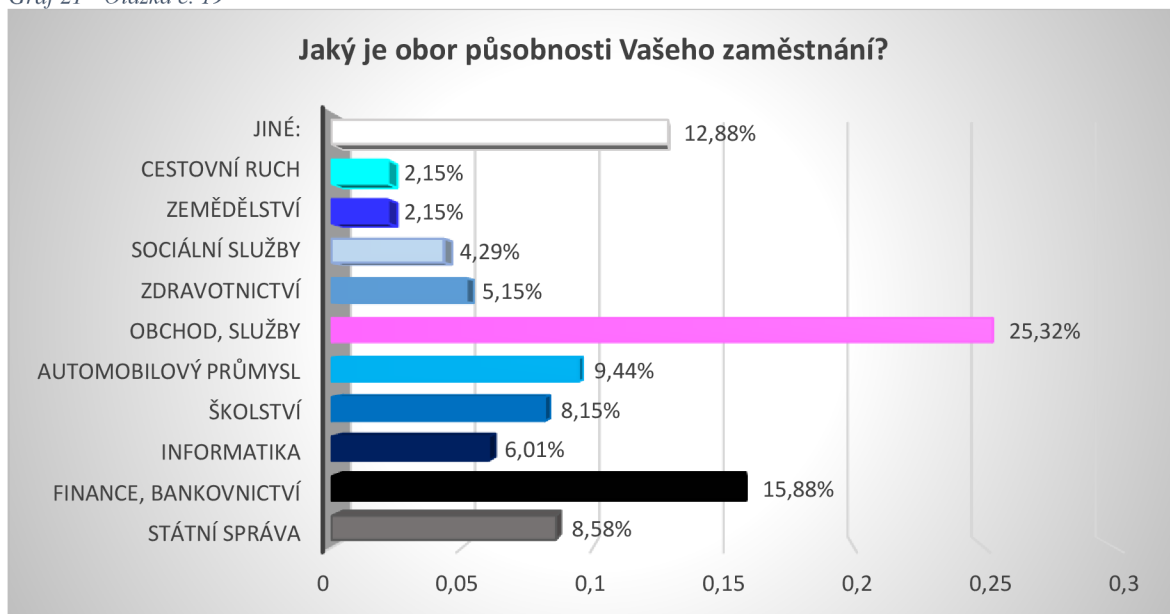


Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Nejvíce respondentů pracuje v soukromém tuzemském sektoru – 56,22 % (131), poté hned 25,75 % (60) z nich pracuje ve státním sektoru, 16,74 % (39) v soukromém zahraničním sektoru a 1,29 % (3) uvedli jinou možnost.

Zde byla uvedena Nezisková organizace, státní sektor v kombinaci se soukromým a soukromý tuzemský sektor pro cizí státní projekt.

Graf 21 - Otázka č. 19



Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Obory působnosti respondentů jsou různé, nejčastěji označenou odpovědí je však Obchod a služby – 25,32 % (59), dále Finance, bankovníctví – 15,88 % (37), Jiné – 12,88 % (30), Automobilová průmysl – 9,44 % (22), Státní správa – 8,58 % (20), Školství 8,15 % (19), Informatika - 6,01 % (14), Zdravotnictví – 5,15 % (12), Sociální služby – 4,29 % (10), Zemědělství – 2,15 % (5) a Cestovní ruch 2,15 % (5).

Do jiných odpovědí bylo připsáno: Výroba (3), Strojírenství (3), Právo (3), Chemický, potravinářský a zpracovatelský průmysl (3), Stavebnictví (2), Média (2), Personalistika (2), Kultura (2), Vodohospodářství (2), Doprava a logistika (2), Samospráva (1), Státní složky HZS (1), Marketing (1), Energetika (1), Gastronomie (1), Věda a výzkum (1).

4.3.4. Analýza dat dotazníkového šetření

Pro analýzu dat jsou zvoleny nulové a alternativní hypotézy, které jsou následně otestovány na základě nejvhodnějších neparametrických statistických testů pomocí programu IBM SPSS Statistic na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Ta, je následně porovnána s výslednou p hodnotou. Pro přehlednost dat jsou doplněny o kontingenční tabulky.

- Obor působnosti zaměstnání v závislosti na možnosti, odkud lze práce vykonávat

H_0 : Neexistuje statisticky významný vztah mezi možnostmi, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat s oborem působnosti zaměstnání.

~~H_1 : Existuje statisticky významný vztah mezi možnostmi, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat s oborem působnosti zaměstnání.~~

Nebyly splněny podmínky pro použití Chí-kvadrát testu, protože 83,30 % buněk má očekávanou hodnotu menší, než 5. Podmínkou pro použití Chí-kvadrát testu je, aby maximálně 20 % buněk mělo očekávanou hodnotu menší, než 5. Proto je pro otestování hypotéz použit Mann – Whitney test. Pokud je u Mann – Whitney testu p hodnota menší než hladina významnosti α , je prokázána závislost a naopak.

Tabulka 10 - Testování záv. mezi oborem působnosti a možností, odkud lze práci vykonávat

Neparametrický test	p hodnota	Porovnání	Prokázání závislosti
Mann – Whitney test	p = 0,329	> α	Není prokázána závislost

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

- ✘ Mezi možnostmi, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat a oborem působnosti zaměstnání neexistuje statisticky významný vztah.

Tabulka 11 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka oborů působnosti

Obor_působnosti * Odkud_ize Crosstabulation

Count		Odkud_ize				Total
		Z domova, nebo místa zaměstnavatel e	Odkukoliv	Pouze z místa zaměstnavatel e	Pouze z domova	
Obor_působnosti	Státní správa	9	2	6	3	20
	Finance, bankovníctví	14	17	4	2	37
	Obchod, služby	29	18	11	1	59
	Automobilový průmysl	8	6	5	3	22
	Školství	12	5	1	1	19
	Informatika	6	8	0	0	14
	Zdravotnictví	2	1	8	1	12
	Sociální služby	5	3	2	0	10
	Zemědělství	2	1	2	0	5
	Cestovní ruch	2	3	0	0	5
	Strojírenství	1	2	0	0	3
	Výroba	1	1	1	0	3
	Právo	2	0	0	1	3
	Chem., potravin, a zpracovatelský prům.	2	1	0	0	3
	Stavebnictví	1	0	1	0	2
	Média	0	2	0	0	2
	Personalistika	1	0	1	0	2
	Kultura	1	0	0	1	2
	Vodohospodářství	0	1	0	1	2
	Doprava a logistika	1	1	0	0	2
	Samospráva	0	1	0	0	1
	Státní složky HZK	0	0	1	0	1
	Marketing	0	1	0	0	1
	Energetika	0	1	0	0	1
	Gastronomie	0	0	1	0	1
	Věda a výzkum	1	0	0	0	1
Total		100	75	44	14	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že pouze z domova nelze vykonávat zaměstnání z těchto oborů působnosti: informatika, sociální služby, zemědělství, cestovní ruch, strojírenství, výroba, chem., potravin., a zpracovatelský průmysl, stavebnictví, média, personalistika, doprava a logistika, samospráva, HZK, marketing, energetika gastronomie a věda a výzkum (viz. kontingenční tabulka, obr. 10).

- Spokojenost s pracovním režimem v závislosti na možnosti, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat

H_0 : Neexistuje statistická závislost mezi spokojeností s pracovním režimem a možností, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat

H_1 : Existuje statistická závislost mezi spokojeností s pracovním režimem a možností, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat

Byly splněny podmínky pro použití Chí kvadrát testu. Pokud je u Chí-kvadrát testu p hodnota menší, než je hladina významnosti α , je prokázána statistická závislost a naopak.

Tabulka 12 - Testování záv. mezi spokojeností s prac. režimem a možností, odkud lze práci vykonávat

Neparametrický test	p hodnota	Porovnání	Prokázání závislosti
Chí – kvadrát test	$p = 0,022$	$< \alpha$	Byla prokázána závislost

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

✓ Mezi spokojeností s pracovním režimem a možností, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat existuje statistická závislost.

- Typ pracovního úvazku v závislosti na tom, zdali respondent pracuje alespoň někdy z domova (home office)

H_0 : Neexistuje statistická závislost mezi typem pracovního úvazku a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office)

H_1 : Existuje statistická závislost mezi typem pracovního úvazku a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office)

Byly splněny podmínky pro použití Chí kvadrát testu. Pokud je u Chí-kvadrát testu p hodnota menší, než je hladina významnosti α , je prokázána statistická závislost a naopak.

Tabulka 13 - Testování záv. mezi tím, zda alespoň někdy pracuje člověk z domova a typem úvazku

Neparametrický test	p hodnota	Porovnání	Prokázání závislosti
Chí – kvadrát test	p = 0,001	< α	Byla prokázána závislost

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

- ✓ Mezi typem pracovního úvazku a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office) existuje statistická závislost.

Tabulka 14 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka typů úvazků

Pracujete_tak_alespoň * Úvazek_ Crosstabulation

Count

		Úvazek_					Total
		Plný	Zkrácený	DPP	OSVČ	DPP	
Pracujete_tak_alespoň	Ano	136	42	3	2	0	183
	Ne	27	15	2	5	1	50
Total		163	57	5	7	1	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Nejvíce pracují z domova lidé, kteří pracují na plný úvazek - 136 (58, 37 %) a na zkrácený – 42 (18,03 %). Méně pak lidé pracující na dohodu o pracovní činnosti – 3 (1,29 %) nebo dohodu o provedení práce – 2 (0,86 %).

- Vzdělání v závislosti na tom, zdali respondent pracuje alespoň někdy z domova (home office)

H_0 : Neexistuje statistická závislost mezi vzděláním a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office)

H_1 : Existuje statistická závislost mezi vzděláním a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office)

Nebyly splněny podmínky pro použití Chí-kvadrát testu, protože 37,50 % buněk má očekávanou hodnotu menší, než 5. Podmínkou pro použití Chí-kvadrát testu je, aby maximálně 20 % buněk mělo očekávanou hodnotu menší, než 5. Proto je pro otestování hypotéz použit Kruskal – Wallis test. Pokud je u Kruskal – Wallis testu p hodnota menší než hladina významnosti α , je prokázána statistická závislost.

Tabulka 15 - Testování záv. mezi vzděláním a tím, zda alespoň někdy pracuje člověk z domova

Neparametrický test	p hodnota	Porovnání	Prokázání závislosti
Kruskal – Wallis test	p = 0,003	<α	Byla prokázána závislost

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

- ✓ Mezi vzděláním a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office) existuje statistická závislost.

Tabulka 16 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka typů vzdělání

Pracujete tak alespoň * Vzdělání_ Crosstabulation

Count

		Vzdělání_				Total
		Vysokoškolské	Vyšší odborné	Středoškolské (maturita, výuční list)	Základní	
Pracujete tak alespoň	Ne	24	3	23	0	50
	Ano	129	7	46	1	183
Total		153	10	69	1	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

Patrnou informací, která z dotazníkového šetření plyne je, že 129 (55,36 %) respondentů, kteří pracují alespoň někdy z domova mají vysokoškolské vzdělání. Hned za nimi je ale 46 (19, 74 %) respondentů, kteří mají středoškolské vzdělání (maturitu či výuční list). Nejméně pracují z domova lidé s vyšším odborným vzděláním – 7 (3,00 %) a se základním vzděláním – 1 (0, 43 %).

- Důležitost home office při změně zaměstnání v závislosti na sektoru, ve kterém respondent pracuje

H₀: Neexistuje statistická závislost mezi sektorem, ve kterém člověk pracuje a tím, zdali je pro něj důležitá při změně zaměstnání možnost home office

H₁: Existuje statistická závislost mezi sektorem, ve kterém člověk pracuje a tím, zdali je pro něj důležitá při změně zaměstnání možnost home office

Byly splněny podmínky pro použití Chí kvadrát testu. Pokud je u Chí-kvadrát testu p hodnota menší, než je hladina významnosti α, je prokázána statistická závislost a naopak.

Tabulka 17 - Testování záv. mezi sektorem a důležitostí možnosti práce z domova

Neparametrický test	p hodnota	Porovnání	Prokázání závislosti
Chí – kvadrát test	p = 0,059	> α	Není prokázána závislost

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

- ✘ Mezi sektorem, ve kterém člověk pracuje a tím, zdali je pro něj důležitá při změně zaměstnání možnost home office neexistuje statistická závislost.

Tabulka 18 - Výstup IBM SPSS Statistic kontingenční tabulka sektorů

Změna_bylo_by_důležité * Sektor_ Crosstabulation

Count

		Sektor_			
		Státní	Soukromý tuzemský	Soukromý zahraniční	Total
Změna_bylo_by_důležité	Ne	24	33	8	65
	Ano	37	100	31	168
Total		61	133	39	233

Zdroj: Dotazníkové šetření, dále vlastní zpracování

5. Výsledky a diskuse

Praktická část diplomové práce, jež se opírá o sekundární data z kapitoly *Teoretická východiska*, obsahuje představení dané organizace, její cíle poskytovaných služeb, poslání a vizi a specifikaci cílové skupiny.

Dále pak vyhodnocuje primární data získaná kvalitativním a kvantitativním výzkumem, díky kterým je navrhnout soubor doporučení pro efektivní práci z domova dané organizace.

Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum práce je založený na analýze polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky Nízkoprahových klubů EXIT, PoHoDa a RELAX, které jsou součástí oblastní charity Jičín. Zde, od ledna 2021 mají pracovníci možnost vykonávat část své práce z domova.

Jednotlivé rozhovory byly přepsány a následně jsou zpracovány metodou otevřeného kódování pomocí programu MAXQDA 2022. Pomocí tohoto programu jsou autorkou práce rozděleny výsledky rozhovorů do sedmi oblastí. Jedná se o: osobní charakteristiku respondentů, možnost práce z domova, pracovní disciplínu při práci z domova, pracovní prostředí, současný pracovní režim a vize do budoucna, výhody a nevýhody práce z domova a doporučení organizaci pro práci z domova.

Šetření se zúčastnilo celkem 6 pracovníků, přičemž byl zjištěn v rámci pracovišť relativně mladý kolektiv, pracovníci ve věku od 22 let do 32 let a převažující vysokoškolské vzdělání. Čtyři pracovníci bydlí v domě, dva v bytě. Ale pět respondentů nemá v místě bydliště svou vlastní pracovnu. Všichni respondenti pracují jako sociální pracovníci.

Jelikož se v klubech v poslední době výrazně měnily pracovní režimy tak, aby vyhovovaly všem, nyní mají pracovníci možnost si svou práci rozvrhnout a část si vykonat z domova. Jedná se především o práci administrativního rázu (zápisy do databází apod.). Obecně však tato práce plně z domova vykonávat nelze, jelikož je potřeba přímá práce s klienty v místě pracoviště.

Pracovníci si sami nerozhodují o tom, kdy půjdou vykonat svoji práci na klub. Je nutné, aby zde byli přítomni od 11:00 do 17:00 hodin. V ranních hodinách (home office) svůj čas ale také často využívají pro navštívení lékaře či úřadů a svoji práci si dodělávají někdy i večer.

Také období pandemie Covid-19 ovlivňovalo rozvoj technologií v klubu, kdy na

nějakou dobu musela i tato zařízení být uzavřená. Pracovníci se však snažili s klienty i nadále spolupracovat.

Jelikož home office se v organizaci může využít pouze pár hodin denně, pracovníci si při své práci z domova spíše neplánují pauzy. Často však zmiňují, že jsou při jejich práci rozptylováni mimopracovními záležitostmi. Především se jedná o domácí práce.

Pracovníkům Nízkoprahových klubů se většinou lépe pracuje na pracovišti. Zde mají větší morálku. Dva respondenti uvedli, že se jim lépe pracuje z domu. Důvodem je čas na domácí práce, a především hezčí, klidnější a příjemnější prostředí.

Nízkoprahový klub jako nezisková organizace nemá úplně dostatek finančních prostředků na zvelebování pracovního prostředí.

Pracovníky, kteří radši pracují v místě zaměstnavatele právě myšlenky na domácí práce rozptylují. Často je krom domácích prací rozptylují také domácí mazlíčci. Pokud se jedná o práci administrativního charakteru, je pro respondenty zřejmě lepší pracovat z domu díky tomu, že se cítí být nerušeni. To říkají také Friend a Hansson, že mezi hlavní výhody práce na dálku patří být o samotě s vlastními myšlenkami. Pokud pracujeme o samotě a daleko od hučícího sídla firmy, jsme schopni se lépe ponořit do svých myšlenek a vlastní produktivní zóny (Fried, Hansson, 2014, str. 19-20).

Ke své práci doma zaměstnanci Nízkoprahových klubů využívají pouze notebooky a služební telefony, jelikož ve velké míře pracují se sdílenými dokumenty. Náklady na dopravu však neušetří, jelikož do zaměstnání musí fyzicky dojíždět.

Všichni dotázaní pracovníci uvedli, že tento režim, který aktuálně v zaměstnání mají jim vyhovuje. Vyhovuje jim nejvíce to, že si určený čas organizují dle svých potřeb. Navíc předešlé pracovní režimy byly časově náročné.

Mezi výhody práce z domova dotázaní řadí příjemnější prostředí, možnost splnit si přitom domácí povinnosti, rozložení si času podle sebe a volnější režim.

Zajímavá poznámka padla od respondentky č.1, kdy svůj večerní home office vnímá jako osobní psychohygienu. Jedná se především o čas po nějakých vážných rozhovorech s klienty, kdy je třeba udělat zápis.

Jako nevýhodu pracovníci Nízkoprahových klubů při práci z domova vnímají neosobní kontakt s kolegy. To říká také Navrátil a kol., že je pak obtížná komunikace se

zaměstnancem (Navrátil a kol.,2017, str. 14-15). Dále to, že doma jsou různé ruchy nebo jim chybí dostatečné technické vybavení.

Zaměstnanci, kteří poskytli rozhovor jsou s prací v organizaci a možností pracovat z části z domova tak spokojeni, že bylo velmi těžké z nich dostat nějaká doporučení pro zlepšení práce z domova v organizaci. Tato skutečnost se dá přisuzovat jejich uvědomění, že jsou součástí neziskové organizace.

Nicméně většina z nich používá při práci doma svůj soukromý notebook, i přes to, že mají možnost si odnést domů notebooky klubu. Problém může být v typu a vybavení notebooku, který organizace nabízí. Protože respondentka č.4, která jejich notebook využívá uvedla, že by jí potěšilo, kdyby byl lehčí.

Kvantitativní výzkum

Další část primárního šetření se zabývá kvantitativním výzkumem prostřednictvím elektronického dotazníkového šetření. Sestavený dotazník, který je součástí kapitoly *Přílohy* obsahuje 19 otázek a byl zveřejněn pomocí www stránek Survio.com. Odkaz na vyplnění dotazníku byl zveřejněn na osobních profilech sociálních sítí autorky jako je Instagram, Facebook a LinkedIn. Dále pak na facebookových skupinách. Cílem je analýza současného stavu vnímání práce z domova.

Nepřekvapivou informací je, že 232 respondentů se již setkala s pojmem home office, což je téměř 100 % (pouze jeden se s pojmem nesetkal). Z celkového počtu dotázaných rovných 100 (42,92 %) může vykonávat práci z domova.

Z celkových 233 respondentů 185 (79,40 %) jejich pracovní režim vyhovuje, zbylým 48 (20,60 %) nevyhovuje. Nejméně vyhovuje pracovní režim těm, kteří mohou pracovat pouze z místa zaměstnavatele. Ostatním, kteří mohou pracovat z obou míst (z místa zaměstnavatele i z domova), odkudkoliv nebo pouze z domova tento režim vyhovuje. Alespoň někdy pracuje z domova 183 (78,54 %) respondentů, zbylých 50 (21,46 %) tak nepracuje.

Ti, kteří tak nepracují uvedli v 76,00 % (38), že to jejich charakter práce neumožňuje, aby z domova pracovali. Dalším 18 % (9) tuto možnost zaměstnavatel ani nenabízí. Zaměstnavatel 4,00 % (2) tuto možnost nabízí, ale respondent tak pracovat nechce. Pouze jeden respondent (2,00 %) uvedl možnost jině a doplnil odpovědí, že nemá vybavení, aby mohl vykonávat práci z domova.

Dva respondenti, kteří mají možnost pracovat z domu, ale nechtějí, museli také odpovědět na otázku, jaký k tomu mají důvod. Jeden uvedl, že se chce potkávat s kolegy a zároveň mu vyhovuje změna prostředí, druhému vyhovuje pouze změna prostředí.

129 respondentům se lépe pracuje na pracovišti, což je 55,60 %. Doma se lépe pracuje 69 respondentům (29,74 %) a zbylých 34 uvedlo, že je jim to jedno (14, 66 %).

Na otázku, z jakého důvodu se respondentům na daném místě pracuje lépe mohli opět označit více možností. Produktivnější jsou lidé v 51,70 %, tato odpověď byla označena 120krát. Lépe se soustředí v 47,40 %, označeno 110krát. Mají na daném místě lepší vybavení v 34,10 % a označili to 79krát. A v 17,70 % (41krát) uvedli jiný důvod.

Těm, co se pracuje lépe doma uvedli jako jiný důvod, že nemusí dojíždět a ušetří čas, mohou pracovat, kdy chtějí a cítí se lépe.

Ti, kterým je jedno, kde pracují uvedli nejčastěji jako jiné důvody: každý den si mohu zorganizovat podle sebe, tudíž nezáleží, jestli z domova, nebo z kanceláře; doma udělám víc, ale na úkor volného času.

Těm, kterým se lépe pracuje na pracovišti uvedli jako jiné důvody, že je to akčnější, vídají se s kolegy, mají v práci vše potřebné, změni prostředí, práci nechají v práci a doma se věnují jiným věcem, neruší je děti a nemají nutkání dělat domácí práce.

Lidmi, kterým se lépe pracuje doma byl 36krát zaškrtnut důvod, že jsou zde produktivnější a 36krát, že se zde lépe soustředí, 12krát, že zde mají lepší vybavení.

Ti, kteří zvolili, že se jim lépe pracuje na pracovišti uvedli 78krát, že jsou zde produktivnější, 64krát, že se zde lépe soustředí a 63krát, že zde mají lepší vybavení.

Respondenti, kteří uvedli, že je jim to jedno, uvedli 7krát, že jsou tak produktivnější, 10krát, že se lépe soustředí a 4krát, že mají lepší vybavení.

Jiný důvod doplnili ti, kterým se lépe pracuje z domova 9krát. Ti, kterým se lépe pracuje na pracovišti 15krát a ti, kterým je to jedno 17krát.

Vykonávat svoje zaměstnání pouze z domova si nedokáže představit 58,62 % (136) a naopak 41,38 % (97) ano. Při změně či hledání nové pracovní pozice by však bylo důležité mít možnost home office pro 71,98 % (168) respondentů.

Jako největší výhodu práce z domova respondenti vnímali „možnost uspořádat si čas dle svých potřeb – v 75,00 % (174). Dále pak „ušetření nákladů (jízdné, ošacení, stravování)

– v 59,10 % (137), „možnost více volného času“ – v 51,70 % (120), „klid na práci“ – v 42,70 % (99), „není zde přímý dohled nadřízeného“ – v 24,10 % (56), „jiné“ – v 4,30 % (10).

Mezi jinými výhodami bylo uvedeno: možnost pracovat, i když je člověk nemocný nebo se necítí dobře bez snížení platu o nemocenskou, případně práce z domu v případě nemocných dětí nebo nařízených karantén, čas na rodinu a propojení práce s péčí o děti, lepší kvalita stravování a možnost vstávat později bez nutnosti make-upu.

Nejčastěji označená odpověď u nevýhod práce z domova je „chybějící sociální kontakt“ – 72,40 % (168), dále „domácí ruchy“ – 47,40 % (110), „špatná komunikace s kolegy – 47,00 % (109), „chybějící technické vybavení od zaměstnavatele“ – 40,90 % (95), „chybějící časový rámec pracovní doby“ – 32,30 % (75), „přílišné zasahování do soukromí, rodinného života – 24,10 % (56), jiné – 2,20 % (5).

Další nevýhody, které respondenti cítí jsou: náklady na energie apod., chybějící fyzické podklady k práci, potřeba přemísťovat pracovní podklady a občas je těžké se k práci donutit.

Pro zlepšení práce z domova navrhli podílem 44,40 % (označeno 103krát) respondenti lepší vybavení (notebook, služební telefon, ...). Podílem 40,90 % označili rozložit lépe pracovní dobu (více dní home office) a 21,10 % (49) uvedlo jiné. Zde bylo úplně nejčastěji (26krát) uvedeno „Nic“. Třikrát se zopakovala také odpověď na různé příspěvky, konkrétně na stravu, kávu a energie. A dvakrát se objevila odpověď týkající se nábytku, jednalo se o stůl a židli a ergonomickou židli. Samostatně zde byly odpovědi: důvěra zaměstnancům, dohlížení na výsledky práce, lepší koordinace kolegů, pravidelné online meetingy, kvalitní internetové připojení nebo možnost dokumenty zasílat pomocí kurýrní společnosti (bez nutnosti vlastního převozu).

Genderově bylo šetření vcelku nevyvážené, kdy odpovědělo 177 (75,97 %) žen a 56 (24,03 %) mužů.

Nejvíce zastoupená je věková kategorie 15-30 let - 66,95 % (156), dále pak 26,18 % (61) kategorie 31-45 a 6,87 % (16) kategorie 46-60 let. Bohužel se výzkumu nezúčastnil nikdo ve věkové kategorii starší 60 let.

Převažují respondenti s vysokoškolským vzděláním, což bude ovlivněno tím, kde byl dotazník sdílen. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti tedy jsou z 62,52 % (152), středoškolsky s maturitou nebo výučním listem z 29,74 % (69), s vyšším odborným vzděláním z 4,31 % (10) a s základním 0,43 % (1).

Většina respondentů pracuje na hlavní pracovní poměr – 69,96 % (163), 24,46 % (57) uvedlo, že pracují na zkrácený úvazek a 5,58 %, (13) že jiný.

Sedm z nich pracuje na dohodu o provedení práce, pět na dohodu o pracovní činnosti a jeden jako osoba samostatně výdělečně činná.

Nejčastěji pracují v soukromém tuzemském sektoru – 56,22 % (131), poté hned 25,75 % (60) z nich pracuje ve státním sektoru, 16,74 % (39) v soukromém zahraničním sektoru a 1,29 % (3) uvedli jinou možnost.

Obory působnosti respondentů jsou různé, nejčastěji označenou odpovědí je však Obchod a služby – 25,32 % (59), dále Finance, bankovníctví – 15,88 % (37), Jiné – 12,88 % (30), Automobilová průmysl – 9,44 % (22), Státní správa – 8,58 % (20), Školství 8,15 % (19), Informatika - 6,01 % (14), Zdravotnictví – 5,15 % (12), Sociální služby – 4,29 % (10), Zemědělství – 2,15 % (5) a Cestovní ruch 2,15 % (5).

Do jiných odpovědí bylo připsáno: Výroba (3), Strojírenství (3), Právo (3), Chemický, potravinářský a zpracovatelský průmysl (3), Stavebnictví (2), Média (2), Personalistika (2), Kultura (2), Vodohospodářství (2), Doprava a logistika (2), Samospráva (1), Státní složky HZS (1), Marketing (1), Energetika (1), Gastronomie (1), Věda a výzkum (1).

V rámci analýzy dat kvantitativního výzkumu jsou stanoveny nulové a alternativní hypotézy, které zkoumají závislosti tvrzení. Ty jsou otestovány pomocí statistického programu IBM SPSS Statistic neparametrickými statistickými testy na hladině významnosti $\alpha=0,05$.

Bylo zjištěno, že:

- ✘ Mezi možnostmi, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat a oborem působnosti zaměstnání neexistuje statisticky významný vztah.
- ✓ Mezi spokojeností s pracovním režimem a možnostmi, odkud lze dle pravidel zaměstnavatele práci vykonávat existuje statistická závislost.
- ✓ Mezi typem pracovního úvazku a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office) existuje statistická závislost.

- ✓ Mezi vzděláním a tím, zdali člověk pracuje alespoň někdy z domova (home office) existuje statistická závislost.
- ✗ Mezi sektorem, ve kterém člověk pracuje a tím, zdali je pro něj důležitá při změně zaměstnání možnost home office neexistuje statistická závislost.

Doporučení

V rámci kvalitativního výzkumu lze navrhnout soubor doporučení pro ještě efektivnější práci z domova organizace. Avšak jedno z doporučení zní na zpříjemnění prostředí na pracovišti, aby se zde zaměstnanci cítili stejně příjemně, jako doma.

Dalším důležitým doporučením je všem prací administrativního rázu nechat pracovníky zpracovávat home office. Doma nejsou rušeni a v místě pracoviště tak budou mít možnost veškerý čas věnovat přímé práci s klienty. S tím se pojí také doporučení stanovit čas (alespoň 1 h denně), kdy se bude možné na dálku spojit s kolegy a zkonzultovat nově vzniklé problémy.

Organizace je dále doporučeno koupit tiskárnu pro home office vedoucího pracovníka klubů. Ten při své práci pracuje s velkým množstvím papírů, které doposud může tisknout pouze v místě zaměstnavatele, přičemž z domova neudělá svou práci kompletní.

Poslední doporučení se týká notebooků. Většina pracovníků využívá ke své práci z domova svá soukromá zařízení i přes to, že mají možnost si notebooky odnést z klubu.

Je doporučeno pracovní notebooky zkontrolovat a přednastavit pro každého pracovníka (s přihlašovacími údaji) tak, aby je mohli využívat.

Na základě kvantitativního výzkumu lze obecně doporučit home office využívat, jelikož spokojenost s pracovním režimem a možnostmi, odkud lze práci vykonávat na sobě závisí. Pracovníci i firma tak ušetří náklady, zároveň si zaměstnanci mohou rozvrhnout čas dle sebe a je jim doma příjemněji.

Na pracovišti se ale lidé rádi potkávají s kolegy, prostředí vnímají jako akčnější a nechybí jim zde žádné vybavení. Proto by měl být mezi prací z domova a z pracoviště určitý balanc. Navíc vykonávat práci pouze z domova si nedokáže představit téměř 60 % z dotázaných.

Pro zlepšení práce z domova obecně lze zároveň doporučit firmám kvalitní technické vybavení pro zaměstnance či různé příspěvky např. na kávu nebo ergonomický nábytek.

6. Závěr

Hlavním cílem diplomové práce s názvem „Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci“ bylo na základě analýz navrhnout soubor doporučení, která povedou k růstu efektivity práce z domova konkrétní organizace. Dílčím cílem práce byla pak analýza současného stavu vnímání práce z domova dle výsledků dotazníkového šetření.

Teoretická část práce byla zpracována na základě relevantních sekundárních dat. Ta byla čerpána z odborné knižní literatury a internetových zdrojů, které se problematikou zabývají. Jedná se především o pojem práce z domova, jeho právní úpravu, flexibilní pracovní režimy, efektivitu práce, otázku motivace, stresu a práci z domova v souvislosti s pandemií Covid-19. Tato teoretická východiska byla následně použita jako hlavní pilíř pro zpracování primárního výzkumu v rámci praktické části práce.

Praktická část obsahuje představení dané organizace, její cíle poskytovaných služeb, poslání a vizi a specifikaci cílové skupiny.

Dále pak pomocí programu MAXQDA 2022 vyhodnocuje primární data získaná prostřednictvím kvalitativního výzkumu v podobě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci Nízkoprahových klubů Oblastní charity Jičín. Pomocí získaných poznatků byly doporučeny postupy a návrhy pro lepší připravenost na práci z domova organizace. Mezi tato doporučení patří vykonávání administrativy z domova s určeným časem, kdy bude možnost se s kolegy spojit a práci konzultovat. Dále nákup tiskárny pro domácí využití pro vedoucího pracovníka a ověření stavu a přednastavení firemních notebooků k přidělení každému jednomu pracovníkovi.

Tato část byla doplněna o výzkum kvantitativní. Pomocí statistických metod byly vypracovány a graficky znázorněny výsledky elektronického dotazníkového šetření náhodných respondentů, jež analyzuje současný stav vnímání práce z domova. Dále byly stanoveny hypotézy, které jsou otestovány nejvhodnějšími neparametrickými statistickými testy pomocí programu IBM SPSS Statistic. Konkrétně se jedná o Chí – kvadrát test a Kruskal – Wallis test.

V práci bylo dosaženo stanovených hlavních i dílčích cílů a autorka práce obecně doporučuje home office využívat, jelikož byla prokázána závislost mezi spokojeností s pracovním režimem a možnostmi, odkud lze práci vykonávat. Možnost práce domova je

fenomémem dnešní doby a napomáhá pracovníkům, ale i firmám ušetřit náklady. Nicméně ochuzuje o sociální kontakt a jedinečnost vybavení pracoviště.

Soubor doporučení, jež byl navrhnout organizaci může efektivitu práce z domova posunout na vyšší úroveň. Záleží však na rozhodnutí samotné organizace, zda jsou pro ně doporučení akceptovatelná a co je pro ni klíčové.

Seznam použitých zdrojů

Knížní zdroje

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. Praha: Fragment, 2011. Management (Fragment). ISBN 978-80-253-1198-1.
3. BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-80-271-0648-6.
4. CARNEGIE, Dale. *Jak překonat starosti a stres*. Praha: Práh, 2011. ISBN 978-80-7252-320-7.
5. DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. Praha: Grada, 2005. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.
6. FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.
7. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
8. JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-869-9174-1.
9. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3147-0.
10. OLECKÁ, Ivana a Kateřina IVANOVÁ. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, 2010. ISBN 978-80-87240-33-5.
11. PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.
12. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.
13. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.

14. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
15. VOJTÍŠEK, Petr. *Výzkumné metody: Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní, 2012. ISBN 978-80-905109-3-7.
16. WAGNEROVÁ, Irena. *Hodnocení a řízení výkonnosti: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2361-7.

Internetové zdroje

17. BERNARD, Radovan a Alena MALACHOVÁ. *Právní úprava práce z domova - home office* [online]. 26. 3. 2012 [cit. 2021-7-6]. Dostupné z: <https://ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>
18. DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2008, , 213 [cit. 2021-8-6]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Radka-Dudova-2/publication/40395112_Nove_sance_a_rizika_flexibilita_prace_marginalizace_a_soukromy_zivot_u_vybranych_povolani_a_socialnich_skupin/links/554726750cf23ff71686ff8d/Nove-sance-a-rizika-flexibilita-prace-marginalizace-a-soukromy-zivot-u-vybranych-povolani-a-socialnich-skupin.pdf
19. DUFFKOVÁ, Jana. *Homework, telework a spol. (neboli Příliš mnoho worků): Organizace, rozhodování, řád a změna* [online]. Karolinum, 2006 [cit. 2021-7-6]. ISBN 80-246-1041-8. Dostupné z: <http://jana-duffkova.rubicus.com/sociologie-zivotniho-stylu/state-a-jine-texty/>
20. Efektivnost, produktivita (Efficiency). In: ManagementMania.com [online]. Wilmington (DE) 2011-2021, 02.11.2016 [cit. 20.10.2021]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/efektivnost>
21. FORMÁNKOVÁ, Lenka a Alena KŘÍŽKOVÁ. *Stati, studie, úvahy a analýzy: Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. FÓRUM sociální politiky* [online]. 2/2009 [cit. 2021-8-6]. Dostupné z: https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/03/Formankova-Lenka-Flexibilni-pracovni-rezimy-jako-nastroj-kombinace-pracovniho-a-rodinneho-zivota.-FSP_c.-2-2009.pdf

22. GROSSMANN, Jakub, Václav KORBEL a Daniel MÜNICH. *IDEA: Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* [online]. Praha 1: Národohospodářský ústav AV ČR, 3/2021, , 44 [cit. 2021-9-28]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul_2496.pdf
23. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum v pedagogice* [online]. 2006, 13 [cit. 2021-10-7]. Dostupné z: <http://ceskakinantropologie.cz/hendl/metodologie/kvalvyzkpedhendl.pdf>
24. HERN, Alex. *The Guardian: Covid19 could cause permanent shift towards home working* [online]. 13.3.2020, , 6 [cit. 2021-9-28]. Dostupné z: <http://www.miamidadetpo.org/library/2020-03-13-uk-covid19-could-cause-permanent-shift-towards-home-working.pdf>
25. KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renata KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích* [online]. 2020, , 92 [cit. 2021-10-7]. Dostupné z: https://www.uzs.cz/soubory/VUPSV_Homeworking_studie_2021.pdf
26. KUČINA, Pavel. *Práce není to, kam chodíme, ale to co děláme* [online]. , 11 [cit. 2021-10-7]. Dostupné z: <http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/prace-neni-to-kam-chodime-ale-to-co-delame-kucina.pdf>
27. KYZLINKOVÁ, Renata, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce. *FÓRUM sociální politiky* [online]. 2020, , 9-15 [cit. 2021-7-6]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/2020/10/21/prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii-a-mozne-konsekvence-do-novych-pomeru-organizace-prace/>
28. MARTOCH, Michal. *Práce na dálku: Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace: Účinný přístup k produktivitě a úsporám ve 21. století* [online]. Nový Jičín, 2012 [cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://doczz.cz/doc/164502/pdf-verze-knihy-pr%C3%A1ce-na-d%C3%A1lku-ke-sta%C5%BEen%C3%AD>
29. NAVRÁTIL, Marcel, Martina HLADKÁ, David DUŠÁNEK a Kateřina DUSPIVOVÁ. *Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance* [online]. 2017, , 90 [cit. 2021-5-8]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/bba5a5c7366cdf3/uploads/Probl%C3%A9my_p%C5%99i_pr%C3%A1ci_na_d%C3%A1lku_stud.docx
30. *Oblastní charita Jičín* [online]. Charita Česká republika, 2022 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://jicin.charita.cz/>

31. PTÁČEK, Radek, Martina VŇUKOVÁ a Jiří RABOCH. Pracovní stres a duševní zdraví – může práce vést k duševním poruchám? *Časopis lékařů českých* [online]. Praha, 2017, (2), 156 [cit. 2021-9-11]. Dostupné z [:https://www.researchgate.net/profile/Martina-Vnukova/publication/319354451_Work-related_stress_and_mental_health_-_Can_work_lead_to_mental_disorders/links/5f3ba0c6458515b7292a5ced/Work-related-stress-and-mental-health-Can-work-lead-to-mental-disorders.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Martina-Vnukova/publication/319354451_Work-related_stress_and_mental_health_-_Can_work_lead_to_mental_disorders/links/5f3ba0c6458515b7292a5ced/Work-related-stress-and-mental-health-Can-work-lead-to-mental-disorders.pdf)
32. VEČEŘOVÁ-PROCHÁZKOVÁ, Alena a Radkin HONZÁK. Mezioborové přehledy: STRES, EUSTRES A DISTRES. *Interní medicína pro praxi* [online]. IKEM Praha, 2008, (4) [cit. 2021-9-11]. Dostupné z: <http://www.internimedcina.cz/pdfs/int/2008/04/09.pdf>

7. Přílohy

Příloha A – Informovaný souhlas respondenta

Informovaný souhlas

Informovaný souhlas s účastí na výzkumném šetření k diplomové práci na téma „Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci“

Písemně potvrzuji, že souhlasím s účastí na výše uvedeném výzkumném šetření. Souhlasím s tím, že rozhovor se mnou bude zaznamenán, a to pro účely analýzy a vyhodnocení výzkumných dat. Mnou poskytnuté informace budou využity výhradně pro účely diplomové práce a mohou být anonymně publikovány.

V	Dne	Podpis řešitelky šetření

V	Dne	Podpis účastníka šetření

Příloha B - Respondentka č.1

Základní údaje o respondentovi

Kolik Vám je let? 27

Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání? *Bakalářský.*

Máte děti? *Ne.*

Bydlíte v bytě nebo v domě? *V domě.*

A ještě tady mám podotázku: disponuje vlastní pracovnou? *Ne.*

Charakteristika pracovní pozice

Charakterizujte prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň vaší práce?

Pracuju jako pracovník v sociálních službách. Náplň práce je organizování preventivních programů, zároveň práce s dětmi ze sociálně znevýhodněných rodin, řešení jejich problémů, případně nějaký doprovázení na úřady, nebo i doprovázení v těch životních situacích.

Jaký je podíl dnů, kdy pracujete z domova oproti pracovišti a kdo vám to určuje?

My to nemáme rozdělený na dny, ale tři hodiny každý den můžeme strávit homeoffice. Což dřív to vlastně bylo tak, že jsme pracovali 11 hodin denně na pracovišti a v současné chvíli teda vlastně ty tři hodiny můžeme odpracovat z domů.

Rozvrhujete si pracovní dobu sama, nebo ji určuje zaměstnavatel?

Máme pevně určenou dobu, kdy musíme být na pracovišti a ostatek je jakoby na naší organizaci.

Jak byste zhodnotila náročnost vaší práce? *Práce je náročná spíš po tý psychický stránce.*

Pocitujete v práci nějaký stres? *(smích) Často.*

(smích) Čím je způsobený ten stres? *Spíš asi tím, že kolikrát si člověk úplně není jistěj tou pomocí, kterou nabídnout. Nebo někdy je to takový, že dopředu víte, že to nemá smysl.*

Pracujete přesčas nebo o víkendech? *No někdy pracuju o víkendu z domu.*

Práce z domova

Jaký je váš harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváte a v kolik začínáte pracovat?

Tak vstávám většinou mezi sedmou, osmou a pracovat začínám okolo devátý, půl desátý doma. A pak teda na jedenáctou hodinu musím být na pracovišti. Takže na jedenáctou hodinu se přesouvám na pracoviště. Z práce přijíždím mezi pátou, šestou. A zase ještě pracuju z domu.

Takže asi předpokládám, že moc neplánujete nějaké pauzy? Nebo plánujete pauzy a přerušujete pracovní činnost kvůli mimopracovním záležitostem? *Většinou ne.*

Pracuje se vám lépe doma, nebo na pracovišti a proč? *Kde vám je příjemněji a kde jste produktivnější? Pracuje se mi lépe z domu, hlavně ta administrativa. Protože vlastně přitom člověk může dělat i doma. Třeba dát prádlo do pračky. A o nějaký pauze to prádlo můžete zase pověsit. Kdežto když je člověk v práci celý den od těch sedmi od rána do těch pěti do večera na pracovišti, tak tohle všechno dohání večer.*

Ono teda vlastně chápu dobře, že z domova jde převážně vykonávat ta administrativní práce, ale úplně celkově z domova by takhle práce ani nešla dělat? *To nešla, protože vlastně tahle pozice zahrnuje přímou práci s klientem a pro tu přímou práci je potřeba být na pracovišti. A pak vlastně to co odpracujeme s klientem, vykazujeme do databázi, děláme z toho různé závěry, nebo si naopak chystáme materiály na další sezení a to teda jde dělat z domu.*

Mě napadá, jak se tohle dalo řešit v té nejhorší Covidový době? *V Covidový době jsme s klienty fungovali online, v online prostoru. Na Instagramu, na Facebooku, byli jsme s klienty v kontaktu, psali jsme si. Byly i rodiny*

do kterých i přes všechny ty opatření, za dodržení samozřejmě rozestupů, roušek dojíždělo, protože neměli přístup ani k tomu internetu.

Pak tady mám otázku, jestli ušetříte nějaké peníze za dojíždění? Kam je případně investujete? Hradí některé z nákladů zaměstnavatel? To předpokládám, že asi úplně nefunguje z toho důvodu, že stejně do toho zaměstnání jezdíte. *Jo, přesně tak. Stejně každý den na to pracoviště musíme.*

Jakou doma máte pracovní disciplínu? Jste rozptylována jinými povinnostmi, řešíte úkoly v nesociální hodině? *Tak vaření, praní. Ale nemyslím si, že by mě to nějak od té práce vyrušovalo. A v nesociální hodiny občas ano, občas rozesílám maily. Tak třeba po večerech, než se k tomu člověk dostane, tak je třeba deset, jedenáct. Úplně v jednu ráno já ne.*

Jaké cítíte výhody práce z domova? (Např. flexibilita, více pohodlí, klid na práci apod.), ... *Tak tam je hlavně ta možnost, že si vlastně tu práci můžu udělat až večer všechnu, tím pádem bych měla volný dopoledne. A když si potřebuju zařídit nějaký úřady nebo doktory, tak vlastně dřív, když ta pracovní doba byla od těch sedmi do pěti na pracovišti, tak jsem si na tohle na všechno musela brát dovolenou nebo žádat o nějaký uvolnění, nebo na propustky. Což u nás v organizaci se na to taky hodně kouká, že ty propustky jsou nějak časově omezený, nedají na celý den, takže zase jediné dovolenou. A v tuhle tu chvíli vlastně všechny ty doktory, úřady, všechno jde vyřídit v době teda toho dopoledne. A pak dělat na homeoffice třeba večer.*

Ještě nějaké výhody? *Pak i třeba to, že vlastně, když to odpoledne na klubu s klienty řešíme nějaký témata, bavíme se o tom, co je třeba trápit a tak, tak jsem vlastně teďka zjistila, že je pro mě daleko lepší, když přijedu domů a hned to zapíšu. I z toho hlediska nějaký osobní psychohygieny, že se z toho vypíšu tím zápisem a tím jako si ulevím tý hlavě. I z toho hlediska, že to mám všechno čerstvě v paměti. Kdežto dřív jsme to zapisovaly až druhý den po příchodu do práce. Takže ještě celý večer nad tím člověk přemýšlel. Anebo naopak třeba ne. A přišla jsem ráno do práce a už jsem se těžko rozpomínala, co vlastně do toho zápisu chci dát.*

Naopak jaké cítíte nevýhody? *Nevýhody tam asi jediné to, že když já se dostanu k zapisování třeba tý databáze, nebo dělání zápisů a narazím tam na něco, co potřebuju akutně zkontrolovat s kolegyní, nebo s vedoucím, tak vlastně někdy narazím na to, že nemají čas. Třeba vůbec neodepíšu a nebo odepíšu, že třeba nejsou u počítače, nemůžou se na to podívat. Že vlastně každý pracujeme v jinou dobu. Že když jsme seděli v tý kanceláři, tak jsem houkla přes stůl prostě: „Hele? Co myslíš? Jak to vlastně včera jako bylo?“. To tak jediný.*

Hranice mezi prací a soukromím

Jak máte vymezený prostor na práci? *(smích) Mám notebook, jako pracuju buď v jídelně anebo v obýváku.*

Takže spíš taková přenosná kancelář? *Jo.*

Když, jak jste zmínila, prokládáte práci jinými činnostmi (praní, vaření) vyhovuje vám to, nebo vám to nějak vadí, ruší vás to? *Vyhovuje, protože stejně nevydržím u toho počítače sedět třeba ty tři hodiny v kuse.*

Máte nastavená nějaká pravidla, jak se k vám mají chovat ostatní rodinní příslušníci, když pracuje? *Nemám.*

Spokojenost s prací z domova v organizaci

Vyhovuje vám tento pracovní režim? *Určitě ano.*

A nejhlavnější důvody, když byste měla uvést? *Tak je to přesně to, že si můžu organizovat, jak jsem říkala třeba ty úřady, doktory. A není to v rozporu s tou pracovní dobou, nemusím řešit, že mám být v práci nebo tak. To je tak asi nejhlavnější.*

Jaká je vaše vize do budoucna? *Hodláte tak pracovat i nadále (ať už teda na tomto pracovním místě, nebo kdybyste v budoucnu měla pracovat na jiném, tak jestli byste preferovala, aby tam byla možnost práce z domova? Jako určitě práce z domova je pro mě jedna z důležitých podmínek při hledání zaměstnání.*

Co hodnotíte jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova? *Tak přínos právě, že si to můžu udělat kdy chci. A negativum, to už jsem taky říkala, vlastně to, že když potřebuju něco zkontrolovat, že ostatní nejsou u toho počítače a nemůžou se na to podívat.*

Je něco, co byste změnil/a, aby se vám pracovalo z domova lépe? Co byste navrhla organizaci? *Mě právě nic nenapadá. Jako myslím si, že proto uzpůsobený jsme, jediný co, tak notebooky používáme svoje soukromý, tak to snad jedině. Ale na druhou stranu my máme na klubu notebooky, který bychom si mohli domů vzít. Tak mě úplně nic nenapadá, pracujeme vlastně přes SharePoint, takže všechny dokumenty máme přístupný vlastně z jakéhokoliv zařízení. Což je super, protože když se mi třeba rozbije notebook, tak to není problém.*

Děkuji za rozhovor.

Příloha C - Respondentka č.2

Základní údaje o respondentovi

Kolik Vám je let? 32

Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání? *Vysokoškolské*

Bakalářské? *Magisterské*

Máte děti? *Ne.*

Bydlíte v bytě nebo v domě? *V bytě.*

A disponuje vlastní pracovnou? *Ano už se tvoří.*

Charakteristika pracovní pozice

Charakterizujte prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň vaší práce? *Pracuju jako sociální pracovníce v Nizkoprahovém klubu a mám na starosti podepisování smluv s klienty, vytváření individuálních plánů, dělání sociálního šetření. Vlastně taková práce na klubu, komunikace s těmi klienty. A nevím, jestli jsem říkala zápisy do databázi.*

Jaký je podíl dnů, kdy pracujete z domova oproti pracovišti? Kdo vám to určuje? *Každý den jsem vlastně jako v práci. Akorát vlastně dopoledne máme domluvené homeoffice, to znamená, že já musím být nejdýl v jedenáct hodin v práci. A je to takový, že my si můžeme určit, jestli v tu dobu toho homeoffice využijeme tak, že si budeme dodělávat tu práci anebo jestli si ji uděláme třeba už večer před tím.*

Rozvrhujete si pracovní dobu sama, nebo ji určuje zaměstnavatel? *No, je určen zaměstnavatelem, ale vlastně tu náplň, jak už jsem říkala.*

Jak byste zhodnotila náročnost vaší práce? A pociťujete v práci nějaký stres? *(smích) Náročnost jak kdy. Záleží na množství klientů. Když jich tady je třeba pět, tak je to klídek. Když jich tady je dvacet, jsou tu noví klienti, je potřeba s nima dělat šetření, smluvy, individuální plány, tak je to prostě masakr. Je toho víc, je náročnější ta práce na klubu a potom je víc těch zápisů.*

Také z toho pak může vzniknout nějaký stres, že toho je hodně, že se to nakupí? *Jo, přesně tak.*

Pracujete přesčas nebo o víkendech? *Jo, ale nevím nakolik je tím, že chci tu práci dělat hodně důkladně, aby to bylo. A možná by se to dalo i zrychlit nějakým způsobem.*

Nebo zvládnout to v pracovní době a odprostit se potom mimo pracovní dobu? *Možná, taky. Jó, vím, že párkrát jsem pracovala třeba i v neděli, ale to bylo spíš takový jako mimo aktivitu. Když jsme řešili třeba charitní výlet, nebo tak. Takže na to třeba nebylo přes ten týden vůbec čas. Takže jsem dělala o víkendech tu přípravu.*

Práce z domova

Jaký je váš harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváte a v kolik začínáte pracovat? *Vstávám v šest. A to je jakože tak že, fakt mam jako ten homeoffice, tak většinou už v těch půl sedmý začnu pracovat. A to je vlastně ráno, tak jedu fakt rychle, tak třeba v těch osm, půl devátý mám hotovo. Se tak jako nenechám ničím rušit. Vstanu, uvařím kafe, začnu pracovat.*

Předpokládám, že moc neplánujete pauzy, když je to taková jakoby rychlovka? *Nene.*

Pracuje se vám lépe doma, nebo na pracovišti? *Na pracovišti.*

A proč? Protože když jsem doma, tak je tam hromada věcí, lidí, psů, co mě rozptyluje od té práce a prostě nedá se to. Fakt ty dny, když jako je ráno brzo – partner spí, pes spí, takže mám jako klid, ale jinak potom vlastně... Možná že i takhle to mám proto takhle nastavený, že takhle brzy ráno pracuju. Protože potom by to jako nebylo možný. Spíš potom to udělám tak, že se seberu a jedu sem a udělám si tu práci jako kdybych si jí udělala tady.

Takže je vám příjemněji na pracovišti a myslíte si, že jste produktivnější v práci? *Ano, určitě.*

Jakou doma máte disciplínu? To už jsme zodpověděli vlastně, že jste schopná se zakousnout a poté se přesouváte na pracoviště.

Jste rozptylována jinými povinnostmi? *Všemi, tam sedím a vidím hele hrnek by potřeboval umýt, támhle je jako prach, nevyprala jsem prádlo, pes štěká, potřebuje ven.*

Řešíte úkoly v nesociální hodiny? *Ne, leda když mi někdo z kolegů napíše třeba zprávu nebo tak. Jinak to jako neřeším.*

Jaké pociťujete výhody práce z domova? *V tom, že když si to udělám jako rychle tak ten zbytek toho času, kdy bych měla mít pracovní dobu, mám vlastně jako volno.*

A naopak, když byste měla vyjmenovat nevýhody? *Nedokážu ovlivnit, co se bude dít doma kolem mě vlastně. Ten ruch. A proč prostě to tam tak je. Nezakážu psovi, aby štěkal, nebo aby zamnou chodil.*

Hranice mezi prací a soukromím

Jak máte vymezený prostor na práci? To možná už bylo taky zodpovězený, že si radši přivstanete... *No, jo. Je to prostě takový jako lepší. Nemám to ráda, když už chci mít večer jako volno a povídat si s partnerem, a ne aby mi v hlavě strašilo, co jsem všechno jako nedodělala, nebo tak. Takže vždycky jenom takovej jako okamžik - když se vrátím domů, tak s partnerem prodiskutujeme ten den, jak to probíhalo a prostě to je takový jako dohromady práce, soukromí. A pak už vlastně jenom zase to soukromí.*

Máte nastavená nějaká pravidla, jak se k vám mají chovat ostatní rodinní příslušníci, když pracuje? *Ne. (smích) Jenom prosba „nerušit“, ale ne vždycky je vyslyšena. Já dělám to stejný.*

Spokojenost s prací z domova v organizaci

Vyhovuje vám tento pracovní režim? *Jo, je to, jak říkám, je to fajn. Když třeba to dopoledne si potřebuju něco zařídit, nebo vím, že bude hezky a chci se jít jako projít, tak já si dám tu práci večer. A to dopoledne mam vlastně volno. Kdybych měla pracovní dobu, že musím bejt třeba v půl osmý v práci, tak tohle mít nemůžu, takže nějakým způsobem mi to umožňuje nějak jako být víc v pohodě, i si zrelaxovat, že mám tu možnost si to rozvrhnout jako sama a udělat něco pro sebe.*

Jaká je vaše vize do budoucna: Hodláte tak pracovat i nadále? I kdyby to byla stejná pracovní pozice, i kdybyste hledala jinou pracovní pozici? *Čím jsem starší, tím méně ráda pracuju. (smích) Ne, jako čím víc má člověk toho volna, tak je to samozřejmě jako fajn a asi bych ted'ka trpěla, kdybych měla přejít na pozici, kde bych vlastně musela bejt od rána třeba od těch osmi do čtyř a byla bych tam zavřená. A třeba by ty práce tolik nebylo. Ale musela bych tam být a koukala z okna, jak je krásně. Z tohoto hlediska mi to vyhovuje a kdybych to měla jako*

měnit, tak buďto stejně rozvržený, nebo ještě víc vsířicnější ke mně. Ale určitě bych nechtěla dělat nějaký dvanáctky, čtrnáctky jenom jakože z pracoviště, to ne.

Co hodnotíte jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova? *Největší přínos v tom, že jsem se naučila dělat si čas i pro sebe. A negativum... Ani jako nevím. Když byl takovej ten první lockdown i těch sociálních služeb a já jsem vlastně byla zavřená doma, tak jsem hrozně trpěla tím, že jsem neměla sociální kontakt. Že vlastně jsem tam jenom byla a vlastně jenom jsem se tam vídala s partnerem, a to bylo všechno. S kolegyní jsme byly v kontaktu jenom třeba po e-mailu, nebo jsme si občas něco napsali, nebo zavolali, ale vlastně takovej ten osobní kontakt, kde člověk sdílí ty informace z toho dne, co všechno tam dělal... To jako pro mě bylo hodně těžký. Tady tím, že je ten homeoffice jenom jakože tři hodiny dopoledne a potom jet prostě do kanclu, tak je to jinýho, než bejt prostě zavřenej doma.*

Je něco, co byste změnil/a, aby se vám pracovalo z domova lépe? *Co byste navrhla organizaci pro zlepšení? No tak já bych dodělala tu pracovnu. Stůl už přišel, tak ho zbývá jenom vyzvednout. (smích) Služební telefon máme, počítač jako taky máme a asi jsem v tomhle tak jako nenáročná, že jako nenapadá mě nic. Co by i organizace pro mě mohla víc udělat.*

Děkuji za rozhovor.

Příloha D - respondentka č.3

Základní údaje o respondentovi

Kolik Vám je let? 26

Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání? *Středoškolské s maturitou*

Máte děti? *Ne.*

Bydlíte v bytě nebo v domě? *Ve vlastním domě.*

Disponuje vlastní pracovnou? *Ne, probíhá částečnou rekonstrukci.*

Charakteristika pracovní pozice

Charakterizujte prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň vaší práce? *Pracovník v sociálních službách v nizkoprahovém klubu a administrativní činnost ohledně provozu, plus práce s klienty přímá, plus zástupce vedoucího na klubu.*

Jaký je podíl dnů, kdy pracujete z domova oproti pracovišti? Kdo vám to určuje? *Určil nám ředitel možnost mít home office, ten můžeme mít z rána, do jedenácti hodin, od jedenácti musíme být na pracovišti. Případně můžeme po skončení pracovní doby pracovat i večer. Ale vykazovat to musíme vždy mezi sedmou hodinou a pátou hodinou. Větší podíl je na pracovišti.*

Rozvrhujete si pracovní dobu sám/sama, nebo ji určuje zaměstnavatel? *Máme částečně pružnou pracovní dobu, to je ta z rána mezi sedmou a jedenáctou hodinou. A na pracovišti musíme být tedy od jedenácti do pěti hodin. Případně můžeme si prodloužit pracovní dobu do šesti hodin.*

Jak byste zhodnotil/a náročnost vaší práce? Pociťujete v práci nějaký stres? *Myslím si, že je to psychicky náročná práce. A stres někdy určitě člověk někdy pociťuje při práci s dětmi. Ale nemyslím si, že je to nějak zvlášť náročný, člověk si podle mě za pár let jako zvykne.*

Pracujete přesčasy nebo o víkendech? *Ne, nám to zaměstnavatel neproplácí. Pokud něco takového se děje, tak je to dobrovolnická činnost.*

Práce z domova

Jaký je váš harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváte a v kolik začínáte pracovat? *Vstávám mezi sedmou, osmou hodinou. Doma si můžu připravit databázi, případně denní program. Home office hodně využívám, když se píšou nějaký zprávy, teďka bude půlroční zpráva, tak to hodně využívám čas doma. A na tu jedenáctou přijíždím do práce, pokud není potřeba přijet dřív kvůli poradám, nebo nějakým schůzkám na městě.*

Plánujete si pauzy? Přerušujete pracovní činnost kvůli mimopracovním záležitostem? *Občas toho využívám, v rámci toho home officu v těch dopoledních hodinách při návštěvě lékaře. A je to i z toho důvodu, že pán ředitel nám v tomhle vyšel vstříc, a i si přeje, abychom využívali přímo tenhle čas. Abychom si nebrali zbytečně dovolenou, nebo propustky.*

Pracuje se vám lépe doma, nebo na pracovišti a proč? *Kde vám je příjemněji a kde jste produktivnější? Mě se určitě líp pracuje z domu, pokud to je možné, protože tam přeci jenom to prostředí je udělaný hezčí. Tady bohužel na to nejsou peníze. Ale naši práce jde udělat absolutní minimum z domu, takže stejně člověk musí v tý práci být.*

Ušetříte nějaké peníze za dojíždění? *Kam je případně investujete? Hradí některé z nákladů zaměstnavatel? Neušetříme, protože vlastně stejně musíme přijet a zaměstnavatel nám hradí jenom cestovní příkazy a ty jsou do jiných klubů nebo na nějaký stáze a podobně.*

Jakou doma máte disciplínu? Jste rozptylována jinými povinnostmi, řešíte úkoly v nesociální hodiny? *Asi nejsem jakoby typ, co se nechá rozptýlit nebo tak, ale když pak něco hoří, tak si dokážu všechno udělat najednou, že opravdu zaberu a zvládnu i to, co potřebuju stihnout doma i to, co potřebuju všechno do práce.*

Jaké pocítujete výhody práce z domova? *Určitě příjemnější prostředí. Nevím, ja jsem taková konzervativní – svůj hrneček a takovýhle podobný věci, to jsou takový jako malichernosti. Ale určitě je to příjemnější prostředí.*

Nějaké další výhody? *To je asi tak všechno. Člověk si může rozložit u nás tu pracovní dobu, díky tomu, že opravdu může k tomu lékaři nebo případně se zvířatama k veterináři nebo něco takovýho, na nákup, na poštu, tak to je výhoda. Ale přímo tý práce z domu bych opravdu řekla to prostředí.*

Naopak jaké pocítujete nevýhody? *Asi žádný nemám. Asi mi to takhle vyhovuje.*

Hranice mezi prací a soukromím

Jak máte vymezený prostor na práci?

Já převážně když pracuju z domu, tak pracuju v obýváku, kde vlastně se kromě mě se nikdo jakoby nevyskytuje. Žijeme v domě dva a obývací tak nějak okupuju jenom já. A když tam pracuju, tak přítel je stejně v práci.

Prokládáte práci jinými činnostmi (vyhovuje Vám to/ vadí Vám to)? *Ehm.. Jinou činnost, maximálně zapnu pračku nebo sušičku. Jakože během toho stihne člověk i tyhle věci. Pak to prádlo pověsí, ale to je asi jediný, čím to dokážu.*

A vyhovuje Vám to teda takhle? *Ano.*

Máte nastavená nějaká pravidla, jak se k vám mají chovat ostatní rodinní příslušníci, když pracuje? *Víceméně tam nikoho nemám. Jenom přítel třeba ví, že když je doma, má dovolenou, tak že se mi prostě nevěnuje v tu dobu. Ví, že ta nemá chodit, když nic nepotřebuje.*

Spokojenost s prací z domova v organizaci

Vyhovuje vám tento pracovní režim? *Mě jo. Protože jsme měli dřív asi dva jiný režimy, který byly náročné. Tu byl člověk opravdu od rána do večera, takže je to příjemný zpestření. Myslím si, že to celoplošně i v jiných klubech takhle cítěj, protože jsme to prosazovali společně. Takže si myslím, že to vyšlo vstříc všem. A myslím si, že je to taková úleva patřičná pro všechny.*

Jaká je vaše vize do budoucna: Hodláte tak pracovat i nadále? I kdyby to byla stejná pracovní pozice, i kdybyste hledal/a jinou pracovní pozici? *Tady v té organizaci mi to takhle vyhovuje, jinak to dělat nejde. A případně kdybych změnila práci, tak to bude učitě administrativní činnost a kdyby tam ta možnost toho home officu alespoň částečná byla, tak bych to určitě využila.*

Co hodnotíte jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova? *Jako přínos beru to, že člověk vstane a rovnou pracuje. Nemusí se nikam přemístit, je vlastně hnedka na svém pracovišti. Tam je více spíš těch kladných aspektů, je v prostředí, které si sám vytváří, samo se mu líbí, má to tam k sobě tak nějak jako blíž, prostředí, který má rád.*

A nevýhody to pro někoho může podle mě mít to rozptýlení, pokud sdílí prostě prostory s více jedinci. Tak si myslím, že takový nevýhody to mít může.

Je něco, co byste změnila, aby se vám pracovalo z domova lépe? Co byste navrhla organizaci? *Asi ne. Já mám k dispozici i notebook, který mám doma, který můžu využívat právě při práci. Takže já jsem absolutně spokojená.*

Dobře. Děkuji za rozhovor.

Příloha E - Respondentka č.4

Základní údaje o respondentovi

Kolik Vám je let? *24*

Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání? *Tedka nyní bakalářské.*

Máte děti? *Ne.*

Bydlíte v bytě nebo v domě? *V domě.*

Disponuje vlastní pracovnou? *Ne.*

Charakteristika pracovní pozice

Charakterizujte prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň vaší práce? *Takže já tady pracuju jako sociální pracovník, mou náplní práce je správa databáze klientský a zároveň přímá práce s klienty.*

Jaký je podíl dnů, kdy pracujete z domova oproti pracovišti? Kdo vám to určuje? *Tak my máme home office, že můžeme mít dopoledne a v práci musíme být od těch jedenácti. Tak a pracovní dobu máme do pěti do večera. Takže od těch, dejme tomu od sedmi do těch jedenácti máme ten home office, máme volnou pracovní dobu, ale v těch jedenáct už musíme v tý práci být.*

Kdo vám to určuje? *Vedení, zaměstnavatel.*

Rozvrhujete si pracovní dobu sama? *Tak asi jenom v rámci tohohle home officu. Jiank od těch jedenácti do pěti prostě tady musíme být.*

Jak byste hodnotila náročnost vaší práce? Pociťujete v práci nějaký stres? Jak kdy. *Asi jen, když opravdu je potřeba hodně práce udělat v tý databázi, zapisovat smlouvy, individuální plány, hlídat revize. A právě jako když se na to odpoledne, kdy je klub otevřenej naválí třeba hodně dětí, tak v tu chvíli jako jo. Je to opravdu jenom v těchto chvílích.*

Pracujete přesčasy nebo o víkendech? *Ne.*

Práce z domova

Jaký je váš harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváte a v kolik začínáte pracovat?

Tak, vstávám tak nejpozději v těch osm hodin. Začínám pracovat teda, snažím se opravdu po tý osmý, když jsme na tom home officu, takhle. Když je potřeba vlastně zapsat třeba ta databáze, tak to děláme právě v rámci toho home officu. A můžu to dělat vlastně od těch sedmi, do těch jedenácti, aby to bylo, že jo. A pak už jsem vlastně tady v práci a už se připravujeme vlastně na průběh toho dne, program, denní.

Plánujete si pauzy? Přerušujete pracovní činnost kvůli mimopracovním záležitostem? *Tak to je tak průběžně. To bych neřekla, že to mám nějak naplánovaný. To je prostě v rámci toho.*

Pracuje se vám lépe doma, nebo na pracovišti a proč? Kde vám je příjemněji a kde jste produktivnější?

Určitě jsem produktivnější na pracovišti, protože doma mě spousta věcí rozptyluje, zejména zvířátka, kočky máme.

Ušetříte nějaké peníze za dojíždění? Kam je případně investujete? Hradí některé z nákladů zaměstnavatel?

Tak ušetřím peníze jenom když se jedná o nějakou jakoby pracovní cestu nebo dojíždíme na porady třeba, když jedeme do Paky, nebo tak. Já právě díky tomu, že bydlím blízko Paky, ale vlastně ta pracovní cesta se počítá z místa pracoviště, což je tady z Hořic do toho města, že jo. Takže za to ty peníze jako ušetřím a vlastně to mi přijde jakoby navíc.

Jakou doma máte disciplínu? Jste rozptylována jinými povinnostmi, řešíte úkoly v nesociální hodiny? Ano, přesně tak. Jsem rozptylována jinými povinnostmi. Ale spíš si říkám, že někdy to je tak, že ani by mě to tak rozptylovat nemuselo, ale že to vidím, že je to tam, tak někdy je to tak, že dělám ty věci radši než ty pracovní povinnosti. A snažím se to tak nějak všelijak odkládat.

A v nesociální hodiny, probíhají nějaké emaily? Třeba v jednu ráno? Ne ne ne. To určitě ne.

Jaké pocítujete výhody práce z domova? Tak je to takový, jak bych to řekla, no prostě volnější. Je to takový, že člověk může stihnout i nějaký povinnosti doma, který je potřeba splnit. Uklidit si, uvařit si, může to dělat při té práci. Tak asi to. A může vlastně jakoby stihnout za ten den víc těch věcí. Ale já vlastně z mého pohledu to moc jako za efektivní nepovažuji, právě proto, že mě to pak rozptyluje a mnohem víc prostě věci zvládnou tady v práci. Protože tady v práci si toho jakoby víc uvědomím. Jo, ještě tohle je potřeba, třeba klientská karta, tam je potřeba něco udělat. Ale doma si to tak neuvědomím. Protože tady to vidím, máme tady třeba ty šanony a už mi to dá nějakou známku toho, že tohle to je potřeba udělat ještě. No a na to bych si třeba doma nezapomněla. Z tohohle důvodu je pro mě lepší ta práce asi přímo v práci.

Jaké pocítujete nevýhody? No tak to jsem vlastně dá se říct jakoby řekla. (smích) Nevím, jestli bych k tomu ještě něco dodala. No asi zkrátka tohleto.

Hranice mezi prací a soukromím

Jak máte vymezený prostor na práci? Právě tím, že se snažím, aby mě nic nerozptylovalo, tak se zavřu do svého pokoje a opravdu, snažím se utnout takový ty kontakty jako s ostatními členy rodiny, se zvířaty. Abych byla opravdu v klidu prostě. Potřebuju na to klid.

A když prokládáte práci jinými činnostmi vyhovuje Vám to, nebo vadí? Musím si dávat takový menší přestávky, to jo. To je pravda. Ale nevadí mě to.

Máte nastavená nějaká pravidla, jak se k vám mají chovat ostatní rodinní příslušníci, když pracujete? Tak prosím je, aby samozřejmě byli v klidu, i když to občas nejde. Samozřejmě do toho mého pokoje někdo vstoupí a na něco se zeptají, nebo tak, ale jde to. Není to tak hrozný. Ale jakoby přímo nějaký pravidla nastavený nemáme. Prostě jen, že jsem jí řekla: „Prosím, klid!“, že to potřebuju udělat. A oni nevím, ze začátku to moc nechápali a mysleli si, tak už pojď, proč pořád pracuješ. Pochopili to pak. Už to bylo dobrý.

Spokojenost s prací z domova v organizaci

Vyhovuje vám tento pracovní režim a proč? Vyhovuje, právě na to dopoledne, že si vlastně můžeme zařídit i teda jiný věci v rámci toho home officu, když máme vlastně hotovou všechnu tu práci v databázi, všechno papírování hotový, tak vlastně můžeme si obstarat třeba doktory. To máme taky v rámci toho vlastně dovolený. Když potřebujem, tak že si to primárně máme domlouvat právě na ty dopoledne. Takže to je fajn, to je výhoda.

Ale jelikož tady v tý práci to prostě jinak nejde, tady ty děti chodí to odpoledne. Ale do budoucna třeba až jednou budu mít rodinu, tak to nevidím, jako výhodu. Takže do budoucna bych to určitě pak chtěla jinak a nebejt v práci právě takhle dlouho, jako do večera.

Tak to jste zároveň odpověděla i na další otázku, kterou teda přeskočím.

Co hodnotíte jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova? *Tak přínos právě to, že si v rámci toho můžeme zařídit i jiné věci. Můžu spát dýl. (smích) Protože vím, že za nějakou dobu tu práci stihnu, a právě ještě stihnu nějaký ty věci navíc. Jako negativum... asi to soustředění. Že to jde jak kdy prostě, jak kdy. No, když je tý práce moc, tak jsem ráda, že to udělám tady v práci než doma. Takže to už si pak právě radši přivstanu jedu do tý práce.*

Je něco, co byste změnila, aby se vám pracovalo z domova lépe? *Co byste navrhla organizaci? Hm... snad ani ne. Já jsem takovej jako bezproblémovej člověk bych řekla v tomhle. Nenapadaj mě žádný inovace v tomhle. Ani třeba z hlediska nějakýho vybavení? No tak možná lehčí notebook, to by bylo fajn, protože je těžkej. Ale tak notebook mám i doma, dostanu se tam. Ale zase na jednu stranu, je to můj soukromej notebook, kterej bych k tý práci ani používat nemusela. Takže možná aby byl lehčí, když by ho furt tahala. Ale to je taková blbost. Nevím, nenapadá mě nic. My opravdu že to máme takhle na to dopoledne, tak mě to vyhovuje. Klidně třeba o tu hodinu dýl, ale chápu že, musíme od těch jedenácti bejt v tý práci. A připravit si zase ten program, kterej je potřeba připravovat jenom tady, že jo. To jakoby jinak nepřipravíme právě pro ty děti.*

Děkuji za rozhovor.

Příloha 6 - Respondent č.5

Základní údaje o respondentovi

Kolik Ti je let? 22

Jaké máš nejvyšší ukončené vzdělání? *Střední s maturitou*

Máš děti? *Ne*

Bydlíš v bytě nebo v domě? *V domě.*

Disponuje vlastní pracovnou? *Ne. Jól! Ano.*

Charakteristika pracovní pozice

Charakterizuj prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň Tvojí práce? *Pracuju jako vedoucí pracovník sociální služby. Mám na starosti sedm podřízených. Lidí, kteří jsou rozeseti po našem kraji – v Jičíně, v Nové Pace a Hořicích. Takže mou náplní práce je objíždět tyhle tři kluby, popřípadě organizovat věci a zařízení a podobně.*

Jaký je podíl dnů, kdy pracuješ z domova oproti pracovišti? Kdo Ti to určuje? *Určuju si to sám po předchozí domluvě s ředitelem (nebo svým nadřízeným). Poměří... ja bych asi řekl, že jako ten home office mám v době, když jsem třeba nemocnej, nebo mám jako hodně hodin, abych nemusel jezdit do práce. Takže si vlastně za některý den oddělám jenom část. A to si můžu udělat z domu. Já bych řekl, že je to strašně individuální. A spíš bych řekl, že to mám třeba dva dny v měsíci.*

Takže si to rozvrhuješ sám, ale jakoby zaměstnavatel ti to umožňuje? *Jo. A dejme tomu, že pracuju pět dní. Takže čtyři dny jsem v podstatě v práci fyzicky a ten pátek jsem většinou jako z domu na pár hodin.*

Jak bys zhodnotil náročnost tvojí práce a pociťuješ v práci nějaký stres? Jestli pociťuju stres v práci? Ano, pociťuju. A náročnost práce, tak asi to není úplná sranda. (smích)

A čem to není sranda? *Tak je to sedm chytřej lidí. Jako řídit sedm chytřejch lidí, sedm chytřejch hlav, komunikovat s třema městama, třema donátorama, řešit rozpočty, dohromady to všechno dělá asi 240 dětí, o který se staráme. Je tu spousta problémů, stresu, aby všechno klaplo. Třeba tedka v prosinci že jo, máme vyúčtování. Protože jsme neziskovka, takže ti prostě musí sedět všechny prachy a vyúčtování je tedka v prosinci, takže je to dost náročný. A musí to sedět skrz dary, od kraje od státu peníze a musí to sedět s vejplatama a hodinově a prostě všechno. Takže je to dost jako náročný a každý období má něco.*

Pracuješ přesčas nebo o víkendech? *Ano, pracuju. Oboje.*

Práce z domova

Jaký je tvůj harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváš a v kolik začínáš pracovat? *Vstávám... dejme tomu, že jsem v ten pátek jakože na home office, jo? Takže v pátek ráno vstanu dejme tomu v půl sedmý, pak jedu ke koním. A když odejdu od koní, což je okolo tý dvanáctý... takže od těch dvanácti do těch pěti odpoledne pracuju. Někdy dýl, někdy míň. Podle potřeby.*

Plánuješ si při tom nějaké pauzy? Přerušuješ pracovní činnost kvůli mimopracovním záležitostem? *Pauzy si neplánuju, protože doufám, že všechno stihnu. Prostě že všechno stihnu jako na ráz. Ale realita je taková, že*

tomu tak vůbec není. Že prostě tam vždycky ti do toho něco vleze nebo musíš něco udělat. Nebo prostě se něco stane, že jo. Ale dejme tomu, že se vždycky hned k té práci fakt jako vrátím, jo. Dejme tomu, že nejdelší pauza je třeba fakt jako deset minut.

Pracuje se ti líp doma, nebo na pracovišti a proč? *Záleží, v jakých věcech.*

Ještě tam je ta podotázka, kde vám ti příjemněji a kde si myslíš, že jsi produktivnější? *To bych řekl tak půl na půl. To se ti tam asi moc nehodí, co? (smích) Protože některý věci jsou lepší řešit, jakože na přímo s pracovníkama, nebo když se něco tvoří jako nějaká metodika nebo směrnice, nebo pracovní postup, tak je to jako lepší s nima, že to je interaktivní a že to je hnedka teďka tady. Ale zase když třeba dělám nějaký zprávy pro kraj, nebo nějaký vykazování nebo účetnictví, tak na to je lepší mít klid a dělat to z domu.*

Ušetříš nějaké peníze za dojíždění? *Ne. Neušetřím, protože třeba když mám home office, tak ale ten tejdén mám naplánovanou cestu ještě někam jinam, kam bych normálně nejel – jako pracovní.*

Jakou máš doma pracovní disciplínu? Jsi rozptylován jinými povinnostmi? A řešíš úkoly v nesociální hodiny? *Nesociální hodiny?*

Ano, třeba v jednu ráno. Jestli posíláš třeba e-maily... Jo.

A tamty povinnosti... rozptylování...to bylo předtím, s téma mimopracovními záležitostmi. *Ano.*

Jaké pociťuješ výhody práce z domova? *Že na to máš větší klid, můžeš se víc soustředit, nikdo tě neruší jako z pracovníků, z organizace, nikdo tě vlastně nemusí rušit ani doma. Jakože prostě obecně máš jako klid. Že si to prostě můžeš naplánovat podle toho, jak potřebuješ. Že si to přizpůsobíš jako svému dni.*

A naopak, jaké pociťuješ nevýhody? *Nevýhody... ehm... Tak to je určitě třeba jako nějaký technický vybavení, že prostě jako nebudu doma tisknout statisíce papírů, když si to můžu vytisknout v práci. Ale takže si to musím vlastně uložit, furt na to myslet, pak to v práci vytisknout, založit. V té práci bych si to udělala jako teď hned a věděl bych, že to mám z krku. Že v pátek na to musím myslet, ještě sobota, neděle, a ještě v to pondělí jakoby myslet. Nevýhody... to, že některý věci právě nemůžeš řešit teď hned, jako s pracovníkama nebo prostě s čímkoliv.*

Hranice mezi prací a soukromím

Jak máš vymezený prostor na práci? *Jak mám doma vymezený prostor. Mám pracovnu, počítač. (smích) Jo a ještě mě jako rodina respektuje. Když řeknu, že teď jdu jako pracovat, tak že mě nechají být.*

Jo, tak to tam mám taky otázku právě, jestli máš nastavená nějaká pravidla, jak se k tobě mají chovat ostatní rodinní příslušníci při práci? *Máme to nastavený tak, že když já pracuju a oni to vědí, tak vlastně si nechávají všechny dotazy nebo potřeby jakoby na potom. Nebo když ví, že něco jako hoří. Tak vědí, že to důležitější musí počkat, až skončím práci a pak to vyřešíme. A jinak se jako řeší hlouposti, ale to se moc nestává.*

A když náhodou prokládáš práci jinými činnostmi vyhovuje ti to takhle, nebo vadí? *Že se jako rozptyluješ?*

Jak kdy. Někdy je to zábavný, když třeba děláš jako strašně nezáživný věci, jo. Anebo důležitý věci si myslím, protože si můžeš na chvílku někam odběhnout, odpočinout si od toho a třeba tě přitom odpočinku napadnou třeba jako úplně jiný věci. Nebo se na to podíváš zas jako z druhé strany. Takže všechno má něco pro a proti no.

Spokojenost s prací z domova v organizaci

Vyhovuje ti tento pracovní režim a proč? *Vyhovuje mi, protože práci si můžu prostě nastavit tak, jak potřebuju já. Nikdo mě vlastně nediktuje, že musím být teď, tady, hned od začátku do konce, že jo, pracovní doby.*

Jaká je tvoje vize do budoucna: Hodláš tak pracovat i nadále? I kdyby to byla stejná pracovní pozice, i kdybys hledal jinou pracovní pozici? *No... do budoucna. Tak tos mě zaskočila. Asi ano.*

Co hodnotíš jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova? *Největší přínos, že si prostě udělám svoji práci, když se to hodí mě a že mě nikdo jako neomezuje a nediktuje teď hned jako tady prostě musíš být, nikdo nesleduje píchačky. A největší negativum... Jó, že se to... těžko ovlivňují věci, který... jak to vysvětlit. Můžu to vysvětlit na tý karanténě, jak jsem byl?*

Ano.

Tak, byl jsem doma, pracoval jsem jako na home office, ale třeba jako když se tady něco dělo, nebo jsme měli nějaký složitý klientský případ, což se zrovna stalo. Tak jsem nemohl dělat nic jinýho než prostě zvedat telefony a psát e-maily. Že jsem jako fyzicky nemohl podílet. Ale samozřejmě to jsem byl v tom Covidu, že jo. Takže kdybych nebyl, tak sem samozřejmě můžu dojet.

Takže myslíš, že by to bylo jako lepší, pro řešení té situace? *Jo, určitě.*

A je něco, co bys změnil, aby se ti pracovalo z domova lépe? Co byste navrhl organizaci?

Asi ne. Nevím, asi ne. No jako kdyby nám domů pořídili ty tiskárny, nebo aspoň mě, jako vedoucímu, když tisknu tolik věcí. Ale jako chápu, že jsme neziskovka a že každé nemůže mít doma ještě služební tiskárnu. Navíc by se to blbě hlídalo. Jo, to by bylo možná takový, co by šlo. Jinak nevím.

Dobře. Děkuji za rozhovor.

Příloha 7 - Respondentka č.6

Základní údaje o respondentovi

Kolik Vám je let? 24

Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání? *Bakalářské.*

Máte děti? *Nemám děti.*

Bydlíte v bytě nebo v domě? *V bytě.*

Disponuje vlastní pracovnou? *Ne.*

Charakteristika pracovní pozice

Charakterizujte prosím svou pracovní pozici. Jaká je náplň vaší práce? *Tak já jsem pracovník v sociálních službách a moje práce je vlastně taková, že jsem s klientama na klubu, dělám s nima nějakou práci, většinou jako formou rozhovorů anebo nějaký skupinový aktivity volnočasový, hry a tak. A potom vlastně všechno to, co s nima dělám zapisuju do databáze.*

Jaký je podíl dnů, kdy pracujete z domova oproti pracovišti? Kdo vám to určuje? *Tak určuju si to více méně sama. Nebo dohodli jsme se na tom s vedoucím, že to takhle můžu dělat a teďkon si to vlastně dělám podle toho, jak je to pro mě výhodnější časově. A je to tak, že většinou já mám ten jeden pracovní den jakoby rozdělený, protože z těch deseti hodin, co bych měla za ten jeden den opracovat, tak třeba osm hodin jsem tady na místě a potom ty dvě hodiny si oddělám třeba z domu, když to tam druhý den potom zapisuju.*

Jak byste zhodnotila náročnost vaší práce? A pociťujete v práci nějaký stres? *Náročnost... tak fyzická asi ne, ale spíš psychická. A stres určitě pociťuju, když třeba přijdou nějakí noví klienti, který ještě neznám a mám z nich třeba nějaký horší pocit a nevím, co od nich mám čekat, nebo tak.*

Pracujete přesčasy nebo o víkendech? *Ne.*

Práce z domova

Jaký je váš harmonogram běžného pracovního dne? V kolik hodin vstáváte a v kolik začínáte pracovat?

Tak nemám to vyloženě přesný, že by to bylo takhle vždycky. Ale vstávám většinou kolem půl osmý, osmý a do práce přicházím tak, jak kdy... Někdy třeba v devět, někdy v deset. A jsem tady do šesti teda.

A tu práci z domova děláte teda po tom? Ten den po tom anebo večer ještě.

Když pracujete doma, plánujete si pauzy? Přerušujete pracovní činnost kvůli mimopracovním záležitostem?

Pauzy si neplánuju, ale svoji činnosti někdy přerušuju.

Pracuje se vám lépe doma, nebo na pracovišti a proč?

Lépe se mi asi pracuje na pracovišti, protože mám tady větší morálku. A hlavně... Nejsm tady sama, takže když třeba nevím, jak mám něco napsat nebo nevím... Můžu se kdykoliv na cokoliv zeptat, nebo ujistit se jakoby, že to je srozumitelný a tak.

Kde vám je příjemněji a kde si myslíte, že jste produktivnější?

Příjemněji mi je asi doma. Možná ve finále jsem doma produktivnější, protože to většinou dělám, když tam jsem sama.

Ušetříte nějaké peníze za dojíždění? *Ne, protože já teďko aktuálně nedojíždím.*

Jakou doma máte disciplínu? Jste rozptylována jinými povinnostmi a řešíte úkoly v nesociální hodiny? Třeba v jednu ráno? *No tak občas... No v jednu ráno ne, ale občas to dělám třeba já nevím, v deset večer. Ale jinak jako většinou to bývá nějak dopoledne, no. Jsem rozptylována třeba mobilem, když mi tam něco zacinká, tak se samozřejmě podívám, nebo třeba dám něco na plotnu a pak se jdu podívat, jestli už se to vaří. (Smích)*

Jaké pociťujete výhody práce z domova? *Výhody jsou, že nemusím vypadat přijatelně. (Smích)*

Můžu vstát a sednout si k tomu notebooku a je to. A když mi není dobře, tak je to jako lepší.

Nějaké další? *Nevím... Asi ne.*

Naopak, jaké pociťujete nevýhody? *No že tam není taková ta okamžitá pomoc, nebo rada, nebo ujištění. Protože já jsem tady teprve čtvrtým měsícem a občas se na něco ptám, nebo se ujišťuju a když to dělám doma, tak se nemám koho zeptat. Nebo jako napíšu někomu, ale je to na dyl.*

Hranice mezi prací a soukromím

Jak máte doma vymezený prostor na práci? *Tak když pracuju doma, tak je to většinou, když jsem doma sama. Anebo si prostě zalezu vedle, do vedlejší místnosti.*

Prokládáte práci jinými činnostmi s pokud ano, vyhovuje Vám to, nebo vadí, že Vás to rozptyluje?

Jak kdy. Když mám něco vyloženě jakože rozepsaný a mám tu myšlenku, tak to chci prostě dokončit, než to zapomenou. Ale vyloženě mi to asi nevadí.

Máte nastavená nějaká pravidla, jak se k vám mají chovat ostatní rodinní příslušníci, když pracujete?

Tak nějak jako formálně ty pravidla nastavený nemáme, ale když viděj, že pracuju, tak mě nechají většinou na pokoji. Maximálně se mě na něco zeptají, třeba jestli něco chci, nebo tak.

Spokojenost s prací z domova v organizaci

Vyhovuje vám tento pracovní režim a proč případně?

Vyhovuje mi to hodně. Nebo jsem s tím fakt spokojená. Protože si to můžu naplánovat vyloženě podle těch svých potřeb. Když třeba já nevím ráno se potřebuju stavit u doktoroky, nebo něco vyzvednout, tak prostě přijdu o půl hodiny dyl a potom si to dopíšu doma. Jakože je to takový flexibilní a můžu si sama jakoby říct... Nebo když člověku není dobře, nebo má něco před tím, tak jakože si to prostě může naplánovat podle sebe.

Jaká je vaše vize do budoucna: Hodláte tak pracovat i nadále? I kdyby to byla stejná pracovní pozice, i kdybyste hledala jinou pracovní pozici?

Tak když zůstanu na téhle pracovní pozici, tak takhle hodlám pracovat i do budoucna a kdyby to byla jiná, tak asi záleží na té povaze té práce. Ale kdyby to jako bylo stejný nebo podobný, tak určitě bych zůstala v tomhle režimu.

Co hodnotíte jako největší přínos a co jako největší negativum práce z domova? Co nám to může dát a co naopak vzít? *Tak může nám to ušetřit nějaký náklady, a hlavně jakoby čas. A negativa? To nevím. Tak asi že, může se třeba stát, že Vás něco rozptýlí a potom jakoby ta práce nemusí bejt tak kvalitní. Jakože něco zapomenete, nebo se tam stane nějaký zkrat, no.*

Je něco, co byste změnila, aby se vám pracovalo z domova lépe? Co byste navrhla organizaci?

To nevím. Kdybych měla špatnej notebook, tak bych řekla, že by mi mohli dát lepší, ale já mám teďkaovej, takže si nestěžuju. Takže nic.

Moc děkuji za rozhovor.

Příloha H – Nízkoprahový klub Relax Nová Paka



Příloha I - Nízkoprahový klub PoHoDa Hořice



Příloha J - Nízkoprahový klub EXIT Jičín



Příloha K – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Barbora Machová a jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze oboru Podnikání a administrativa navazující formy studia. V rámci závěrečného ročníku zpracovávám diplomovou práci na téma *Klíčové faktory efektivní práce z domova pro zvolenou organizaci*, jejíž součástí bude i analýza současného stavu vnímání práce z domova z výsledků dotazníkového šetření. Toto šetření je anonymní a bude použito pouze pro účely práce. V případě jakýchkoliv dotazů mě neváhejte kontaktovat na e-mailové adrese: xmacb009@studenti.czu.cz. Děkuji za Váš čas.

1. Setkali jste se již s pojmem home office?
 - Ano
 - Ne

2. Odkud dle pravidel Vašeho zaměstnavatele lze vykonávat Vaše práce?
 - Lze vykonávat pouze z místa zaměstnavatele
 - Lze vykonávat pouze z domova
 - Lze vykonávat z domova, nebo z místa zaměstnavatele
 - Lze vykonávat odkukoli

3. Vyhovuje Vám tento pracovní režim?
 - Ano
 - Ne

4. Home office neboli práce na dálku je forma výkonu práce nebo pracovních úkolů z jiného místa, než je sídlo zaměstnavatele. Pracujete tak alespoň někdy?
 - Ano
 - Ne – otázka č. 5

5. Z jakého důvodu? (možnost více odpovědí)
 - Charakter mé práce to neumožňuje
 - Zaměstnavatel ani tuto možnost nenabízí
 - Zaměstnavatel mi to umožňuje, ale nechci – odpovězte prosím na otázku č. 6
 - Jiné:

6. Pokud nechcete, z jakého důvodu? (možnost více odpovědí)
 - V kanceláři toho udělám více, jsem produktivnější
 - Chci se potkávat s kolegy
 - Vyhovuje mi změna prostředí, chci se dostat z domu
 - Nejsem na to vybavený (hardware, software...)
 - Jiné:

7. Kde se Vám pracuje lépe?
 - Na pracovišti
 - Doma
 - Je mi to jedno

8. Z jakého důvodu? (možnost více odpovědí)
- Jsem zde produktivnější
 - Lépe se soustředím
 - Mám zde lepší vybavení
 - Jiné:
9. Dokážete si představit situaci, že svoje zaměstnání vykonáváte pouze z domova?
- Ano
 - Ne
10. Bylo by pro Vás důležité při změně/hledání pracovní pozice mít možnost využívat home office?
- Ano
 - Ne
11. Jaké si myslíte, že jsou výhody práce z domova? (možnost více odpovědí)
- Možnost si uspořádat čas dle svých potřeb
 - Klid na práci
 - Není zde přímý dohled nadřízeného
 - Ušetření nákladů (jízdné, ošacení, stravování)
 - Možnost více volního času
 - Jiné:
12. Jaké si myslíte, že jsou nevýhody práce z domova? (možnost více odpovědí)
- Špatná komunikace s kolegy
 - Chybějící technické vybavení od zaměstnavatele
 - Chybějící sociální kontakt s kolegy
 - Přílišné zasahování do soukromí, rodinného života
 - Chybějící časový rámec pracovní doby
 - Domácí ruchy
 - Jiné:
13. Co byste navrhl/a Vašemu zaměstnavateli, pro zlepšení Vaší práce z domova? (možnost více odpovědí)
- Rozložit lépe pracovní dobu (více dní home office)
 - Lepší vybavení (notebook, služební telefon, ...)
 - Jiné:
14. Jste:
- Muž
 - Žena
15. Do které z kategorií spadá Váš věk?
- 15-30
 - 31-45
 - 46-60
 - >60

16. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské (zakončené výučním listem či maturitou)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

17. Jaký je Váš pracovní úvazek?

- Plný
- Zkrácený
- Jiný:

18. V jakém sektoru pracujete?

- Státním
- Soukromém tuzemském
- Soukromém zahraničním
- Jiný:

19. Jaký je obor působnosti Vašeho zaměstnání?

- Státní správa
- Finance, bankovníctví
- Informatika
- Školství
- Automobilový průmysl
- Obchod, služby
- Zdravotnictví
- Sociální služby
- Zemědělství
- Cestovní ruch
- Jiné: