

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra managementu a marketingu



Diplomová práce

Práce z domova po pandemii covid-19

Bc. Nikola Viktorie Hažmuková

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Nikola Viktorie Hažmuková

Podnikání a administrativa

Název práce

Práce z domova po pandemii covid-19

Název anglicky

Home Office after the Covid-19 Pandemic

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě analýzy současného stavu podat návrhy na opatření/doporučení pro výkon práce z domova. Dílčím cílem je podat návrhy v návaznosti na novelu zákoníku práce, dalším dílčím cílem je podat návrhy na zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Posledním dílčím cílem je podat takové návrhy pro práci z domova, aby se tato činnost mohla stát součástí fungování a řízení organizace.

Metodika

Teoretická část práce je založena na studiu odborné literatury a legislativních zdrojů, které tvoří základ pro praktickou část diplomové práce. Praktická část diplomové práce obsahuje vlastní výzkum ve vybrané organizaci. Pro identifikaci současného stavu je využita analýza primárních dat získaných pomocí kvantitativní metody dotazníkového řešení a kvalitativní metody polostrukturovaných rozhovorů. Syntézou poznatků jsou navržena konkrétní doporučení pro výkon práce z domova.

Doporučený rozsah práce

60-80

Klíčová slova

home office, práce z domova, komunikace na dálku, vedení týmu na dálku, domácí kancelář

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- FRIED, J., HANSSON, D. H. Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná. V Brně: Jan Melvil, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- MARTOCH, M. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2.
- PILAŘOVÁ, Irena. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2042-5.
- PLAMÍNEK, J. Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3664-8.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Monika Jadrná, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra managementu a marketingu

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

doc. Ing. Ladislav Pilař, MBA, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Práce z domova po pandemii covid-19" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 03. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Monice Jadrné, Ph.D. za cenné rady a vstřícnost při konzultacích diplomové práce. Také bych ráda poděkovala své rodině za podporu, kterou mi během studia poskytla. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat respondentům za jejich ochotu a spolupráci u kvantitativního a kvalitativního výzkumu.

Práce z domova po pandemii covid-19

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá prací z domova po pandemii covid-19. Téma bylo zvoleno s ohledem na aktuálnost a rostoucí problematiku práce z domova, kterou jsou nuceny firmy řešit. Hlavním cílem bylo na základě analýzy současného stavu podat návrhy na doporučení pro výkon práce z domova. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část byla vypracována na základě české a zahraniční odborné literatury k danému tématu a také tématům souvisejícím. Tato část se věnuje řízení lidských zdrojů, historii řízení lidských zdrojů, práci z domova, práci z domova a pandemii covid-19, ergonomickému zázemí při práci z domova a je také zohledněna legislativa. V praktické části diplomové práce byl využit vlastní výzkum ve vybrané IT organizaci. Pro analýzu současného stavu byla využita analýza primárních dat, která byla získána pomocí kvantitativní metody dotazníkového šetření a kvalitativní metody polostrukturovaných rozhovorů. Polostrukturovaný rozhovor byl proveden u 5 vedoucích pracovníků dané IT organizace. Zjištěné informace jsou následně porovnány s dotazníkovým šetřením, které bylo provedeno u 54 respondentů, což byli zaměstnanci vybrané IT organizace. Poznatky byly dále zpracovány a byla navržena konkrétní doporučení pro výkon práce z domova. Tato doporučení se týkají zvýšení efektivity práce a spokojenosti všech zúčastněných stran při práci z domova. Jedná se především o zavedení školení, více firemních akcí, šetření na nákladech v rámci stěhování do menších prostor a dále pořízení více automobilů na operativní leasing. Zmíněna je také aplikace nových pravidel v rámci novely zákoníku práce.

Klíčová slova: home office, homeworking, práce z domova, práce na dálku, komunikace na dálku, vedení týmu na dálku, řízení lidských zdrojů, doporučení pro firmy, IT organizace, domácí kancelář

Home Office after the Covid-19 Pandemic

Abstract

This thesis deals with working from home in the aftermath of the covid-19 pandemic. The topic was chosen in view of the topicality and growing issue of working from home that companies are forced to address. The main objective was to make suggestions for recommendations for working from home based on an analysis of the current situation. The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part was written on the basis of Czech and foreign literature on the topic and related topics. This section looks at human resource management, the history of human resource management, working from home, working from home and the covid-19 pandemic, ergonomic facilities when working from home and legislation is also considered. In the practical part of the thesis, own research in a selected IT organization was used. Primary data analysis was used to analyse the current state of affairs, which was obtained using the quantitative method of questionnaire survey and the qualitative method of semi-structured interviews. Semi-structured interviews were conducted with 5 managers of the IT organization. The information found is then compared with a questionnaire survey conducted with 54 respondents, who were employees of the selected IT organization. The findings were further elaborated and specific recommendations were suggested for telecommuting. These recommendations are about improving the efficiency and satisfaction of all stakeholders when working from home. These include the introduction of training, more company events, cost savings in moving to smaller premises and the acquisition of more cars on operating leases. The application of new rules under the amended Labour Code is also mentioned.

Keywords: home office, homeworking, working from home, teleworking, remote communication, remote team management, human resource management, referrals for companies, IT organization

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	12
3 Teoretická část práce	14
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	14
3.1.1 Strategické řízení lidských zdrojů.....	15
3.1.2 Mezinárodní řízení lidských zdrojů – mezinárodní strategie firem	17
3.1.3 Rozdíl mezi pojmy vedení a řízení lidí	18
3.1.4 Rozdíl mezi pojmy manažer a vůdce / leader	18
3.1.5 Rozdíl ve vedení lidí před a po pandemii covid-19	19
3.2 Práce z domova	20
3.2.1 Pojmové vymezení.....	20
3.2.2 Formy práce z domova a na dálku	21
3.2.3 Práce z domova a covid-19	23
3.2.4 Pracovní obory, které umožňují práci z domova	24
3.2.5 Výhody a nevýhody práce z domova.....	25
3.2.6 Práce z domova po období pandemie a přístup firem.....	28
3.3 Specifika firmy zaměřené na IT služby.....	29
3.4 Ergonomické zázemí při práci z domova	29
3.5 Současná a upravená legislativa	31
4 Praktická část práce.....	34
4.1 Řídící struktura podniku.....	35
4.2 Vyhodnocení polostrukturovaných rozhovorů.....	37
4.2.1 Obecná charakteristika respondenta.....	38
4.2.2 Současná práce	39
4.2.3 Home office.....	40
4.2.4 Novela zákoníku práce.....	47
4.3 Dotazníkové šetření.....	49
4.3.1 Obecná charakteristika respondenta.....	49
4.3.2 Současná práce	53
4.3.3 Práce z domova	58
4.3.4 Novela zákoníku práce.....	85
4.4 Návrh doporučení	93
4.4.1 Sada doporučení v oblasti školení a týmových aktivit.....	95
4.4.2 Sada doporučení v oblasti menších kancelářských prostor.....	96

4.4.3	Sada doporučení v oblasti operativního leasingu	97
4.4.4	Doporučení v rámci novely zákoníku práce	98
5	Zhodnocení výsledků	100
6	Závěr.....	102
7	Seznam použitých zdrojů	104
8	Seznam grafů a tabulek	111
8.1	Seznam grafů.....	111
8.2	Seznam tabulek	112
9	Přílohy	113
9.1	Příloha A Polostrukturovaný rozhovor - scénář.....	113
9.2	Příloha B Přepisy rozhovorů	116
9.3	Příloha C – Dotazníkové šetření	143

1 Úvod

Diplomová práce je zaměřena na téma práce z domova po pandemii covid-19. Bude rozebráno na příkladu IT organizace, kde je tato problematika velmi důležitá k řešení. V tomto odvětví je práce z domova velmi častým jevem, ovšem ne všechny společnosti jsou k tomuto benefitu benevolentní.

Práce z domova se stala po pandemii covid-19 trendem, který se ve firmách začal kombinovat společně s prací z kancelářských prostor. Pojem práce z domova je více znám pod názvem home office. Před pandemií ve firmách nebyla téměř žádná možnost pracovat z domova. Pro zaměstnance bylo složitější se naučit s technologiemi než jít rovnou fyzicky do zaměstnání. Při pandemii se tento přístup změnil, jelikož se práce musela přesunout do online prostředí.

Velká změna v přístupu k práci z domova tedy nastala při výskytu onemocnění covid-19 v roce 2020, kdy 12. března 2020 byl vyhlášen nouzový stav, který byl ještě několikrát prodlužován. Veškeré služby, školy, firmy musely být uzavřeny. Tehdy byli všichni nuceni přejít do online prostředí. Poté, co bylo vše navraceno do původního stavu, tak se zaměstnanci mohli vrátit zpět do práce. Někteří si ale chtěli ponechat možnost pracovat alespoň část týdne z domova. Tento trend se rozšířil a stal se běžným. Firmy musely přizpůsobit přístup k řízení lidských zdrojů, aby i práce z domova mohla být efektivní.

Home office se natolik rozšířil, že i ministerstvo práce a sociálních věcí na konci roku 2022 představilo novelu zákoníku práce i z pohledu práce z domova. Této změně se musí přizpůsobit všechny organizace. Manažeři ve firmách musí promyslet, jak tyto změny zakomponují v praxi do své činnosti a řízení lidských zdrojů. Toto je zásadní otázka v této věci, kterou se v současné době zabývají vedení firem.

Diplomová práce se tedy zaměřuje na řešení problematiky mezi vedením IT organizace a pracovníky IT organizace s tím, že jsou navrženy konkrétní návrhy opatření pro vylepšenou implementaci práce z domova v dané organizaci i s ohledem na novelu zákoníku práce. V IT organizaci byly z tohoto důvodu provedeny polostrukturované rozhovory s vedoucími

pracovníky a průzkum dotazníkovým šetřením mezi pracovníky IT organizace. Výsledky následně slouží jako podklad pro stanovení opatření v rámci přístupu k práci z domova.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě analýzy současného stavu podniku podat doporučení pro výkon práce z domova.

Dílčí cíle jsou:

- Provedení polostrukturovaných rozhovorů s 5 vedoucími pracovníky
- Provedení dotazníkového šetření s minimálně 50 respondenty
- Podání návrhu pro práci z domova tak, aby se tato činnost mohla stát součástí fungování a řízení organizace.
- Podání návrhu na zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zaměstnavatele v návaznosti na práci z domova.
- Podání návrhu v návaznosti na novelu zákoníku práce.

2.2 Metodika

Diplomová práce se zabývá problematikou práce z domova po pandemii covid-19, jak tato problematika ovlivňuje kvalitu práce a spokojenost zaměstnanců i firem. Výběrem metodiky pro teoretickou a praktickou část diplomové práce je metodika IMRaD. Metodika IMRaD nebo IMRAD spočívá ve čtyřech kapitolách, které vycházejí ze samotného názvu. První částí je Introduction neboli úvod do problematiky. Druhou částí metodiky IMRaD je Methods neboli metody. V této části jsou uvedeny všechny metody a postupy, které jsou u výzkumu využity. Třetí část odpovídá slovu Discussion neboli analýza a diskuze. Součástí této kapitoly je rozbor dosažených výsledků. Poslední částí IMRaD je závěr, ve kterém jsou všechny myšlenky uzavřeny a výsledek výzkumu je zde opětovně popsán.

Teoretická část práce je založena na studiu odborné literatury a legislativních zdrojů, které tvoří základ pro praktickou část diplomové práce. V teoretické části je popsána problematika řízení lidských zdrojů a historie řízení lidských zdrojů. Práce je převážně zaměřena na práci z domova i s ohledem na pandemii covid-19, proto je velká část teorie věnována tomuto tématu. Zmíněna je i teorie ohledně ergonomického zázemí při práci z domova, která je důležitá v mnoha ohledech. Popsány jsou také výhody a nevýhody práce z domova. Část práce se zaměřuje na změny v zákoníku práce, které proběhly v roce 2023

a 2024. Praktická část diplomové práce obsahuje vlastní výzkum ve vybrané IT organizaci. Pro identifikaci současného stavu je využita analýza primárních dat získaných pomocí kvantitativní metody dotazníkového šetření a kvalitativní metody polostrukturovaných rozhovorů. Polostrukturované rozhovory probíhaly ústní formou za fyzické přítomnosti vybraných 5 vedoucích pracovníků v průběhu září roku 2023. Rozhovory s vedoucími pracovníky se skládají ze čtyř částí, kterými je obecná charakteristika, současná práce, práce z domova a novela zákoníku práce. Každá z těchto částí obsahuje otázky týkající se dané problematiky. Následně jsou získané informace z provedených rozhovorů vyhodnoceny pomocí programu QualCoder, který slouží pro analýzu kvalitativních dat. Data jsou zobrazena vizuálně pomocí grafů, ve kterých figuruje četnost jednotlivých názorů k daným otázkám.

Dotazníkové šetření obsahuje 46 otázek a je rozděleno na 4 části, které se zabývají obecnou charakteristikou respondenta, současnou prací dotazovaného, prací z domova a novelou zákoníku práce. Většina odpovědí na otázky je tvořena formou Likertovy škály. Šetření se zúčastnilo 54 řadových zaměstnanců vybrané IT organizace. Dotazník byl vytvořen pomocí Google Forms, tudíž měl elektronickou formu a pracovníkům byl poskytnut zasláním internetového odkazu.

Syntézou poznatků z rozhovorů a dotazníkového šetření jsou navržena konkrétní doporučení pro výkon práce z domova. Zjištěné nedostatky poté slouží jako podklad pro doporučení zlepšení činností firmy.

3 Teoretická část práce

3.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů souvisí se zaměstnáváním lidí, také souvisí se řízením zaměstnanců v organizacích. Jedná se o činnosti jako jsou řízení lidského kapitálu, řízení znalostí, rozvoj firem, zabezpečování zaměstnanců, řízení pracovního výkonu, vzdělávání pracovníků a poskytování služeb zaměstnancům. Jako další je třeba si vyjasnit rozdíl mezi lidskými zdroji a řízením lidí. Jsou to vlastně dva stejné pojmy, ale pojem lidské zdroje snižuje hodnotu lidí na pouhý materiál, proto se začal využívat pojem řízení lidí. Ovšem i přes všechny negativní ohlasy se stále více používá termín řízení lidských zdrojů.

Z termínu personální řízení, který se používal ve čtyřicátých letech 20. století, se postupem času vyvinul termín řízení lidských zdrojů. Řízení lidských zdrojů vzniklo vlastně z teorie lidských vztahů, jejíž základy položil Elton Mayo za použití výsledků výzkumného projektu z dvacátých let minulého století, známého také jako hawthornská studie. Zde se předpokládalo, že produktivita lidí v práci úzce souvisí se spokojeností zaměstnanců ve firmě. Poprvé se o lidských zdrojích zmínil Bakke a později Armstrong, který řekl, že v organizaci jsou hlavním klíčovým zdrojem lidé. Samostatné řízení lidských zdrojů, tak jak je tento pojem známý dnes, se objevilo až v osmdesátých letech minulého století. Za zakladatele lze považovat americké teoretiky Charlese Fombruna a Michaela Beera. Mnozí odpůrci tvrdili, že řízení lidských zdrojů je pouze manipulativní a manažerské chování se k zaměstnancům. Říkali, že je to pouze systém řízení lidí. V současnosti tomu tak již není. Je to to, co personalisté a manažeři dělají ve své práci (Armstrong a Taylor, 2015).

Definic řízení lidských zdrojů je mnoho, první, která je často využívaná říká, že řízení je strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnání, rozvíjení a uspokojování lidí pracujících v organizacích. Další definicí je „všechny činnosti spojené s řízením zaměstnaneckých vztahů v organizaci“ (Boxall a Purcell, 2003, s.1). Poslední definice, která zde bude zmíněna zní „Řízení lidských zdrojů“ je manažerský přístup k využívání úsilí, schopností a oddanosti lidí k vykonávání požadované práce způsobem, který organizaci zajistí perspektivní budoucnost.“ (Watson, 2010, s. 919).

Co se týká historie řízení lidských zdrojů, tak rozvoj teorie řízení a také personálního řízení nemají příliš dlouhou historii. Teorie vědeckého managementu se zformovala přibližně před sto lety. Tehdy moc lidé nerozeznávali rozdíl mezi praktickým a teoretickým řízením. Nejdůležitější pro všechny byla praktická činnost, ale to nebyl správný přístup, jelikož každé praktické činnosti předchází teorie (Vojtovič, 2011).

3.1.1 Strategické řízení lidských zdrojů

Strategické řízení lidských zdrojů nebo personální strategie (anglicky HR strategy) zajišťuje, jakým způsobem by mělo být dosahováno strategických cílů firmy. Strategické řízení lidských zdrojů musí být v souladu se strategií organizace, to pomáhá k dosahování strategických cílů dané společnosti. Mělo by jít o propojení lidského kapitálu s organizací, aby společně mohly kooperovat. Aby podnik mohl vytvářet strategické cíle, tak musí uplatňovat určité zásady, postupy a systém řízení lidských zdrojů v harmonii s potřebami organizace. Zjednodušeně řečeno jde o dlouhodobý plán vytvořený k docílení hlavních bodů v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů. Cíle řízení lidí je motivace, rozvoj, zvyšování znalostí a dovedností zaměstnanců a maximalizace jejich výkonu (Armstrong a Taylor, 2015).

Existují procesy řízení lidských zdrojů, které pomáhají efektivněji vést lidi. Slovo „vést“ je vhodnější než slovo „řízení“, jelikož lidé by se neměli řídit, ale vést a rozvíjet. Některé procesy firmy nechávají outsourcovat, jelikož je pro ně zbytečné se jimi zabývat, jednoduše se chtějí soustředit na svou hlavní činnost. Některé druhy procesů jsou (Suchá, 2022):

1. **Plánování lidských zdrojů** – pracovníci HR ve firmě, ve spolupráci s vedením firmy a zároveň finančním oddělením, plánují lidské zdroje v organizaci. Mají za úkol zajišťovat, aby ve firmě bylo dostatek zaměstnanců. Vždy se k tomuto procesu tvoří zpravidla roční plány, které se mohou v průběhu roku měnit.
2. **Nábor zaměstnanců** – nábor zaměstnanců je nedílnou součástí personálního oddělení. Nábor je ve firmě důležitý, jelikož určuje, kdo bude pracovat na jaké pozici a definuje kolektiv, který se v organizaci utváří.
3. **Péče o zaměstnance** – personální oddělení zajišťuje interní komunikaci, odpovídají zaměstnancům na dotazy, starají se o celkovou firemní kulturu.

4. **Personální administrativa** – personální oddělení se stará o veškerou administrativu každého zaměstnance, evidují veškeré změny ve složkách pracovníků. Kontrolují docházku zaměstnance, omluvenky, neschopenky, školení, lékařské prohlídky, výstupní dokumenty.
5. **Odměňování a benefity** – musí se správně a efektivně nastavit systém odměňování a benefitů.
6. **Vzdělávání a rozvoj** – je důležitá část, jelikož pouze firmy, které budou mít správně vybudovaný systém pro podnikové vzdělávání mohou držet krok s konkurencí. Musí se dle potřeb vytvořit plán na vzdělávání zaměstnanců. Při tvorbě plánu je nutné si nastavit očekávání a cíle, které od vzdělávání firma očekává. V neposlední řadě je důležité určit náklady se vzděláváním spojené.
7. **Řízení výkonu** – řízení výkonu je vlastně pozitivní motivace ze strany vedoucího pracovníka přípravu písemných napomenutí pro zaměstnance. Pro řízení výkonu firma musí mít jasně specifikované vize, mise, cíle a strategii. Pokud tato organizace nemá, tak vedení neví, jakým směrem se má vydat a jak výkon řídit. Pro řízení výkonu je také důležité, aby zde byly dostatečně vyvinuté interní systémy.
8. **Reporting** – jedná se o přehledné zpracování dat, kdy firma chce zjistit aktuální situaci nebo trendy.

Existují různé pohledy na strategické řízení lidských zdrojů, v závislosti na strategii, kterou firma právě uplatňuje. Proto byly v roce 1996 definovány Delerym a Dotym a dále srovnány alternativně další pohledy na řízení lidských zdrojů:

- **Univerzalistický pohled** – říká, že některé postupy v řízení jsou lepší než jiné, a proto ty lepší by firma měla využívat. Univerzální pohled je jednoduše řečeno nejlepší praxe (Šikýř, 2014).
- **Kontingenční pohled** – jednotlivé postupy, které v praxi fungují, vyžadují nejlepší přizpůsobení ostatním aspektům činnosti firmy, především se jedná o strategii (Armstrong a Taylor, 2015).
- **Konfigurační pohled** – zaměřuje se na celistvost, proto místo toho, aby firma uplatňovala jednotlivé přístupy, uplatňuje soubor přístupů řízení (Armstrong a Taylor, 2015).

Díky těmto pohledům byly vytvořeny další přístupy, které jsou v dnešní době dobře známé. Jsou to přístupy „nejlepší praxe“, „nejlepší přizpůsobení“ a „vytváření souborů postupů“ (Armstrong a Taylor, 2015):

- **Přístup nejlepší praxe** – v řízení existují již vyzkoušené metody, o kterých se ví, že fungují dobře, a proto by se jimi měly organizace řídit.
- **Přístup nejlepšího přizpůsobení** – strategie lidských zdrojů by neměla být v rozporu s podmínkami organizace, lépe řečeno, strategie by měla být v souladu s podmínkami organizace.
- **Vytváření souborů postupů** – spočívá ve spojování jednotlivých postupů v řízení lidských zdrojů, aby se vzájemně doplňovaly, jsou to tedy soubory souvisejících postupů v organizaci.

3.1.2 Mezinárodní řízení lidských zdrojů – mezinárodní strategie firem

V nynějším globálním podnikatelském prostředí je velice důležitý jak strategický přístup, ale také mezinárodní rozměr řízení lidských zdrojů. Jedná se především o dceřiné organizace, které působí v zahraničí. Jde o řízení zaměstnanců, kteří jsou vysíláni za prací do zahraničí, právě do zmíněných dceřiných společností. V zahraniční organizaci v tomto měřítku jde především o řízení národnostně smíšené pracovní síly. Tento fenomén přichází s rostoucí globalizací v celém světě. Ve firmě musí být správně nastaveno multikulturní prostředí, aby spolu zaměstnanci dobře vycházeli. Musí v organizaci být dosažen soulad mezi konkurenční strategií, strategií lidských zdrojů, zásadami a postupy v řízeních lidských zdrojů, právě proto, aby mohlo být dosaženo dlouhodobé prosperity a trvalé konkurenceschopnosti (Šikýř, 2014).

3.1.3 Rozdíl mezi pojmy vedení a řízení lidí

- „Vést znamená dělat správné věci, zatímco řídit znamená jen dělat věci správně“ (Veber a kol., 2001, s.60).
- „Vedení je součástí řízení, ale nikoliv celým řízením. Vedení je schopnost přesvědčovat jiné, aby se s nadšením snažili dosáhnout stanovených cílů. Je to lidský faktor, co dává skupinu dohromady a motivuje ji v orientaci na cíl. Manažerské aktivity jako je například plánování, organizování a rozhodování, jsou věci bez života do té doby, dokud manažer nemotivuje lidi a nevede je ke splnění cílů“ (Drucker, 1973).
- Další autor říká, že podstatou vedení je zrod a prosazování firemních myšlenek a úkolem řízení je zorganizovat průnik firemních myšlenek do praxe (Plamínek, 2008).

Z předešlých třech definic od různých autorů lze vidět stejný, ale trochu rozdílný názor na vedení a řízení lidí. Z těchto myšlenek vychází text níže, kde je popsán rozdíl mezi vedením a řízením lidských zdrojů. Vždy je dobré se inspirovat více autory, aby se mohl utvořit celiství názor na problematiku.

Vedení a řízení lidí jsou často zaměňovanými pojmy. Vedení lidí je jednou ze složek řízení lidských zdrojů, tudíž se dá říci, že není celým řízením. Řízení lidí se týká direktivního přístupu k lidem. Tento přístup lze analogicky aplikovat například pro řízení automobilu. Jedná se tedy o takový přístup, kdy vedoucí pracovník konkrétně směřuje podřízeného, direktivně mu nakazuje konkrétní úkony a práci, kterou má odvést.

U vedení lidí se jedná spíše o výchovu k samostatnosti a odpovědnosti. Vedoucí pracovník se spíše zaměřuje na tvorbu vhodných podmínek a prostředí pro podřízeného, ale nechává mu tedy volnost v samostatném rozhodování a myšlení. Řízení lidí je přístupem počátku minulého století. Vedení lidí je přístupem současnosti (Henych, 2016).

3.1.4 Rozdíl mezi pojmy manažer a vůdce / leader

Tyto dva pojmy jsou často používány jako synonyma, což není správně. Manažer totiž reprezentuje řízení a vůdce, respektive leader reprezentuje vedení (Vodáček a Vodáčková, 2006). Leader je někdo, koho ostatní lidé chtějí následovat, zatímco manažer je osoba,

která vydává pokyny pro činnost jiných lidí. Lídr se dá popsat jedním slovem „role“ a manažer se může popsat slovy „pracovní pozice“. Zde jsou vypsány některé definice, které použili různí autoři pro popis rozdílu mezi těmito pojmy:

- „Můžete být jmenováni manažerem, ale nestanete se lídrem, dokud vaše osobnost, charakter, znalosti a dovednosti při plnění úkolů nejsou uznány ostatními – to je naprosto zásadní“ (Adair, Reed, 2009, str. 73).
- „Manažeři dělají věci správně a lídři dělají správné věci“ (Bennise a Nanuse v Armstrong, Stephens, 2005).
- „Lídr říká, co se má stát, manažer, jak to udělat“ a chybí tam někdo, kdo to skutečně udělá (Plamínek, 2009, str. 64).

3.1.5 Rozdíl ve vedení lidí před a po pandemii covid-19

Příchod pandemie covid-19 zapříčinil změnu v přístupu k vedení lidí. Například Mareš (2015) ve svém rozhovoru s Jaroslavem Homolkou zmiňuje několik důležitých aspektů, které se řešily v době před pandemií. Mezi ně lze zařadit apel na to, že správný nadřízený by se měl chovat jako leader, a ne jako diktátor, tedy právě nadřízený musí jít příkladem a být ten, na koho je možné se vždy spolehnout. Na to se váže i ten fakt, že správný nadřízený má vždy přijmout zodpovědnost za to, co po ostatních vyžaduje, a právě tato zodpovědnost by měla být naprosto zřejmá. Velmi problémové bývá také předávání zpětné vazby jak od nadřízeného, tak od podřízeného. Všechny tyto zmíněné aspekty však postrádají pohled psychického zdraví podřízených, přístupu k němu a obecně to, jak s ním pracovat. Toto se projevilo v období pandemie covid-19. Podřízeného a jakéhokoli pracovníka je nutné brát v celku a neomezovat se pouze na jeho práci. Pracovní výkon totiž souvisí i s pozadím, ze kterého vystupuje. Holistický přístup k podřízenému tedy začal být nutností při vedení lidí. Problém však spočívá v tom, že velká část vedoucích pracovníků nezacházela nikdy mimo obor jejich práce. V tomto případě je ale nutné se zaměřit na psychologii, sociologii a další podobné obory, které nabízejí odpovědi na otázky. Vždy je však nutné získávat data a tato data využívat pro získání různých informací o svých pracovnících. V neposlední řadě z hlediska psychologie bylo vyzorováno, že v období pandemie velká část pracovníků trpěla syndromem vyhoření, který hrál velkou roli v efektivnosti a produktivitě a vedl k jejich snížení. Nutné tedy je, aby vedoucí pracovník hrál důležitou roli při motivování

svých podřízených a dále, aby se jim věnoval i v jiném ohledu, než je pouze práce (Mukherjee a Krish, 2021).

3.2 Práce z domova

3.2.1 Pojmové vymezení

Tato část vymezuje pojmy jako je *práce na dálku* a *práce z domova*. Tyto výrazy nemají ustálenou zákonnou definici, ovšem jsou vymezeny různými autory. *Práce z domova* má v anglickém jazyku dvě možná pojetí, těmi jsou *homeworking* a *homeoffice*. *Homeworking* je termín pro trvalý výkon práce z domova zaměstnance, zaměstnanec tedy nenavštěvuje kancelář. Zatímco *homeoffice* je termín, který označuje benefit od zaměstnavatele, kdy zaměstnanec, který za normálních okolností pracuje z kanceláře, může pracovat z domova (Dandová, 2021). Literatura tyto dva pojmy definuje tak, že: „*Práce z domova nebo z jiného místa představuje flexibilní formu výkonu závislé práce, kdy zaměstnanec pracuje zcela (homeworking) nebo zčásti (homeoffice) ze svého bydliště nebo z jiného místa*“ (Valentová, 2018, s. 981). Zatímco termín *práce na dálku* nebo také *teleworking* je ve velkém používán s rozvojem telekomunikačních technologií a vymezuje práci z jiného místa, než jsou prostory zaměstnavatele. Hlavním atributem u *teleworkingu* je zapojení informačních technologií do výkonu práce zaměstnancem a není důležité z jakého místa je práce odbavována. Pokud by nastala situace, že by zaměstnanec vykonával práci z domova a zároveň by používal informační technologie, tak se jedná o kombinaci *teleworkingu* a *homeworkingu/homeoffice*. Z předchozího tedy vyplývá, že tyto pojmy nelze označovat za synonyma (Olexa, 2010).

Práce z domova by se dala popsat tak, že si zaměstnanec rozvrhuje práci v celém dni sám, pracuje převážně na elektronickém zařízení, kde komunikuje i se svými kolegy, když je to zapotřebí. Z tohoto popisu je zřejmé, že pracovník nemusí být fyzicky ve firmě. Stačí, když svou práci odvádí z jakéhokoliv jiného místa, které mu vyhovuje (Macháček, 2020).

Práce z domova je velice diskutované téma. Některé firmy tvrdí, že zaměstnanci při práci z domova nejsou tak efektivní, jiné firmy naopak tvrdí, že zaměstnancům práce z domova prospívá, a tudíž jsou více produktivní. V této kapitole budou popsány klady a protiklady tohoto fenoménu.

Práce z domova je pro spoustu lidí příležitost odvést velkou část své práce, jelikož se z kanceláří stalo místo, které zaměstnance rozptyluje a ruší při výkonu dané činnosti. Je to z toho důvodu, že v dnešní době jsou kanceláře převážně otevřené, každou chvíli se lidé navzájem ruší, buď si chtějí povídat nebo řešit nějaké problémy při řešení jiného úkolu. Toto všechno jsou faktory, které odvádí pozornost od vypracovávání úkolů. Samozřejmě i práce mimo kancelář s sebou nese určité zápory, které je třeba zmínit. V kavárně se dá považovat za velice rušivý element hluk, doma to může být například televizor, či členové rodiny. Při práci z domova je stále široké spektrum míst, kde lidé mohou pracovat a místo si mohou vybrat dle jejich priorit (-rkp, 2020).

Dřív nebyly dostupné technologie, pomocí kterých by bylo možné realizovat práci z domova. V dnešní moderní době to již není problém, téměř odkudkoliv se lidé mohou navzájem kontaktovat, slyšet se a vidět se. Před desítkami let byla pro lidi dobře odvedená pouze ta práce, která byla vykonávána z kanceláře, dnes je to již jiné a budoucnost směřuje kupředu.

Díky možnosti práci z domova by v následujících letech mohl zesílit jev zvaný dezurbanizace. Je to opak pojmu urbanizace. Dezurbanizace je proces, kdy se lidé stěhují z měst na venkov. Tento jev by měl pozitivní vliv nejen na životní úroveň populace, ale velkoměstům by se také ulevilo od husté silniční dopravy.

Jedna z nevýhod práce z domova je ta, že se kolegové navzájem odcizí, pro introvertní typy to může být zprvu výhoda, ale pro každého jedince to postupem času bude ztráta. Tím se může narušit i firemní duch, na kterém si organizace může zakládat. To je jeden z důvodů, proč se práce na home office všichni obávají (Fried a Hansson, 2014).

3.2.2 Formy práce z domova a na dálku

Existují různé druhy práce konané mimo kancelářské prostory, o kterých bude pojednáno v těchto kapitolách.

Teleworking

Jedná se o způsob práce na dálku, kdy se tato definice zaměřuje především na technologický aspekt, který je využit právě pro samotný výkon práce. Tímto aspektem je mobilní telekomunikační technologie – laptopy, tablety, počítače, smartphony a další vybavené připojením k internetu – tedy Wi-Fi. Právě tato zařízení jsou využita pro to, aby zaměstnanec či pracovník nemusel dojíždět do místa výkonu práce, ale mohl využít prostory svého domova, kavárny či jiné (Multiplier, 2023).

Homeworking

Homeworking neboli práce z domova, jak již plyne z názvu, je hlavně zaměřena na práci z místa, ve kterém zaměstnanec či jiný pracovník bydlí a jedná se tedy o druh teleworkingu. Důležitým aspektem tohoto druhu práce z domova je to, že zaměstnanec není benefitem práce z domova omezen a může mít smlouvu uzavřenou i na čistě dálkový výkon práce (Aperio, 2023).

Telecommuting

Telecommuting je dalším druhem teleworkingu. Jedná se o takový způsob práce, kdy má zaměstnanec určitou stanovenou dobu práce, kdy se vyskytuje a pracuje z jiného místa, než je oficiálně stanovena pro výkon práce. Cílem tohoto druhu práce je úspora času zaměstnance, který by jinak strávil cestováním do práce a z práce (Multiplier, 2023).

Coworking

Coworking je pojmem, který se začal rozšiřovat především v oblasti živnostenského podnikání či u menších startupových firem a týmů. Jedná se o způsob práce, kdy pracovníci docházejí do prostor sdílených kanceláří, které nejsou omezeny pouze pro jednu společnost. Hlavními pilíři této formy práce jsou spolupráce, komunita, dostupnost a otevřenost (Kadeřábková, 2020).

Hybridní práce

Hybridní způsob práce přináší několik výhod pro stranu zaměstnavatele i stranu zaměstnance. Pro zaměstnavatele je výhodou to, že nemusí zajišťovat dostatečně velké kancelářské prostory, do kterých by se mohli dostavit zároveň všichni zaměstnanci. Pro zaměstnance přináší tato forma práce výhodu práce na dálku či práce z domova, která je předem stanovena a zajišťuje tedy dostatek kapacit v kanceláři vždy pro lidi, kteří do práce daný den dojíždí. Vznikají tedy celkem 2 flexibilní skupiny – jedna pracuje z kanceláře a druhá jinde (Perspektiv, 2021).

3.2.3 Práce z domova a covid-19

Díky pandemii covid-19, která je jednou z nejničivějších krizí moderní doby, s vážnými důsledky pro světové ekonomiky, organizace a pracovníky z celého světa, se výrazně posunula a vyvinula práce z domova. Do července roku 2023 se celosvětově nemocí nakazilo přibližně 768 milionů lidí (WHO, 2023). Odborníci tvrdí, že pandemie covid-19 způsobila hlubokou hospodářskou krizi, což znamená pokles hospodářského růstu a zvýšení nezaměstnanosti. Většina znalostních pracovníků musela ihned přejít na práci z domova, také známou pod zkratkou WFH (work from home) (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner a kol., 2021). WFH je chápána jako pracovní praxe, kdy zaměstnanec vykonává pracovní povinnosti z domova nebo na jiném místě, než je jeho kancelář, za pomoci digitálních technologií. Digitálními technologiemi se myslí zejména výpočetní technika formou osobního počítače, notebooku, tabletu, programového vybavení zařízení a připojení k internetu. Komunikace je uskutečňovaná pomocí platforem jako jsou Zoom, Skype, Google meet a pomocí podnikových sociálních medií jako jsou Slack, Worklace.

Před pandemií lidé ve většině případů chodili do práce fyzicky a nikoho by nenapadlo pracovat místo toho z domova. Samozřejmě v některých firmách byl home office již před pandemií, ale zdaleka to nebylo tak rozšířené. Při pandemii se lidé rychle museli adaptovat a naučit se zacházet s technologiemi, proto zavádění home office ve firmách v dnešní době již není pro zaměstnance takový problém.

Před pandemií byla provedena studie o práci z domova, která naznačila, že takto vykonávaná práce vede k lepšímu tvůrčímu výkonu, jelikož zaměstnanec pracuje z prostředí, které má

pravděpodobně rád a nikdo ho tam neruší (Naotunna a Zhou, 2018). Ovšem při pandemii byla práce z domova vynucena, zaměstnanci se nemohli vídat s kolegy, a to obecně vedlo ke zvýšení úzkostí (Tønnessen, Dhir a Flåten, 2021).

V dubnu 2022 byly také zveřejněny výsledky výzkumu, který se zabýval prací z domova v pocovidovém světě. Studie se účastnilo 2018 subjektů, kteří odpovídali na dotazník. Pro relevantní výsledky však bylo vybráno pouze 874 z nich, kteří pracují na plný či poloviční úvazek. Tito respondenti byly následně rozděleni do 5 shluků, které zahrnují osoby mající obdobný přístup k WFH. Hlavní výsledky studie přinesly zjištění, že pracovníci, kteří před vypuknutím pandemie covid-19 pracovali vždy z kanceláří, tak po nucených opatřeních vedoucích k práci z domova, se po konci restrikcí rádi vrátili zpět do kanceláří. Opak však nastává u pracujících osob, které již měly zkušenosti s WFH i před vypuknutím pandemie. Následná opatření vedoucí k nucené práci z domova je naopak podpořila v této činnosti a práce z domova se pro ně stala chtěnou i po konci pandemie covid-19.

Výsledky této studie jsou na základě relativně velkého vzorku respondentů, nicméně výstupy nelze jednoznačně generalizovat na celosvětovou úroveň (Kong, Zhang, Xiao a kol., 2022).

3.2.4 Pracovní obory, které umožňují práci z domova

Ne všechny pracovní pozice je možné vykonávat z domova. Zde jsou vyjmenovány hlavní pracovní obory, jejichž povaha umožňuje pracovat z domova. Jedná se o (Blechová, 2019):

- **Práci s textem** – jedná se především o pozice redaktorů, editorů a korektorů.
- **Práci s cizím jazykem** – zde se jedná především o překladatele a lektory cizích jazyků.
- **Práci s počítačem** – zde se jedná především o programátory, IT specialisty a webové designéry.
- **Práci s uměním** – do této sekce patří výhradně fotografové, malíři a muzikanti, tato práce nevyžaduje ani neumožňuje každý den chodit do kanceláře a pracovat určitý počet hodin.

- **Práci se zapojením představivosti** – jsou to například designéři, architekti, projektanti a módní návrháři, v těchto oborech potřebuje být člověk v prostředí, kde se cítí nejlépe, aby mohl zapojit svoji kreativitu a tvořit nové originální věci.
- **Administrativní práce** – jsou to účetní, pracovníci na úřadech, kteří nemusí pracovat za přepážkou, daňoví poradci a virtuální asistenti.
- **Podnikatele** – podnikatelé mohou pracovat téměř odkudkoliv, řídí svoji firmu, obstarávají materiály a podobně, místo výkonu jejich práce se tedy mění.
- **Práci v marketingu** – tato práce lze zcela vykonávat mimo kancelář, zaměstnanec musí mít pouze dobrou představivost, počítač a zadanou práci, kterou musí splnit.

3.2.5 Výhody a nevýhody práce z domova

Je třeba znát výhody a nevýhody práce z domova, aby se mohlo stanovit, pro koho je distanční práce spíše výhodou a koho zatěžuje. Nelze se na WFH dívat pouze negativním pohledem, jelikož jak již bylo zmíněno, existuje mnoho výhod této pracovní možnosti.

Jako první lze uvést výzkum, který proběhl v roce 2017 a zaměřoval se na výhody a nevýhody práce z domova mezi mladými lidmi. Tohoto výzkumu se účastnili respondenti ve věkovém rozmezí od 18 do 30 let, kdy 68 % tvořily ženy a 32 % tvořily muži. Výzkum byl vytvořen na základě studií z minulých let, a proto byl také vybrán i tento vzorek respondentů. Součástí studie bylo dotazníkové šetření. Výsledkem šetření byl výběr několika výhod a nevýhod, které byly označeny respondenty za ty hlavní. Jako hlavní jsou tedy vybrány takové, které byly označeny více než 25 % všech respondentů. V případě výhod se jedná o flexibilní pracovní dobu, která byla označena 80 % všech respondentů, dále šetření času stráveného dojížděním do práce (56 % respondentů) a jako poslední hlavní výhoda byla označena schopnost a možnost ovlivnit zařízení a atmosféru pracoviště, kdy se jedná především o hudbu, teplotu v místnosti, nábytek a další (32 % respondentů). Jako hlavní nevýhody byly označeny 3. Za prvé se jedná o obtížné oddělování pracovního a soukromého života (68 % respondentů), sociální izolace (48 % respondentů) a jako poslední větší míra organizovanosti pracovníka (44 % respondentů) (Klopotek, 2017). Výsledky této studie je možné porovnat s další studií, která je popsána níže a obsahuje pohled lidí na práci z domova při pandemii covid-19. Lidé v dotazníku níže měli tedy jiné zkušenosti s touto formou práce z domova.

Další průzkum proběhl v roce 2020, obsahoval 23 otázek rozdělených do šesti částí. Otázky se týkaly témat jako jsou výhody a nevýhody práce z domova, využívání digitálních nástrojů, demografické informace. Dotazníkové šetření probíhalo v online prostředí, průzkum byl rozesílán respondentům prostřednictvím emailu. Vzorek byl získán pomocí metody zvané sněhová koule, jedná se o typ nepravděpodobnostního výběru, při kterém nemají všichni respondenti stejnou šanci být vybráni. Ve studii bylo zapojeno Dánsko, Švédsko, Německo, Spojené království, Nizozemsko, Španělsko, Itálie a další. Průzkum byl uspořádán a navržen tak, aby do něj byli zapojeni pouze ti respondenti, kteří mají zkušenost s WFH. Průzkum chtěl získat informace o zkušenosti lidí s prací z domova podle předem definovaných kategorií. Otázky v průzkumu vycházely z dosavadních znalostí o distanční práci. Dotazník byl koncipován tak, aby ho respondenti stihli vyplnit do 10 minut, tvůrci tím chtěli minimalizovat počet nezodpovězených odpovědí (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner a kol., 2021).

U každého bodu týkajícího se výhod a nevýhod respondenti uváděli, pomocí pětibodové Likertovy škály, do jaké míry s danou výpovědí souhlasí či nesouhlasí. Likertova škála obsahovala následující možnosti odpovědí:

- Rozhodně nesouhlasím,
- nesouhlasím,
- neutrální,
- souhlasím,
- rozhodně souhlasím.

Soubor dat zahrnoval 5748 odborných a řídicích pracovníků z Evropy. Dotazník se nejprve dotazoval na pohlaví, kdy největší zastoupení měly ženy (relativní četnost 59,2 %), mužů tedy bylo méně (relativní četnost 39,2 %) a ostatní (relativní četnost 0,3 %). Z pohledu druhu vykonávané práce, největší zastoupení v průzkumu měli administrativní pracovníci (relativní četnost 38,4 %) a dále manažeři (relativní četnost 23 %). Respondenti pocházeli celkem z 29 zemí, převážně z Dánska (relativní četnost 23,3 %), Německa (relativní četnost 23,1 %), Itálie (relativní četnost 15,3 %) a Švédska (relativní četnost 14,5 %).

V dotazníku bylo k hodnocení celkem 13 výhod a 16 nevýhod. Hodnota, která je nejbližší hodnotě 5 znamená, že s tím respondent rozhodně souhlasí, naopak hodnota nejbližší 0 znamená, že s tím respondent rozhodně nesouhlasí. Z průzkumu tedy vyplývá, že respondenti považují za největší výhody, že se nevystavují žádnému riziku onemocnění (průměr 4,38), dále považují za výhodu, že ušetří čas za dojíždění (průměr 4,37). Dále již méně souhlasily s výhodami týkající se toho, že považují za pozitivní, že je při práci neruší ostatní lidé (průměr 3,48), za další pozitivum považují, že si mohou kdykoliv vzít přestávku (průměr 3,66). Jako největší nevýhody považují fakt, že se nemohou vídat se svými kolegy, tak často, jak by si přáli (průměr 3,83). Za další nevýhodu považují to, že se z domova nedostanou pryč tak často, jak by chtěli (průměr 3,67). Respondenti na ostatní tvrzení reagovali velmi individuálně, a tedy průměr všech odpovědí se pohybuje okolo mediánu či s tvrzeními spíše nesouhlasili (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner a kol., 2021).

Tento dotazník pochází ze začátku pandemie covid-19, proto některé odpovědi mohou být ovlivněny tehdejší situací, kdy lidé nemohli chodit do práce, vycházet ven, nemohli se vídat se svými bližními. Ovšem jádro problematiky WFH bylo zodpovězeno. Lidem se často pracuje lépe z jiného místa než z kanceláře, protože zde není tolik rušivých elementů a pro zaměstnance je vybrané místo více blízké. Také nemusí dojíždět do práce a mohou tento čas využít právě na vypracování pracovních úkolů. Ovšem je z šetření jasné, že je dobré kombinovat práci z domova společně s prací v kanceláři, jelikož lidé se potřebují v práci znát a mít spolu přátelské vztahy, které se špatně vytváří v online prostředí. Je tudíž důležité najít rovnováhu mezi WFH a kontaktní prací.

Před pandemií covid-19 se mělo za to, že kanceláře pomalu skončí a vše by se postupem času mohlo převést do online prostředí. Ovšem po zkušenosti s pandemií covid-19 se miliony Američanů rádi vrátili zpět do kanceláří. V roce 2022 bylo kontaktně na pracovišti o 21 milionů pracovníků více než v roce 2021. Ale stále existují takzvané informační podniky – technologické, mediální a komunikační, u kterých nadále funguje hybridní systém, tedy kombinovaná práce z domova s prací na dálku (Reš, 2022).

Pokud se na názor na práci z domova odborníci zaměří po pandemii covid-19, z pohledu managementu lze spatřit výhody i nevýhody. Firmy se v dnešní době snaží naleznout vhodnou rovnováhu mezi WFH. Vedoucí pracovníci po pandemické době zastávají často

názor, že komunikace s kolegy je rychlejší a kvalitnější naživo než přes elektronická zařízení. Tvrdí, že je to rychlejší a efektivnější. Další nevýhodou mohou být ekologické otázky spojené s prací na dálku. Je úspornější provozovat jednu klimatizaci a osvětlovat jedno pracoviště s více lidmi, než osvětlovat zvláště domácnosti s méně lidmi uvnitř. Ovšem z druhého pohledu práce z domova šetří hodiny dojíždění a náklady spojené s dojížděním. WFH poskytuje zaměstnancům flexibilitu, aby lépe stíhali domácí povinnosti a péči o děti. Stále se i v pocovidové době považuje za výhodu, že se pracovník lépe soustředí v prostředí, které si na práci on sám vybere, než když ho na pracovišti ruší ostatní kolegové.

Ačkoliv se přístup po pandemii u pracovníků změnil a zaměstnanci měli nechuť k tomu, aby pracovali v online prostředí, tak se technologie stále více vyvíjí. Online práce se stále vylepšuje a zdokonaluje, a proto se předpokládá, že do budoucna se bude bojovat za vyvážení těchto dvou přístupů k práci (Cohen, 2023).

3.2.6 Práce z domova po období pandemie a přístup firem

Řada firem byla nucena v důsledku uzávěr poskytnout možnost práce z domova pro své zaměstnance. Zkušenosti firem jsou však různorodé. Je možné se podívat například na společnost Tesla miliardáře Elona Muska. Tato firma vždy patřila mezi hlavní průkopníky v oblasti automobilového průmyslu spojeným s pokročilými technologiemi. Co se však týče zaměstnanců, tak již v roce 2022 došlo ke změně přístupu ze strany vedení společnosti ohledně poskytování práce z domova. Vedení od léta roku 2022 požaduje opětovně plné nasazení svých pracovníků, kdy předpokládá, že všichni zaměstnanci stráví minimálně 40 pracovních hodin v kanceláři (ČTK, 2022). V opačném případě dokonce hrozí vypovězením pracovní smlouvy.

V podobném duchu přistoupil k omezení práce z domova také Jeff Bezos se svojí společností Amazon (Prokeš, 2023). Nově se přidala také společnost Zoom (iDnes.cz a ČTK, 2023). Jedná se každopádně o krátký výčet firem. Společnosti sice nenařizují kompletní návrat do kanceláří, ale poskytují takzvaný hybridní systém, kdy část práce mohou provádět zaměstnanci na dálku a část z kanceláře.

3.3 Specifika firmy zaměřené na IT služby

V případě IT organizace bývá tento pojem velmi často zaměňován s pojmem softwarové společnosti. Často se v těchto pojmech pletou samotní IT odborníci. IT organizace jako taková dohlíží na používání zařízení ukládajících, vyhledávajících a odesílajících informace. Dnes je možné tedy říci, že většina společností je také IT organizacemi, jelikož se snaží s využitím informačních technologií zefektivnit své procesy.

Softwarová společnost jako taková se zaměřuje pouze na jeden článek z celého spektra IT a tím je poskytování softwarových produktů či služeb. IT organizace, která je dále rozebírána v praktické části diplomové práce, je IT organizací se zaměřením na poskytování softwarových řešení. Tuto firmu lze takto definovat, jelikož interní procesy a všechna vnitřní infrastruktura organizace je založena čistě na IT.

Práce z domova se tohoto odvětví týká z velké míry, a to především z toho důvodu, že povaha práce poskytovaná IT organizací je kancelářská s využitím přenositelných informačních technologií (Unosquare, nedatováno).

3.4 Ergonomické zázemí při práci z domova

Ergonomie je obecně vědní disciplína, která se zabývá vztahy mezi člověkem, jeho pracovní činnostmi, použitými nástroji a ostatními prvky celého systému. Cílem je nalezení optimální pohody člověka a výkonnosti systému (Chundela, 2007). Mezi základní oblasti ergonomie patří (Gilbertová a Matoušek, 2002):

- fyzická ergonomie – vliv prostředí na lidské zdraví,
- kognitivní ergonomie – psychologické aspekty pracovní činnosti,
- organizační ergonomie – optimalizace sociotechnických systémů včetně organizačních struktur.

S příchodem pandemie covid-19 se lidé přesunuli z kanceláří do domácího prostředí. Začali trávit více času u monitorů v domácích kancelářích, které nejsou ve většině případů vybaveny tak, jak by měly. Není zde například kvalitní ergonomická židle, dobrý stůl na práci nebo dostatek světla. Tyto všechny aspekty jsou důležité pro kvalitně odvedenou práci a spokojeného zaměstnance. Na univerzitě v Cincinnati bylo provedeno dotazníkové

šetření u 41 pracovníků. Dotazník obsahoval e-mailovou adresu, na kterou účastníci, po vyplnění dotazníku, měli poslat fotografie svých domácích kanceláří k analýze zkušeným ergonomem. V pokynech byly požadovány dva snímky osoby při práci, jeden přímo zezadu při používání počítače a druhý ze strany.

V naprosté většině případů bylo jednoznačně pozorováno, že domácí kanceláře nejsou uzpůsobeny na dlouhodobou práci. Z hlediska ergonomie byly pracovní stanice nedostatečné a jednotlivé pracovníky by mohly i zdravotně ohrozit. Jak je již zmíněno v předchozím odstavci, existuje několik klíčových faktorů, kterým je nutné se věnovat, aby byly splněny všechny ergonomické požadavky, které zlepší pracovníkův výkon i zdraví během práce.

Problémem většiny pracovníků je to, že když si zařizují domácí kancelář, tak jsou velmi často omezeni rozpočtem, do kterého by se se vším potřebným mohli vejít. Velmi častou zkušeností je právě to, že společnost, pro kterou pracují, jim poskytne pouze nezbytně nutnou výbavu pro výkon práce – tedy například pouze laptop.

Prvním důležitým faktorem, který je nutné řešit, je pracovní židle. U ní je vždy důležité dbát na to, aby bylo možné manipulovat s výškou sedadla, pohybovat s ručními podpěrkami, měla 5 pojížděcích koleček a měla také bederní opěrku. Ne všechny židle, které se dají v omezeném rozpočtu sehnat, splňují tyto podmínky. Pracovník si však může v případě některého z nedostatků poradit i jiným způsobem, kdy si například dá na sedadlo polštář v případě nemožnosti manipulace s výškou židle. Existují však i další způsoby (Ulčáková, 2021).

Druhým faktorem je poloha monitoru. Jak je již zmíněno, ve většině případů obdrží pracovník pouze laptop, který sám o sobě není dostatečný z hlediska ergonomie. Je vždy nutné, aby horní hrana monitoru byla zhruba ve výšce očí a dále hlavní monitor musí být umístěn přímo před pracovníkem. Pokud pracovník využívá i další monitory, tak ty se musí nacházet vždy po stranách hlavního monitoru. V případě, kdy nemá pracovník k dispozici polohovatelný stůl, na který by umístil vhodně monitory, lze využít například stohu knih, který bude sloužit jako vhodná náhrada.

Třetím faktorem je samotná deska stolu. Ta jako taková bývá často velmi tvrdá a v místech, na kterých se setkává s člověkem, tedy přední hrana desky a dále oblast před klávesnicí a myši, bývá problematická. Je vhodné, pokud přední hrana je změkčena například molitanem či jinou hmotou, která nepůsobí tak razantně na předloktí pracovníka v případě, kdy se nachází ve špatné výšce. Dále je také vhodné, když je zápěstí vyvýšeno do rovné polohy v oblasti klávesnice a myši. Toho lze docílit zakoupením speciálních podložek či podepřít měkkým ručníkem.

Jedním z posledních faktorů, kterým je třeba se věnovat, je změna držení těla během dne. Správně by měl pracovník měnit polohu každých 30 minut práce, kdy by měl vstát a alespoň 2 minuty se pohybovat. Jedna z možností, jak podpořit správnost držení těla během dne je ta, že pracovník pracuje periodicky v sedě a následně ve stoje. Přílišné sezení zvyšuje riziko diabetu, rizika nadváhy a diskomfortu. Stání naopak zlepšuje využití kalorií, snižuje hladinu cholesterolu a triglyceridů. Vzhledem k rozpočtu je však pořízení manipulovatelné pracovní stanice z hlediska výšky poměrně nákladné, a proto se doporučuje alespoň využívat pauz na svačtinu či toaletu jako částečnou náhradu (Davis, Kotowski, Daniel a kol., 2020).

3.5 Současná a upravená legislativa

Paragraf 317 zákoníku práce

Od 1. října 2023 se mění novelou č. 281/2023 Sb. zákoník práce a tímto datem nabývá účinnosti první část změn. Druhá část změn, která se týká zákoníku práce, je změna účinná od 1. ledna 2024, ve které je řešeno (Zákon č. 281/2023 Sb., 2023):

- právo na dovolenou pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- dále změna, pokud jde o odměnu za členství některých zaměstnanců v řídicích a kontrolních orgánech podnikajících právnických osob, tato změna se netýká praktické části diplomové práce,
- poslední je změna v pojetí nepřetržitého odpočinku v týdnu, tato změna se také netýká praktické části diplomové práce.

Změny provázené novelou zákoníku práce zahrnují požadavky směrnic Evropského parlamentu a Rady Evropské unie. Sněmovna novelu zákoníku práce podepsala 28. června 2023 a prezident to následně podepsal 19. září 2023, čímž novela vstoupila v platnost.

Změny od 1. října 2023 přinesly informační povinnost zaměstnavatelů, neobsahuje-li dále zmíněné údaje pracovní smlouva, tak je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o názvu a sídle zaměstnavatele, bližším označení druhu a místa výkonu práce, výměře dovolené, době trvání zkušební doby, stanovení týdenní pracovní doby, rozsahu denního odpočinku, mzdě či platu a kolektivních smlouvách (Zákon č. 281/2023 Sb., 2023). Nové povinnosti se týkají také dohod mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel jim musí písemně určit rozvrh pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději do 3 dnů před začátkem směny nebo období, na které je práce rozdělena. Zaměstnanci na DPP a DPČ mají také nárok na příplatky za práci, mají také nárok na osobní rozvoj, pokud to zaměstnavatel poskytuje. Poté s odloženou účinností od 1. ledna přibude nárok na řádnou dovolenou u DPP a DPČ za podobných podmínek jako u pracovního poměru. Tedy pro účely dovolené se stanoví délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně bez ohledu na reálný rozsah hodin, podmínkou také je, že zaměstnanec musí odpracovat alespoň 80 hodin za rok a dohoda musí trvat nepřetržitě nejméně 4 týdny. Další důležitá změna se týká doručování písemností zaměstnancům, písemnosti se skončením pracovního poměru se doručují vždy do vlastních rukou dle podmínek. Od 1. ledna 2024 také platí změna v pojetí nepřetržitého odpočinku, kdy byla zpřesněna tato problematika. § 90, § 90a a § 93 ZP již nepřetržitý odpočinek nevymezuje jako odpočinek mezi směny, ale jako denní, jelikož je důležité pro poskytování tohoto typu nepřetržitého odpočinku cyklus 24 hodin po sobě jdoucích, a ne doba mezi koncem jedné směny a začátkem směny druhé. Právní úprava je dále přesnější v tom smyslu, že zaměstnavatel má povinnost denní odpočinek poskytnout, a nikoliv ho jen naplánovat. Také se začal oddělovat denní odpočinek od nepřetržitého odpočinku v týdnu a nyní se doba nově rozděluje na 11 (denní odpočinek) + 24 (nepřetržitý odpočinek v týdnu) hodin (Zákon č. 281/2023 Sb., 2023).

Nyní následuje nejdůležitější část, která byla novelizována, a to je Práce z domova. Práci z domova bude moci zaměstnavatel, pokud půjde o opatření orgánu veřejné moci, zaměstnancům nařídit. Jinak práce z domova bude možná pouze po domluvě zaměstnance a zaměstnavatele. Také se zde řeší náhrady spojené s prací z domova. Pokud se

zaměstnavatel a zaměstnanec společně domluví na paušální náhradě, bude se jednat dle MPSV č. 299/2023 Sb. minimálně o částku 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce z domova. O práci z domova se může zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit, ale pouze v písemné podobě. V dohodě ohledně práce z domova se může domluvit i odlišná délka výpovědní doby. Obecně je známo, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, pokud jde o práci z domova, tak dobu práce si zaměstnanec může rozvrhovat sám, ale neplatí, že zaměstnanec může pracovat kdykoliv a jakkoliv dlouho. Tento fakt si většinou zaměstnavatel upraví ve smlouvě. Zaměstnanec bude mít také povinnost evidovat svou pracovní dobu a předkládat ji zaměstnavateli (Zákon č. 281/2023 Sb., 2023).

4 Praktická část práce

Problematika práce z domova se v dnešní době týká velkého množství firem v různých odvětvích. Jedním z oborů podnikání, ve kterém se řada zaměstnanců snaží využívat benefitů práce z domova, je informatika. V tomto odvětví lze nalézt firmy, které se zabývají vývojem softwarových produktů, poskytováním poradenství, helpdesk, IT servisem či řadou dalších disciplín. Právě tento obor je vybrán pro zkoumání v diplomové práci.

Praktická část diplomové práce je zaměřena konkrétně na práci z domova v organizaci, která si nepřála být označena, proto dále bude uváděna jako IT organizace. Začínala jako studentský startup v inkubátoru a rozrostla se v samostatný moderní podnik.

Organizace se od začátku zaměřuje na design a vývoj mobilních i webových aplikací. Pomáhají svým klientům digitalizovat jejich byznys. Zaměstnávají více než 70 vývojářů, projektových manažerů, designerů a testerů. Úspěšně dokončili více než 300 projektů. Sídlem společnosti je Praha v Dejvicích a Berlín (Ackee, 2023).

Ve firmě jsou provedeny polostrukturované rozhovory s vedoucími pracovníky a následně je zde provedeno dotazníkové šetření se zaměstnanci. Rozhovory i dotazníkové šetření je zaměřeno na problematiku práce z domova s následným využitím získaných znalostí pro tvorbu doporučení ohledně práce z domova v návaznosti na změnu zákoníku práce.

Polostrukturovaný rozhovor, který bude proveden s vedoucími pracovníky bude následně vyhodnocen v počítačovém softwaru. Jako tento software je vybrán QualCoder, oproti ostatním obdobným softwarům jako například programu MAXQDA, je bezplatný. QualCoder slouží pro analýzu kvalitativních dat. Mimo jiné se přes tento program může kódovat text a obrázky, psát poznámky do zápisníku. Kódy se mohou kategorizovat do stromového hierarchického schématu. Většinu sestav lze exportovat jako html, textový otevřený dokument nebo prostý textový soubor.

IT organizace, jak vyplývá z popisu, se zaměřuje na poskytování služeb v oblasti informačních technologiích, ve které je forma práce z domova poměrně oblíbený fenomén. Ne všechny firmy však přistupují k tomuto řešení práce optimálně, a proto je zvolená IT organizace vhodným kandidátem na provedení zmíněných šetření.

Do praktické části práce je zahrnut i aspekt novelizace zákoníku práce. Kdy od 1. října byla uvedena v účinnost první část a od 1. ledna část druhá. Tato novelizace je v práci zohledněna již z toho důvodu, že se zde mění úprava práce z domova jako takové, proto je důležité se tím také zabývat. Úprava je podrobně popsána v teoretické části práce.

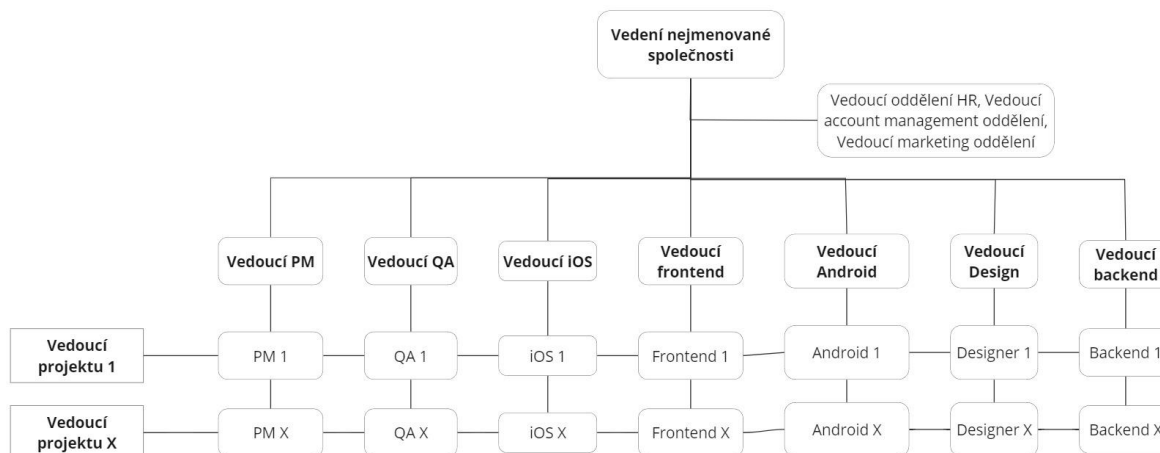
4.1 Řídící struktura podniku

V IT organizaci se uplatňuje projektová řídicí strukturu, která je založena na principu toho, že na jednoho vedoucího pracovníka spadá jeden úkol, používá se hlavně při projektovém způsobu práce, což odpovídá firmě, která je vybrána pro praktickou část v diplomové práci.

V IT organizaci jsou pod samotným vedením jednotlivá oddělení zaměřená na specifické funkce, které jsou potřeba odbavit v rámci jednotlivých projektů. Jak již bylo popsáno v úvodu, společnost se zabývá zakázkovým vývojem IT řešení pro své klienty. Projektová řídicí struktura je tedy vhodná pro takový záměr. Jednotlivé projekty mají svého vedoucího. V tomto případě se jedná o projektového manažera, který má pod sebou na daném projektu další lidi dle potřeby. Tito lidé jsou napříč všemi odděleními v IT organizaci. Daný tým sdružuje všechny pracovníky v daném oddělení, kteří se následně věnují svému poli působnosti a zvyšují svoji kvalifikaci na společných schůzkách a podobném. Vedoucí daných týmů mají na starost jak technickou, tak sociální stránku všech pracovníků v daném týmu. Projektoví manažeři se starají pouze o projekt, který se musí pro klienta společnosti odbavit.

V řídicí struktuře se dále nachází i vedoucí oddělení, kteří nemají přesah do projektů. Tito vedoucí oddělení mají převážně podpůrnou činnost z hlediska jejich týmů. Mimo jiné mají také na starost řízení akvizice nových zakázek, marketing či jiné. Konkrétně se jedná o vedení account managementu, marketingu a HR (Interní dokumentace, 2023). Níže na obrázku lze vidět schéma znázorňující řídicí strukturu IT organizace.

Obrázek 1 Řídící struktura



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Popis pracovních pozic v IT organizaci

V této části jsou popsány pracovní pozice z hlediska náplně práce, které IT organizace využívá pro své činnosti. Týmů, které v IT organizaci působí je celkem 10 a níže jsou podrobně popsány (Interní dokumentace, 2023):

- Pozice frontend vývojáře – tito vývojáři se zabývají návrhem a tvorbou webových aplikací.
- Pozice designového pracovníka – designeři se v IT organizaci zabývají návrhem user experience a user interface mobilních a webových aplikací.
- Pozice account manažera – tito zaměstnanci figurují v IT organizaci jako obchodní zástupci, kteří mají na starost uzavírání smluv, a tedy akvizici nových klientů. Tito zaměstnanci mluví mimo jiné anglicky i německy, jelikož se IT organizace zaměřuje mimo jiné i na další regiony než pouze Českou republiku.
- Pozice Marketingového pracovníka – lidé na této pozici připravují prodejní texty do prezentací IT organizace, dále vypracovávají případové studie jednotlivých projektů a spravují sociální sítě včetně obsahu na webových stránkách.
- Pozice iOS vývojáře – jak již vyplývá z názvu samotné pozice, tak se jedná o vývojáře, který vytváří a navrhuje mobilní aplikace pro platformu iOS.
- Pozice android vývojáře – tito vývojáři pracují s technologiemi, které slouží k návrhu a tvorbě mobilních aplikací pro platformu Android.

- Pozice HR pracovníka – zaměstnanci na HR oddělení mají na starost nábor nových lidí do IT organizace, dále řeší veškerou agendu ohledně fakturace, změny smluv se současnými zaměstnanci a další interní akce pořádané IT organizací.
- Pozice projektového manažera – projektoví manažeři v IT organizaci mají na starost odbavení všech projektů, které byly domluveny na základě uzavřených smluv account management týmem.
- Pozice backend vývojáře – tito vývojáři se zabývají návrhem architektury systému a celkovou tvorbou pozadí aplikací, které zahrnuje databáze, funkcionalitu jednotlivých logických celků aplikací a dále také všechny činnosti spadající pod DevOps, tedy provoz, kontinuální integraci a kontinuální doručování aplikací.
- Pozice QA pracovníka – takový pracovník v IT organizaci zajišťuje kvalitu dodávaných IT řešení klientům. Jedná se tedy o práce v oblasti testingu, ale také o odpovídající provedení daných aplikací, které souhlasí s případnými designovými návrhy a také zda je doručeno takové řešení, které odpovídá na problém klienta.

4.2 Vyhodnocení polostrukturovaných rozhovorů

V IT organizaci bylo provedeno 5 polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími pracovníky různých oddělení, které se ve společnosti nacházejí. Odděleními jsou myšleny programátoři zaměřeni na specifický vývoj, jako je QA, projektoví manažeři, HR, mobilní platforma iOS a Android. Další případná oddělení a jejich pracovníci jsou zahrnuti v dotazníkovém šetření. Důvodem výběru těchto oddělení je snaha o nalezení určitých schémat a rozdílů v informovanosti jednotlivých oddělení, a tudíž i snaha o porozumění struktury společnosti za účelem navržení následného zlepšení firemních procesů.

Cílem polostrukturovaných rozhovorů je zjištění toho, v jakém stavu se nachází v současnosti home office v IT organizaci a jakým způsobem bude tato firma přistupovat k implementaci novely zákoníku práce. Na základě výsledků polostrukturovaných rozhovorů v propojení s výsledky dotazníkového šetření jsou navržena určitá doporučení pro zlepšení firemních procesů ohledně komunikace a dalších oblastí vedení lidí.

Polostrukturovaný rozhovor byl rozdělen dle témat na 4 oddíly. Prvním oddílem je obecná charakteristika respondenta, která popisuje především kvalifikovanost daného člověka, dále také okolnosti jako je rodinný status a další, které hrají důležitou roli v případném rozhodování se o práci z domova a jejich výhodách či nevýhodách. Druhou částí je současná práce. Zde respondent odpovídá na dotaz ohledně jeho současné pozice v IT organizaci. Třetí a také nejdelší částí je zaměření na práci z domova. V této části respondent odpovídá na všechny možné aspekty práce z domova. Jde především o subjektivní názor na přístup k práci z domova z pohledu vedoucího pracovníka. Jak vnímá přístup podřízených k home officu. Jak se případně jejich názor vyvíjel či další otázky. V poslední části jsou otázky zaměřeny na novelu zákoníku práce, kdy se zjišťuje současný stav přístupu ke změnám ve smlouvách k jednotlivým bodům týkajících se práce z domova v novele zákoníku práce. Rozhovory jsou vyhodnoceny pomocí otevřeného softwaru QualCoder, ze kterého je u vybraných vyhodnocených otázek k dispozici také graf pro názornost.

4.2.1 Obecná charakteristika respondenta

Otázka 1: Kolik Vám je let? Co jste vystudoval/vystudovala? S kolika lidmi žijete v domácnosti?

Z jednotlivých odpovědí vyplývá, že věkový profil vedoucích pracovníků v IT organizaci se pohybuje okolo 30 let. Ve všech případech žijí respondenti alespoň v páru, dva z nich mají i rodiny. Všichni respondenti mají vystudovanou vysokou školu v oboru jejich profesního zaměření.

Otázka 2: Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

Dle výsledků, které jsou znázorněny v grafu 1 je možné vidět, že vedoucí pracovníci cestují do práce různě dlouho. Co se však týče přístupu k samotné práci z domova, tak zde je možné vidět různé motivace, které vedoucí pracovníci vidí za možností pracovat na home office. Z výsledků je patrné, že délka cesty do práce neovlivňuje příliš názor na home office jako takový. Z důvodů viditelných v grafu 2 byl čas dojíždění zmíněn pouze u jednoho respondenta. Hlavním důvodem pro práci z domova je především nemoc, kdy si jednotliví

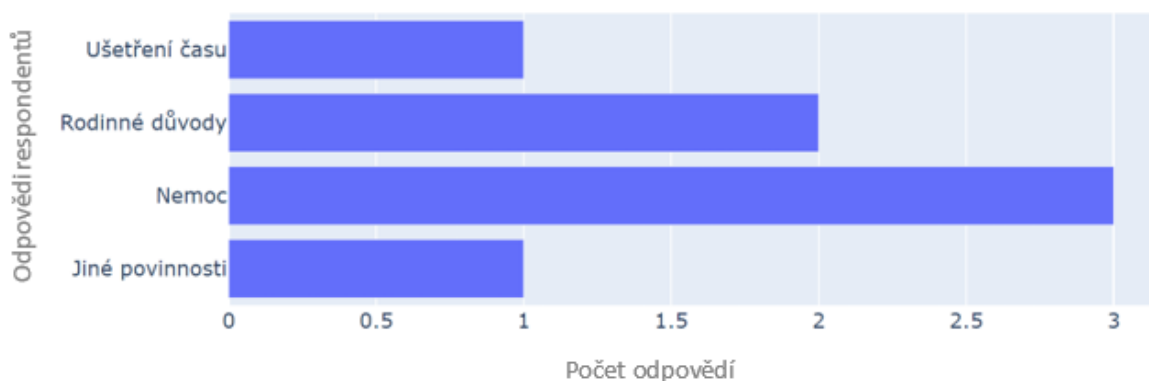
respondenti mohou vykázat pracovní hodiny i v případě neschopnosti dojezdu do práce. Jako další důvod byly označeny rodinné důvody.

Graf 1 Délka dojíždění do kanceláře



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Graf 2 Důvody pro práci z domova



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

4.2.2 Současná práce

Otázka 3: Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

Pozice jednotlivých pracovníků je zmíněna již v úvodu kapitoly 4.2 vyhodnocení polostrukturovaných rozhovorů. Respondenti pracují na pozicích vedoucích pracovníků jednotlivých oddělení IT organizace. Zastoupena jsou tedy oddělení HR, projektových manažerů, pracovníků quality assurance a vývoje pro mobilní platformy android a iOS.

Co se týče délky práce respondentů na daných pozicích, tak 4 z 5 z nich na daných pozicích pracují již 5 a více let. Vedoucí iOS týmu na této pozici pracuje již 8 let, u QA vedoucího je to zhruba 6-7 let, vedoucí projektových manažerů 5 let a HR vedoucí pracovnice zhruba 6 let s menší pauzou na mateřské dovolené. Jedinou výjimku tedy představuje vedoucí android týmu, který je na dané pozici pouhých 7 měsíců. Obecně lze tedy říci, že většina vedoucích pracovníků má bohaté zkušenosti s agendou, kterou daná pozice obnáší.

4.2.3 Home office

Otázka 4: Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Všech 5 respondentů se shodlo na tom, že své spolupracovníky poměrně velmi dobře znají. Je patrné, že vedoucí HR oddělení má zájem také z pracovního pohledu, kdy zaprvé pracuje s jednotlivými lidmi a potřebuje tedy znát často i jejich motivace, nicméně znalosti může také využít v případě, kdy dochází k náboru nových zaměstnanců do firmy.

Jako další byl také zmíněný fakt, kdy by někteří vedoucí pracovníci rádi poznali více introvertní spolupracovníky, kteří se tolik neúčastní společných akcí. Tyto akce jsou vnímány ve velmi pozitivním duchu v IT organizaci a podporují místního týmového ducha, kterému říkají „spirit“.

Otázka 5: Poskytuje Vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte? Poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

V IT organizaci existují nepsaná pravidla ohledně fungování home office. Tato pravidla nejsou však nikde smluvně definována. Jedná se o možnost pracovat dvakrát týdně z domova a tři dny z kanceláře. Toto pravidlo platí pro pracovníka pracujícího na plný úvazek. U ostatních kratších úvazků se řeší práce z domova individuálně, nejčastěji poměrově k výši úvazku. Přihlíží se však také k okolnostem, zda daný člověk studuje, či jak daleko to má do práce a podobně. Pracoviště jednotlivých zaměstnanců je nutné uvádět vždy ve firemním kalendáři, aby bylo aktuální. Interně se také doporučuje vyhradit si specifický čas na to, aby si lidé při práci z domova vyhradili čas na odpovídání na Slacku, na kterém se poměrně často musí přes den něco řešit.

Práce z domova není ve smlouvě momentálně nijak definována a ohraničena, jedná se tedy čistě o neformální domluvu mezi zaměstnanci. Nové znění smlouvy, tedy pravděpodobně formou dodatků bude přichystáno v nejbližší době tak, aby splňovalo všechny náležitosti novely zákoníku práce. Konkrétní parametry však nyní nejsou k dispozici, jelikož je vše stále v přípravné fázi, kterou má na starost kolegyně vedoucí HR oddělení.

Co se týče práce z kanceláře, v rámci týmů se snaží apelovat na to, aby jednotliví členové byli v kanceláři v případě, kdy se odehrává nějaký meeting pro celý tým, na kterém je lepší, že se všichni osobně vidí a mohou spolu tedy i snáze a lépe komunikovat. Jako benefit práce z domova je to, že všichni pracovníci na plný úvazek mají k dispozici firemní notebook, na kterém mohou pracovat. Tento notebook je také tedy k dispozici při práci z domova, jelikož si ho mohou nosit i domů.

Otázka 6: Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Na tuto otázku respondenti odpovídali v podobném duchu, ale s menšími rozdíly. Oddělení vývoje, jako je iOS nebo Android, fungují na principu deadline, kdy mají jasně zadanou práci a na té pracují. V případě potřeby by správně měli být dostupní i přes den v časovém rozmezí 10-15 hodin. V tuto dobu by měli být k zastížení v případě potřeby. Oddělení HR a projektových manažerů se zaměřuje více na samotnou komunikaci mezi lidmi a je tedy žádoucí, aby byli k dispozici především během dne a rychle komunikovali. Pokud je zadaná nějaká práce s deadline, tak se jí však mohou věnovat i mimo klasickou pracovní dobu.

Na oddělení iOS se však stává také to, že jednotliví pracovníci mají nerovnoměrně zadávanou práci, kdy se střídají období velkého a malého vytížení. Pokud jsou zaměstnanci méně vytížení, snaží se jim vedoucí oddělení kompenzovat tuto dobu nalezením interních úkolů, které by mohli odbavit, aby měli alespoň nějakou práci. Toto však koresponduje i s případem dalších vývojových oddělení. V případě většího zatížení nemají někteří zaměstnanci problém s přesčas, kdy pracují například i o víkendech. Samozřejmě tento čas mají standardně proplacený.

Celkově se však všichni respondenti shodují na tom, že naprostá většina zaměstnanců pracuje z domova stejnou dobu, jako by byli v kanceláři. Na grafu 3 je možné vidět graf rozložení četností jednotlivých názorů respondentů.

Graf 3 Liší se délka pracovní doby při práci z domova? Názory respondentů.



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 7: Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikujete a jaká je zpětná vazba?

Všechna oddělení v IT organizaci využívají pro hlavní komunikaci Slack. Zde se řeší vše ohledně projektu, aktuality ve firmě a další. Firemní prostředí jako takové běží na Google Workspace, kde jsou všichni zaměstnanci propojeni a využívají zde Google Meet či sdílený kalendář. Pokud někdo pracuje z domova a není k zastížení, tak není ani problém s telefonem či FaceTime.

Další administrativní záležitosti typu fakturace, dovolené apod. jsou prováděny přes interně vyvinutou aplikaci.

Otázka 8: Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Všechny odpovědi respondentů spolu korespondují. Home office pozice není v IT organizaci vůbec nabízena. Ve firmě se snaží udržet přátelského ducha, kdy se všichni zaměstnanci vidí osobně v kanceláři a mohou spolu komunikovat tedy napřímo. V případě práce na home office, je umožněna pracovníkům na plný úvazek 2 dny v týdnu a mají k dispozici firemní notebooky, které využívají k práci i v samotné kanceláři. Práci si tedy nosí i domů.

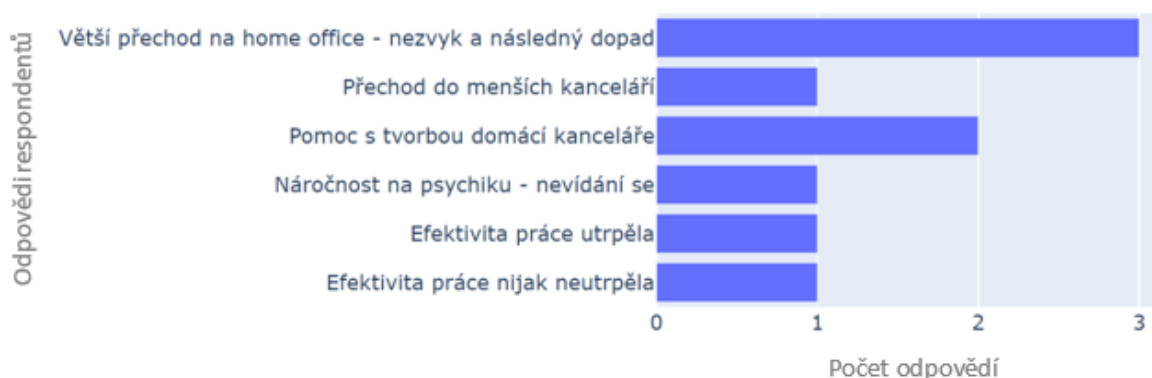
Pokud do společnosti nastoupí nový zaměstnanec, tak ve zkušební době není žádoucí, aby trávil čas doma. Jsou zde však výjimky, které se mohou domluvit individuálně. Po konci zkušební doby nastupuje daný zaměstnanec do běžného režimu. Zde je tedy 2 dny v týdnu možnost práce z domova a zbytek v kanceláři. V případě kratších úvazků, je ve většině případů vše řešeno poměrově k výši úvazku.

Otázka 9: Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

Na tuto otázku je možné pozorovat rozdílnost pohledů jednotlivých respondentů. V některých odpovědích se však shodují. Detailněji je možné vypořádat všechny názory na grafu 4, na kterém je vidět graf s četností jednotlivých odpovědí. Zajímavostí je i rozdílný názor na efektivitu, která dle jednoho respondenta utrpěla. Od dalšího respondenta však zaznělo, že se změny za pandemie nijak nedotkly efektivity a tyto okolnosti neměly ani příliš vlivu na počet zakázek.

Zajímavým faktem je také to, že společnost se zaměřuje na budování přátelských vztahů mezi kolegy a snaží se je natlačit nenásilnou formou do kanceláře, aby v ní trávili co nejvíce času, nicméně při pandemii pomáhala společnost s budováním domácích kanceláří, které v současné době využívají právě jejich zaměstnanci při práci z domova a je to pro ně i tedy určitou výhodou při práci z domova.

Graf 4 Názory na zvládání situace zaměstnanci po vypuknutí opatření v rámci pandemie covid-19.



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 10: Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Odpovědi všech respondentů se shodují v tom, že pandemie přispěla k rozmachu trendu práce z domova, kdy si řada zaměstnanců vybudovala během pandemie domácí kancelář a jsou tedy schopni pracovat nyní z domova ve stejném pohodlí jako v kanceláři.

Důvodem, proč nedojíždět do práce pomocí MHD, bylo zaměstnanci zmíněno to, že se zde setkávali s nemocnými lidmi a někteří následně také onemocněli. Čas ušetřený na cestách také pracovníci rádi využívají k práci, kdy následně mohou vykázat více pracovních hodin, které jsou proplaceny.

Dnes už využívá 2 dny práce z domova naprostá většina pracovníků v IT organizaci. Zároveň je nutné však podotknout, že firma jako taková se snaží tento trend omezovat a byla by nejraději, pokud by všichni byli v kancelářích.

Otázka 11: Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

U této otázky se všichni respondenti shodují na tom, že ve firmě jsou tendence omezovat práci z domova, a aby tedy trávili co nejvíce času v kanceláři – společně. Zmíněný byl několikrát firemní duch, na kterém je založena celá firma. Kolektiv je ve společnosti také velmi mladý a rád se tedy setkává i mimo práci na nefiremních akcích.

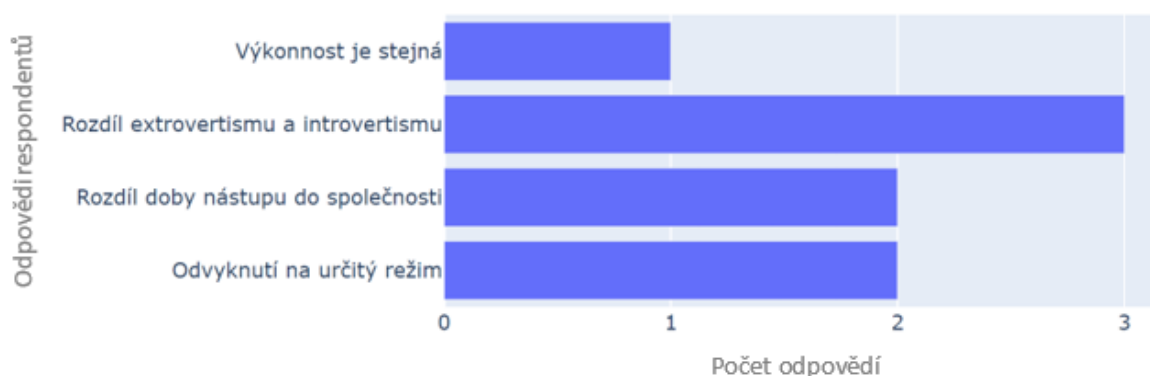
Na podzim bylo také zavedeno již zmíněné pravidlo o tom, že je možné být na home office pouze 2 dny v týdnu a zbylé 3 v kanceláři v případě, kdy se pracuje na plný úvazek. Dalším důvodem pro návrat lidí je ryzí praktičnost, kdy jsou lidé k dispozici přímo v kanceláři a v případě nutnosti je možné za nimi dojít osobně, tedy ne dlouho čekat na odpovědi.

Společnost však částečně rezignovala na snahu dostat všechny zaměstnance zpět do kanceláří a rozhodla se přestěhovat do menších kancelářských prostor, které budou o něco živější a bude se za ně platit i menší nájem.

Otázka 12: Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Jednotlivé odpovědi se mezi respondenty mírně liší. Jak je viditelné na grafu 5, kde je znázorněný graf s jednotlivými odpověďmi, 3 respondenti se shodují na tom, že rozdíly jsou velmi často individuální. Co se však týče jiných rozdílností, tak se jedná především o dobu nástupu do společnosti, kdy je home office mnohem větším tématem pro zaměstnance přichozící po konci pandemie covid-19. Pro zaměstnance, kteří pracovali ve společnosti již před pandemií, tak u nich je patrné to, že si odvykli na určitý režim, který panoval před pandemií a nyní vyhledávají režim, který je polovičatý, tedy část práce z domova a část z kanceláře.

Graf 5 Rozdíly v přístupu k práci u zaměstnanců před a po pandemií



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 13: Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k home office?

Jak již bylo několikrát zmíněno, společnost by si přála, aby zaměstnanci pracovali co nejvíce z kancelářských prostor. Firma se však i dle předchozích tvrzení rozhodla přestěhovat do menších kanceláří, ve kterých budou ti lidé, kteří do práce chodí častěji, blíže k sobě a bude pro ně práce tedy i více společenskou záležitostí. Zároveň s tím se společnost pro své zaměstnance snaží vytvořit pohodlné a hezké prostředí, ve kterém se budou cítit dobře. Na to se váže také příprava vhodných konferenčních místností, telefonních budek a podobného pro komunikaci s lidmi, kteří pracují z domova.

Otázka 14: V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

Výsledky odpovědí na tuto otázku je možné pozorovat na grafu 6, kde je vidět graf četnosti a výskytu jednotlivých názorů na danou problematiku. Dle výsledků je viditelné, že vedení lidí je vnímáno ve dvou týmech jako dostačující u online způsobu komunikace. Má to však určité důsledky, které jsou zmíněny v názoru, že samotný tým není tolik soudržný. Samotní členové týmu mezi sebou nemají příliš pevné vazby. Problémem, který byl již několikrát zmíněn, je rychlost odezvy při psaní přes online komunikační nástroje. Další názory jsou vidět na grafu 6.

Graf 6 Rozdíly u vedení lidí



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 15: Sledujete trendy v oblasti home office i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Dle odpovědí od respondentů je patrné, že se touto problematikou většina vedoucích oddělení vůbec nezabývá a případně na toto téma narazí pouze na sociálních sítích jako je LinkedIn. Poprvé také zazněl názor o tom, že pokud by byl konkrétní pracovník pro firmu nepostradatelným a vyžadoval by čistě práci z domova, společnost by to zvažila a případně tuto výjimku povolila.

V případě oddělení HR má agendu práce z domova na starost jiná pracovnice tohoto oddělení, než je samotná vedoucí. Dle poskytnutých informací se trendy v oblasti práce z domova sledují, ale není to vyloženě prioritou, která by byla na určité pravidelné bázi.

Otázka 16: Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Na tuto otázku odpovídali respondenti v souladu s předchozí otázkou. Vedoucí pracovníci jiných oddělení než je HR, povědomí o těchto záležitostech nemají. Co se týče samotného oddělení HR, tak zde sledují i samotné výzkumy. Jedná se však o nižší míru sledovanosti než v případě trendů práce z domova.

Otázka 17: Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

Všichni vedoucí pracovníci se shodují na tom, že žádné takové školení není ve společnosti poskytováno. Šlo by to mimo jiné proti samotné filozofii firmy, kdy se snaží nahnat všechny zaměstnance zpět do kanceláře. Zmíněné však bylo také to, že párkrát do měsíce probíhá menší školení či prezentace na vybrané téma, které si na starost vezme vždy určitý zaměstnanec a následně pro celou firmu o daném tématu mluví. Může se jednat o popis určitých procesů, jejich změny, nové technologie či další případná témata.

4.2.4 Novela zákoníku práce

Otázka 18: Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

U této otázky je patrné, že vedoucí pracovníci týmů, do jejichž gesce vyloženě nespadá problematika zaměstnávání jednotlivých zaměstnanců, nemají příliš přehled o tom, jakým způsobem se ke změnám IT organizace přistoupí. HR oddělení, která má na starost tuto agendu v době konání rozhovoru stále nemělo odpovědi na to, jakým způsobem ke změnám

IT organizace přistoupí. Analýzu provádí pracovnice HR oddělení, která s výsledky zatím nepřišla.

Otázka 19: Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

Odpovědi korespondují s otázkou 18, kdy vedoucí pracovníci nemají přehled o tom, jakým způsobem se bude ke změnám přistupovat. Zmíněné bylo pouze to, že momentálně ve smlouvách není práce z domova nijak specificky řešena. HR oddělení bude přistupovat ke změnám v tomto ohledu přesně tak, jak je popsáno v novele zákoníku práce. Pravděpodobně se půjde cestou paušálních nákladů, které se budou připočítávat k fixní sumě jako dynamická částka. Zároveň bude nutné evidovat práci, která je odvedena z domova a tu práci, která je odvedena z kanceláře.

Otázka 20: Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

V případě této otázky měli určité povědomí 2 vedoucí pracovníci ze všech účastníků rozhovorů. Z odpovědí vyplývá, že IT organizace zaměstnává pouze nepatrné množství zaměstnanců na DPP a tudíž se budou změny týkat pouze velmi malého vzorku lidí. Tento typ smlouvy se týká především zaměstnanců z řad studentů, kteří nejsou OSVČ a s IT organizací tedy nespolupracují touto formou. Mělo by se jednat přibližně o 5 zaměstnanců. K vyměření bude docházet přesně tak, jak je popsáno v novele zákoníku práce, samotný proces vyměření dovolené se bude ještě uzpůsobovat v návaznosti na to, jakým způsobem budou k této problematice přistupovat ostatní firmy z okolí IT agentury.

Otázka 21: Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

V případě této otázky odpověď zazněla především od vedoucí HR oddělení. Tento problém se bude řešit v návaznosti na konzultaci s daným zaměstnancem. Pokud bude chtít přejít pod jiný typ smlouvy, tak mu to ze strany IT organizace bude umožněno. V opačném případě se smlouva bude upravovat na základě číslovaných dodatků tak, jako tomu bylo vždy do současné doby. Důležité je to, aby byl zaměstnanec s výslednou formou spokojený.

Otázka 22: Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

V případě této otázky bylo ze všech stran potvrzeno, že žádné oficiální stanovisko zatím nebylo nijak zveřejněno a jednotliví zaměstnanci tedy neví, jak k novele zákoníku práce IT organizace přistoupí. Momentálně analyzuje všechny potřebné náležitosti HR oddělení, kdy to řeší spolupracovnice vedoucí HR. Po finálním rozhodnutí bude vše zveřejněno mezi všechny zaměstnance a následně začnou případné individuální konzultace, na kterých se budou řešit specifické problémy jednotlivců. Jak již bylo řečeno, tak důležité je, aby byly spokojeny všechny strany.

4.3 Dotazníkové šetření

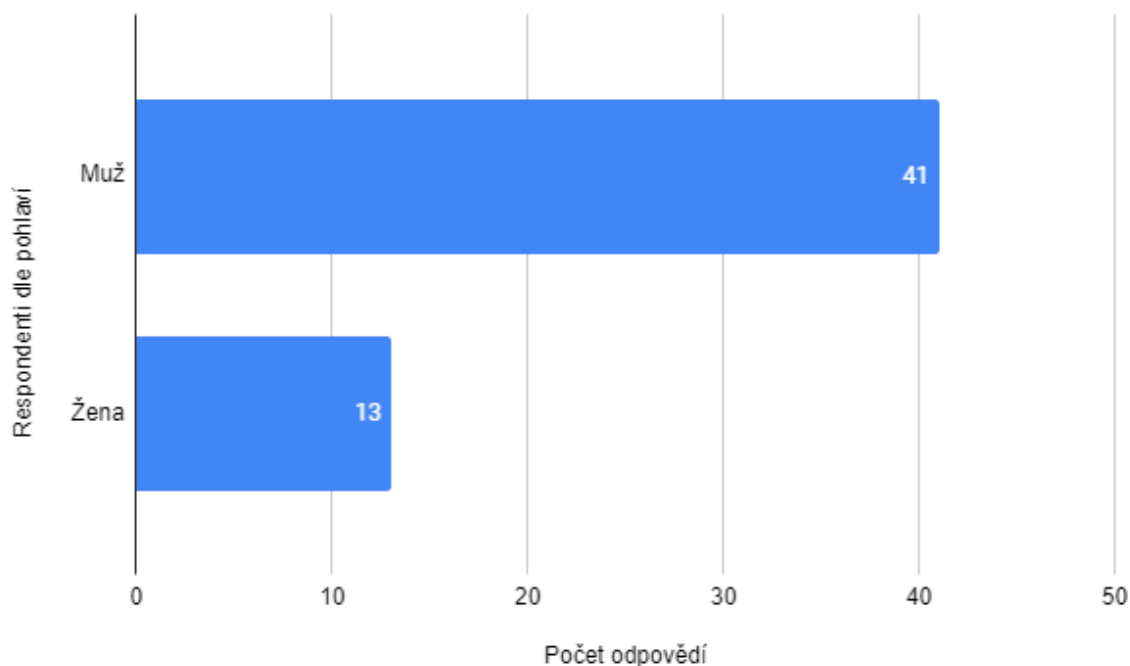
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 54 řadových zaměstnanců IT organizace, s vedoucími pracovníky byly již provedeny polostrukturované rozhovory. Dotazník obsahoval 46 otázek a byl rozdělen do 4 částí. První část se týkala obecné charakteristiky respondenta, druhá část se zaměřila na současnou práci, další část na práci z domova a poslední část na novelu zákoníku práce.

4.3.1 Obecná charakteristika respondenta

Otázka 1

Tato část měla za úkol zjistit základní identifikační údaje o respondentech, tedy pohlaví, věk, vzdělání, zda mají děti mladší 15 let a počet osob žijících v domácnosti. Dotazník vyplnilo 54 respondentů z toho relativní četnost žen tvoří 24,1 % (absolutní četnost 13) a relativní četnost mužů 75,9 % (absolutní četnost 41). V grafu je viditelné, že v organizaci pracují především muži a žen je zde menšina. Je to zapříčiněno povahou firmy, která je zaměřena na IT služby. Toto odvětví je převážně specifické pro muže, a proto zde vyšly i takové výsledky viditelné níže.

Graf 7 Struktura respondentů dle pohlaví

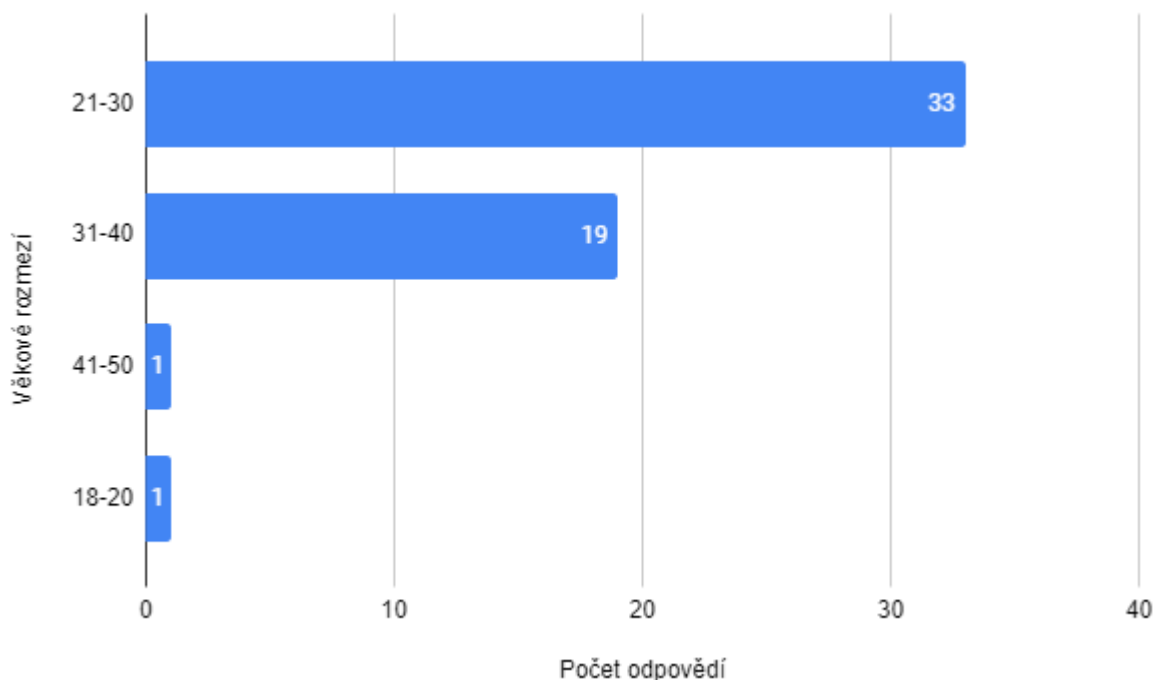


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 2

Věková struktura respondentů není tolik rozmanitá, jelikož se v organizaci nachází 33 (relativní četnost 61,1 %) pracovníků ve věku 21-30 let, dále 19 (relativní četnost 35,2 %) pracovníků ve věku 31-40 let, pak již jen 1 (relativní četnost 1,9 %) pracovník ve věku 41-50 let a poslední také 1 pracovník (relativní četnost 1,9 %) ve věku 18-20 let. Z grafu níže lze vyčíst, že ve firmě jsou zaměstnání převážně mladí lidé, může to být zapříčiněno tím, že se IT organizace angažuje ve výuce žáků na ČVUT v Praze a vedou zde pár předmětů, studentům také nabízí pracovní příležitosti a psaní závěrečných prací.

Graf 8 Věková struktura respondentů

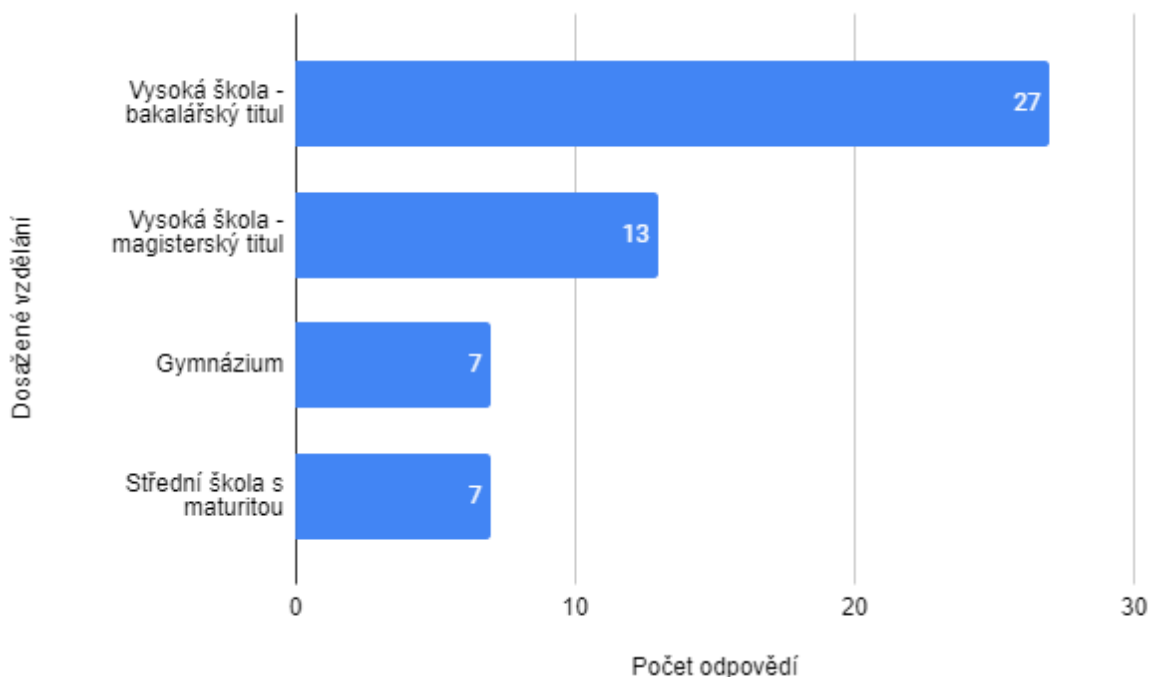


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 3

Co se týká dosaženého vzdělání, tak téměř čtvrtina zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání. Lidí, kteří vystudovali vysokou školu s magisterským titulem je 13 (relativní četnost 24,1 %), poté zaměstnanců, kteří vystudovali vysokou školu s bakalářským titulem je 27 (relativní četnost 50 %), 7 (relativní četnost 13 %) pracovníků má vystudovanou střední školu s maturitou a 7 (relativní četnost 13 %) lidí má vystudované gymnázium. Není zde nikdo, kdo by označil možnost, že má nejvyšší dosažené základní vzdělání, ale v IT firmách se stává, že zde pracují studenti středních škol, kteří zde pracují například jako QA pracovníci. Ti respondenti, kteří v dotazníku vyplnili, že mají nejvyšší dosažené vzdělání gymnázium nebo střední školu s maturitou, pravděpodobně pracují a u toho stále studují vysokou školu, jelikož je pravda, že v tomto oboru se dbá na vysokoškolské vzdělání.

Graf 9 Nejvyšší dosažené vzdělání

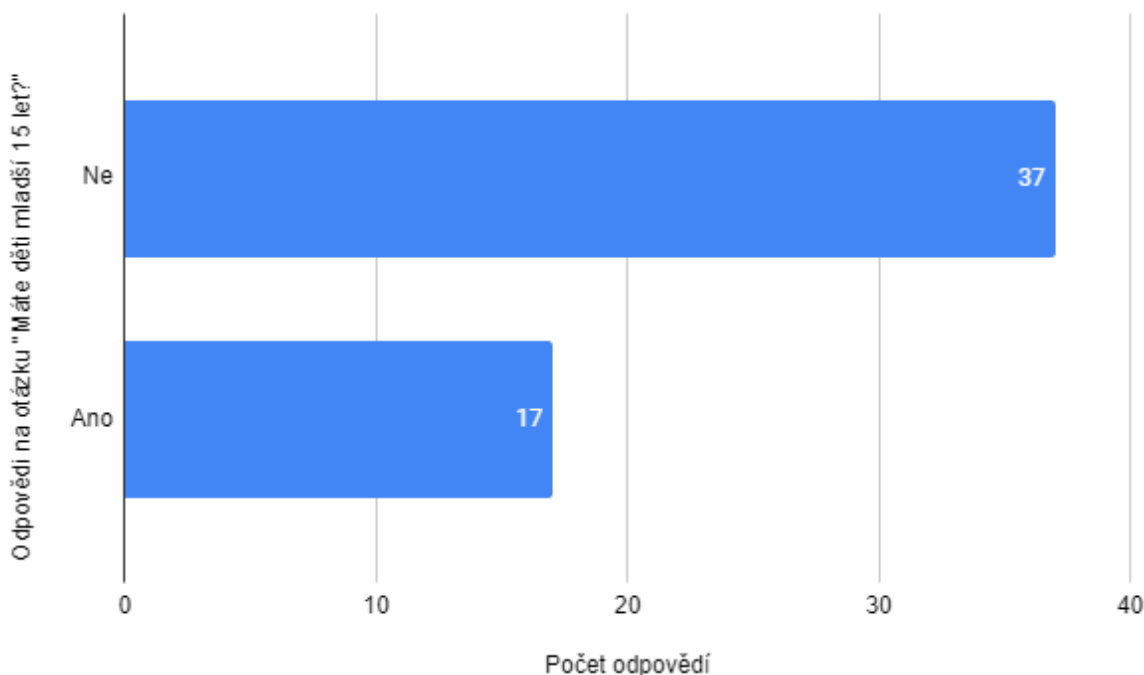


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 4

Na otázku č. 4 - máte děti mladší 15 let - odpovědělo 37 pracovníků (relativní četnost 68,5 %), že nemají děti mladší 15 let. Zbýlých 17 zaměstnanců (relativní četnost 31,5 %) odpovědělo, že mají. Pracovníci ve firmě jsou poměrně mladí, proto většina odpověděla, že malé děti nemá. Zároveň pokud pracovníci odpověděli, že děti mají, tak 10 respondentů (relativní četnost 58,8 %) má 1 dítě, 4 (relativní četnost 23,5 %) pracovníci mají 2 děti a 3 zaměstnanci mají 3 (relativní četnost 17,6 %) děti. Rozložení pracovníků, kteří děti mají a ti, kteří je nemají je znázorněno v grafu 10. Tato otázka je důležitá v souvislosti s prací z domova, jelikož lidé s dětmi jsou více ovlivněni rodinným prostředím při práci z tohoto místa.

Graf 10 Máte děti mladší 15 let?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 5

Na otázku, kolik osob žije v 1 domácnosti společně se zaměstnancem IT organizace, odpovědělo 17 (relativní četnost 31,5 %) respondentů, že žijí sami v domácnosti. Dalších 17 (relativní četnost 31,5 %) respondentů odpovědělo, že žijí v jedné domácnosti o 2 členech. Méně respondentů, tedy 14 (relativní četnost 25,9 %), žije ve 3 lidech v jedné domácnosti. 4 (relativní četnost 7,4 %) zaměstnanci odpověděli, že jsou 4 lidé v jedné domácnosti a pouze 2 (relativní četnost 3,7 %) pracovníci odpověděli, že v jedné domácnosti žije 5 lidí. Poměrně hodně pracovníků žijí sami nebo ve dvou lidech v jedné domácnosti, opět je to nejspíše způsobené věkovou strukturou respondentů. A také je to důležité pro problematiku práce z domova, jelikož pro zaměstnance, kteří žijí sami nebo ve dvou v jedné domácnosti je jednodušší pracovat mimo kancelář, neruší je tolik jejich okolí.

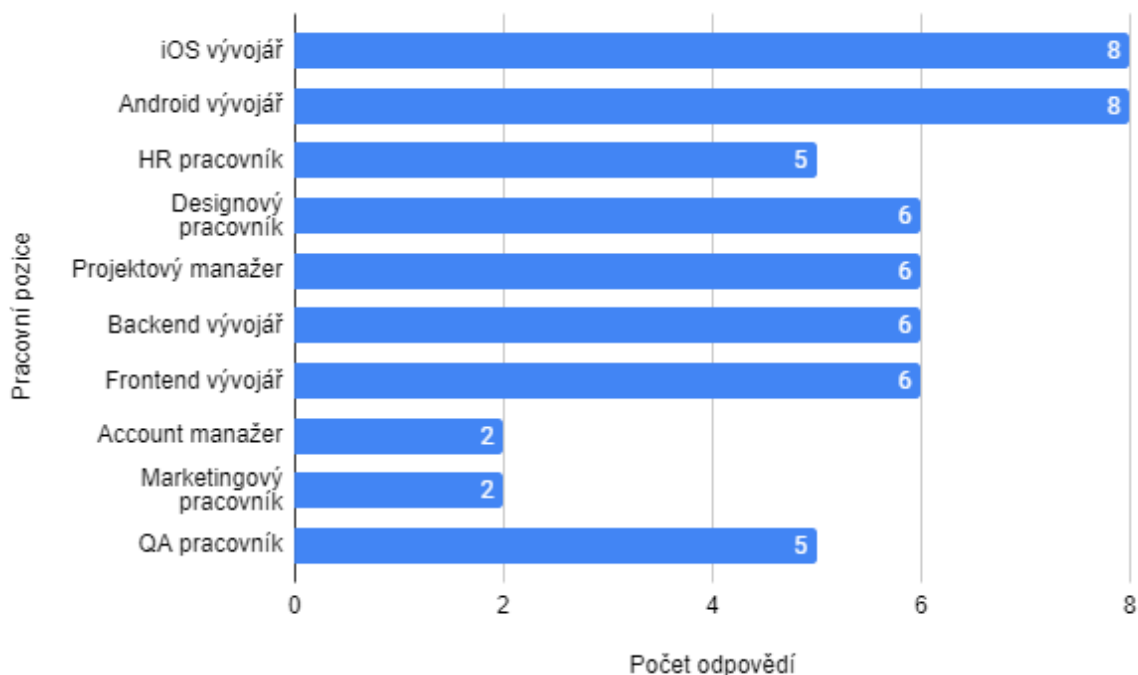
4.3.2 Současná práce

Následující část je zaměřena na současnou práci respondentů. Tímto pojmem je myšleno postavení pracovníků v IT organizaci, jak dlouho pracují na současné pozici a zda jim tato práce vyhovuje.

Otázka 6

První otázka této sekce je zaměřena na to, jakou pozici respondenti v dané firmě vykonávají. V grafu níže je vidět, že rozložení pracovníků je poměrově obdobné. Pozici iOS vývojáře vykonává 8 (relativní četnost 14,8 %) respondentů, na pozici android vývojáře pracuje také 8 (relativní četnost 14,8 %) respondentů, HR pracovníka vykonává 5 (relativní četnost 9,3 %) pracovníků, 6 zaměstnanců pracuje na pozici projektového manažera, dále 6 (relativní četnost 11,1 %) respondentů odpovědělo, že pracuje na pozici backend vývojáře, celkem 5 (relativní četnost 9,3 %) respondentů uvedlo, že pracuje na pozici QA pracovníka, 6 (relativní četnost 11,1 %) pracovníků vykonává pozici frontend vývojáře, 6 (relativní četnost 11,1 %) zaměstnanců vykonává pozici designového pracovníka, poté 2 (relativní četnost 3,7 %) pracovníci pracují na pozici account manažera a 2 (relativní četnost 3,7 %) respondenti odpověděli, že pracují na pozici marketingového pracovníka. Z tohoto lze vypočítat, že každá pracovní pozice má obdobný počet zaměstnanců. Pracovní pozice tvoří menší shluky zaměstnanců, kterým se říká týmy. Tato otázka v dotazníkovém šetření je důležitá z toho důvodu, aby bylo vidět, zda na dotazník odpovídají zaměstnanci z různých pozic v organizaci, či je dotazník zkrácen jednou pozicí, která zde převažuje.

Graf 11 Struktura pracovních pozic ve firmě

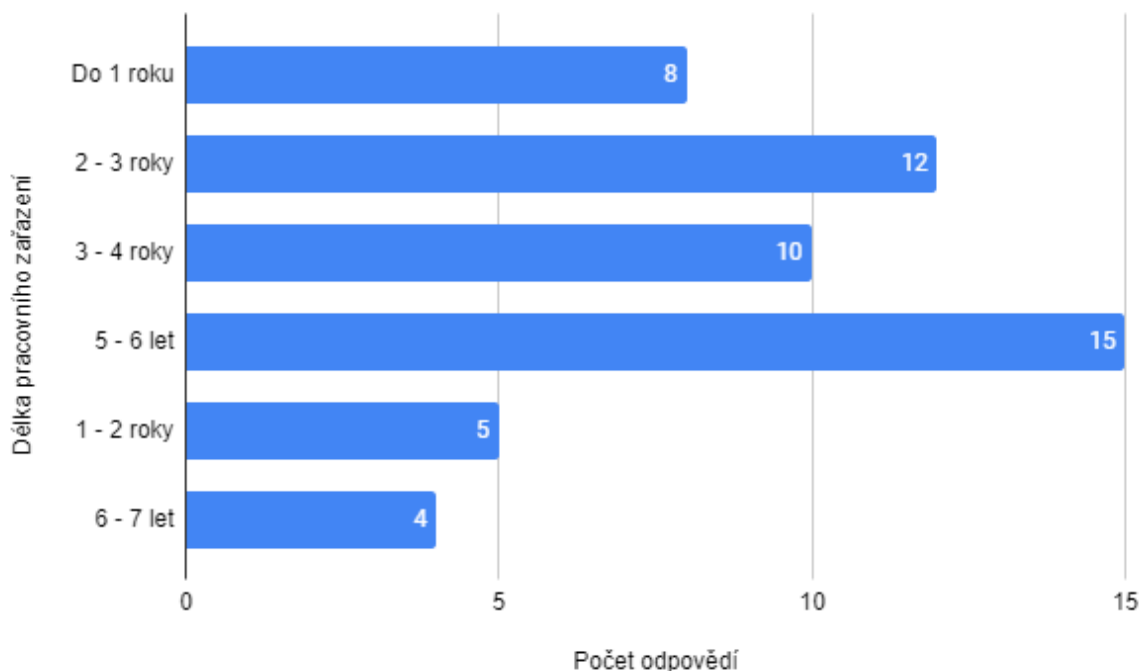


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 7

V otázce, kde se řeší, jak dlouho respondenti na dané pozici pracují, jsou odpovědi rozmanité. Je důležité neustále přibírat nové pracovníky, jelikož to přináší do firem nové pohledy na věci, ale je také důležité tam mít zkušené zaměstnance, kteří znají chod organizace. Tato otázka je také důležitá pro vyhodnocení dotazníkového šetření s ohledem na to, zda zaměstnanci ve firmě pracovali, když začala pandemie covid-19 či nikoliv. Celkem 8 (relativní četnost 14,8 %) respondentů odpovědělo, že na dané pozici pracují do 1 roku, dále 5 (relativní četnost 9,3 %) odpovědělo, že na pracovní pozici pracují 1 – 2 roky, 12 (relativní četnost 22,2 %) respondentů odpovědělo, že na pozici pracují 2 – 3 roky. Poté 10 (relativní četnost 18,5 %) zaměstnanců pracuje na pracovní pozici 3 – 4 roky, nejvíce respondentů tedy 15 (relativní četnost 27,9 %) odpovědělo, že na pracovním místě pracují již 5 – 6 let a 4 zaměstnanci pracují nejdéle na dané pracovní pozici a to je 6 – 7 let.

Graf 12 Délka výkonu práce na dané pracovní pozici

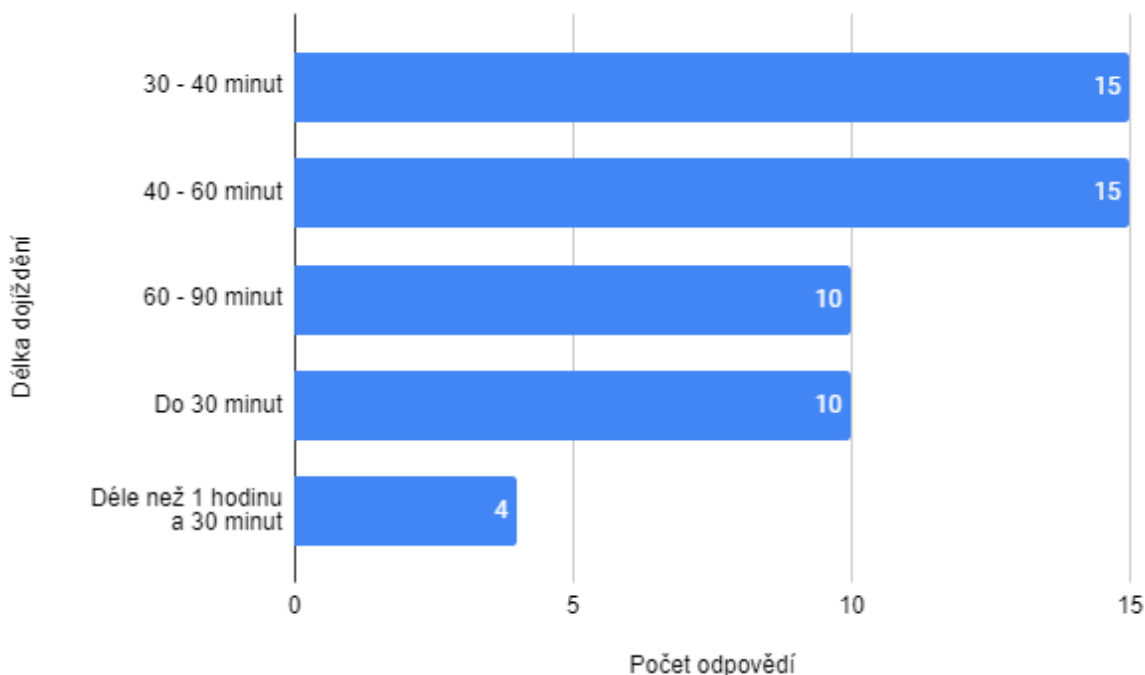


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 8

Na otázku, která řešila problematiku dojíždění do práce z hlediska času odpovědělo nejvíc respondentů, že dojíždí do práce 30 – 40 minut, anebo 40 – 60 minut. V případě 40 – 60 minut může být důvodem především cestování po Praze s využitím vlastních aut či využití MHD, a proto je tento časový úsek tak dlouhý. V případě 30 – 40 minut se jedná o kratší časovou náročnost, kdy zaměstnanci bydlí blíže kancelářským prostorům. V současnosti však IT organizace plánuje přestěhování kanceláří na Karlín, což je od Dejvic poměrně vzdálené. Je tedy možné, že se časové dojezdy v návaznosti na plánované změny budou hýbat. U automobilů hrají roly ranní kolony a u MHD hlavně časté přestupy na jiné linky. V grafu níže lze vyčíst, že do 30 minut zabere cesta do práce 10 (relativní četnost 18,5 %) respondentům, 30 – 40 minut zabere cesta 15 (relativní četnost 27,8 %) respondentům, 40 – 60 minut zabere cesta do práce 15 (relativní četnost 27,8 %) dotazovaným, 60 – 90 minut zabere dojíždění do místa výkonu práce 10 (relativní četnost 18,5 %) pracovníkům a 4 (relativní četnost 7,4 %) dotazovaným zabere cesta více než hodinu a půl.

Graf 13 Délka dojezdu do místa pracoviště

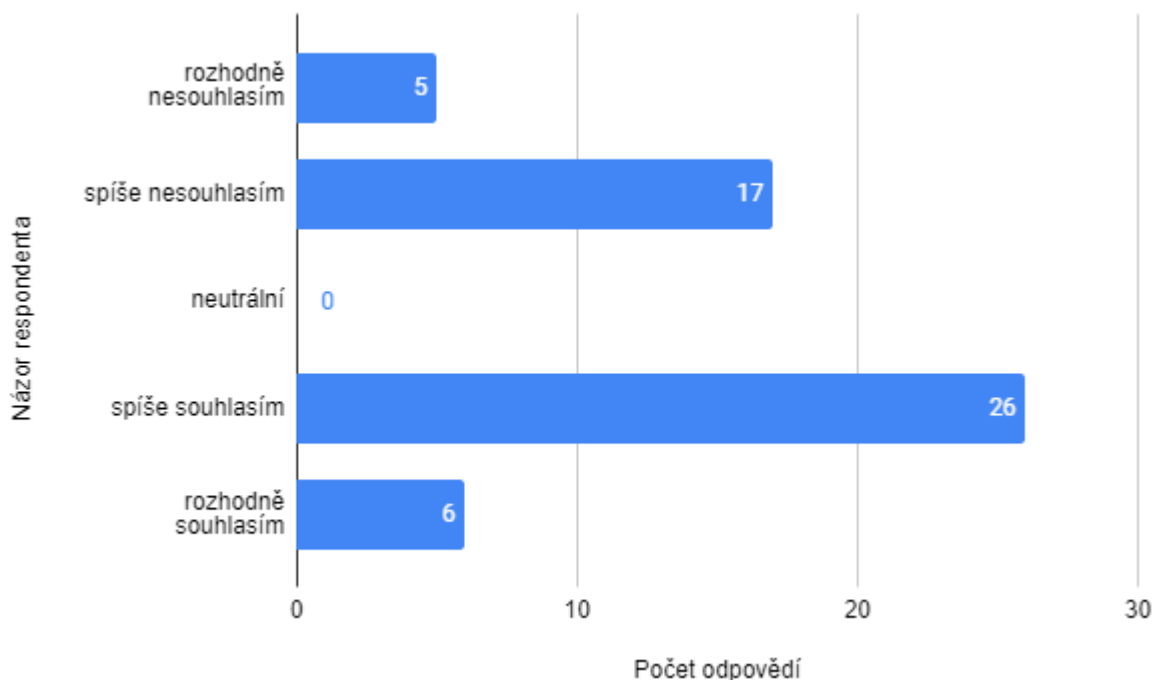


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 9

Další otázka je vytvořena formou Likertovy škály, kde číslo 1 znamená, že respondent rozhodně nesouhlasí, 2 znamená, že spíše nesouhlasí, číslo 3 znamená od respondenta neutrální odpověď, 4 znamená, že spíše souhlasí a číslo 5 znamená rozhodný souhlas. V této otázce se jedná o problematiku cestování do zaměstnání z hlediska času a zda to respondentům vyhovuje či nikoliv. 5 (relativní četnost 9,3 %) respondentů uvedlo, že jim rozhodně nevyhovuje čas, který tráví cestováním do místa výkonu práce, dále 17 (relativní četnost 31,5 %) respondentů uvedlo, že jim spíše nevyhovuje cestování do práce z hlediska časové náročnosti. Ovšem 26 (relativní četnost 48,1 %) respondentů uvedlo, že jim spíše vyhovuje dojíždění do zaměstnání z pohledu na časovou náročnost cesty a 6 (relativní četnost 11,1 %) zaměstnanců označilo možnost, že dojíždění jim rozhodně nedělá žádné potíže. Z tohoto vyplývá, že více než polovině zaměstnancům, konkrétně 32 respondentům z 54 celkem, vyhovuje dojíždění do práce z hlediska času a nečiní jim to žádné potíže. Tento fakt je způsobený hlavně umístěním organizace, až se na jaře organizace přestěhuje, tak se díky tomu výsledky mohou změnit.

Graf 14 Vyhovuje Vám časté cestování do místa pracoviště z hlediska času?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

4.3.3 Práce z domova

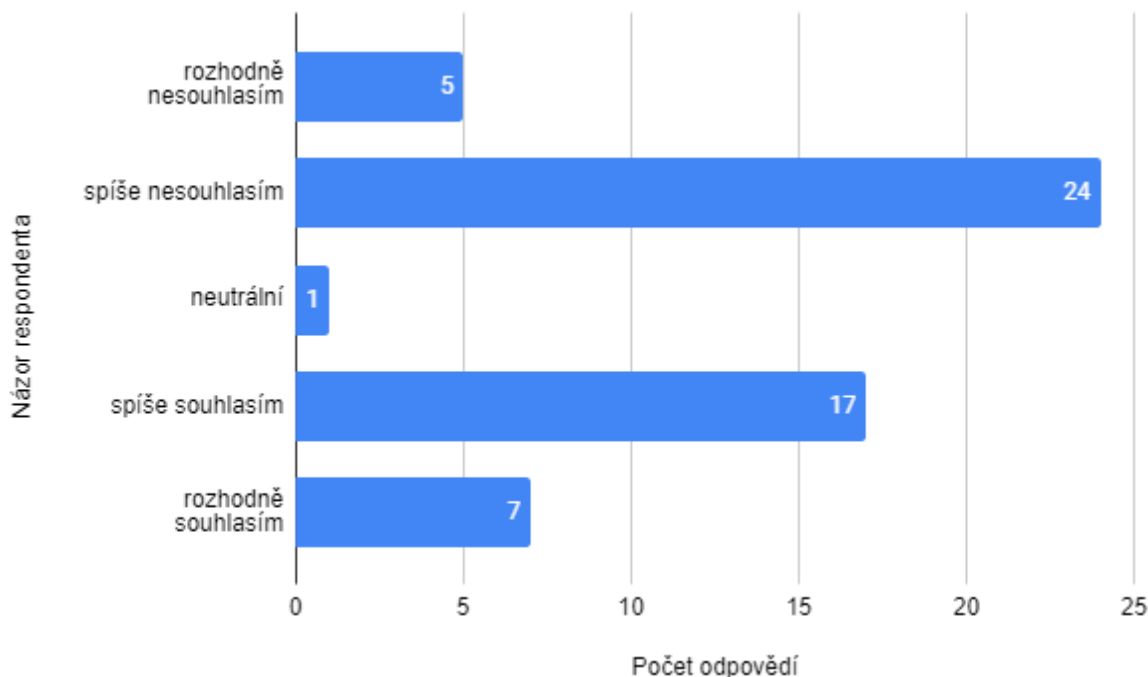
Další část je zaměřena na práci z domova a názor respondentů na tuto problematiku. Pojem práce z domova znamená výkon práce, který je prováděn pracovníkem z jiného místa, než je obvyklé místo výkonu práce – tedy než je práce z kanceláře či výrobních závodů společnosti, ve které pracuje.

Otázka 10

Otázka je zaměřena na zjištění postoje jednotlivých respondentů k práci z domova, zda zaměstnancům vyhovuje či nikoliv. Vzhledem k odpovědím, kdy bylo zaznamenáno 5 respondentů (relativní četnost 9,3 %) s rozhodně nesouhlasnou odpovědí a 24 respondentů (relativní četnost 44,4 %) se spíše nesouhlasnou odpovědí, je možné konstatovat, že se jedná o větší část mezi všemi odpověďmi respondentů. Oproti tomu 17 respondentů (relativní četnost 31,5 %) bylo se spíše souhlasnou odpovědí a 7 respondentů (relativní četnost 13 %) s rozhodně souhlasnou odpovědí. V 1 případě (relativní četnost 1,9 %) byla odpověď neutrální, kdy účastník šetření nedokázal rozlišit jeho postoj. Z výsledků je tedy patrné, že celkem 29 z 54 respondentů má nesouhlasný postoj k tvrzení položenému v otázce

a raději tedy pracují z kanceláře. Důvodem je opět to, že se organizace snaží spojit zaměstnance a utvářet přátelské vztahy na pracovišti.

Graf 15 Vyhovuje Vám více práce z domova než z kanceláře?

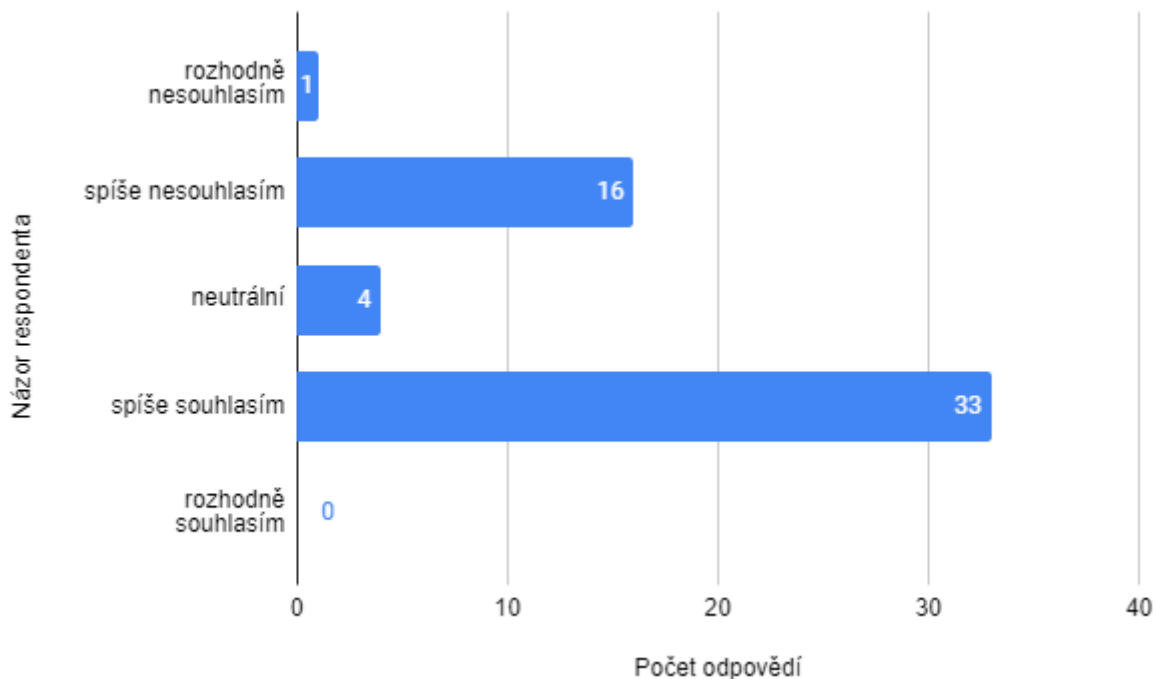


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 11

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že 33 respondentů (relativní četnost 61,1 %) vnímá komunikační procesy ve firmě při práci z domova jako dostačující. Patrné však je, že nikdo neoznačil tyto procesy rozhodně souhlasnou odpovědí. Oproti tomu 16 respondentů (relativní četnost 29,6 %) označilo procesy spíše nesouhlasnou odpovědí, 1 (relativní četnost 1,9 %) rozhodně nesouhlasnou odpovědí a 4 (relativní četnost 7,4 %) neutrální odpovědí. Lze konstatovat, že většina zaměstnanců ve firmě je s komunikačními procesy spokojena, ale je zde určitě prostor na zlepšení, kdy část zaměstnanců má s prací z domova patrně špatné zkušenosti z hlediska komunikace. Proto by organizace měla učinit určité kroky proto, aby se tento problém vyřešil. Řešením může být podmínka, že v určité časy musí být zaměstnanci vždy dostupní online a pokud ne, tak by mohl hrozit nějaký postih.

Graf 16 Myslíte si, že jsou komunikační procesy ve firmě nastaveny tak, aby plnohodnotně nahrazovaly práci v kanceláři při práci z domova?

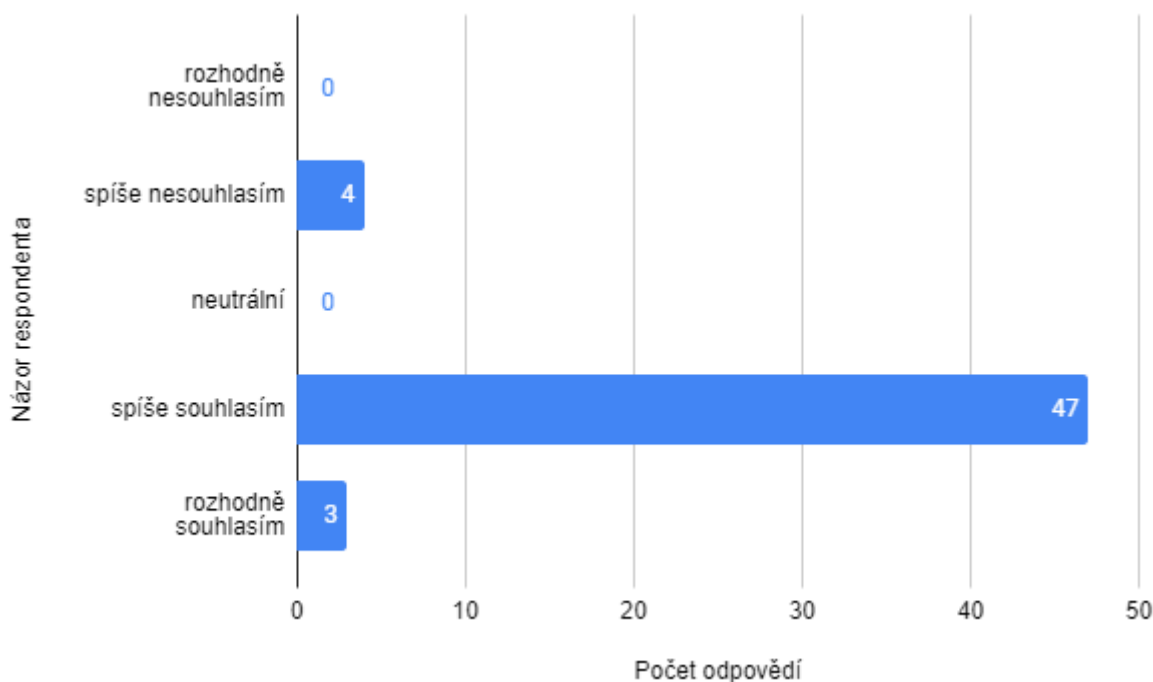


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 12

V otázce, která se dotazuje na poskytování potřebného vybavení k výkonu práce z domova od IT organizace, většina respondentů, tedy 50 (relativní četnost 92,6 %) odpověděla, že jim firma poskytuje dostatečné vybavení pro výkon práce z domova. Níže v grafu je viditelný rozdíl mezi kategoriemi „souhlasím“ a „rozhodně souhlasím“, kdy je převaha 47 ve prospěch „souhlasím“ ku 3 „rozhodně souhlasím“. Z výsledků je tedy patrné, že většina respondentů se domnívá, že poskytované vybavení je dostačující. Ne všichni jsou však přesvědčeni, že je poskytováno vše, co by mohlo být.

Graf č. 17 Struktura, zda IT organizace poskytuje k výkonu práce z domova potřebné vybavení



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 13

Výsledná data byla očištěna a sjednocena. Níže jsou data seskupena přehledně do tabulky a popsána. Na tuto otázku odpovědělo 39 (relativní četnost 72,22 %) respondentů z 54 celkem.

Co se týká konkrétního vybavení, které poskytuje IT organizace svým zaměstnancům, tak se především jedná o notebooky, mobilní tarif, vypůjčení automobilu pro dopravu domů. Lze pozorovat, že firma poskytuje pouze základní vybavení, které je nutné pro práci z domova, neposkytuje další důležitá zařízení jako jsou sluchátka, testovací zařízení, ergonomické myši k notebooku a další, což by mohlo výrazně ulehčit a zpříjemnit práci z domova.

Tabulka 1 Poskytnuté vybavení pro práci z domova od IT organizace

Vybavení	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Notebook	38	97,4
Mobilní tarif	7	17,9

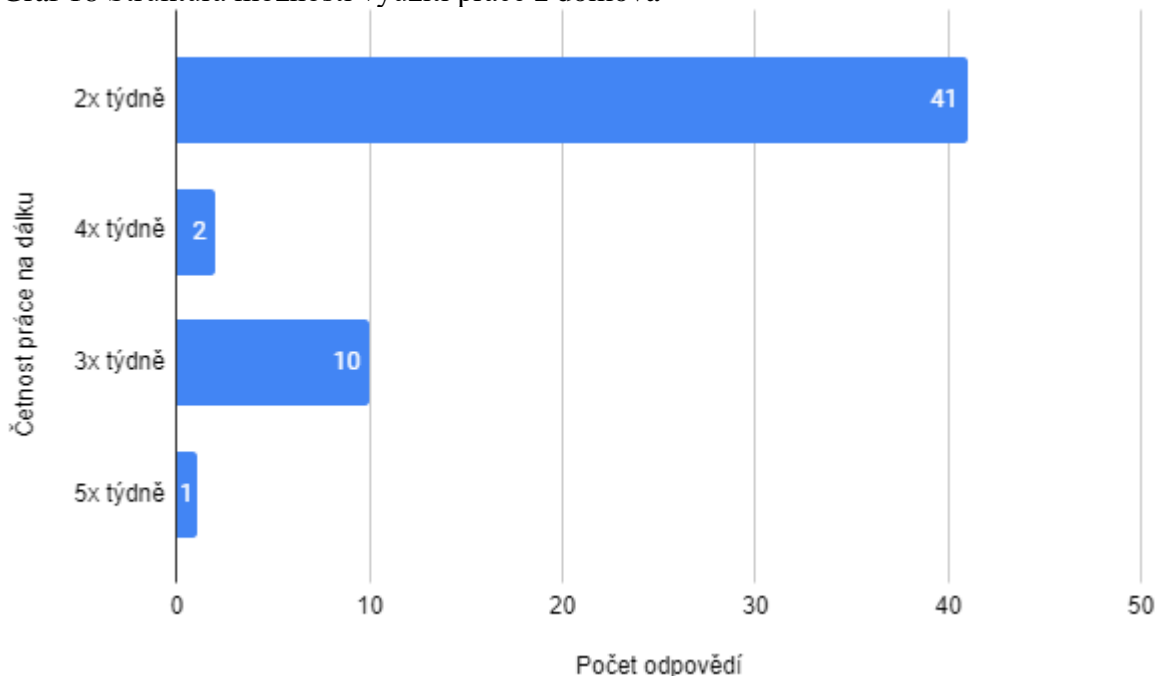
Vybavení	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Automobil	3	7,6
Elektronická zařízení	1	2,6

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Otázka 13

V otázce, která řešila, jak často mohou zaměstnanci využívat možnost práce z domova, nejvíce lidí, tedy 41 (relativní četnost 75,9 %), odpovědělo 2x týdně. Dalších 10 (relativní četnost 18,5 %) respondentů odpovědělo, že práci z domova mohou využívat 3x týdně. 2 (relativní četnost 3,7 %) z dotazovaných odpověděli 4x týdně a 1 (relativní četnost 1,9 %) respondent odpověděl, že práci mimo kancelář mohou zaměstnanci využívat 5x týdně. Tato rozmanitost může být způsobena tím, že až v říjnu roku 2023 se firma rozhodla zavést nepsané pravidlo, že práce z domova je povolena 2x týdně, tak někteří respondenti si toto pravidlo při odpovídání na dotazníkové šetření nemuseli uvědomit.

Graf 18 Struktura možnosti využití práce z domova

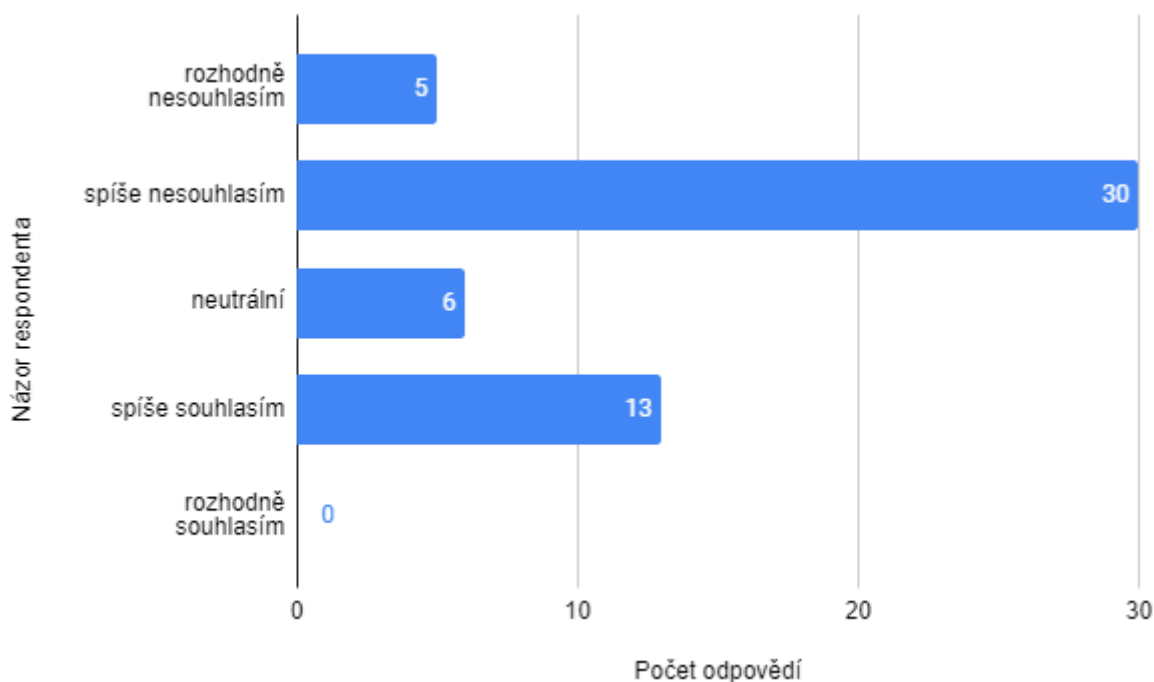


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 14

V otázce, která rozebírá problematiku využívání možnosti práce z domova před pandemií covid-19, 30 (relativní četnost 55,6 %) respondentů odpovědělo, že spíše nesouhlasí a 5 (relativní četnost 9,3 %) respondentů odpovědělo, že rozhodně nesouhlasí. To znamená, že většina zaměstnanců nevyužívala práci z domova před vypuknutím pandemie. Ovšem 6 (relativní četnost 11,1 %) zaměstnanců zvolilo neutrální odpověď a 13 (relativní četnost 24,1 %) pracovníků spíše souhlasí. Zadání neutrální odpovědi může být způsobeno tím, že zaměstnanci jsou ve firmě poměrně mladí a před vypuknutím pandemie nemuseli nikde pracovat, jelikož studovali nebo změnili práci. Práce z domova se stala více populární až po pandemii, právě díky tomu, že spousta firem byla nucena přejít na tento režim. Dá se tedy říct, že pracovníci byli před pandemií k této formě výkonu práce skeptičtí a poté, co si to mohli vyzkoušet to některým začalo vyhovovat. Je možné, že práci z domova před pandemií nepovolovali ani zaměstnavatelé.

Graf 19 Využíval/a jste možnost práce z domova před pandemií covid-19?



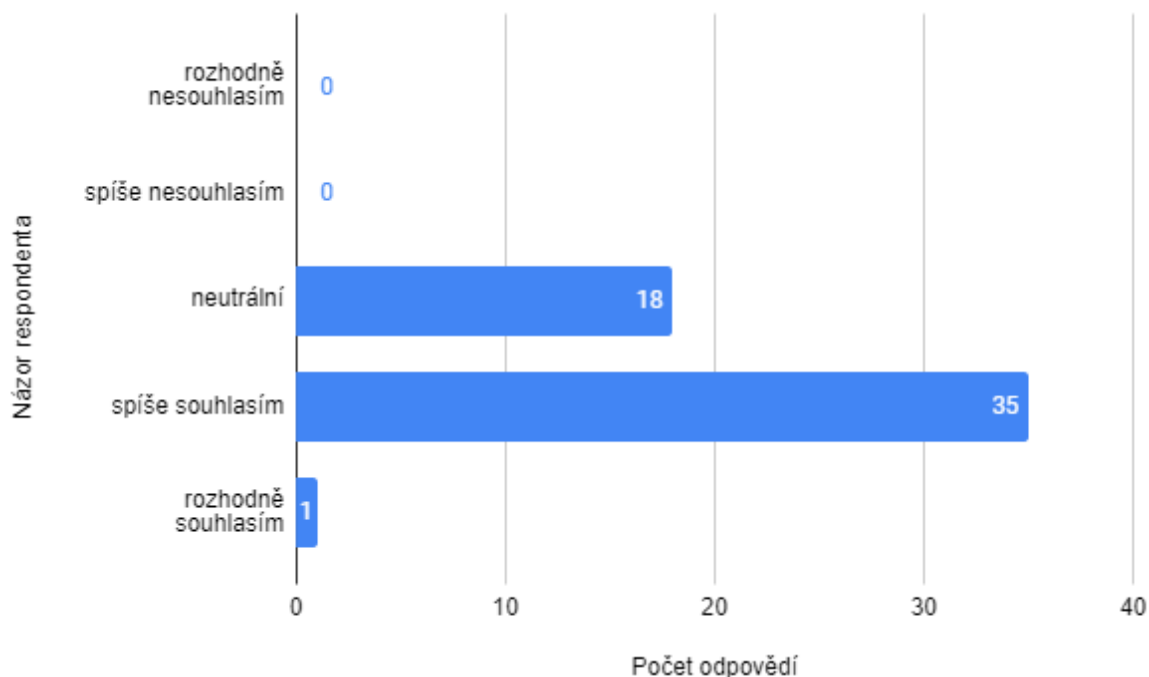
Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 15

Na tomto grafu lze pozorovat, že více jak polovina, přesně 35 (relativní četnost 64,8%) respondentů, spíše souhlasí s tím, že jim organizace pomohla se adaptovat na práci z domova

po vypuknutí pandemie covid-19 a 1 (relativní četnost 1,9 %) s tímto rozhodně souhlasí. Ovšem 18 (relativní četnost 33,3 %) respondentů odpovědělo neutrálně, to může být způsobeno tím, že ve firmě nepracují tak dlouho, tudíž na začátku pandemie, buď nepracovali, anebo pracovali jinde. Adaptace na tuto situaci pro IT organizaci nebylo jistě tak náročné jako pro jiné organizace, ve kterých zaměstnanci nejsou tolik technicky zdatní.

Graf 20 Struktura odpovědí na otázku, zda organizace pomohla dostatečně zaměstnancům s adaptací na práci z domova

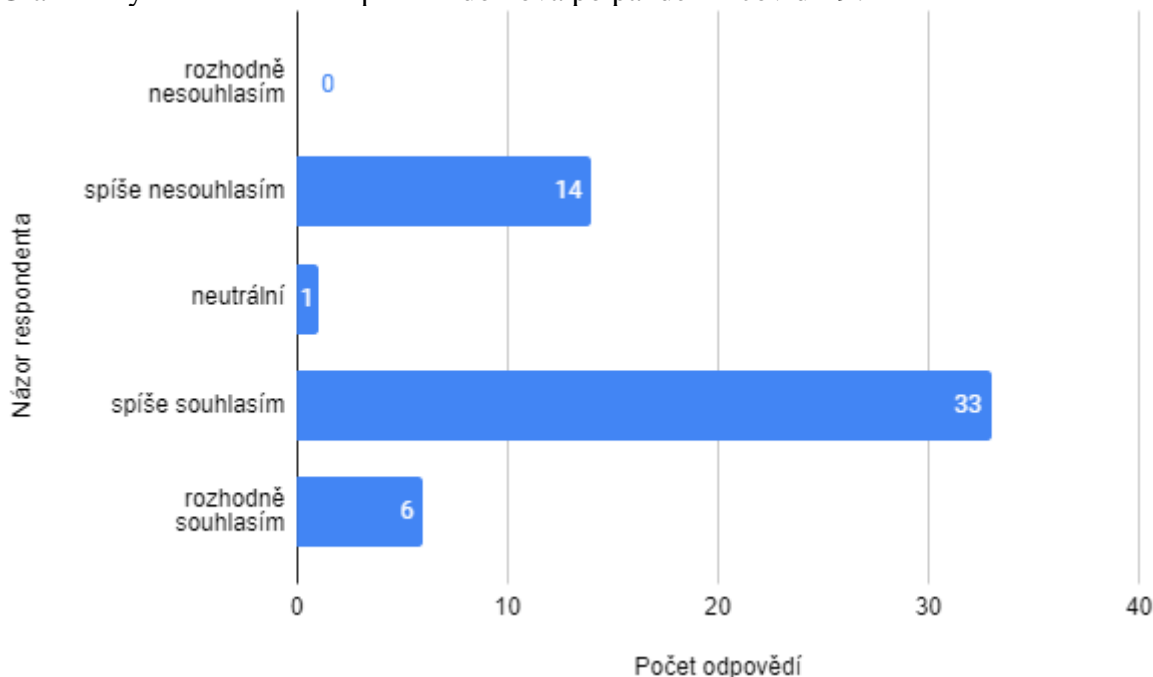


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 16

V grafu níže lze vidět, že na otázku, zda respondenti využívají možnost práce z domova i po pandemii covid-19, odpovídali převážně kladně tedy, že po pandemii využívají této možnosti. 33 (relativní četnost 61,1 %) respondentů odpovědělo, že spíše souhlasí a 6 (relativní četnost 11,1 %) zaměstnanců odpovědělo, že rozhodně souhlasí. Přístup respondentů se tedy změnil po zkušenosti s prací z domova po pandemii. Nejspíše si zvykli na pohodlí spojené s prací mimo kancelář. Ovšem 14 (relativní četnost 25,9 %) dotazovaných odpovědělo, že spíše nesouhlasí, a tudíž práci z domova nevyužívají.

Graf 21 Využíváte možnost práce z domova po pandemii covid-19?

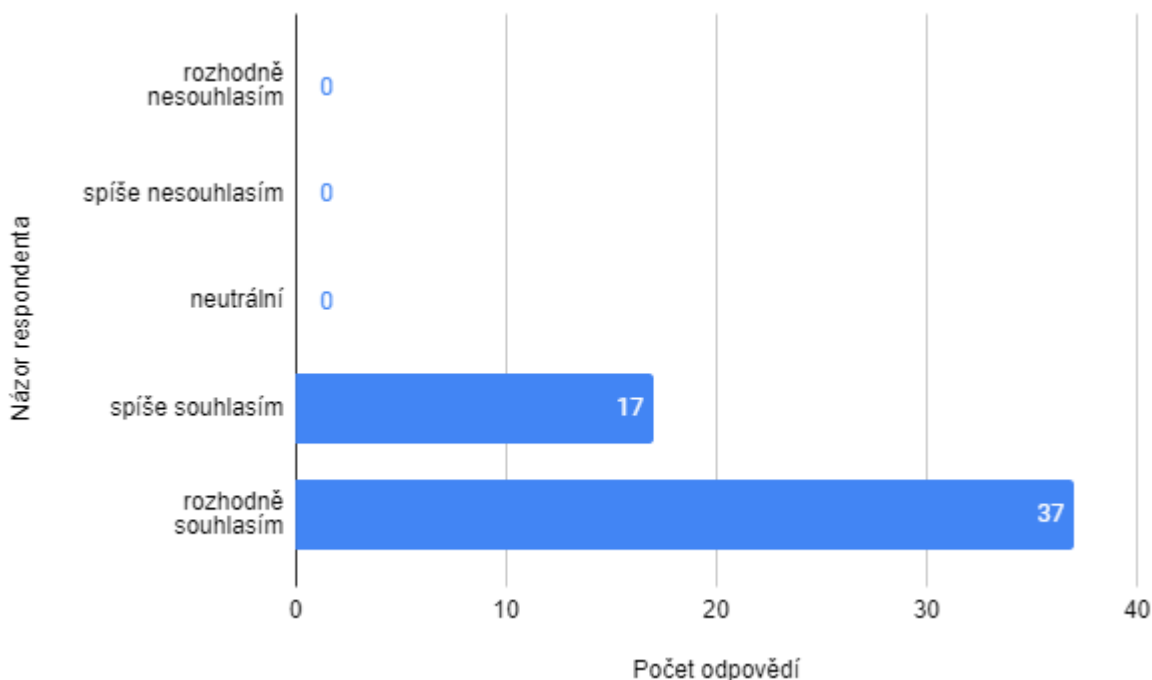


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 17

Z výsledků viditelných na grafu 18 je patrné, že všichni respondenti vnímají snahu ze strany jejich zaměstnavatele na to, aby trávili co možná nejvíce času v kanceláři a omezovali práci z domova. Celkem odpovědělo 54 respondentů s rozložením 17 (relativní četnost 31,5 %), kteří spíše souhlasili, a 37 (relativní četnost 68,5 %), kteří rozhodně souhlasili. Je stále větší tendence zaměstnanců pracovat z domova, jelikož je to pro ně pohodlnější a stihnou za den mnohem více úkolů i mimo práci. Tato situace zaměstnavatelům vadí, jelikož zaměstnanci nemusí být tolik výkonní, téměř nikdo nechodí do kanceláře, tudíž drahé prostory nejsou využívané a vztahy na pracovišti se oslabují.

Graf 22 Preferuje Vaše organizace od zaměstnance spíše práci v kanceláři?



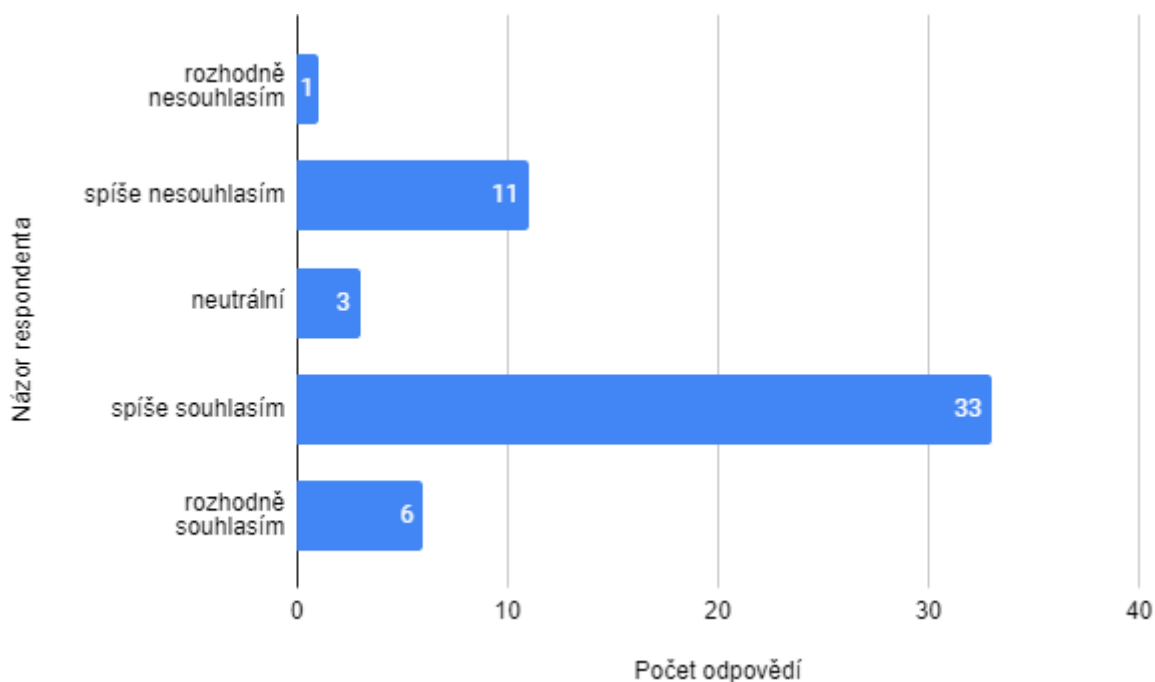
Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 18

Tato otázka byla položena záměrně za účelem zjištění, zda preference zaměstnavatele je přelévána v určitý tlak na zaměstnance za účelem snížení jejich práce z domova ve prospěch práce z kanceláře. Ze strany zaměstnanců je patrné, že určitý tlak v tomto ohledu pozorují. Tento fakt vychází z předchozího grafu a potvrzuje napětí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, co se týká práce z domova. Výsledky celkem vyšly takto:

- 1 respondent rozhodně nesouhlasí (relativní četnost 1,9 %),
- 11 respondentů nesouhlasí (relativní četnost 20,4 %),
- 3 respondenti odpověděli neutrálně (relativní četnost 5,6 %),
- 33 respondentů odpovědělo souhlasně (relativní četnost 61,1 %),
- 6 respondentů odpovědělo rozhodně souhlasně (relativní četnost 11,1 %).

Graf 23 Cítíte na sebe tlak ze strany vaší organizace na omezování práce z domova?



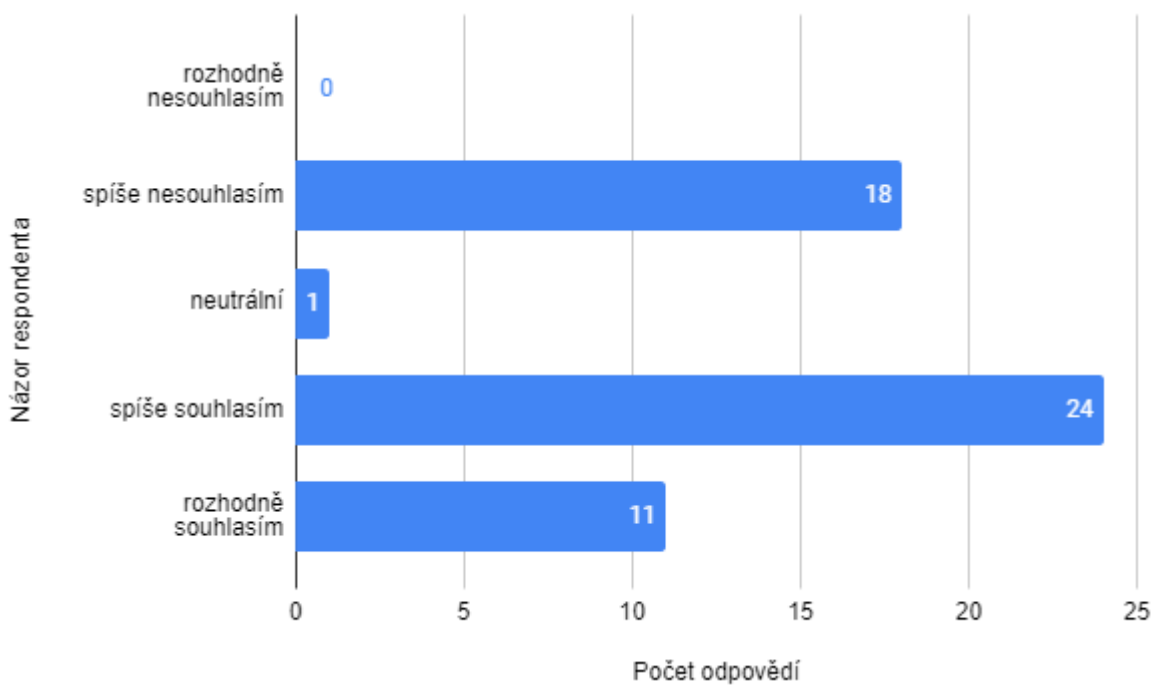
Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 19 a otázka 20

Respondenti na otázku odpovídali následujícím způsobem – 18 (relativní četnost 33,3 %) spíše nesouhlasí, 1 (relativní četnost 1,9 %) neutrální, 24 (relativní četnost 44,4 %) spíše souhlasí a 11 (relativní četnost 20,4 %) rozhodně souhlasí. Je viditelné, že v IT organizaci existuje menší skupina zaměstnanců, kteří jsou produktivnější při práci z domova a přináší tedy firmě větší užitek, pokud pracují z domova. Výsledky je možné pozorovat na grafu 20. Následující otázka se dotazovala na opačný pohled, tedy zda vnímají respondenti svoji práci jako více produktivní v případě práce z domova. Tato otázka byla položena za účelem rozdílnosti u samotného vnímání a přístupu k pojmu položeném v otázce. Výsledek se také mírně liší v detailech. V části spíše souhlasí a rozhodně souhlasí je celkem opětovně 18 respondentů (relativní četnost 33,3 %). U neutrální odpovědi došlo k nárůstu o jednoho respondenta na 2 (relativní četnost 3,7 %). Spíše nesouhlasný a rozhodně nesouhlasný postoj má celkem 34 respondentů (relativní četnost 62,9 %). Rozhodné přesvědčení o nesouhlasu tedy kleslo o jednoho respondenta. Výsledky je možné pozorovat na grafu 21. Na obou grafech je vidět, že více pracovníků je produktivnější při práci z kanceláře, ale je zde i značná část zaměstnanců, která je efektivnější při práci mimo kancelář, to může být způsobeno i tím, že lidé, kteří jsou více introvertní preferují práci v prostředí, které je jim blízké. Jsou zde

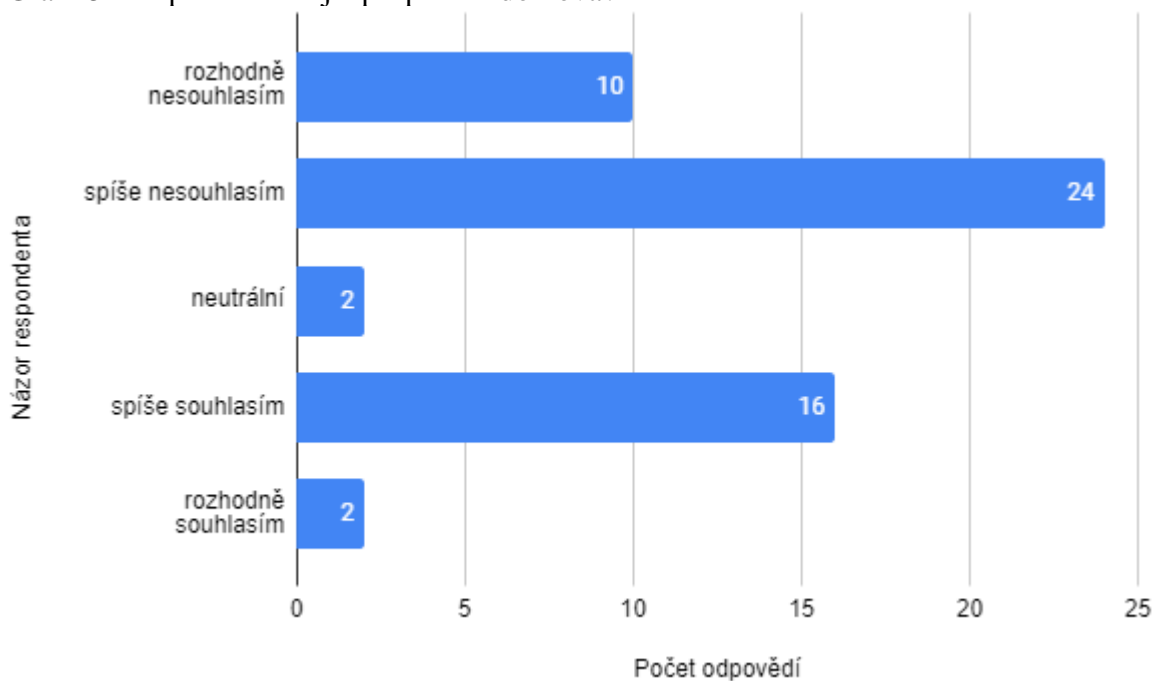
samozřejmě i další faktory, které působí na preference zaměstnanců, těmi se zabývaly další otázky.

Graf 24 Jste produktivnější při práci v kanceláři?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Graf 25 Jste produktivnější při práci z domova?

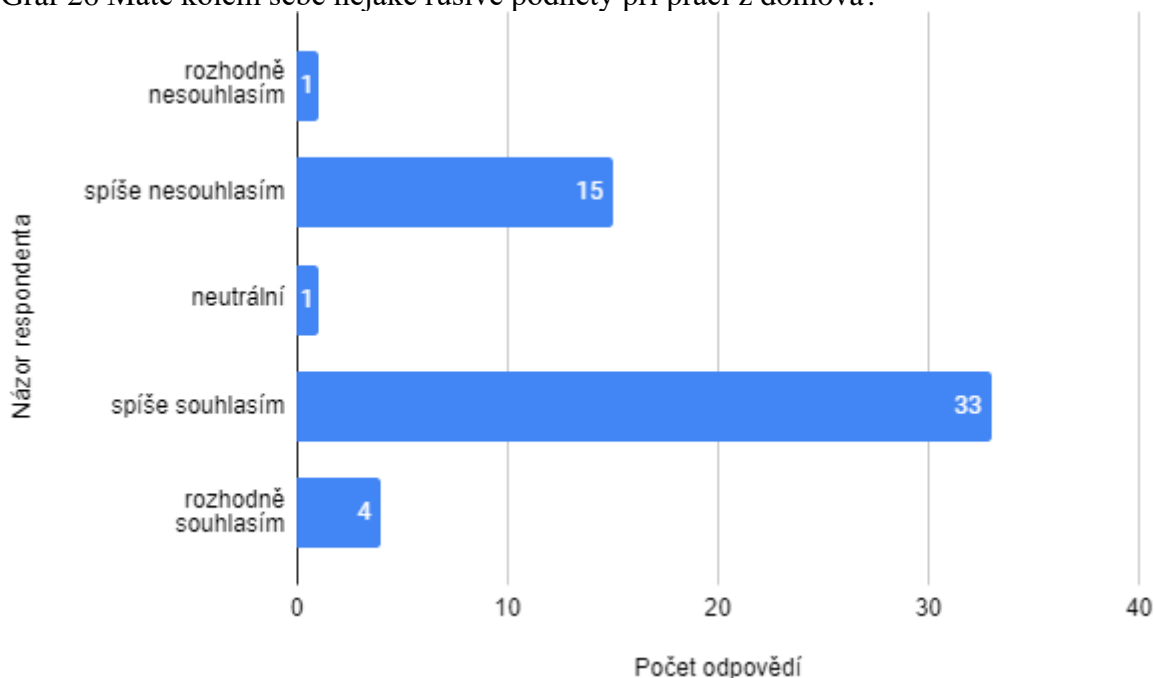


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 21

Na grafu níže lze pozorovat, že respondenti odpovídali spíše ve prospěch toho, že při práci z domova mají kolem sebe rušivé podněty. 4 respondenti (relativní četnost 7,4 %) rozhodně souhlasí, 33 (relativní četnost 61,1 %) respondentů spíše souhlasí, 1 (relativní četnost 1,9 %) zaměstnanec neumí posoudit, 15 (relativní četnost 27,8 %) respondentů odpovědělo, že je při práci z domova většinou nic neruší a 1 (relativní četnost 1,9 %) pracovník odpověděl, že ho rozhodně při práci z domova nic neruší. V domácím prostředí se může objevit mnoho rušivých elementů, jako je hluk od sousedů, nerespektování ostatních členů rodiny, že respondent pracuje, případně se zde mohou vyskytnout také technické problémy. Pokud by byl respondent v kanceláři, tyto problémy se dají vyřešit lépe a rychleji než v domácím prostředí.

Graf 26 Máte kolem sebe nějaké rušivé podněty při práci z domova?



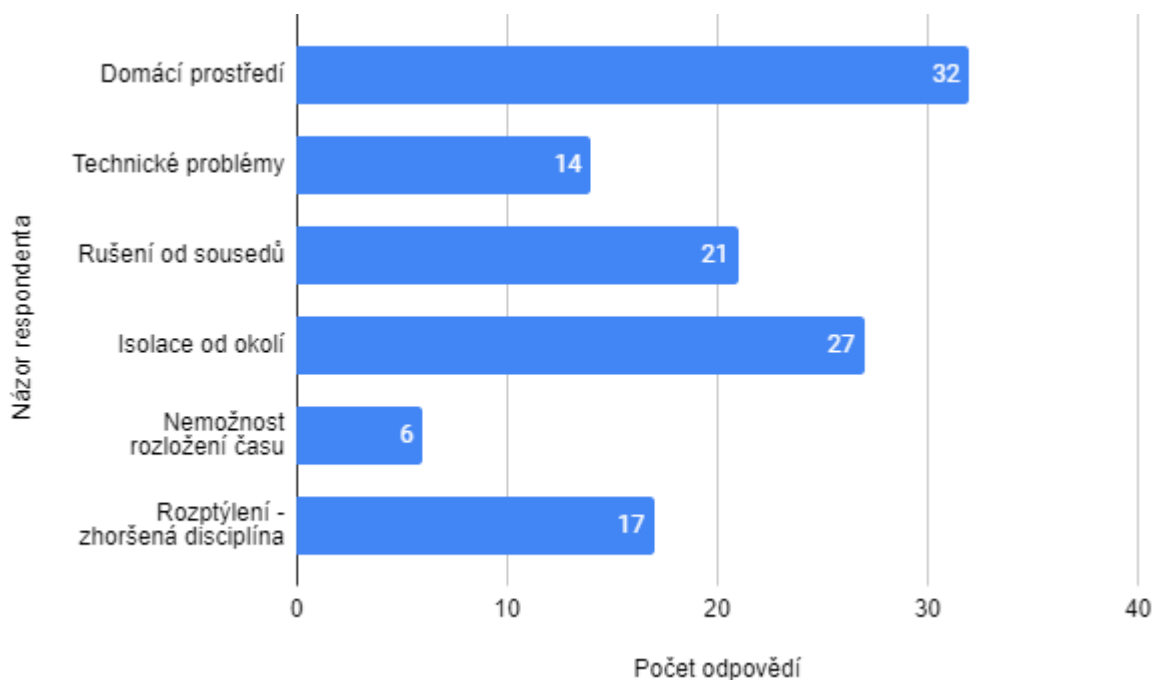
Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 22

V otázce, která se týkala toho, jaké rušivé podněty kolem sebe respondenti při práci z domova mají, odpovídali různorodě. Zároveň na tento dotaz odpovědělo 46 respondentů z 54 celkem. Zároveň respondenti mohli označit více možností. Nejvíce pracovníků, tedy 32 (relativní četnost 69,6 %), odpovídalo, že je nejvíce ruší domácí prostředí obecně, nejspíše se nemohou soustředit v prostředí, které mají spojené s odpočinkem. Dále nejvíce

frekventovaná odpověď, 27 (relativní četnost 58,7 %) respondentů, byla izolace od okolí – někteří lidé potřebují být neustále v kontaktu s jinými lidmi, aby se necítili osamoceni a byli motivováni pro dobrý výkon v práci. 21 (relativní četnost 45,7 %) respondentů odpovědělo, že jsou rušeni sousedy, například se toto může dít při telefonování do práce, a právě tehdy začnou sousedi vrtat a podobné věci. 17 (relativní četnost 37 %) zaměstnanců odpovědělo, že jsou při práci na jiném místě, než v kanceláři rozptýleni a tím pádem nejsou tak výkonní. 14 (relativní četnost 30,4 %) pracovníků odpovědělo, že je ruší technické problémy, může se jednat o internetové připojení a další události s technikou spojené. Nejméně odpovědi bylo v otázce, že si respondenti nemohou rozložit čas, tedy je to pro ně náročné vzhledem k tomu, že mají kolem sebe i další rušivé podněty a další.

Graf 27 Jaké rušivé podněty kolem sebe máte při práci z domova?



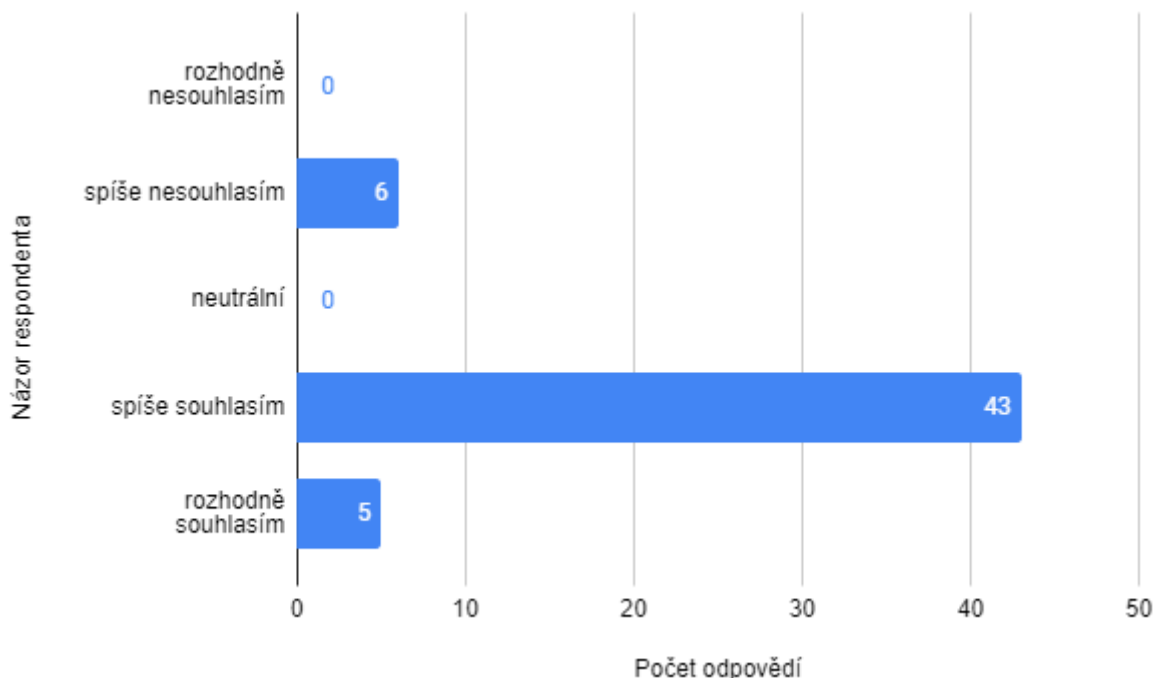
Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 23

V grafu níže lze vidět, že 43 (relativní četnost 79,6 %) z 54 (relativní četnost 100 %) odpovědí spíše souhlasí s otázkou, že si dokáží časově rozvrhnou práci při práci z domova. 5 (relativní četnost 9,3 %) respondentů rozhodně souhlasí a 6 (relativní četnost 11,1 %) pracovníků odpovědělo, že spíše nesouhlasí a nedokáží si rozložit práci při práci z domova. Většina respondentů je schopna rozložení času při práci z domova stejným způsobem, jako

tomu je v kancelářích. U 6 jedinců, kteří tuto možnost neoznčili, se jedná o stejné lidi, kteří preferují spíše práci z kanceláře než z domova.

Graf 28 Dokážete si časově rozvrhnout práci při práci z domova?

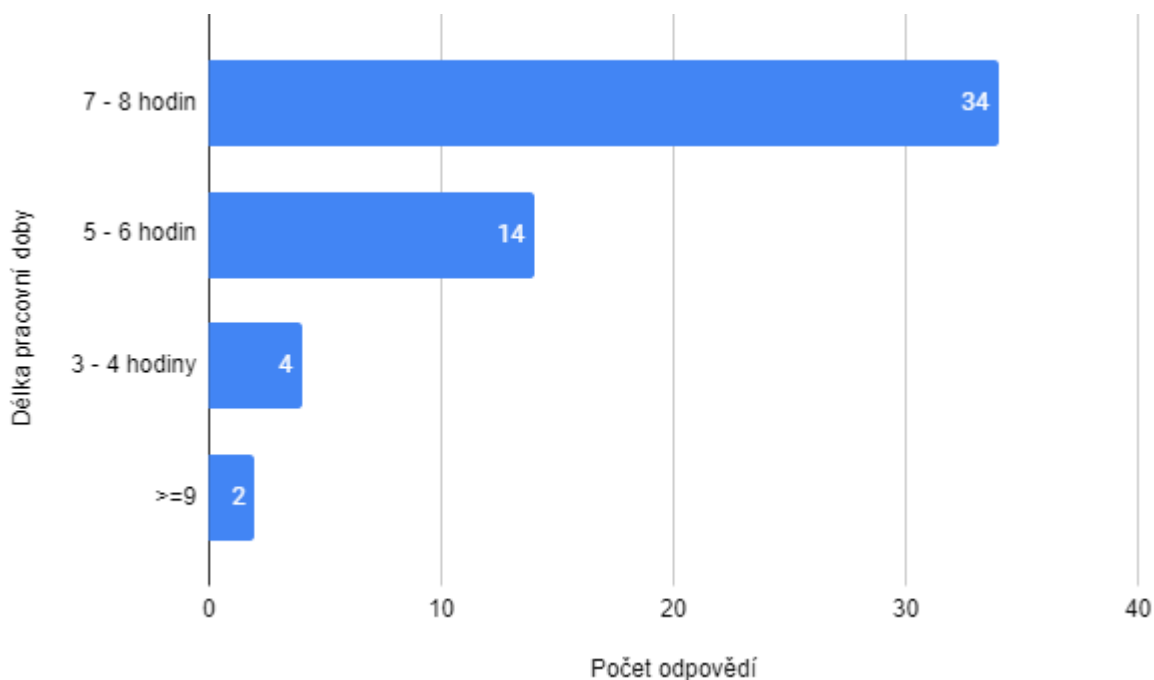


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 24

Níže na grafu je vidět, že více než polovina respondentů, tedy 34 (relativní četnost 63 %), odpověděla, že pracuje 7 – 8 hodin za den, což je normální denní pracovní doba v kanceláři. 14 pracovníků (relativní četnost 25,9 %) odpovědělo, že při práci z domova pracují 5 – 6 hodin, což je spíše méně než v kanceláři. 4 (relativní četnost 7,4 %) zaměstnanci odpověděli, že při práci z domova pracují 3 – 4 hodiny za den, což je výrazně méně, než standardní doba práce z kanceláře a 2 (relativní četnost 3,7 %) respondenti odpověděli, že pracují 9 a více hodin mimo kancelář. Tedy více jak polovina dotázaných pracuje stejně dlouho jako je klasická pracovní doba na plný úvazek, to znamená, že je práce z domova nijak neovlivňuje a neomezuje při výkonu práce. Ovšem z toho nevyplývá, zda jsou zaměstnanci stejně produktivní. Ti, kteří z domova pracují kratší pracovní dobu jsou nejspíše domácím prostředím rušeni a práce z domova pro ně není vhodnou variantou.

Graf 29 Rozvržení pracovní doby při práci z domova

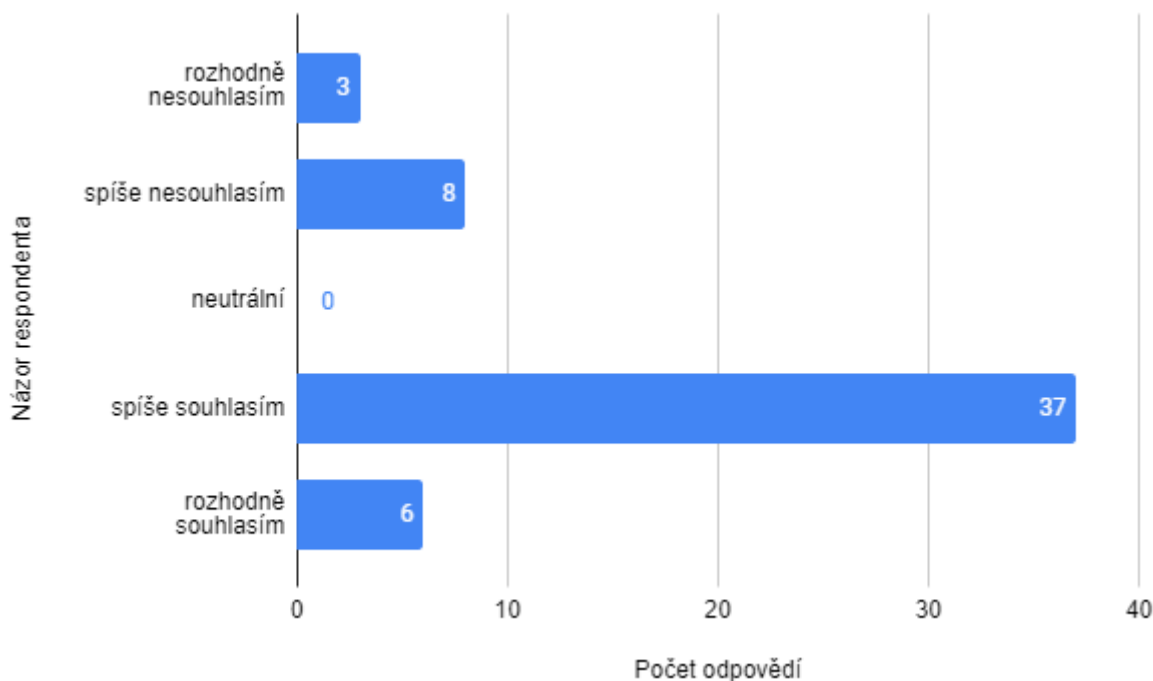


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 25

V grafu č. 26 lze vidět, že když respondenti měli odpovídat, zda je jejich pracovní doba shodná s pracovní dobou z kanceláře, tak 37 (relativní četnost 68,5 %) pracovníků odpovědělo, že spíše souhlasí. 6 (relativní četnost 11,1 %), že rozhodně souhlasí. 8 (relativní četnost 14,8 %) respondentů odpovědělo, že spíše nesouhlasí a 3 (relativní četnost 5,6 %) pracovníků rozhodně nesouhlasí. Z toho vyplývá, že 43 (relativní četnost 79,6 %) respondentů mají shodnou pracovní dobu z kanceláře i z domova, a tudíž v tomto ohledu není velký rozdíl, zda zaměstnanec pracuje z domova či přímo z firemních prostor.

Graf 30 Je vaše pracovní doba z domova shodná s pracovní dobou z kanceláře?

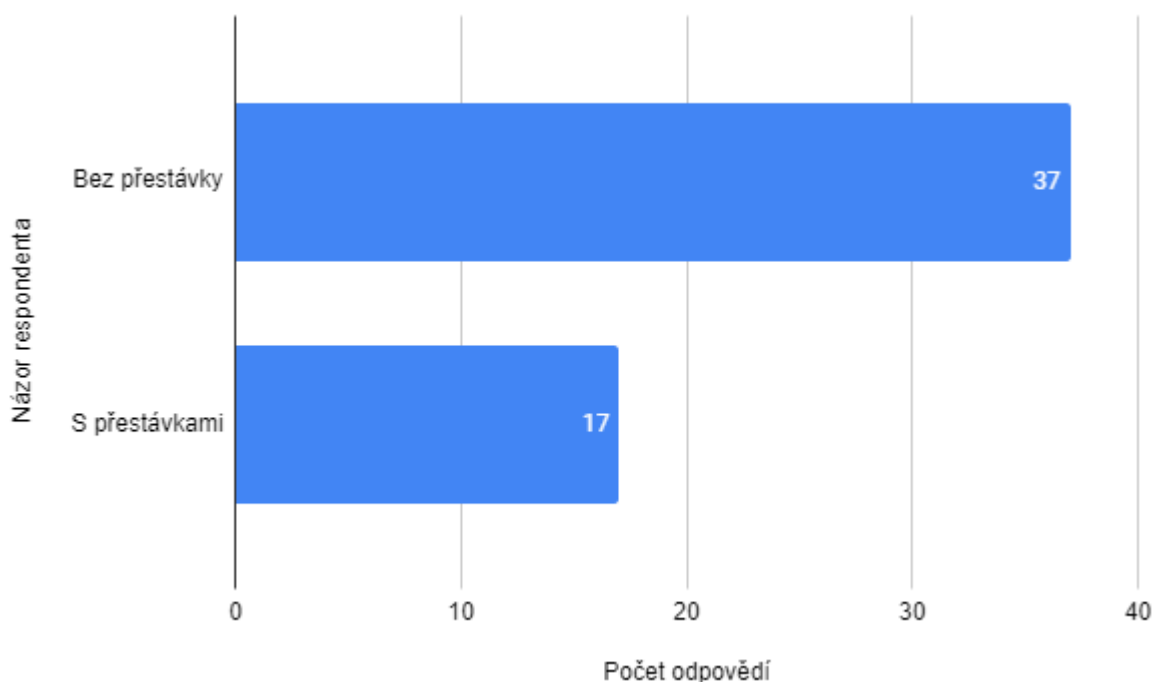


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 26

V grafu níže více jak polovina respondentů, tedy 37 (relativní četnost 68,5 %), odpověděla, že při práci z domova pracují spíše bez přestávky, ovšem 17 (relativní četnost 31,5 %) respondentů odpovědělo, že pracují s přestávkami, to může být způsobeno různými okolnostmi, například rušení od sousedů, členů rodiny, zhoršená pozornost kvůli domácímu prostředí a další aspekty. Ti zaměstnanci, kteří odpověděli, že pracují bez přestávky, tak mohou mít při práci z domova zlepšené soustředění, když pracují z místa, které znají a cítí se zde v pohodlí. Často se stává, že v otevřených kancelářských prostorách za nimi stále chodí kolegové a vyrušují je při práci. Z tohoto důvodu je také nastavený čtvrtek jako pracovní den, při kterém by neměly být pořádány žádné schůzky, které by vyrušovaly soustředění zaměstnanců od jejich práce.

Graf 31 Když pracujete z domova, tak pracujete spíše bez přestávky nebo s menšími přestávkami?

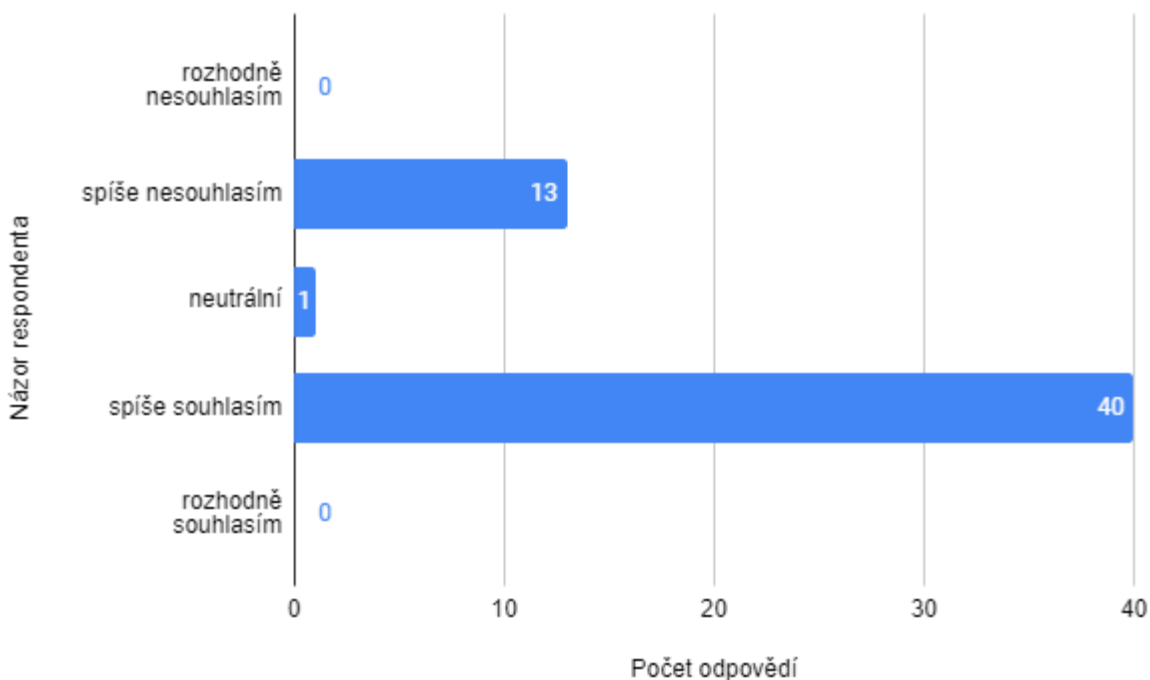


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 27

V otázce, zda probíhá komunikace s kolegy a kolegyněmi při práci z domova 1 (relativní četnost 1,9 %) respondent odpověděl neutrálně. Více respondentů, tedy 40 (relativní četnost 74,1 %) odpovědělo spíše souhlasně, že komunikace probíhá spíše v pořádku a 13 (relativní četnost 24,1 %) pracovníků odpovědělo, že komunikace spíše v pořádku neprobíhá. Tyto odpovědi ukazují, že většina zaměstnanců je spíše spokojena s komunikací na dálku. Ale je zde vidět, že by se komunikace v IT organizaci měla vylepšit. Mohly by se určit pravidla a firma by mohla poskytnout lepší vybavení pro větší pohodlí při komunikaci s kolegy a kolegyněmi.

Graf 32 Když pracujete z domova, probíhá komunikace s Vašimi kolegy a kolegyněmi v pořádku?

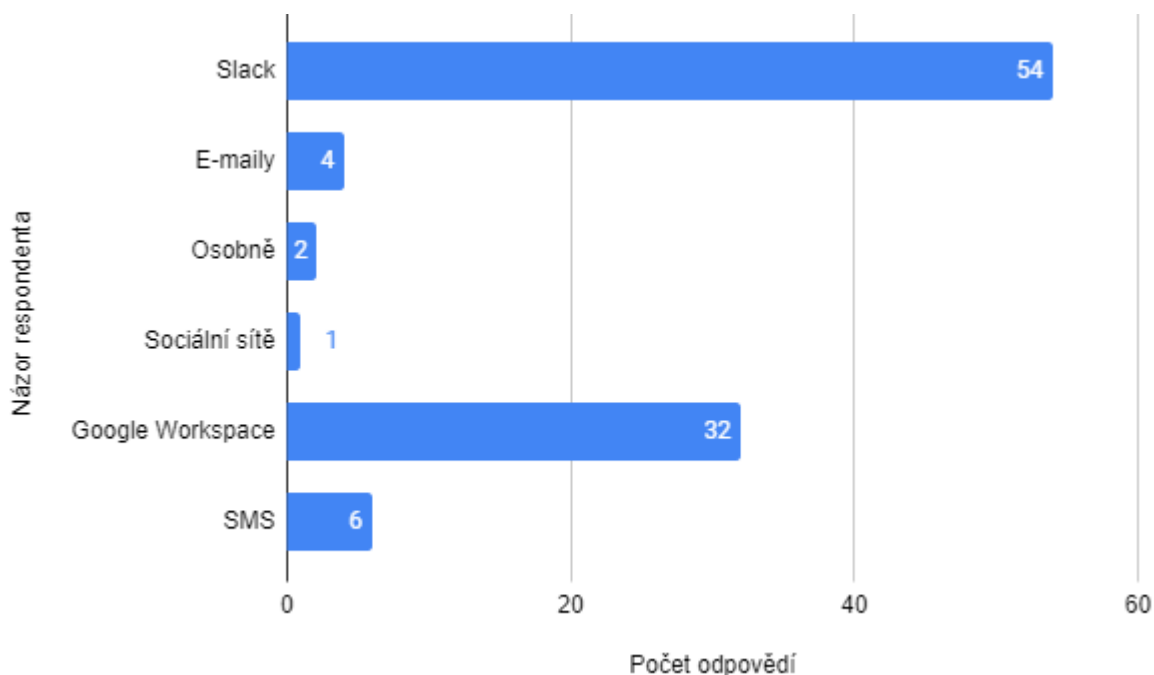


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 28

V otázce níže mohli respondenti vybírat z více odpovědí. V grafu č. 29 lze vidět, že ve firmě všech 54 (relativní četnost 100 %) respondentů používá komunikační platformu Slack. Dále 32 (relativní četnost 59,3 %) pracovníků používá prostředí Google workspace, 6 (relativní četnost 11,1 %) respondentů používá SMS zprávy. 4 (relativní četnost 7,4 %) respondenti označili, že používají e-mail, 1 (relativní četnost 1,9 %) zaměstnanec označil sociální síť. Ve firmě se tedy nejvíce používá pro komunikaci platforma Slack, prostředí Google workspace, komunikace přes SMS zprávy a email. Je pozitivní, že všichni respondenti označili, že používají jednu platformu pro komunikaci, jelikož v nějakých firmách mají zaměstnanci různé skupiny například na sociálních sítích a mezi ostatními kolegy z jiných odvětví mohou být pak špatně dohledatelní.

Graf 33 Přes jaké kanály ve firmě komunikujete?

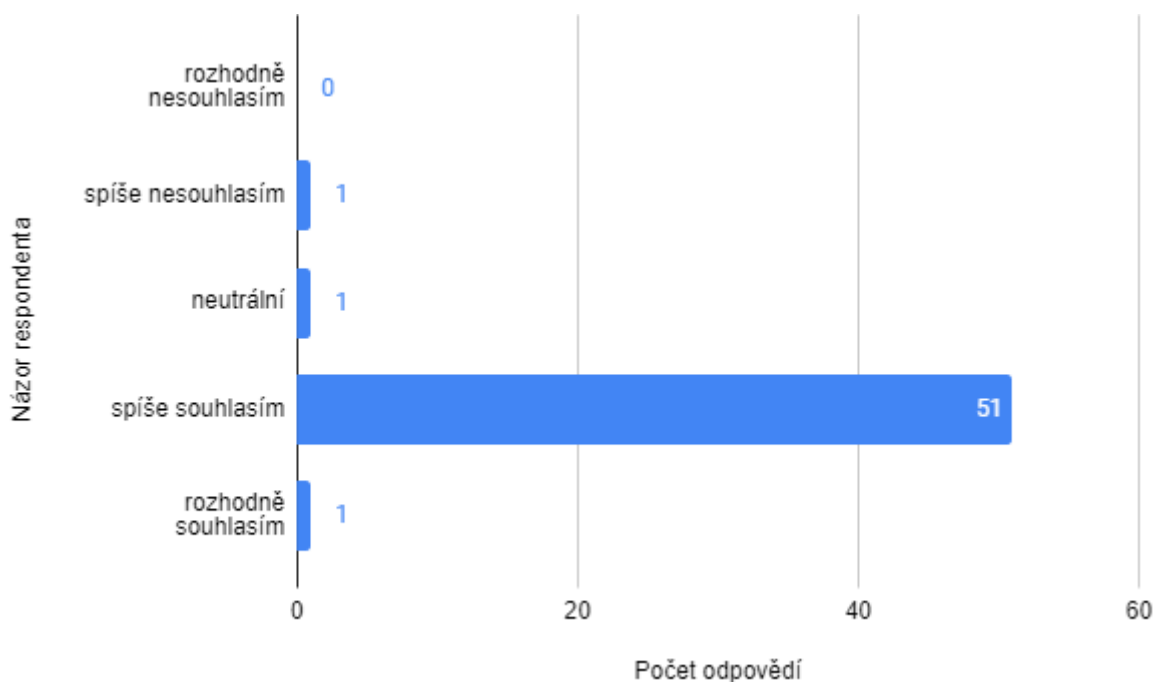


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 29

V grafu č. 30 lze vidět, že většina, tedy 51 (relativní četnost 94,4 %) respondentů odpovídá, že poskytované benefity IT organizací jsou pro ně dostačující. 1 (relativní četnost 1,9 %) pracovník rozhodně souhlasí, 1 (relativní četnost 1,9 %) zaměstnanec označil neutrální odpověď a 1 (relativní četnost 1,9 %) respondent spíše nesouhlasí a chtěl by více benefitů. U této otázky je patrné, že většina respondentů je spokojena s tím, co jim IT organizace poskytuje za benefity. V případě neutrální a spíše nesouhlasné odpovědi se patrně jedná o špatnou komunikaci ohledně benefitů k těmto zaměstnancům, jelikož co se týče benefitů, tak jsou v IT organizaci poskytovány plošně pro všechny pracovníky.

Graf 34 Jsou benefity, které poskytuje Vaše firma dostačující?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 30

Na následující otázku odpovědělo všech 54 respondentů. Odpovědi byly otevřené, níže v tabulce jsou zhodnoceny a dány dohromady všechny odpovědi z dotazníku. V dotazu, který se ptal na to, jaké benefity dle respondentů od firmy chybí, se odpovědi v mnoha případech shodovaly. Nejvíce pracovníků odpovědělo, tedy 22 (relativní četnost 40,7 %), že jim žádné benefity ve firmě nechybí. Dále 12 (relativní četnost 22,2 %) pracovníků odpovědělo, že by jim vyhovovalo, aby měli k dispozici firemní automobil a 7 (relativní četnost 12,9 %) zaměstnanců by ocenilo větší možnosti práce z domova. Toto jsou tři typy nejvíce frekventovaných odpovědí.

Dle výsledků je možné pozorovat, že necelá polovina respondentů je spokojena s dosavadním poskytováním benefitů od IT organizace. Druhou nejčetnější odpovědí byl automobil. V tomto případě se jedná o vlastní automobil, který by IT organizace poskytovala, aby zaměstnanci mohli dojíždět do kanceláří co nejpohodlněji a mohli využívat automobil i pro osobní účely. Momentálně je v IT organizaci pouze jeden sdílený automobil, který je možné pro sebe rezervovat i pro osobní důvody, které vylučují například cestování na dovolenou a podobné. Dále je také podmínkou, že je možné půjčit automobil pouze přes

noc. Dále by zaměstnanci více ocenili možnost práce z domova, která se poslední dobou však v IT organizaci spíše omezuje. Zajímavé také je to, že někteří zaměstnanci by ocenili i svůj vlastní mobil, který by mohli používat jako firemní. Pravdou však je, že zaměstnanci často vlastní již vlastní zařízení, které k samotné práci také využívají, a proto se jedná spíše o zanedbatelné množství lidí s tímto požadavkem.

Tabulka 2 Jaké benefity chybí v IT organizaci podle respondentů

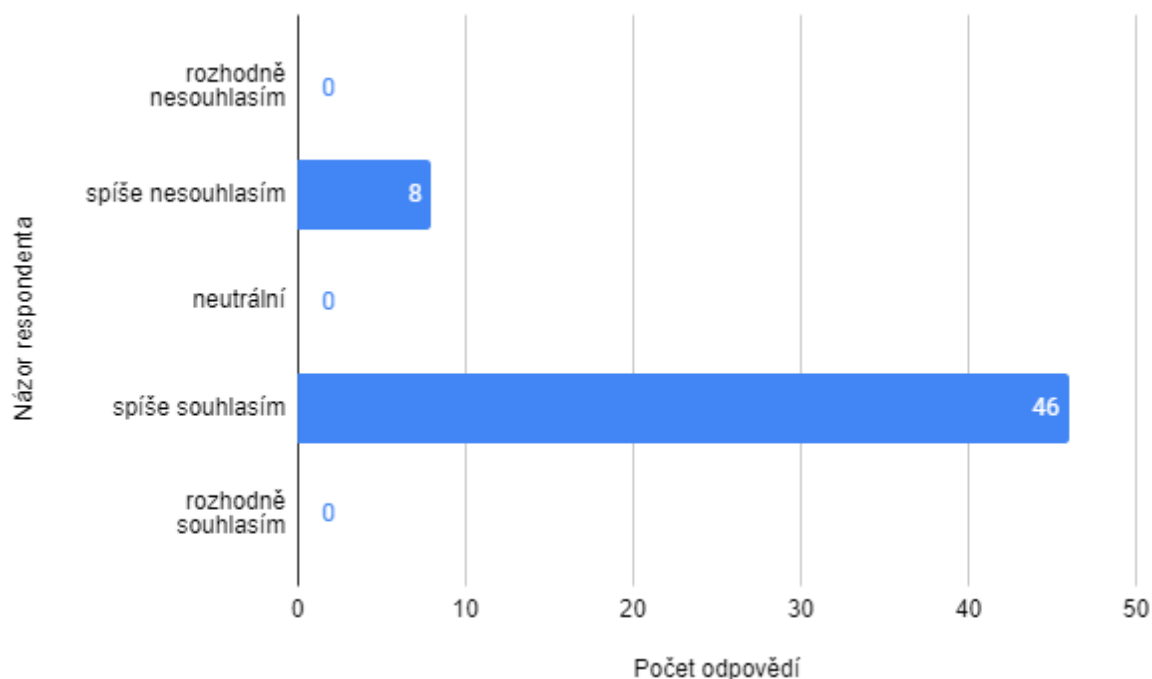
Benefit	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Nic nechybí	22	40,7
Automobil	12	22,2
Více možností práce z domova	7	12,9
Mobilní telefon	4	7,4
Masáže	3	5,5
Více času na seberozvoj	3	5,5
Macbook	2	3,7
Dodatečné zařízení k macbooku	2	3,7
Parkování	1	1,9
Příspěvky na tábory pro děti	1	1,9
Placené obědy	1	1,9
Mobilní tarif	1	1,9
Víc společných akcí ve firmě	1	1,9

Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 31

Co se týká spokojenosti zaměstnanců s technickým vybavením a podporou od IT organizace při práci z domova, tak většina je spíše spokojena, to je 46 (85,2 %) pracovníků a pouze 8 (14,8 %) respondentů je spíše nespokojeno. V této IT organizaci to může být způsobeno tím, že většina zaměstnanců jsou technicky zdatní a nepotřebují od organizace tolik vybavení, protože ho již sami vlastní. Ovšem respondenti neodpovídali rozhodně souhlasně, a to je nutné brát v úvahu, jelikož by nějaké technické vybavení navíc od firmy ocenili.

Graf 35 Spokojenost s technickým vybavením a podporou od IT organizace při práci z domova

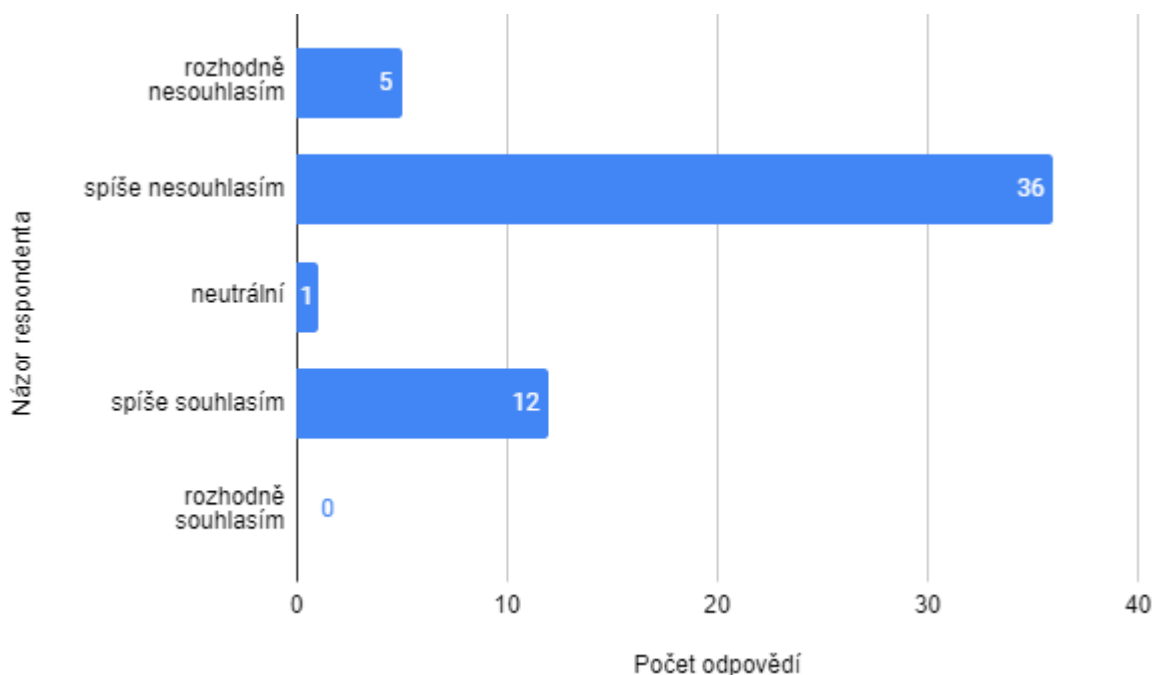


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 32

Na otázku, která je zobrazena v grafu níže, více jak polovina respondentů, tedy 36 (relativní četnost 66,7 %) odpověděla, že se práce z domova neodráží na jejich osobním životě a 5 (relativní četnost 9,3 %) pracovníků odpovědělo, že se práce z domova rozhodně nijak neodráží na jejich osobním životě. Pouze 12 (relativní četnost 22,2 %) respondentů uvedlo, že práce z domova jim ovlivňuje vztahy v domácnosti.

Graf 36 Odráží se práce z domova na Vašem osobním životě?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 33

Většina respondentů, tedy 53 (relativní četnost 98,1 %) odpovědělo, že nemusí dojíždět do práce, a to je pro ně výhodou při práci z domova. Dále 15 (relativní četnost 27,8 %) zaměstnanců odpovědělo, že se při práci z domova můžou věnovat i jiným věcem, než je práce samotná, 14 (relativní četnost 25,9 %) uvedlo, že jsou více efektivní z domova. 6 (relativní četnost 11,1 %) pracovníků odpovědělo, že mohou pracovat na svém domácím zařízení, a to je pro ně pohodlnější. Dalších 6 (relativní četnost 11,1 %) respondentů odpovědělo, že jsou rádi, když nejsou tolik pod dozorem, když pracují z jiného místa, než je kancelář. 4 (relativní četnost 7,4 %) respondenti vydělávají více peněz při práci mimo kancelář a 2 (relativní četnost 3,7%) pracovníci jsou spokojeni, že se nemusí stýkat s kolegy. Odpovědi je možné také vidět v tabulce 3.

Z výsledků je patrné, že zaměstnanci pracující z domova berou jako velký benefit to, že mohou ušetřit čas strávený na dojíždění a využít ho pro další činnosti, které by jinak nestihli. V tomto ohledu je nutné podotknout, že takový zaměstnanec uvažuje nad výběrem své práce i z tohoto ohledu a přiřazuje tomuto kritériu tedy i vysokou váhu. Pokud bude tento

benefit postupně IT organizací více omezován, je možné, že zaměstnanec začne uvažovat o změně zaměstnavatele.

Tabulka 3 Výhody práce z domova

Výhody práce z domova	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Nemusím dojíždět do práce	53	98,1
Můžu se věnovat i jiným věcem, než je práce	15	27,8
Jsem více efektivní doma	14	25,9
Mohu pracovat na svém domácím zařízení	6	11,1
Nejsem tolik pod dozorem	6	11,1
Vydělávám více peněz	4	7,4
Nemusím se stýkat s kolegy	2	3,7

Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 34

Co se týká nevýhod, které považují pracovníci za zásadní při práci z domova, všechny zmíněné odpovědi jsou viditelné v tabulce 4 s poměrovým rozložením mezi respondenty. Nejvíce zaměstnanců uvedlo, že jsou rušeni domácím prostředím, které zaměstnanec bere jako místo klidu a odpočinku, a ne jako místo, kde by měl vykonávat práci. Další negativum vidí respondenti v tom, že se doma nemohou tolik soustředit na práci jako v kanceláři, tato odpověď může souviset s tím, že jsou pracovníci rušeni domácím prostředím či jinými členy domácnosti. Dále respondenti ve velkém odpovídali, že jsou rušeni sousedy, kdy se například jedná o situaci, kdy zaměstnanec má pracovní hovor a do toho začne soused vrtat vrtačkou do zdi. Také respondenti odpovídali ve velkém, že jim při práci z domova vadí, že nemohou využívat výhody kanceláře jako jsou svačinky a jiné výhody. Těmito výhodami se zaměstnavatelé snaží v zaměstnancích vyvolat pocit, že kancelář je místo kam se pracovníci můžou těšit.

Tabulka 4 Nevýhody práce z domova

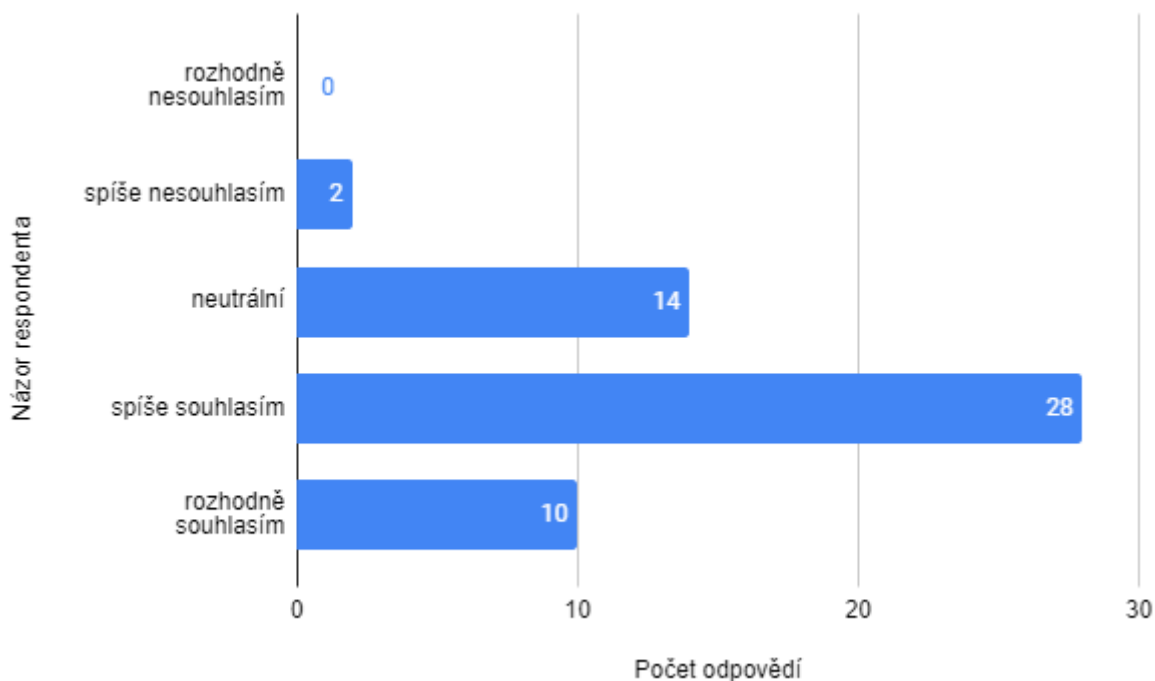
Nevýhody práce z domova	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Jsem rušený/á domácím prostředím	35	64,8
Nemohu využívat výhody kanceláře – svačinky apod.	33	61,1
Nemůžu se tolik soustředit na práci	29	53,7
Nemohu se bavit s kolegy	29	53,7
Nejsem tolik efektivní	25	46,3
Ruší mě další členové domácnosti	23	42,6
Ruší mě sousedé	22	40,7
Nefunkční technika	1	1,9

Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 35

Z této otázky vyplývá, že IT organizace v současné době pravděpodobně neposkytuje svým zaměstnancům školení na podporu práce z domova. Vychází to z kladných odpovědí na tuto otázku, která zní, zda firma poskytuje školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova. IT organizace by se měla zaměřit na tuto problematiku a pomoci zaměstnancům s prací vykonávanou z domova. 14 (relativní četnost 25,9 %) respondentů odpovědělo neutrálně, může to být zapříčeno tím, že si nejsou jistí, zda toto firma nabízí, jelikož neměli potřebu to zjišťovat. Tudiž s tím nemají nejspíše žádný problém. 2 respondenti (relativní četnost 3,7 %) odpověděli spíše nesouhlasnou odpovědí, tudíž si myslí, že by tento „benefit“ firma poskytovat neměla.

Graf 37 Měla by Vaše firma poskytovat školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

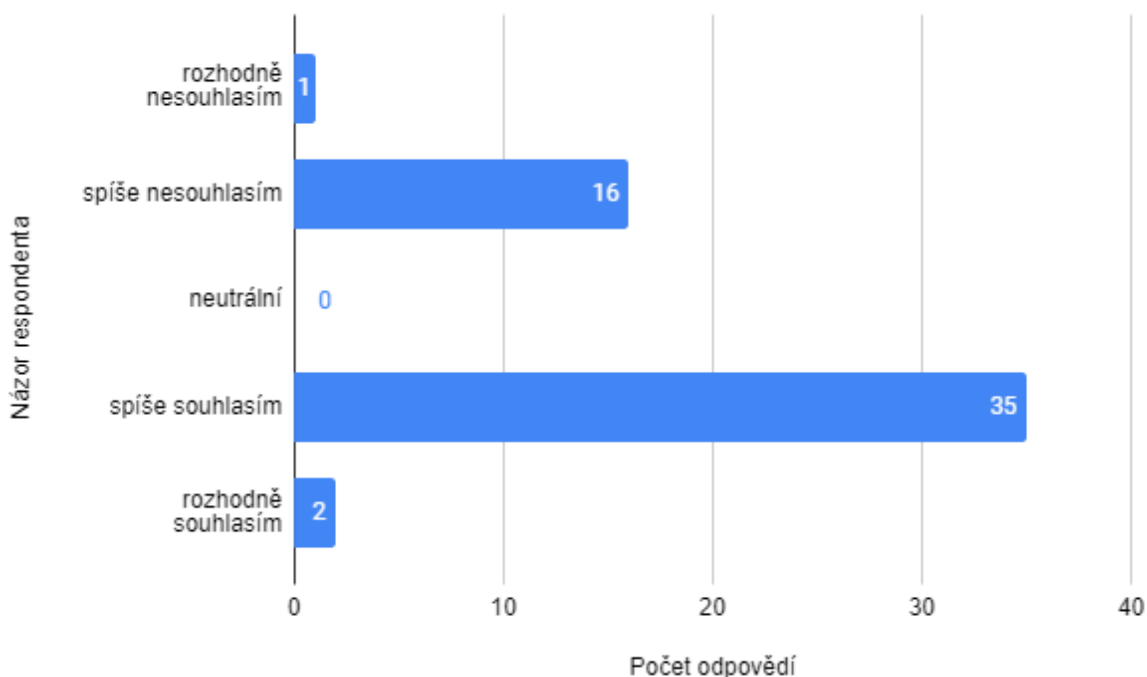


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 36

Více než polovina respondentů spíše souhlasila s otázkou, zda jsou zaměstnanci spokojeni s úrovní flexibility práce z domova v IT organizaci. 2 (relativní četnost 3,7 %) respondenti rozhodně souhlasili. Z těchto odpovědí vychází, že tito zaměstnanci jsou spokojeni s tím, jak je to nyní v IT organizaci přizpůsobeno a pravděpodobně by nepotřebovali žádnou změnu. Ovšem 18 (relativní četnost 29,6 %) pracovníků spíše nesouhlasí a 1 (relativní četnost 1,9 %) pracovník rozhodně nesouhlasí, tito zaměstnanci by ocenili větší flexibilitu při práci z domova, nejspíše těmto zaměstnancům vyhovuje více práce z domova či jiných míst, než je kancelář. IT organizace by se touto problematikou měla také zabývat, sice se jedná o méně jak polovinu respondentů, kterým úroveň flexibility práce z domova nevyhovuje, ale stále to není zanedbatelné procento.

Graf 38 Je úroveň flexibility práce z domova ve Vaší firmě vyhovující Vaším požadavkům?

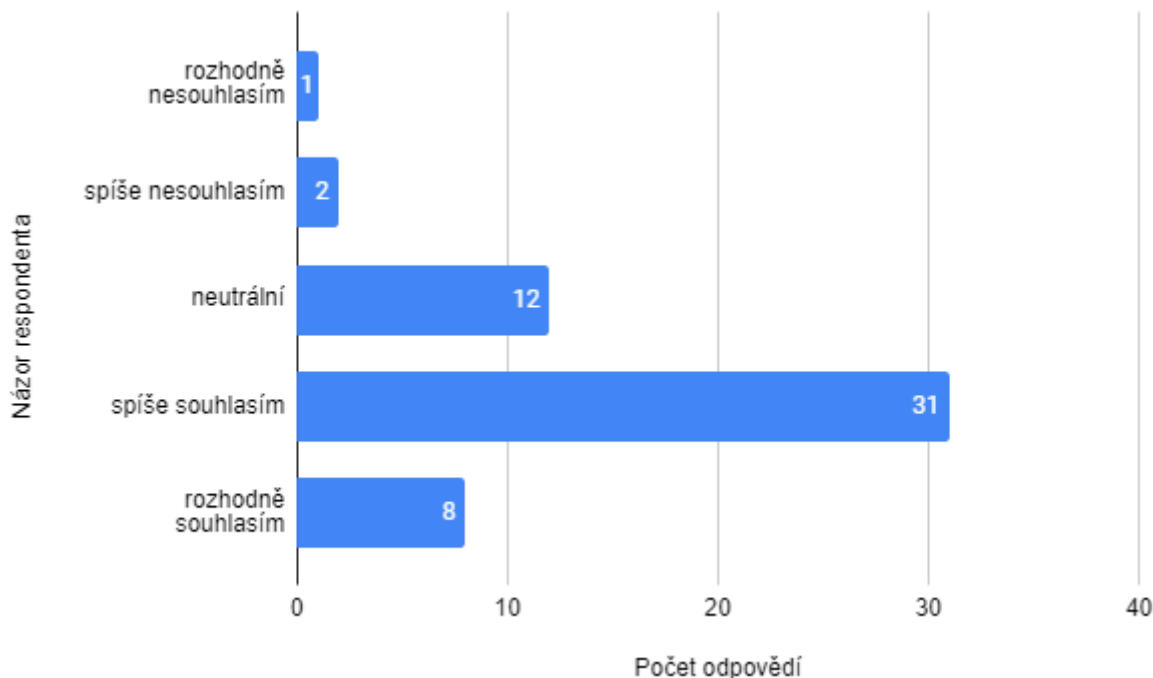


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 38

V otázce, která se ptá na to, zda by zaměstnanci ocenili, aby se firma zaměřila na poskytování benefitů a úpravu podmínek pro práci z domova, aby tato práce byla pohodlnější a přínosnější pro obě strany, tak 31 (relativní četnost 57,4 %) respondentů spíše souhlasí a 8 (relativní četnost 14,8 %) pracovníků rozhodně souhlasí. Z těchto odpovědí vyplývá, že ve firmě práce z domova není optimálně nastavena z pohledu pracovníků, a proto by se na tuto problematiku měla firma zaměřit. Ovšem nejen IT organizace by se měla zapojit, ale také i zaměstnanci, kteří by mohli chodit na různá školení a podobně. Problematika práce z domova je často v organizacích opomíjena a zaměstnavatelé pouze omezují tuto možnost, než aby situaci aktivně řešili. Firmám by vylepšení podmínek práce z domova mohlo také přinést spoustu benefitů jako například kvalitněji vykonanou práci některými pracovníky. Dále 12 (relativní četnost 22,2 %) respondentů odpovědělo neutrálně, tudíž se nejspíše touto problematikou nezabývají a není to pro ně důležité.

Graf 39 Souhlasíte s tím, aby se firma, ve které pracujete, zaměřila více na poskytnutí benefitů a úpravu podmínek pro práci z domova, aby tato práce byla přínosnější a pohodlnější pro obě strany?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

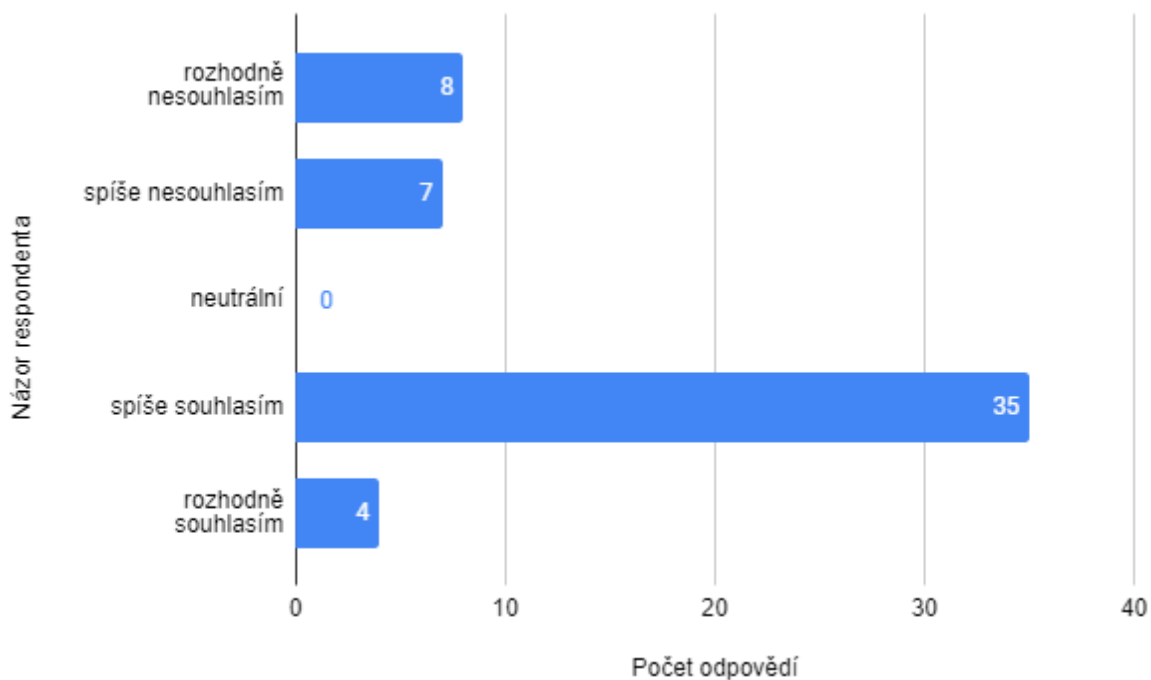
4.3.4 Novela zákoníku práce

Poslední část dotazníkového šetření je zaměřena na novelu zákoníku práce, zda respondenty IT organizace uvědomila, že tato novela ovlivní výkon práce z domova a další. Dále se v této části dotazník zaměřuje na povědomí zaměstnanců o novele zákoníku práce a jaké jsou případně jejich zdroje znalostí ohledně této problematiky.

Otázka 39

První otázka v poslední části se zabývá tím, zda respondenti věděli o tom, že se chystá novela zákoníku práce. Většina odpověděla souhlasně, 35 (relativní četnost 64,8 %) respondentů odpovědělo, že spíše věděli a 4 (relativní četnost 7,4 %) pracovníci odpověděli, že rozhodně věděli. Z toho vyplývá, že zaměstnanci ve většině případů byli jakýmkoliv způsobem informováni, že se chystá změna v zákoníku práce. Ovšem 15 respondentů odpovědělo nesouhlasně, to znamená, že mimo práci se k nim tato novinka nemusela dostat a v práci je nikdo neinformoval.

Graf 40 Věděl/a jste o tom, že se chystá novela zákoníku práce?

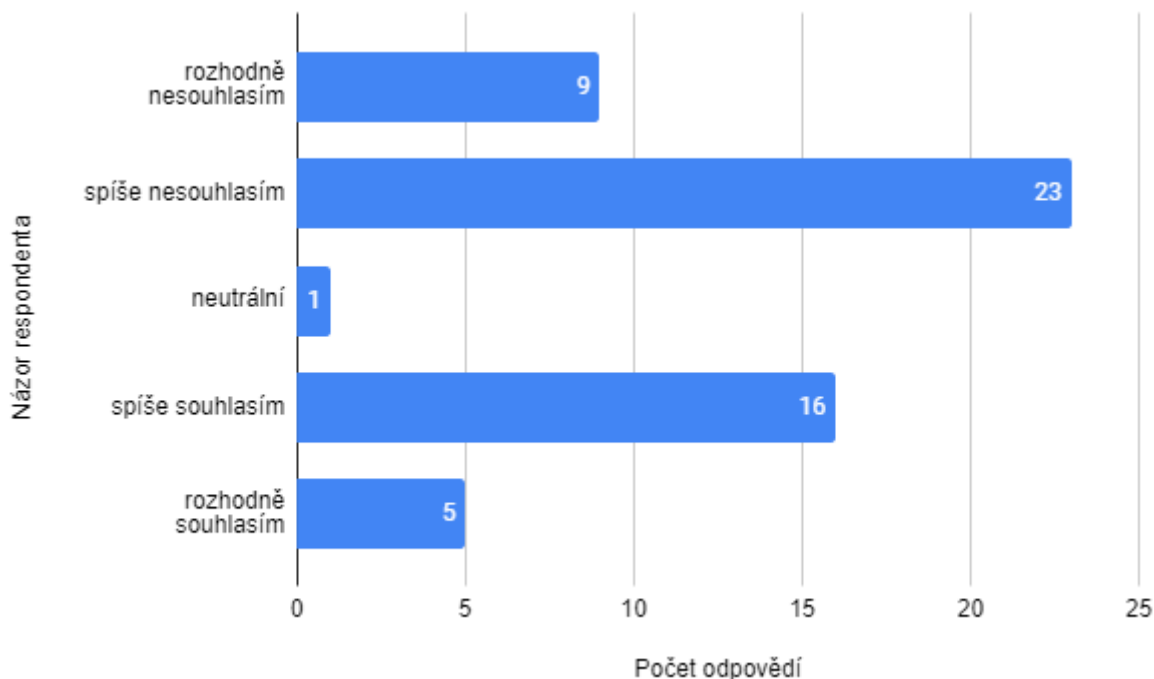


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 40

V otázce, zda respondenti aktivně sledují plánované změny v zákoníku práce, tak méně účastníků odpovědělo, že spíše sledují či určitě sledují. Ve větší míře respondenti odpovídali, že spíše nesledují či rozhodně nesledují, což může být způsobeno tím, že sami nevědí, například z IT organizace, jak se jich to dotkne, a proto se tím nechtějí zabírat. O to by se měla organizace postarat a rozeslat například hromadné emaily s tím, co se chystá.

Graf 41 Sledujete aktivně plánované změny zákoníku práce?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 41

V otázce, která se zaměřila na to, z jakého zdroje respondenti čerpají informace ohledně novely zákoníku práce, nejvíce pracovníků uvedlo, že nečerpá, tedy 31 (relativní četnost 57,4 %), což může vycházet i z předchozího dotazu. Další nejvíce frekventovanou odpovědí bylo, že zaměstnanci informace čerpají z médií a televize, ve kterých o tomto tématu bylo hovořeno. Spoustu lidí sleduje televizní noviny, či novinky na internetu, aby věděli, co se děje nového. Proto se často o této problematice mohou dozvědět právě z těchto komunikačních kanálů. 11 (relativní četnost 20,4 %) respondentů odpovědělo, že se o této chystané novince dozvěděli ze zákoníku práce, což znamená, že tuto informaci museli aktivně vyhledávat a zajímat se o to, pravděpodobně to nebude jejich primární zdroj, ale pouze konkretizace informace, kterou se dozvěděli jiným způsobem. Dalších 8 (relativní četnost 14,8 %) pracovníků odpovědělo, že čerpali informace aktivním vyhledáváním na internetu, opět zde platí, že pravděpodobně primárně se o tomto tématu dozvěděli jinde a aktivním vyhledáváním na internetu si pouze zjišťovali podrobnosti. Zde nutně nemuseli čerpat ze zákoníku práce, ale z různých internetových stránek, které se zabývají touto problematikou. Pouze 6 (relativní četnost 11,1 %) pracovníků odpovědělo, že se informace

čerpají v IT organizaci, což znamená, že to mohou být pouze ti pracovníci, kteří ve firmě tyto změny chystají, ale nedozvěděli se to i ostatní zaměstnanci, což je velmi špatně.

Tabulka 5 Z jakého zdroje čerpáte informace ohledně novely zákoníku práce?

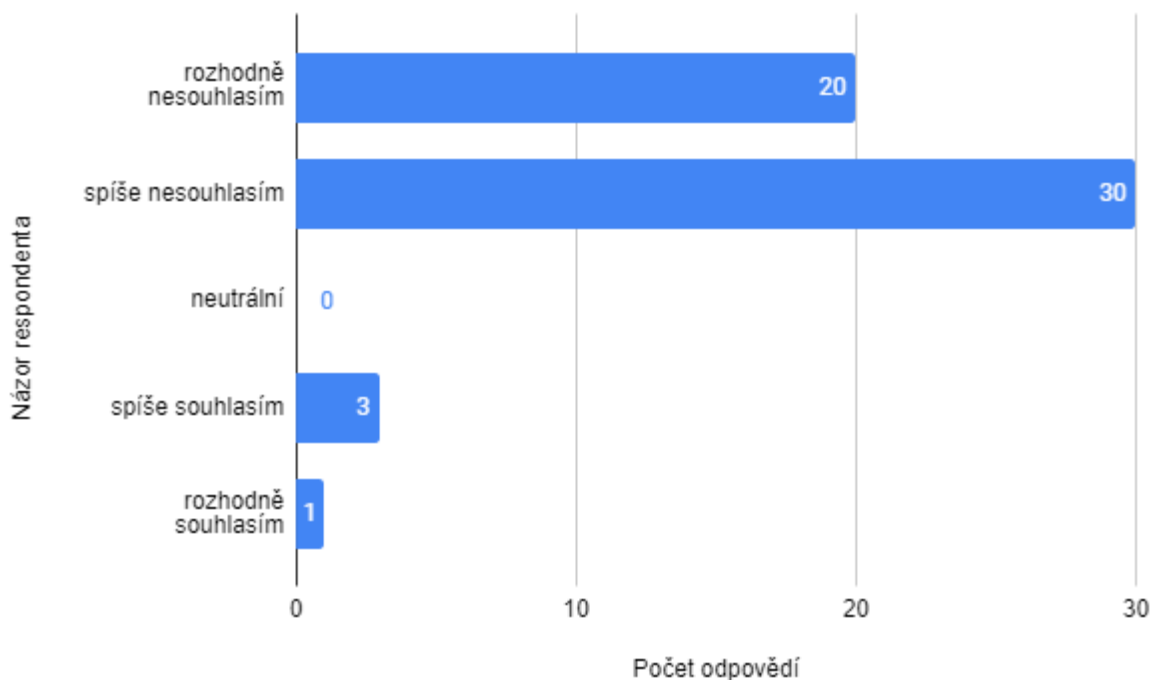
Zdroje informací	Absolutní četnost odpovědí	Relativní četnost (%)
Ze žádného zdroje nečerpám	31	57,4
Média	23	42,6
Televize	12	22,2
Zákoník práce 262/2006 Sb.	11	20,4
Aktivní vyhledávání na internetu	8	14,8
Firma	6	11,1

Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 42

Tato otázka je zaměřena na to, zda je pro respondenty hlavní zdroj informací právě IT organizace. Většina pracovníků odpověděla, že spíše ne nebo rozhodně ne, což znamená, že se zde potvrdila myšlenka z předchozí otázky. Tedy, že IT organizace neinformuje zaměstnance o změnách, které musí být provedeny či upraveny. Což není dobře a firma by toto jednání měla změnit, jelikož by zaměstnance měla informovat, že se taková změna chystá a jak k tomu konkrétně přistoupí.

Graf 42 Je Vaším hlavním zdrojem informací ohledně změn zákoníku práce IT organizace, ve které pracujete?

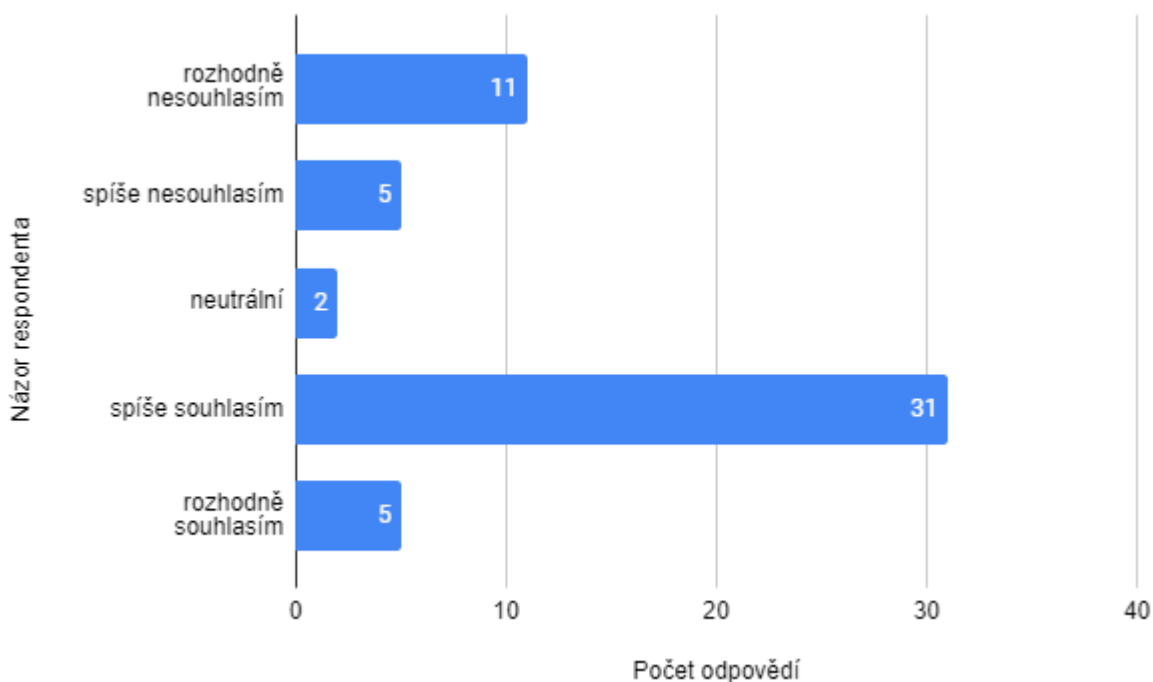


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 43

V grafu níže lze pozorovat odpovědi na otázku, zda respondenti věděli, že se novela zákoníku práce týká i práce z domova, odpovědělo 31 (relativní četnost 57,4 %) pracovníků spíše souhlasně a 5 (relativní četnost 9,3 %) zaměstnanců, že rozhodně souhlasí. Více jak polovina respondentů ví o změně podmínek práce z domova. Vychází to opět z toho, že se o této problematice povrchově dozvěděli, jak vyplývá z předchozích odpovědí, ale nemusí vědět detaily témat řešených v novele zákoníku práce.

Graf 43 Víte o tom, že novela zákoníku práce se týká také práce z domova?

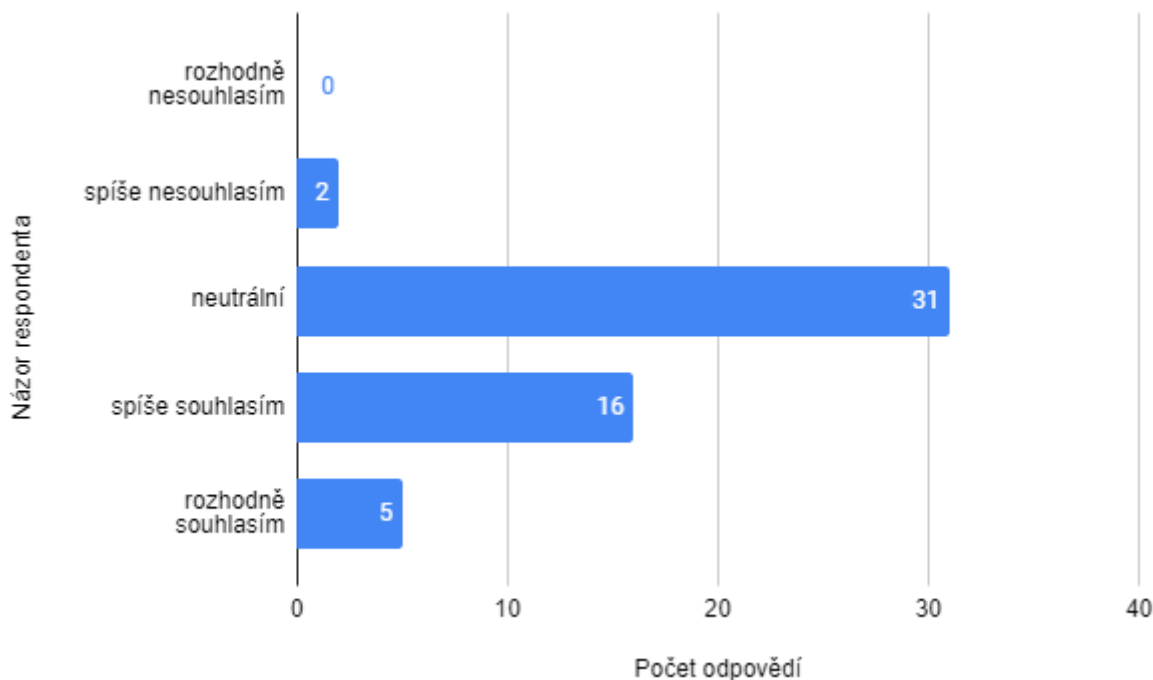


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 44

V otázce znázorněné na grafu 44 lze vidět, že více jak polovina, tedy 31 (relativní četnost 57,4 %) respondentů odpovědělo neutrální odpovědí, jelikož ohledně této problematiky nemají podrobné informace, proto nemohou souhlasit se změnami ohledně práce z domova, které se chystají. Dále 16 (relativní četnost 29,6 %) respondentů odpovědělo spíše souhlasně a 5 (relativní četnost 9,3 %) pracovníků rozhodně souhlasilo, to znamená, že ti, kteří se o této problematice dozvěděli více informací, souhlasí se změnami týkajícími se práce z domova. Důvodem pravděpodobně je, že tato novela zvýhodňuje zaměstnanecké výhody při výkonu práce z domova.

Graf 44 Souhlasíte se změnami ohledně práce z domova v novele zákoníku práce?

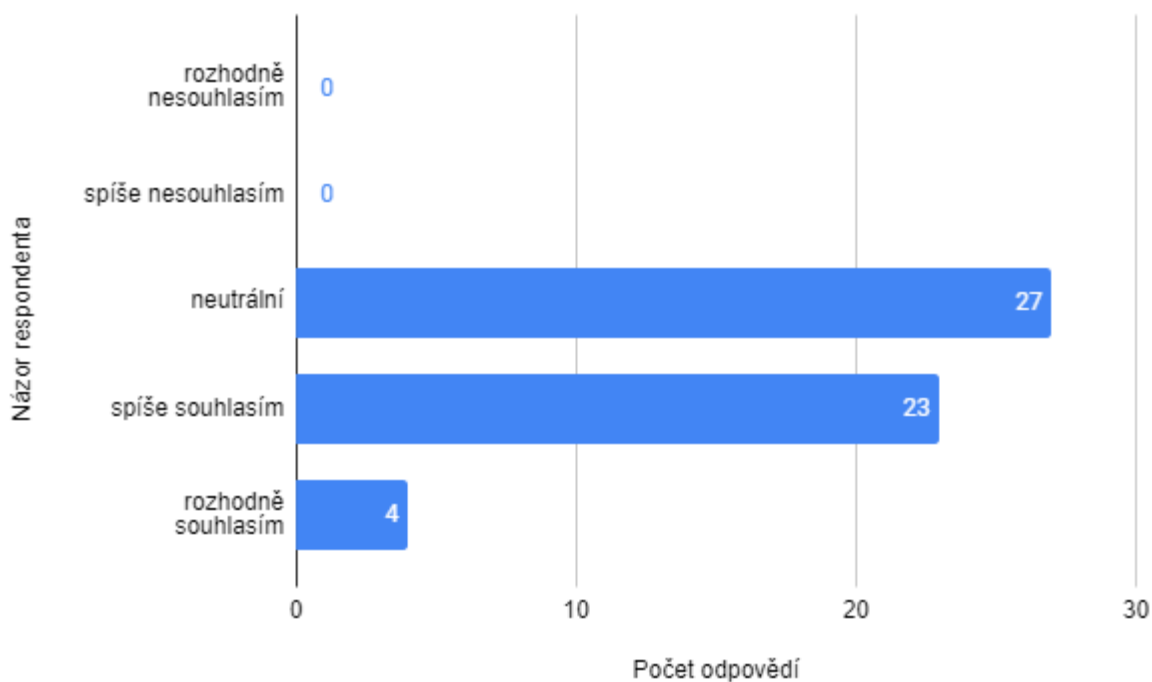


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 45

Na otázku, zda zaměstnancům bude stačit uzavřít pouze dodatky k stávajícím smlouvám, odpověděla přesně polovina souhlasně a polovina neutrální odpovědí. Z výsledných odpovědí na tuto otázku je možné usoudit, že přibližně polovina zaměstnanců nemá v plánu měnit typ uzavřené smlouvy. U respondentů s neutrální odpovědí je možné říci, že část z nich stále netuší, jaké jsou výhody či nevýhody přechodu na jiný typ smlouvy či se touto problematikou vůbec nezabývají a je tedy nutné, aby jim v rozhodnutí asistoval jejich zaměstnavatel, který jim doporučí vhodné řešení.

Graf 45 Stačí Vám uzavřít vzhledem k novele zákoníku práce pouze dodatek ke stávající smlouvě?

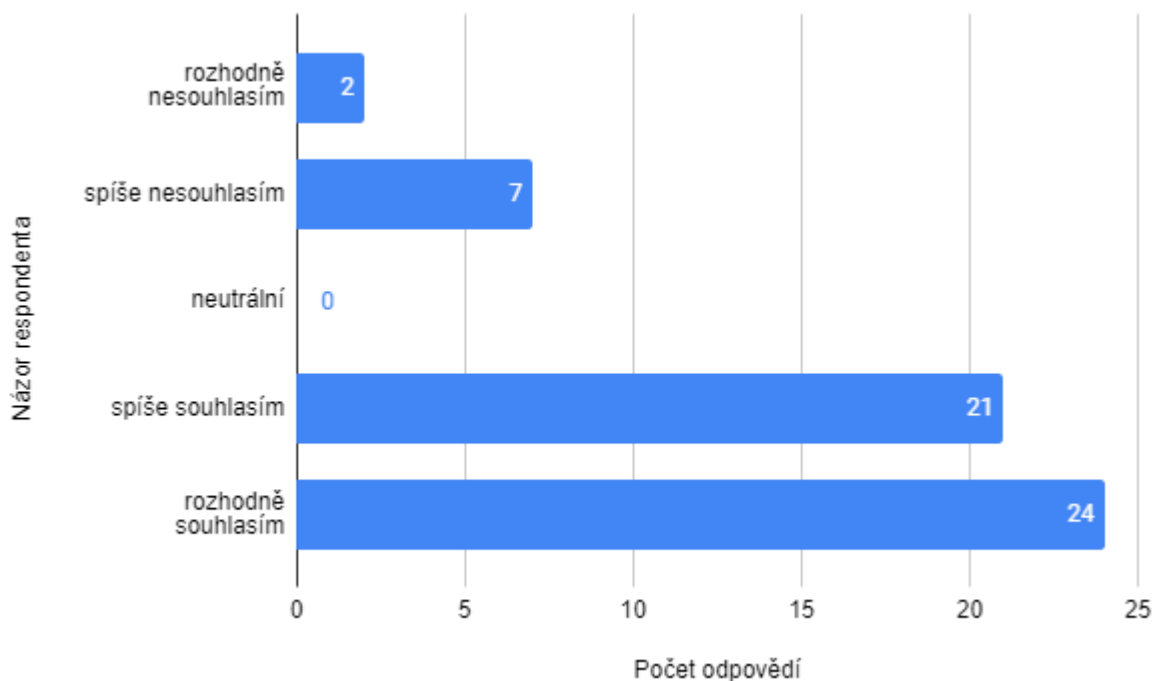


Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

Otázka 46

V grafu 46 je patrné, že podle názoru respondentů by docházení do kanceláře mělo být dobrovolné, jelikož s tím většina souhlasí. 21 (relativní četnost 38,9 %) zaměstnanců spíše souhlasí s tím, aby docházka byla dobrovolná a 24 (relativní četnost 44,4 %) pracovníků rozhodně souhlasí. Ti, kteří spíše souhlasí s tímto názorem, mají pravděpodobně jisté pochybnosti, zda by dobrovolnost byla zcela správné řešení. Ovšem více respondentů je rozhodně pro dobrovolnost docházení do kanceláře, což znamená, že jim nevadí spolupracovat s kolegy i na dálku či případně oni sami by více využívali možnost práce z domova. Menšina respondentů, tedy 7 (relativní četnost 13 %), spíše nesouhlasí s dobrovolností docházení do kanceláře a 2 (relativní četnost 3,7 %) pracovníci rozhodně nesouhlasí. Zde je vidět, že ne všichni rádi pracují z domova či spolupracují s kolegy pracujícími z jiného místa, než je kancelář, proto by se měl nalézt kompromis mezi těmito postoji.

Graf 46 Měla by být podle Vás zachována dobrovolnost docházky do kanceláře (žádné limity pro práci z domova)?



Zdroj: Vlastní zpracování (2023)

4.4 Návrh doporučení

Tato kapitola je zaměřena na návrh různých variant pro vylepšení fungování procesů v IT organizaci z hlediska práce z domova s ohledem na zjištěné informace dle polostrukturovaných rozhovorů a provedeného dotazníkového šetření. Tohoto dotazníkového šetření se účastnilo 54 pracovníků IT organizace z celkem 70. Jedná se tedy o 77 % všech pracovníků a výsledky jsou tedy vypovídající.

Prvním a velmi důležitým zjištěním je rozdílný pohled vedoucích pracovníků a zaměstnanců IT organizace na negativní vnímání času dojíždění do kanceláří. Tento rozdíl je viditelný převážně u vedoucích pracovníků, kdy 4 z 5 nepopsali čas jako důležitý negativní faktor při cestování do kanceláře. Nejdůležitějším faktorem pro ně bylo využití práce z domova pro rodinné důvody typu doktor či úřady. V opačném případě naopak práci z domova moc využívat nechtějí a raději cestují vždy do kanceláře.

Pokud se však zahrnou výsledky z dotazníkového šetření, tak právě čas byl řadovými pracovníky označen jako nejdůležitější negativní faktor při cestování do kanceláře a z tohoto

důvodu tedy jednotliví pracovníci rádi využívají práci z domova. Celkem 19 z 54 respondentů odpovědělo, že do kanceláře cestují přes 60 minut. V IT organizaci pracuje dohromady 70 pracovníků na různých pozicích. Předpokladem je, že žádný z pracovníků, který se dotazníkového šetření neúčastnil, necestuje do práce více jak 60 minut. Stále se jedná o poměrně velké procento pracovníků, kteří do práce dojíždějí velmi dlouhou dobu – přibližně 27 %. Dle výzkumu z roku 2017, kde se zkoumaly výhody a nevýhody práce z domova, bylo označeno šetření času na dojíždění do práce jako velké pozitivum s relativní četností 56 % respondentů, kteří takto odpověděli (Klopotek, 2017). Další výzkum z roku 2020, který se uskutečnil již v době pandemie covid-19, potvrdil tyto názory ohledně ušetření času na dojíždění, kdy dle Likertovy škály byla průměrná hodnota u tohoto názoru 4,37 bodu (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner a kol., 2021).

Pro výpočet je uvažováno dojíždění 60 minut jedním směrem. Pracovních dnů v roce 2024 je 252 (Směny.cz, 2024). Pracovník dojíždějící do kanceláře každý tento pracovní den by strávil na cestě celkem 504 hodin, což je v přepočtu 21 dnů nebo 63 cyklů osmihodinové práce, které by se daly využít pro výkon daného pracovníka či uvolnit pro jeho sebevzdělávání. V případě aplikovaného pravidla, kdy IT organizace uplatňuje povinně 3 dny práce z kanceláře a 2 dny doma, stráví takový pracovník na cestách za rok 2024 302,4 hodin. V přepočtu se jedná o 12,6 dne či 37,6 cyklů osmihodinové pracovní doby. Tento čas není zanedbatelný a IT organizace by se v případě spolupráce s takovými pracovníky měla domluvit na individuálním pracovním programu, který bude uzpůsoben pro omezení trvání délky dojíždění. Plošná pravidla pro práci z kanceláře tedy nedoporučuji, ale je nutné se zabývat jednotlivými případy pracovníků individuálně.

Obecně lze říci, že je možné vyzorovat určitý rozdíl v přístupu k práci z domova před a po pandemii covid-19. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že většina pracovníků práci z domova před pandemií vůbec nevyužívala, zatímco po pandemii je možné vyzorovat převahu pracovníků, kteří práci z domova částečně využívají. Tento aspekt je v polostrukturovaných rozhovorech i dotazníku patrný jako určité odvyknutí si na režim před pandemií a ve výsledku je tedy pro pracovníky jednodušší pracovat z domova a čas si lépe organizovat i s ohledem na to, že se ušetří určitý čas na dojíždění. Nutné je však podotknout, že většina pracovníků v dotazníkovém šetření odpověděla tak, že preferují práci z kanceláře

z hlediska efektivity, kdy kolem sebe mají ostatní kolegy a pohybují se v pracovním prostředí, kdy se plně mohou soustředit na pracovní úkoly.

Z výsledků polostrukturovaných rozhovorů vyplývá, že vedoucí pracovníci týmů organizační struktury mimo HR oddělení nemají příliš povědomí o možnostech, trendech či dalších přístupech k práci z domova. Z tohoto důvodu je také patrné, že IT organizace nemá příliš inovativní přístup k takové práci, která je vyžadována od řadových pracovníků organizace. Proto jsou níže navrženy různé přístupy k takové práci se zohledněním všech stran.

4.4.1 Sada doporučení v oblasti školení a týmových aktivit

Variantou 1 je myšlen koncept přístupu k práci z domova takový, kdy se zohlední výstupy z dotazníkového šetření spolu s výstupy z polostrukturovaných rozhovorů a je navržen takový koncept, který by zefektivnil přístup k práci z domova a ovlivnil i následně potřeby jednotlivých pracovníků. Jak již bylo zmíněno, pracovníci v IT organizaci chtějí využívat práci z domova, jelikož pro ně představuje řadu benefitů. Negativem takové práce je ale samotná efektivita při práci z domova, kdy jsou pracovníci ovlivněni různými faktory a případně neprobíhá komunikace mezi jednotlivými lidmi na projektech či ve firmě dostatečně efektivně. Přístupy k práci z domova je možné pozorovat ve studii z roku 2023, která zkoumá různé teoretické koncepty přístupu k práci z domova v této oblasti (Demerouti, 2023).

V současnosti v IT organizaci nejsou pořádány a nejsou ani plánovány jakákoliv školení ohledně efektivity při práci z domova. Návrhem na vylepšení v IT organizaci je taková varianta, kdy je pracovníkům poskytnuta možnost pracovat z domova ve větší míře než doposud a zapracovat na jejich efektivitě. K tomu mohou vést určitá opatření v rámci firmy, které podpoří práci z domova z hlediska efektivity a dalších faktorů. K dosažení těchto výsledků je možné uspořádat pravidelná školení všech pracovníků, kteří mají zájem o práci z domova. Následně je nutné na pravidelné bázi provádět různá šetření mezi pracovníky a zjišťovat míru efektivity při jejich práci z domova, ale také sledovat jejich přístup k práci z domova, a tedy jejich názor ohledně takové práce.

Mezi vedoucími pracovníky zazněl také názor toho, že v případě práce z domova vnímají určitý rozdíl v přístupu samotných podřízených k firemnímu duchu, kdy mezi nimi samotnými nevznikají tak pevné vazby, jak by si IT organizace přála. V návaznosti na podporu práce z domova a uspořádání pravidelných školení je nutné také navýšit rozpočty na firemní akce, které budou čistě týmového charakteru, ale také celofiremního charakteru, kdy se schází celá firma. Pokud jsou tyto akce zahrnuty na pravidelné bázi, dochází v návaznosti na to ke zvýšení efektivity komunikace mezi jednotlivými pracovníky v organizacích a ke zvýšení obecné produktivity práce (Alexis, 2023).

4.4.2 Sada doporučení v oblasti menších kancelářských prostor

Tato varianta rozšiřuje předchozí variantu s pořádáním školení a navýšením počtu firemních akcí za účelem většího propojení pracovníků IT organizace. V této variantě je navíc oproti původní zohledněn fakt, kdy se IT organizace přestěhuje do menších kancelářských prostor. V současné chvíli je plánováno, že bude k dispozici zhruba 45-50 pracovních míst k sezení a je tedy nutné, aby někteří pracovníci opravdu část pracovního týdne strávili doma a pracovali odtud.

V současné době sídlí IT organizace v Dejvicích a využívá kancelářské prostory o rozměrech přibližně 1150 m². S ohledem na dostupnost ceny za m² v tomto komplexu je částka přibližně 530 000 Kč měsíčně bez započtených dodatečných služeb (BLOX BUDOVA, 2024). S ohledem na zmenšení prostor kanceláří budou nově využity kanceláře v Karlíně, u kterých není dostupná cena, a proto je s ohledem k výpočtu využita průměrná cena za m² v Praze pro kancelářské prostory kategorie A. Taková částka činila za první čtvrtletí roku 2023 přibližně €18 za m² (Kancelářský trh v Praze Q1 2023, 2023). Nové kanceláře budou mít rozlohu přibližně 725 m² a celková nájemní částka za měsíc bude činit přibližně 326 250 Kč bez započítaných dodatečných služeb (BLOCK Karlín, 2021). Za nájem tedy IT organizace ušetří během 12 kalendářních měsíců přibližně 2 445 000 Kč, které může využít právě na podporu zvýšení efektivity práce z domova formou různých školení či pořádání více firemních akcí. Jak je viditelné, tak přechod do menších prostor ušetří IT organizaci spoustu peněz, které je možné využít v jiných oblastech na podporu zaměstnanců. IT organizace není však jedinou, která podobný krok plánuje. Dle průzkumu je viditelné, že takových firem je daleko více (Mensik, 2023).

Dalším doporučením v rámci této varianty je také zaměření se na rozvržení účasti v kanceláři pro jednotlivé pracovníky v daných týmech. Zaměření IT organizace je na agenturní, zakázkový vývoj, při kterém je důležité, aby se v kanceláři scházeli vždy pracovníci, kteří pracují na stejném projektu. Ve výsledku budou tedy přítomni v různých dnech různé projektové týmy, což povede dle zjištěných informací z polostrukturovaných rozhovorů a dotazníkového šetření ke zlepšení komunikace mezi jednotlivými pracovníky na projektech. Důležitým faktorem pro správný chod organizace a zajištění dostatečné kvality práce na projektech je důležité mimo fyzickou přítomnost jednotlivých projektových týmů, zajistit také přítomnost seniornějšího pracovníka vždy v rámci týmů organizační struktury, který bude k dispozici pro konzultace s juniornějšími pracovníky na daných projektech. Co se týče posilování samotného ducha v rámci týmů organizační struktury, jsou již navrženy opatření na navýšení počtu týmových a firemních akcí, kde se budou jednotliví pracovníci více potkávat a seznamovat.

4.4.3 Sada doporučení v oblasti operativního leasingu

Tato varianta práce z domova se zaměřuje na poskytnutí automobilů pracovníkům IT organizace. V případě IT organizace není možné zajistit dostatek automobilů pro všechny pracovníky i z toho důvodu, že prostory kanceláří nemohou poskytnout v garážích dostatek míst na to, aby všichni dokázali zaparkovat auto přímo v budově kanceláře. V současnosti IT organizace poskytuje 1 sdílený automobil pro všechny pracovníky, kteří ho mimo pracovní dobu mohou využít pro své účely a k zapůjčení vozidla se vztahují určitá pravidla, která musí být striktně dodržována.

Doporučenou cestou v tomto případě je pronájem automobilů v rámci operativního leasingu. Dle srovnávače Driveto začínají minimální měsíční částky na 6 990 Kč bez DPH za automobil Škoda Fabia Combi Ambition. Za tuto částku jsou v ceně servisní prohlídky, povinné ručení, havarijní pojištění, zimní i letní pneumatiky včetně jejich uskladnění a dostatečný roční nájezd (Driveto, 2024). V případě zájmu o větší množství těchto automobilů je možné požádat také o množstevní slevu. Jednotlivé výhody pořízení auta na operativní leasing jsou vypsány například na portálu Drivalia (Drivalia, 2024).

Co se týče samotného počtu pořízení takovýchto aut je doporučeno zvážit především 2 skupiny pracovníků IT organizace, kterými jsou pracovníci, kteří prokazují zájem o takový

benefit (celkem 12 dle dotazníkového šetření) a dále na klíčové pracovníky IT organizace, kterým takový benefit bude vyhovovat a IT organizace si takového pracovníka o to spíše udrží. Je vždy tedy nutné, aby se všechny případy individuálně posoudily a následně by daná pořízená auta byla poskytnuta pouze těmto pracovníkům a nebyla tedy sdílená. Co se týče samotného parkování, tak budova kanceláře má k dispozici několik parkovacích míst, nicméně při překročení tohoto počtu by bylo nutné využívat přilehlé parkovací zóny v okolí kanceláře.

4.4.4 Doporučení v rámci novely zákoníku práce

Novela zákoníku práce byla postoupena do Senátu 28.6.2023 a následně podepsána prezidentem republiky 19.9.2023. Účinnost prvních změn byla od 1.10.2023, tedy pouze několik dnů po podpisu prezidenta. Vzhledem k tomu, že návrh byl již projednáván velmi dlouhou dobu a vzhledem ke zvyklostem v rámci schvalování zákonů bylo možné předpokládat, že návrh v podobě z 28.6.2023 bude ve značné většině v takové podobě schválen. Již od této doby bylo možné v IT organizaci řešit tuto problematiku a mohlo tedy dojít k finálnímu potvrzení a následnému informování všech pracovníků již koncem září. Koncem září však nebyla žádná doporučení či změny jakkoliv komunikovány ze strany vedení IT organizace směrem k vedoucím ani řadovými pracovníkům. Je nutné, aby pracovníci byli ohledně všech těchto změn dostatečně včas informováni i s ohledem na případné další změny v oblastech pracovního práva.

Změny ohledně novely zákoníku práce se týkají mimo jiné pracovníků na dohodu (tedy DPP a DPČ). Těchto pracovníků není v IT organizaci příliš mnoho, jedná se o přibližně 5 pracovníků. V jejich případě je nutné stanovit jejich pracovní rozvrh alespoň 3 dny předem, a nikoliv v kratším intervalu, jako tomu bylo zvykem dosud. Další změnou v rámci novely je výměra dovolené pracovníkům mimo zaměstnanecký poměr. Na tyto změny se váže několik kritérií, která pokud jsou splněna, je nutné aplikovat i tuto novinku. V případě, kdy smluvní poměr s pracovníkem trvá alespoň 4 týdny bez přerušení a daný pracovník odpracoval alespoň 80 hodin, náleží takovému pracovníkovi dovolená. Tato dovolená se vypočítává dle fiktivní pracovní doby 20 hodin za týden. Je tedy nutné, aby se tento fakt vzal v potaz u všech pracovníků, kterých se tato novinka týká a zaměstnavatel náležitě poskytl všechnu potřebnou dovolenou i těmto pracovníkům. V případě, kdy pro obě strany bude výhodnější přechod na jinou formu spolupráce založenou na jiném zaměstnaneckém či mimo

zaměstnaneckém poměru, je možné toto provést a řídit se pravidly vázanými na zvolený typ poměru.

Novela zákoníku práce se vztahuje také k práci z domova, která nově musí být definována ve smlouvě jak zaměstnaneckého, tak mimo zaměstnaneckého charakteru. Nyní již není možné, aby pracovník pracoval z domova kdykoliv a jakkoliv dlouho. V případě, kdy pracovník pracuje z domova, je nově také nutné, aby zaměstnavatel hradil náklady spojené se spotřebou energie či dalších nákladů s využíváním prostor pracovníka. Tuto částku je možné proplácet na základě skutečně vynaložených nákladů nebo formou paušálních nákladů, kdy se za rok 2023 účtuje 4,60 Kč za každou započatou hodinu pracovníka času. Existuje také možnost písemné dohody mezi zaměstnavatelem a pracovníkem o tom, že žádné náklady nebudou v rámci práce z domova zaměstnavatelem propláceny.

V případě, kdy pracovník pracuje z domova a jsou sjednány dohody o proplácení nákladů, je nutné, aby se práce všech takových pracovníků evidovala ve výkazech práce, aby bylo zřejmé, kolik je nutné danému pracovníkovi v rámci práce z domova proplatit na nákladech. Tyto údaje se mohou využít i v případě následné analýzy práce a její efektivity s rozdělením na práci z kanceláře a z domova (Zákon č. 281/2023 Sb., 2023).

5 Zhodnocení výsledků

IT organizace, která je předmětem zkoumání v praktické části diplomové práce, vykonává činnost, která spadá do jedné z definovaných činností pro možnost práce z domova. Konkrétně se jedná o činnosti práce s počítačem a práce s textem (Blechová, 2019). Z výsledků dotazníkového šetření a odpovědí jednotlivých respondentů kvalitativních polostrukturovaných rozhovorů je patrné, že se IT organizace před nástupem pandemie covid-19 zaměřovala na to, že všichni pracovníci této organizace pracovali každý pracovní den z kancelářských prostor. Dle odpovědí v dotazníkovém šetření většina pracovníků před pandemií práci z domova nijak nevyužívala. Konkrétně se jedná o 64,9 % respondentů. Zbytek respondentů odpověděl buď neutrálně či spíše souhlasně. V souhrnu však naprostá většina pracovníků IT organizace pracovala z kanceláří.

S nástupem pandemie covid-19 bylo však nutné zavést určitá opatření, která by zamezila šíření této nemoci, a proto se museli všichni pracovníci přesunout k práci z domova. V tomto ohledu se IT organizace snažila svým pracovníkům pomoci v maximální možné míře, kdy jim poskytla určité vybavení pro zvýšení pohodlí práce z domova včetně menšího zajištění pro lepší ergonomické podmínky při takové práci. Zároveň se snažila svým pracovníkům pomoci i v případě nákazy či prevence nakažení tím, že jim doručovala vitamíny či další podpůrné přípravky. Tato tvrzení vycházejí z kvalitativních polostrukturovaných rozhovorů a následně je patrné i z dotazníkového šetření, že se IT organizace snažila svým pracovníkům pomoci – tedy to, že si to pracovníci sami uvědomují. Celkem s pomocí pro adaptaci na práci z domova souhlasilo 66,7 % respondentů. IT organizace není jedinou společností, která musela nečekaně přejít na formu práce z domova, se kterou neměla zkušenosti. Tento trend byl celosvětový (Ipsen, Van Veldhoven, Kirchner a kol., 2021).

Po rozvolnění opatření zavedených v rámci pandemie covid-19 došlo k tomu, že se IT organizace snažila navrátit k původnímu záměru toho, že naprostá většina pracovníků bude pracovat z kanceláří. Problém však nastal v tom, že většina pracovníků si již zvykla na to, že mohou vykonávat stejnou práci i z domova a ušetří čas na dojíždění do práce. Tato změna je patrná z dotazníkového šetření, kdy 72,2 % respondentů odpovědělo tak, že již využívají práci z domova. IT organizace tedy zavedla opatření pro hybridní formu práce. Tento typ práce je definovaný tak, že část zaměstnanců pracuje v kanceláři a část z domova.

Organizace tedy nemusí platit tak vysoké nájemné za velké kancelářské prostory pro všechny své pracovníky (Perspektiv, 2021). V rámci této definice je následně i navrženo opatření pro zlepšení přístupu k práci z domova v rámci rozebírané IT organizace. Přístup IT organizace ke snaze o zavedení původního stavu lze pozorovat však i u dalších firem, které jsou popsány v teoretické části diplomové práce. Jako příklad lze uvést společnost Tesla (ČTK, 2022) nebo Amazon (Prokeš, 2023).

V dubnu 2022 byly vydány výsledky výzkumu, který probíhal již po pandemii covid-19 a ukázal, že pracovníci, kteří neměli zkušenosti s prací z domova před pandemií, tak se rádi vrátili do kanceláří, zatímco u těch, kteří již měli zkušenosti s prací z domova před pandemií, tak pracovali následně o to více z domova i po pandemii (Kong, Zhang, Xiao a kol., 2022). Výsledky tohoto výzkumu ukazují opačný trend v IT organizaci, ve které pracovníci, kteří zkušenost s prací z domova neměli, rádi pracují z domova i po pandemii. Tento fakt potvrzuje i samotný závěr studie, kdy je řečeno, že výsledky výzkumu z roku 2022 nelze obecně generalizovat na celý svět.

6 Závěr

Práce z domova je pro dnešní svět velmi důležité téma, jak z pohledu zaměstnanců, tak i z pohledu firem. Toto téma se stalo více populární po vypuknutí pandemie covid-19, proto je vhodné se touto problematikou zabývat. Spokojený a odpočatý zaměstnanec je pro firmu velkým přínosem. Zaměstnavatelé by tedy měli zvažovat i tuto formu benefitu.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá různými koncepty z oblasti řízení lidských zdrojů, obecným konceptem práce z domova a všemi pojmy, které jsou s tímto konceptem spojeny. Dále se teoretická část práce zabývá ergonomickým zázemím při práci z domova a novelou zákoníku práce. Praktická část práce analyzuje vybranou IT organizaci z pohledu přístupu k práci z domova. Výsledky jsou následně mezi sebou porovnány a jsou navržena doporučení.

Cílem diplomové práce bylo stanovit podání doporučení pro výkon práce z domova. Stanoveného cíle bylo dosaženo. Součástí plnění cíle bylo také analyzování konkrétní organizace z odvětví IT, která se s prací z domova musí vypořádat. Analýza organizace zahrnovala provedení polostrukturovaných rozhovorů s 5 vedoucími pracovníky z různých oddělení organizace. Dalším bodem analýzy bylo provedení dotazníkového šetření mezi všemi pracovníky organizace. Dotazníku se zúčastnilo 54 respondentů, kteří byli z řad vedoucích i řadových pracovníků organizace. Získaná data byla následně navzájem porovnána a na základě zjištěných informací byla navržena opatření v oblasti zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Dále se jedná o podání návrhů pro práci z domova, aby byly zakomponovány do fungování organizace s ohledem na všechny zúčastněné strany a jejich spokojenost. V neposlední řadě jsou navržena opatření, která se týkají novely zákoníku práce.

Navrhovaným rozšířením diplomové práce je kontinuální sledování a vyhodnocování pokroku v návaznosti na implementované změny z navrhovaných doporučení. Tato sledování by byla zaměřena na neustále sledování změn spokojenosti na straně pracovníků a vedení IT organizace. Důležitým aspektem by byla také analýza IT organizace z pohledu výkonnosti, kdy se jednotlivá opatření budou moci zhodnotit i z této dimenze.

Případné další rozšíření diplomové práce je srovnávací analýza IT organizací, které se musí také potýkat s problémem práce z domova. Tato analýza by se zaměřila mimo jiné na to, jakým způsobem ostatní IT organizace přistoupily ke změnám v návaznosti na novelu zákoníku práce, a tedy jakým způsobem se to všech organizací dotklo.

7 Seznam použitých zdrojů

1. ACKEE. *Ackee.cz* [online]. 2023 [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.ackee.cz/>
2. ADAIR, John. *Not Bosses But Leaders: How to Lead the Way to Success*. KoganPage, 2009. ISBN 0749454814.
3. ALEXIS, Michael. *Team Building Statistics & Facts* [online]. 2023 [cit. 2024-03-24]. Dostupné z: <https://teambuilding.com/blog/team-building-statistics>
4. Aperio. *Práce z domova (tzv. home office)* [online]. In: . Aperio, 2023 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/prace-z-domova-tzv-home-office>
5. ARMSTRONG, Michael a Tina STEPHENS. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. 2005. ISBN 074944343X.
6. ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
7. BATMANABANE, Gitanjali. *The IMRAD Structure. Reporting and Publishing Research in the Biomedical Sciences* [online]. Singapore: Springer Singapore, 2018, 1-4 [cit. 2023-09-17]. ISBN 978-981-10-7061-7. Dostupné z: doi:10.1007/978-981-10-7062-4_1
8. BLECHOVÁ, Eva. 8 typů profesí, které umožňují práci na dálku. *Jdipracovat.cz* [online]. 2019 [cit. 2023-08-19]. Dostupné z: <https://www.jdipracovat.cz/8-typu-profesi-ktere-umoznuji-praci-na-dalku/>
9. *BLOCK KARLÍN* [online]. Praha: Ungelt Group, 2021 [cit. 2024-01-20]. Dostupné z: https://blockkarlin.cz/wp-content/uploads/210523-BLOCK-Karlin-Prezentace_CZ-Final-BEN.pdf
10. *BLOX BUDOVA* [online]. Praha: Českomoravská Nemovitostní a.s., 2024 [cit. 2024-01-20]. Dostupné z: https://blox-offices.cz/documents/BLOX_partikule_A4_2024_CZ.pdf
11. COHEN, Steve. *The Pros and Cons of Working from Home. State of the Planet* [online]. Columbia Climate School, 2023 [cit. 2023-08-19]. Dostupné z: <https://news.climate.columbia.edu/2023/03/27/the-pros-and-cons-of-working-from-home/>
12. ČTK. Musk nařídil zaměstnancům Tesly návrat do kanceláří. 40 hodin týdně je minimum, napsal. *E15* [online]. 2022 [cit. 2023-08-19]. Dostupné z:

- <https://www.e15.cz/zahranicni/musk-naridil-zamestnancum-tesly-navrat-do-kancelari-40-hodin-tydne-je-minimum-napsal-1390591>
13. DANDOVÁ, E. Homeworking a BOZP. In BHP – Bezpečnost a hygiena práce [online]. Wolters Kluwer ČR, 2021, 10.06.2021, 71(6). [cit. 2021-10-10]. Dostupné z:
<https://www.aspi.cz/products/lawText/7/293706/1/2?vtextu=home%20working%20a%20bozp#lema0>
 14. Davids, M. (1999, September). Henry Ford (1863-1947): Loving the Line. *Journal of Business Strategy*, ITEM99270012.
<https://link.gale.com/apps/doc/A55878381/AONE?u=anon~987c3c2c&sid=google Scholar&xid=43e9b6f9>
 15. DAVIS, Kermit G., Susan E. KOTOWSKI, Denise DANIEL, Thomas GERDING, Jennifer NAYLOR a Megan SYCK. The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal.” *Ergonomics in Design: The Quarterly of Human Factors Applications* [online]. 2020, 28(4), 4-10 [cit. 2023-08-19]. ISSN 1064-8046. Dostupné z: doi:10.1177/1064804620937907
 16. DEMEROUTI, Evangelia. Effective employee strategies for remote working: An online self-training intervention. In: *Journal of Vocational Behavior* [online]. 2023 [cit. 2024-03-21]. ISSN 00018791. Dostupné z: doi: 10.1016/j.jvb.2023.103857
 17. DRIVALIA. *Výhody leasingu pro vaše podnikání* [online]. 2024 [cit. 2024-03-21]. Dostupné z: <https://www.drivalia.cz/leasing-pro-firmy-proc-leasing/>
 18. DRIVETO. *Flexibilní operativní leasing* [online]. 2024 [cit. 2024-03-24]. Dostupné z: <https://www.driveto.cz/operativni-leasing/?radit-od=nejlevnejsi>
 19. DRUCKER, Peter F. *Management : tasks, responsibilities, practices*. Harper & Row, New York, 1973. ISBN 9780060110925.
 20. FRIED, J., HANSSON, D. H. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
 21. GILBERTOVÁ, S., MATOUŠEK, O. *Ergonomie Optimalizace lidské činnosti*. Vyd. 2. Praha: GRADA PUBLISHING a.s., 2002. ISBN 80-247-0226-6.
 22. GRUNDY, Tony. Rethinking and reinventing Michael Porter's five forces model. *Strategic Change* [online]. 2006, 15(5), 213-229 [cit. 2023-06-11]. ISSN 10861718. Dostupné z: doi:10.1002/jsc.764

23. HENYCH, Michal. *Vedení a řízení lidí* [online]. 2016 [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: <http://www.management.cz/vedeni-a-rizeni-lidi/>
24. HUNDLEY, Hayden E, Mark E HUDSON, Ajay D WASAN a Trent D EMERICK. Chronic pain clinic efficiency analysis: optimization through use of the Gantt diagram and visit diagnoses. *Journal of Pain Research* [online]. 2019, 12, 1-8 [cit. 2023-06-11]. ISSN 1178-7090. Dostupné z: doi:10.2147/JPR.S173345
25. CHUNDELA, L. Ergonomie. Vyd. 2. Praha: Nakladatelství ČVUT, 2007. ISBN 978-80-01-03802-4.
26. IDNES.CZ a ČTK. Zpátky do kanceláří. Poskytovatel videohovorů Zoom ruší permanentní home office. *Idnes.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-08-19]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/zoom-videokonference-covid-19-home-office.A230808_122701_ekoakcie_akp
27. IPSEN, Christine, Marc VAN VELDHOVEN, Kathrin KIRCHNER a John Paulin HANSEN. Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2021, 18(4) [cit. 2023-08-14]. ISSN 1660-4601. Dostupné z: doi:10.3390/ijerph18041826
28. KADEŘÁBKOVÁ, Markéta. *Coworking: Co to je, kdy a kde ho využít?* [online]. In: <https://orangeacademy.cz/>, 2020 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/coworking-co-to-je/>
29. *Kancelářský trh v Praze Q1 2023* [online]. Praha: Savills Research, 2023 [cit. 2024-01-20]. Dostupné z: <https://pdf.euro.savills.co.uk/czech-republic/2023-q1-offices-cze-final.pdf>
30. Klopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*, (4), 39-49.
31. KOCIANOVÁ, R., 2004, Personální řízení. Teoretická východiska a vývoj. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, ISBN 80-86432-97-7
32. KONG, Xiaoqiang, Amy ZHANG, Xiao XIAO, Subasish DAS a Yunlong ZHANG. Work from home in the post-COVID world. *Case Studies on Transport Policy* [online]. 2022, 10(2), 1118-1131 [cit. 2023-08-19]. ISSN 2213624X. Dostupné z: doi: 10.1016/j.cstp.2022.04.002

33. KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER. *Marketing management*. [4. vyd.]. Přeložil Tomáš JUPPA, přeložil Martin MACHEK. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4150-5.
34. KUDZBEL, Marek. *Baťa – hospodársky zázrak*. Bratislava: Marada Capital Services, 2001. ISBN 80-968458-1-0.
35. MACHÁČEK, Ivan. *Práce z domova – home office - z hlediska pracovního a daňového práva* [online]. 2020 [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: https://www.du.cz/33/prace-z-domova-home-office-z-hlediska-pracovniho-a-danoveho-prava-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ese1lEiNjoMQ98f_gh8JdTUZgYeTqmzLYQ/
36. MAREŠ, Michal. Příručka správného šéfa: 5 rad, jak vést lidi a vycházet s nimi. *Forbes* [online]. 2015 [cit. 2023-09-01]. Dostupné z: <https://forbes.cz/prirucka-spravneho-sefa-5-rad-jak-vest-lidi-a-vychazet-s-nimi/>
37. MARTOCH, M. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2.
38. MENSİK, Hailey. *Why 75 % of companies plan to downsize office space next year* [online]. 2023 [cit. 2024-03-21]. Dostupné z: <https://www.worklife.news/spaces/companies-plan-to-downsize-office-space-2024/>
39. MUKHERJEE, Rashmi Bhaskar a Ashok KRISH. *5 ways the COVID-19 pandemic is changing the role of leaders* [online]. World Economic Forum, 2021 [cit. 2023-09-01]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2021/10/5-ways-the-pandemic-is-changing-the-role-of-leaders/>
40. Multiplier. *Telework Vs. Telecommuting Vs. Remote Work - What Are The Differences?* [online]. In: Multiplier [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://www.usemultiplier.com/blog/telecommuting-vs-telework-vs-remote-work>
41. NAOTUNNA, Shashika; ZHOU, Erhua. Autonomy and creativity of professional teleworkers: the mediating role of creative self-efficacy. *International Journal of Organizational Innovation* [online], 2018, 10.3: 300-307.
42. Novela zákoníku práce: Pravidla pro home office se mění. In: *ČSOB Průvodce podnikáním* [online]. Praha [cit. 2023-06-11]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/novela-zakoniku-prace-home-office/>

43. OLEXA, L. Teleworking – alternativní flexibilní forma zaměstnání. In: Bezpečnost a hygiena práce [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 01.10.2010, 60(10). [cit. 2021-10-8]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/37075/1/2?vtextu=teleworking#lema0>
44. PERSPEKTIV. *Hybridní způsob práce* [online]. In: . Perspektiv, 2021 [cit. 2023-08-14]. Dostupné z: <https://perspektiv.cz/cs/news/hybridni-zpusob-prace/>
45. PILAŘOVÁ, I. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2042-5.
46. PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3664-8.
47. PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem. Praktický atlas managementu*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2448-5
48. PROKEŠ, Jan. Zpátky do kanceláří. Po Muskovi zkracuje zaměstnancům home office také Jeff Bezos. *Hospodářské noviny* [online]. 2023 [cit. 2023-08-19]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-67174140-zpatky-do-kancelari-po-muskovi-zkracuje-zamestnancum-home-office-take-jeff-bezos>
49. PURCELL, John a Peter BOXALL. *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan, 2003. ISBN 9780333778203.
50. REŠ, Dean. *(NE)BÝT HYBRIDNÍ FIRMOU JE DNES „IN“?* [online]. HR News, 2022 [cit. 2023-09-05]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/ne-byt-hybridni-firmou-je-dnes-in-id-4228459>
51. -RKP. Efektivní práce i z home office – jak na to a je to vůbec reálné? *Hospodářské noviny* [online]. 2020 [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-66740090-efektivni-prace-i-z-home-office-jak-na-to-a-je-to-vubec-realne>
52. SUCHÁ, Martina. Strategické procesy řízení lidských zdrojů. In: Jenprace.cz [online]. 21. prosince 2022 [cit. 2023-06-11]. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/strategicke-procesy-rizeni-lidskych-zdroju>
53. SUJAN. *Human Relations Theory: Definition, History, Experiment, and Pros/Cons* [online]. 2023 [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: <https://tyonote.com/human-relations-theory/>
54. SMĚNY.CZ. *Plánovací kalendář 2024 online* [online]. 2024 [cit. 2024-03-24]. Dostupné z: <https://smeny.cz/planovaci-kalendar>

55. ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
56. Tony J. Watson (2010) Critical social science, pragmatism and the realities of HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, 21:6, 915–931, DOI: 10.1080/09585191003729374
57. TØNNESEN, Øystein, Amandeep DHIR a Bjørn-Tore FLÅTEN. Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change* [online]. 2021, **170** [cit. 2023-08-14]. ISSN 00401625. Dostupné z: doi: 10.1016/j.techfore.2021.120866
58. TULINSKÁ, Hana. IMRAD – pomůcka bádání a struktury informací v textu. *Kisk.phil.muni* [online]. 2024 [cit. 2024-03-24]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/onlife/temata/planovani-vyzkumu/imrad-pomucka-badani-a-struktury-informaci-v-textu>
59. TULINSKÁ, Hana. MASARYKOVA UNIVERZITA. *IMRAD – pomůcka bádání a struktury informací v textu* [online]. Nedatováno [cit. 2023-09-17]. Dostupné z: <https://kisk.phil.muni.cz/onlife/temata/planovani-vyzkumu/imrad-pomucka-badani-a-struktury-informaci-v-textu>
60. ULČÁKOVÁ, Iva. Domácí kancelář: 5 nejčastějších chyb. *Dona* [online]. 2021 [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://dona-shop.cz/cz/blog/domaci-kancelar-5-nejcastejsich-chyb>
61. UNOSQUARE. What’s the Difference Between IT and Software Companies. *Unosquare* [online]. nedatováno [cit. 2024-02-28]. Dostupné z: <https://www.unosquare.com/blog/whats-the-difference-between-it-and-software-companies/>
62. VALENTOVÁ, K. In VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 1162 s. str. 981 ISBN 978-80-7400-534-3
63. VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN isbn978-80-7261-200-0.
64. VEBER, Jaromír. *Management – Základy, Prosperita, Globalizace*. Management press, 2001. ISBN 80-7261-029-5.

65. VODÁČEK, L. a O. VODÁČKOVÁ. Moderní management v teorii a praxi. 1. vyd. Praha: Management Press, 2006. 295 s. ISBN 80-7261-143-7
66. VOJTOVIČ, Sergej. Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2011. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3948-9.
67. *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard* [online]. WHO, 2023 [cit. 2023-08-19]. Dostupné z: <https://covid19.who.int/table>
69. Zákon č. 281/2023 Sb.: Zákon, kterým se mění zákon 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Zákony pro lidi*. 2023. Verze 3. 01.01.2024. [cit 2024-01-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>

8 Seznam grafů a tabulek

8.1 Seznam grafů

Graf 1 Délka dojíždění do kanceláře.....	39
Graf 2 Důvody pro práci z domova.....	39
Graf 3 Liší se délka pracovní doby při práci z domova? Názory respondentů.....	42
Graf 4 Názory na zvládnutí situace zaměstnanci po vypuknutí opatření v rámci pandemie covid-19.....	44
Graf 5 Rozdíly v přístupu k práci u zaměstnanců před a po pandemii.....	45
Graf 6 Rozdíly u vedení lidí.....	46
Graf 7 Struktura respondentů dle pohlaví.....	50
Graf 8 Věková struktura respondentů.....	51
Graf 9 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	52
Graf 10 Máte děti mladší 15 let?.....	53
Graf 11 Struktura pracovních pozic ve firmě.....	55
Graf 12 Délka výkonu práce na dané pracovní pozici.....	56
Graf 13 Délka dojezdu do místa pracoviště.....	57
Graf 14 Vyhovuje Vám časté cestování do místa pracoviště z hlediska času?.....	58
Graf 15 Vyhovuje Vám více práce z domova než z kanceláře?.....	59
Graf 16 Myslíte si, že jsou komunikační procesy ve firmě nastaveny tak, aby plnohodnotně nahrazovaly práci v kanceláři při práci z domova?.....	60
Graf č. 17 Struktura, zda IT organizace poskytuje k výkonu práce z domova potřebné vybavení.....	61
Graf 18 Struktura možnosti využití práce z domova.....	62
Graf 19 Využíval/a jste možnost práce z domova před pandemií covid-19?.....	63
Graf 20 Struktura odpovědí na otázku, zda organizace pomohla dostatečně zaměstnancům s adaptací na práci z domova.....	64
Graf 21 Využíváte možnost práce z domova po pandemii covid-19?.....	65
Graf 22 Preferuje Vaše organizace od zaměstnance spíše práci v kanceláři?.....	66
Graf 23 Cítíte na sebe tlak ze strany vaší organizace na omezování práce z domova?.....	67
Graf 24 Jste produktivnější při práci v kanceláři?.....	68
Graf 25 Jste produktivnější při práci z domova?.....	68
Graf 26 Máte kolem sebe nějaké rušivé podněty při práci z domova?.....	69
Graf 27 Jaké rušivé podněty kolem sebe máte při práci z domova?.....	70
Graf 28 Dokážete si časově rozvrhnout práci při práci z domova?.....	71
Graf 29 Rozvržení pracovní doby při práci z domova.....	72
Graf 30 Je vaše pracovní doba z domova shodná s pracovní dobou z kanceláře?.....	73
Graf 31 Když pracujete z domova, tak pracujete spíše bez přestávky nebo s menšími přestávkami?.....	74
Graf 32 Když pracujete z domova, probíhá komunikace s Vašimi kolegy a kolegyněmi v pořádku?.....	75
Graf 33 Přes jaké kanály ve firmě komunikujete?.....	76
Graf 34 Jsou benefity, které poskytuje Vaše firma dostačující?.....	77
Graf 35 Spokojenost s technickým vybavením a podporou od IT organizace při práci z domova.....	79
Graf 36 Odráží se práce z domova na Vašem osobním životě?.....	80

Graf 37 Měla by Vaše firma poskytovat školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?.....	83
Graf 38 Je úroveň flexibility práce z domova ve Vaší firmě vyhovující Vaším požadavkům?.....	84
Graf 39 Souhlasíte s tím, aby se firma, ve které pracujete, zaměřila více na poskytnutí benefitů a úpravu podmínek pro práci z domova, aby tato práce byla přínosnější a pohodlnější pro obě strany?.....	85
Graf 40 Věděl/a jste o tom, že se chystá novela zákoníku práce?.....	86
Graf 41 Sledujete aktivně plánované změny zákoníku práce?.....	87
Graf 42 Je Vaším hlavním zdrojem informací ohledně změn zákoníku práce IT organizace, ve které pracujete?.....	89
Graf 43 Víte o tom, že novela zákoníku práce se týká také práce z domova?.....	90
Graf 44 Souhlasíte se změnami ohledně práce z domova v novele zákoníku práce?.....	91
Graf 45 Stačí Vám uzavřít vzhledem k novele zákoníku práce pouze dodatek ke stávající smlouvě?.....	92
Graf 46 Měla by být podle Vás zachována dobrovolnost docházky do kanceláře (žádné limity pro práci z domova)?.....	93

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Poskytnuté vybavení pro práci z domova od IT organizace.....	61
Tabulka 2 Jaké benefity chybí v IT organizaci podle respondentů.....	78
Tabulka 3 Výhody práce z domova.....	81
Tabulka 4 Nevýhody práce z domova.....	82
Tabulka 5 Z jakého zdroje čerpáte informace ohledně novely zákoníku práce?.....	83

9 Přílohy

9.1 Příloha A Polostrukturovaný rozhovor - scénář

Práce z domova po pandemii covid-19

Polostrukturovaný rozhovor - scénář

Délka rozhovoru: cca 48 minut

1. Představení rozhovoru 5 MIN

Vysvětlení průběhu polostrukturovaného rozhovoru

Představení zkoumané problematiky

Téma rozhovoru: Práce z domova po pandemii covid-19

Představení délky rozhovoru

Domluva s respondentem na nahrávání rozhovoru

2. Obecná charakteristika respondenta 5 MIN

Kolik Vám je let?

Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

3. Současná práce 3 MIN

Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

4. Práce z domova 25 MIN

Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Poskytuje vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte – poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikujete a jaká je zpětná vazba?

Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k práci z domova?

V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

Sledujete trendy v oblasti práce z domova i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

5. Novela zákoníku práce 10 MIN

Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

9.2 Příloha B Přepisy rozhovorů

Respondent 1

1. Obecná charakteristika respondenta 5 MIN

- Kolik Vám je let?

“*Určitě*”, je mi momentálně 33 let. Studoval jsem na FITu na ČVUT a dokončil jsem tam bakaláře. Dál už jsem se chtěl více věnovat praxi v práci. Mám 1 dítě. Doma jsme celkem ve 3 lidech – já, manželka a syn.

- Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

Do práce dojíždím 45 minut až hodinu. Práce z domova mi vyhovuje 2 dny v týdnu, abych pomohl manželce se synem, jinak rád dojíždím do práce, lépe se mi pracuje s týmem osobně.

2. Současná práce 3 MIN

- Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

Pracuji na pozici vedoucí iOS týmu. Na této pozici pracuji již 8 let.

3. Práce z domova 25 MIN

- Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Myslím si, že o lidech v mém týmu toho vím opravdu hodně. Navíc naše firma je taková trochu speciální v tom, že tvoříme opravdu dobrou partu a snažíme se společně trávit čas i mimo pracovní dobu. Jsou zde samozřejmě i lidé, kteří se těchto akcí účastní méně a u těch bych byl samozřejmě rád, pokud bychom se mohli vídat a poznat lépe.

- Poskytuje vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte – poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

Ano, jelikož se tato práce dá vykonávat i z jiného místa než kanceláře, tak ano. Nejsem si touto otázkou jistý, jelikož tuto problematiku neřeším, ale z vlastní zkušenosti vím, že nic navíc, když pracujeme z domova nedostáváme a já osobně jsem žádnou upravenou smlouvu nepodepisoval. Interní pravidla jako omezení home office nemáme vyloženě psané – ale nepsané pravidlo je 3 dny v kanceláři a 2 dny doma.

- Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Myslím si, že se pracovní doba příliš neliší, zaměstnanci dostanou úkol a ten musí do určité doby splnit. To tedy znamená, že někteří vývojáři pracují i o víkendech nebo v noci. Samozřejmě to po nich nevyžadujeme a je to jejich vlastní dobrovolná vůle. Každopádně co se týče práce z kanceláře, tak jednoznačně přidaná hodnota je to, že vídají své kolegy. Co se týče samotné práce, tak tu vykonávají dle mého naprosto ve stejné kvalitě a délce v práci i doma.

- Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikují a jaká je zpětná vazba?

Komunikujeme přes Slack, jako firemní prostředí používáme Google Workspace. Pokud je zpětnou vazbou myšlena rychlost odezvy nebo něco v tom smyslu, tak jednoznačně lepší je komunikace osobní v kanceláři. Kolikrát se mi stává, že čekám na odpověď od kolegů na Slacku třeba i půl dne a s tím se opravdu pracovat nedá.

- Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Žádnou takovou pozici nenabízíme, u nás ve firmě si zakládáme na dobrých vztazích uvnitř kanceláře a máme svého firemního ducha, tudíž by to nedávalo smysl. Zaměstnancům na full-time poskytujeme notebooky. Žádné takové pravidlo, že bychom umožňovali práci z domova až po zkušební době, nemáme.

- Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

Když propukla pandemie, tak jsme samozřejmě museli být doma. Museli jsme si zvyknout na komunikaci přes internet, ale jelikož jsme IT firma, tak to takový problém nebyl, jelikož většina lidí u nás je zvyklá pracovat s počítačem. Jediné, co pro zaměstnance bylo obtížné, že se nemohou vídat a fungovat spolu normálně v kanceláři. Všichni jsme vlastně kamarádi, takže to bylo náročné na psychiku.

- Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Ano, myslím si, že pandemie měla vliv na práci z domova, lidé tuto možnost začali více využívat, my sami jsme šli do nových větších prostor a nyní jsme zjistili, že prostory nepotřebujeme, protože kancl je často poloprázdný po skončení pandemie.

- Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

Jak jsem řekl, žádná psaná pravidla nemáme, pouze nepsaná pravidla 3 dny v kanclu a 2 dny na home-officu. Tímto chceme zajistit, aby zaměstnanci šli do práce alespoň někdy. Důležitým faktorem je to, že se prostě chceme vídat v kanceláři a prohlubovat vztahy ve firmě tak, aby lidé například tolik neodcházeli a měli určitou vazbu k naší firmě. Za nás je toto velmi důležité.

- Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Ti, kteří byli ve firmě již před covidem, tak mají rádi spirit této firmy a rádi se vrací do kanceláří a tráví tam s ostatními čas, ti kteří přišli po pandemii, tak pokud to jsou

introverti, tak je na nich vidět, že raději pracují z domova a u extrovertů, je to takové půl na půl. Někdo se přidá k našemu spirititu více, někdo méně, ale rozdíly oproti před tím jsou určitě znát.

- Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k práci z domova?

Myslím si, že ideální stav by byl, tedy z pohledu firmy, aby lidé více chodili do kanceláří, všiml jsem si, že jiné týmy moc často do práce nechodí a pracují na dálku (i když je tu nepsané pravidlo). Ideálnější to v tomto ohledu pro firmu bylo určitě před pandemií covid-19.

- V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

Samozřejmě je lepší komunikace s lidmi napřímo – je to rychlejší, lépe srozumitelné, příjemnější, na onlinu je nevýhoda, že lidé pomalu odepisují, občas je není možné dohonit. V práci se nemůžou před nikým „schovávat“, ale musí reagovat na vzniklé komplikace atd., na onlinu to není tak jednoduché.

- Sledujete trendy v oblasti práce z domova i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Myslím si, že se tyto externí trendy spíše nesledují. Náš home office je již léta stejný a v naší firmě je spíš tlak k tomu, aby se lidé vraceli do kanceláří. Každopádně jediné, co se sleduje, je mínění našich zaměstnanců o práci z domova. Pokud by někdo na home-office vyloženě trval a byl pro nás nepostradatelným, tak to i my jako firma zvážíme.

- Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Nevím to jistě, ale nikdy jsem neslyšel, že by se ve firmě tímto nějak dopodrobna zabývali.

- Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

Ne, bohužel naše firma nám nic takového neposkytuje. Každopádně pokud je potřeba řešit jakékoliv jiné problémy ohledně HR, tak jsme otevřeni to probrat buď na úrovni vedoucích týmů nebo i na úrovni HR.

4. Novela zákoníku práce 10 MIN

- Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

Tak nejspíše to, co je v zákoníku schváleno, budeme muset implementovat i k nám, ale jelikož vedu tým iOS, tak se tímhle nezabývám, nikdo nás ani doposud neinformoval o ničem.

- Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

Tohle bude spíše v gesci HR, nicméně pokud je tam tato povinnost, tak předpokládám, že budou ještě větší tlaky pro to, aby lidé pracovali z kanceláře, a ne z domova.

- Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

Toto se týká pouze zlomku z našich zaměstnanců. U nás v týmu takových pár jedinců je. Jsou to především studenti. U těch už nyní poskytujeme více dovolené, než je plánovaná povinnost.

- Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

V tomto se budete muset opět obrátit na HR, jelikož do této tematiky nevidím.

- Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

To se budete muset zeptat jich. Já osobně jsem nic takového neřešil a ze strany firmy nám zatím nic obdobného komunikováno také nebylo.

Respondent 2

1. Obecná charakteristika respondenta 5 MIN

- Kolik Vám je let?

Nedávno jsem oslavila narozeniny, takže je mi už 34 let. Doma žiju s manželem a dětmi. Máme 2. Je jim 3 a 5 let. Máme k tomu taky dva psy, takže je nás celkem hodně. Jinak jsem vystudovala VŠE.

- Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

Ano, ačkoliv žiji v Praze, tak dostat se v ranní špičce z bodu A do bodu B je občas těžké. Dojíždím zhruba hodinu, záleží opravdu na dopravě. Do práce dojíždím MHD. Práci z domova jako HR moc ráda nemám, potřebuji být v kontaktu s lidmi ve firmě. Ráda poslouchám o tom, co se šustne v kuchyňce, je to také skvělý zdroj informací o spokojenosti zaměstnanců. Pokud bych ale měla zůstat doma, tak je to vždy z rodinných důvodů. Případně když jsem já sama nemocná.

2. Současná práce 3 MIN

- Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

Pracuji na pozici vedoucí HR už 6 let s tím, že jsem však měla menší pauzu při mateřské, takže za mě byl záskok. Teď už jsem ale zpátky. Práce s lidmi mě prostě baví.

3. Práce z domova 25 MIN

- Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Samozřejmě, z pozice HR, jak jsem již říkala, potřebuji neustále vědět novinky o tom, co se děje ve firmě, jaká je zde nálada a jaký je zde spirit. Je to potřeba i vědět z důvodů nabírání nových zaměstnanců, chápete mě.

- Poskytuje vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte – poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

Poskytujeme možnost práce z domova 2x týdně, naše firma si hodně zakládá na přátelském duchu a „domácí pohodě“, tudíž kdyby sem zaměstnanci nechodili, nebylo by to to, co si v této firmě představujeme. Zaměstnancům poskytujeme notebooky, aby na nich mohli pracovat, jak ve firmě, tak z domova. Znění smluv prozatím neupravujeme, ani nepřidáváme dodatky smluv, ale to se od nového roku bude muset nejspíše změnit. Nicméně na starost to bude mít kolegyně, která pak přijde s návrhem, jak ke změnám přistoupit. V případě OSVČ spolupracovníků toto řešit nebudeme muset. U ostatních bohužel ano. Každá změna jsou jen starosti a problémy.

- Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Většina zaměstnanců u nás pracuje tak, že do určité doby musí dodat určitou část úkolu/projektu, tudíž je nám jedno zda se přes den fláká a v noci pracuje. Co se týče HR, tak my pracujeme vždy přes den a v 99% případů z kanceláře. U ostatních týmů je to trochu jinak. Pracovní doba je ale nastavena tak, že by měl být každý dostupný v rozmezí 10-15 hodin.

- Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikujete a jaká je zpětná vazba?

Primárně komunikujeme přes aplikaci Slack, kde máme svoje týmové kanály i celofiremní kanál, dáváme sem různé příspěvky, které mají vyvolat zájem se vyjádřit, postujeme meme atd. Dále pracujeme také přes Workspace prostředí, kde máme hlavně kalednář, jak je

kdo vytižený v týdnu, dále přehledy o mzdách, fakturách, dovolených děláme přes naši vyvinutou aplikaci.

- Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Ne, jak jsem již říkala, náš duch ve firmě je spíše přátelský a rodinný, to si také chceme udržet, a proto taková pozice u nás není nabízená. Samozřejmě home office nabízíme, jak jsem říkala 2x týdně. Ve zkušební době preferujeme, aby nový zaměstnanec chodil do firmy a se vším a se všemi se seznámil, ale nemáme vyloženě zakázaný home office, když je třeba.

- Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

Když propukla pandemie, tak jsme samozřejmě museli začít být všichni z ničeho nic doma. Myslím si, že jsme to zvládli poměrně dobře. Jediný problém byla ta rychlost, prostě se zavedlo opatření, a to začalo platit ze dne na den. Snažili jsme se všem zaměstnancům pomáhat a zpříjemnit jim jejich domácí kancelář tím, že jsme jim dovezli například kancelářskou židli a snažili jsme se jim pomoci prostě ve všech ohledech tak, aby mohli plnohodnotně pracovat i na dálku. Byl to poměrně těžký úkol, ale vše jsme zvládli bravurně.

- Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Ano, určitě to vliv mělo. Dneska už je nemyslitelné, že by někdo pracoval z kanceláře každý den až na výjimky. Nejde to prostě brát plošně. Většina lidí ráda využívá práci z domova, a to především z toho důvodu, že se nemusí mačkat někde v MHD, nejsou pak tolik nemocní apod. Když skončí práci, tak jsou rovnou doma a můžou se věnovat svým věcem. Kolikrát taky ten čas, který by strávili na cestě, využijí k práci a vykážou si hodiny navíc, takže jim to vlastně vydělá více peněz. Takže ano, trend se určitě rozšířil.

- Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

Ano v určité míře se to u nás objevuje, neradi vidíme, když nějaký člen z týmu se špatně adaptuje mezi ostatní a vyhýbá se jim právě například prací z domova. Spíš se to s těmi lidmi snažíme vyřešit a jsme raději pro docházení do firmy. Ale samozřejmě, po pandemii covid – 19 se i u nás objevují větší tendence pracovat z domova. Před pandemií jsme počítali s tím, že rosteme, že je pro nás nemožné se vejít do prostorů, kde jsme byli před tím, ale po tom, co jsme se přestěhovali, tak zjistíme, že některé dny je kancelář poloprázdná, s čímž jsme nepočítali, když jsme se stěhovali. Proto se budeme stěhovat do menších prostorů.

- Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Já bych řekla, že těsně po konci covidu byli lidé více zvyklí na to být doma a ptali se při nábořech mnohem více než před covidem. Lidé, kteří pracovali ve firmě už před covidem se rádi vrátili do kanceláře, postupně u nich však začala převládat opět chuť k tomu, aby mohli být občas i doma, jelikož si odvykli na určitý režim, co znali z dřívějšíka. Dneska když nabíráme nové lidi do firmy, tak si ale potrpíme na tom, abychom s nimi tuto otázku dostatečně a včas probrali a oni věděli do čeho jdou. To znamená home office ve zkušební době na minimum a po konci zkušební doby v rámci interních pravidel, což znamená 2 dny možnost na dálku, 3 dny v kanceláři.

- Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k práci z domova?

Ideální by samozřejmě bylo, kdyby mohli být všichni vždycky k dispozici v kanceláři, ale to prostě bohužel není možné. I proto jsme se rozhodli, že se budeme stěhovat do menších prostor, kde budou sdílené stoly, u kterých budou vždy lidé, kteří pravidelně nedochází do kanceláře, jelikož pak byly kanceláře poloprázdné a platili jsme zbytečně moc vysoké nájem.

- V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

Já bych řekla, že práce v kanceláři je v tomto ohledu lepší ve všech směrech. Když se něco děje nebo něco rychle potřebujete, tak za nimi prostě dojdete a máte hned odpovědi. Když jsou lidé doma, tak jsou občas k nezastižení a vy prostě nevíte, co se děje a kdy dostanete odpověď. Co se týče samotného vedení – tak to mají v gesci jednotlivý týmový vedoucí. Ti mají se svými lidmi pravidelné jedna jedničky, kdy se baví o všech možných věcech. Řekla bych, že v tomto ohledu postačí i ten online.

- Sledujete trendy v oblasti práce z domova i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Ano, trendy v této oblasti sledujeme. Co se však týče konkrétních trendů, tak tuto problematiku má na starost jiná kolegyně. Nevím tedy, co je nyní úplně aktuálního. V našem oddělení řešíme především jiné oblasti, tudíž co se týče nějakého časového rozložení, tak toto není úplně priorita.

- Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Ano, stejná kolegyně, o které jsem mluvila u předchozí otázky, tak sleduje také případné výzkumy spolu s trendy. Obecně však těchto výzkumů není zase až tolik a není na to ani příliš času, abychom se tomu věnovali pravidelně. Tudíž se jedná spíše o nárazovou činnost.

- Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

Ne, naše firma žádné takové školení neposkytuje. Snažíme se, aby se zaměstnanci spíše vraceli do kanceláře a nepodporujeme příliš to, aby se home office rozšiřoval. Momentálně poskytujeme ty 2 dny práce z domova, ale rádi bychom byli, kdyby to nebyly žádné. Bohužel však toto už se asi nikdy nepovede. Nyní tedy řešíme to, že se budeme jako firma stěhovat do nových prostor, které budou menší a pravděpodobně budeme mít v kanceláři sdílené stoly, kde ne všichni tedy budou mít dedikované místo k sezení.

4. Novela zákoníku práce 10 MIN

- Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

Konkrétní kroky zatím neznám. V nejbližší době se budu ale bavit s kolegyní, která to má na starosti. Škoda, že jsme tedy tento rozhovor nevedly později, kdy bych měla připravené odpovědi i na tyto otázky.

- Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

Pokud je toto zakotveno v novele, tak k tomu budeme muset přistoupit přesně tak, jak je tam popsáno. Mám dojem, že v novele se mluví o paušálních nákladech hrazených za hodinu práce, tudíž pravděpodobně půjdeme touto cestou, kdy ke mzdě připočteme i tuto dynamickou částku. Budeme tedy muset i více evidovat práci, kdy lidé pracovali z domova a kdy v kanceláři.

- Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

Upřímně teď z hlavy ani nevím, kolik lidí je u nás na DPP. Jedná se spíše o studenty, kdy část z nich je ale jako OSVČ. Když nad tím tak přemýšlím, tak jde maximálně snad o 5 lidí. K vyměření přistoupíme tak, jak je napsáno v novele, tedy podle určitého výpočtu. Jde nám především o to, abychom splnili zákonnou povinnost, kterou obcházet určitě nechceme. Pravděpodobně budeme ale sledovat také to, jak k tomu přistupují ostatní firmy v našem okolí a podle toho případně proces ještě uzpůsobíme.

- Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

Většinou pokud mělo dojít k jakékoliv změně u smlouvy, tak jsme to vždy řešili dodatkem. Pokud se nemění vyložení typ smlouvy, tak není ani důvod, proč přistupovat k jiné variantě

než k dodatku. Co se však týče toho, jak to budou chtít řešit zaměstnanci, jestli náhodou nebudou chtít přejít pod jiný typ smlouvy, tak to je už potom na zvážení. Chceme samozřejmě, aby byli všichni spokojeni.

- Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

Upřímně ven od nás zatím nešlo vůbec nic a to především z toho důvodu, že my sami nevíme, jak k tomu přistoupíme. Na starost to má kolegyně, o čemž jsem již mluvila a na základě toho bychom pak vydali nějaké prohlášení, kdy budeme informovat všechny zaměstnance o tom, jak se to bude vše měnit. Na základě toho budeme samozřejmě poskytovat i individuální konzultace, kdy se budou řešit individuální problémy každého člověka a tím zajistíme to, že vše bude upraveno ku prospěchu všech stran.

Respondent 3

1. Obecná charakteristika respondenta 5 MIN

- Kolik Vám je let?

Je mi 28 let a vystudoval jsem magisterské studium na FIT na ČVUT. Děti zatím nemám, nicméně žiji s přítelkyní a máme společně jednoho psa.

- Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

Do práce dojíždím zhruba 30 minut, mám to na metru. Občas doma zůstávám, ale většinou kvůli jiným povinnostem. Takže do práce rád zajedu s MHD, nicméně pokud je opravdu potřeba, tak práce z domova mi v těchto ohledech vyhovuje. Je to poměrně flexibilní. Nedávno jsem byl zrovna nemocný, tak jsem byl rád, že mám doma zařízené všechno vybavení, abych mohl pracovat z domova. Samozřejmě pak se na mě nevztahuje interní pravidlo ohledně 3 dnů v kanceláři, každopádně nemoc je za mě určitě důvod, proč zůstat doma. Když si k tomu můžu ale vydělat peníze, tak je to super.

2. Současná práce 3 MIN

- Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

Pracuji na pozici projektáka a zároveň vedu QA tým. Začal jsem jako tester před zhruba 7 lety, ale rychle jsem se stal i vedoucím tohoto oddělení. Následně jsem se chtěl ale posouvat i dál, takže jsem se stal také mimo to řadovým projektákem. V poslední době jsem se začal věnovat i našemu produktu Passwd, kdy tedy částečně vedu tento projekt jako produktový manažer. Postupně předávám tedy žezlo v QA týmu dalšímu.

3. Práce z domova 25 MIN

- Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Řekl bych, že většinu informací už vím, ale pokud mají s něčím problém, rád se to dozvím. Ve firmě jsem už asi 7 let, takže většinu lidí znám jako své boty. Účastním se také všech našich interních akcí, kde je nejlepší příležitost, jak více poznat své spolupracovníky.

- Poskytuje vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte – poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

Ano, poskytuje, můj tým takto doma zůstává poměrně velmi často. Povinně jsou v kanceláři třikrát týdně s tím, že jednou je to na náš interní týmový meeting.

- Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Neměla by, mají většinou tolik práce, že pracují přesčasy. Většinou se spíš setkávám s tím, že lidé buď nemají nic na práci a hledáme pro ně „zábavu“ na interních projektech nebo jim naopak naložíme až příliš moc, a pak zase vůbec nic nestíhají. Je to těžké s tou vyvážeností.

- Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikujete a jaká je zpětná vazba?

Komunikujeme primárně přes Slack. Co se týče toho, jak rychle mi lidé odpovídají, tak s tím nemívám moc problém. Máme to vždy individuálně nastavené tak, že si píšeme opravdu

v nejnnutnějších záležitostech. Pokud se objeví nějaký problém s komunikací, tak nečekám a řeším případně přes vyšší místa formou eskalace.

- Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Těm na plný úvazek poskytujeme firemní zařízení – macbook a v rámci testingu také různá zařízení pro testování aplikací. Tato zařízení jsou ale vždy ve výpůjčce na krátkou dobu. Práci z domova poskytujeme už dříve, než skončí zkušební doba, ne ale hned na začátku.

- Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

No byl to celkem šok, ale co se dalo dělat. Na práci z domova se více lidí více naučilo, takže po pandemii je to horší s docházením do kanceláře. Už před pandemií jsme však pracovali částečně na home office. Každopádně přejít kompletně na práci z domova... to bylo něco s čím nikdo nepočítal. Lidé si částečně na tento benefit i zvykli a zjistili, že se jim nechce každý den jezdit do kanceláří, takže náš původní plán toho, že budeme v nových, větších kancelářích ztroskotat a stěhujeme se zpět do menšího. Zkrátka lidé do kanceláří už tolik chodit nechtějí.

- Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Jak jsem zmínil u minulé otázky, přístup firmy se změnil v tom ohledu, že je větší tlak na to, dostat lidi do kanceláře, u zaměstnanců je to spíše naopak. Budeme se však stěhovat do menších kanceláří.

- Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

Ano, je nad nimi větší dohled, efektivní práce, snadnější komunikace. Lidé se mohou v práci také vídat a žít ten náš ake spirit. O tom to celé je.

- Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Já bych řekl, že dnes už takový rozdíl zase není. Dříve možná nebyl tolik rozšířený trend práce z domova, ale co se týče pracovitosti, tak je to vždy člověk od člověka jako tomu bylo i předtím.

- Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k práci z domova?

Všichni zaměstnanci by měli pracovat z kanceláře. To už se ale asi nikdy nepovede.

- V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

Je to horší s ohledem, že ztrácíte kontrolu. Je to takový punk, kdy nevíte, kdo co jak dělá. Snažíme se tomu zamezit pravidelnými 1:1 meetingy, ale ani to vždy nepomáhá. Tým není tolik soudržný, jako kdyby pracoval z kanceláře.

- Sledujete trendy v oblasti práce z domova i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Občas něco zahlédnu na LinkedInu, ale jinak pravidelně určitě nic nesleduji.

- Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Možná HR, já určitě ne. Není to náplní mojí práce a mám toho už takhle celkem dost.

- Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

Ne, neposkytuje. Rádi bychom byli, kdyby všichni pracovali z kanceláře, benefit této formy není na stole.

4. Novela zákoníku práce 10 MIN

- Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

Tohle bude spíše otázka na HR. Já osobně se tímto tématem vůbec nezaobírám a nechávám to na jiných.

- Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

Opět to bude spíše na HR, já jen vykomunikuji vše potřebné svým podřízeným. Nemohu toto rozhodnutí případně ani nijak ovlivnit.

- Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

Opět otázka na HR. Já jen předám informace dál stejně jako u předchozí otázky.

- Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

Toto bude opět spíše na HR. Nevím přesně, jaké změny to budou totiž. Pravděpodobně uděláme ale to nejmenší, co půjde. Popravdě ani teď nevím, kolik lidí máme na DPP, na HPP či na OSVČ.

- Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

Zatím nemají. Nikdo nic z HR ani vedení neříkal, takže se uvidí časem. Alespoň tedy já se s nimi o ničem nebavil a nikdo mi na interních pohovorech nic neříkal, takže předpokládám,

že toto jde skoro úplně mimo mě. Pravděpodobně budou toto řešit s HR oddělením a do toho já nevidím.

Respondent 4

1. Obecná charakteristika respondenta 5 MIN

- Kolik Vám je let?

Nejdřív musím říct, že jsem vystudoval Fakultu informačních technologií na ČVUT a mám z ní bakaláře. Je mi momentálně 29 let a žiji v Praze v bytě s přítelkyní. Děti zatím nemáme.

- Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

Do práce dojíždím 3x týdně, jelikož máme nově nastavená pravidla o tom, že je pro full time pracovníka povinné být v kanceláři 3x týdně. Cesta mi zabírá cca 40 minut jedním směrem, takže je to pro mě poměrně časově náročné a oceňuji alespoň ty 2 dny, kdy mohu být doma a pracovat z domova.

2. Současná práce 3 MIN

- Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

V IT firmě pracuji na pozici Android tech leada. Mám tedy na starost celou technologickou stránku pro celý Android tým ve společnosti XY. Zároveň tedy jsem i nejvíce seniorním pracovníkem v týmu, nicméně i kolegové jsou velmi zkušení. Moc dlouho na této pozici ale nejsem, teď to bude asi 7 měsíců, co jsem s tím začal.

3. Práce z domova 25 MIN

- Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Vzhledem k tomu, že jsem vedoucím pracovníkem, tak bych snad měl vědět vše podstatné. Každopádně pokud by se cokoliv nového objevilo, tak ano. Co se však týče mého týmu, tak všechny znám poměrně velmi dobře. Ostatní lidi ve firmě jsou také kamarádi, co se však týče příležitostí, kdy spolu mluvit, tak jen nárazově v kuchyňce nebo na společných firemních akcích, které bývají poměrně často. Řekl bych, že mi to takto vyhovuje.

- Poskytuje vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte – poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

Tuto možnost poskytujeme v omezené míře, každopádně se v našem týmu rozmohl poměrně velký nešvar, kdy se příliš nedaří najít časy, kdy Android tým je celý v kanceláři. Takže se na to nyní budeme zaměřovat. Firemní pravidlo je alespoň 3 dny v týdnu. Chtěli bychom tyto 3 dny mít jednotně pro celý tým, abychom mohli být v kanceláři společně.

- Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Lišit by se určitě neměla. Toto je v gesci projektových manažerů, kteří jsou s jednotlivci v každodenním „styku“. Pokud je nějaký problém, řeší se to následně eskalací na mě či kolegu, se kterým vedeme Android tým.

- Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikujete a jaká je zpětná vazba?

Komunikujeme klasicky přes Slack. Pokud jsme však v kanceláři, tak komunikujeme samozřejmě osobně. Co se týče code review, tak na to slouží především firemní github. Dále zadáváme tickety ve firemním Redmine, což je tedy takový task management systém ve starším kabátku.

- Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Takovou pozici nenabízíme, home office umožňujeme už ve zkušební době, jen ne úplně na začátku. Co se však týče celofiremních pravidel, tak jak jsem už říkal, máme možnost pouze 2 dnů v týdnu pracovat z domova.

- Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

Ze začátku se jednalo o velký šok, ale rychle se to zaběhlo do určitého funkčního režimu, takže to nebyl zase až takový problém. Horší byla efektivita práce, kdy se dobu čeká na odpovědi od kolegů, když zrovna něco potřebujete.

- Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Spíše se rozšířil, dnes už není ve firmě snad nikdo, kdo by nebyl doma alespoň jeden den v týdnu. Tendence je ale spíše omezovat tuto možnost.

- Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

Objevují, jak jsem zmínil u předchozí otázky. Proč – jelikož je práce mnohem svižnější, zvládnutelnější, více se toho vyřeší a takto bych mohl pokračovat dále. Nemusíte hlavně čekat hodiny a hodiny, než někdo odepíše.

- Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Řekl bych, že je to jedinec od jedince. Většina lidí u nás ve firmě zjistila, že jim kompletně práce z domova nevyhovuje, ale zároveň každodenní dojíždění je vysiluje. Je to tedy o hledání něčeho mezi... nějaký hybridní režim. Jediné, co bych řekl, je to, že většina zaměstnanců po pandemii vyžaduje a ptá se na možnosti s home officem.

- Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k práci z domova?

Aby všichni zaměstnanci byli zpět v kanceláři bez home office.

- V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

V kanceláři je to také o ostatních lidech, než jsou ti ve Vašem týmu. Pokud ale pracujete čistě z domova, tak se zaměřuje zaměstnanec na podporu práce ve svém týmu – pouze.

- Sledujete trendy v oblasti práce z domova i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Já osobně mám na práci úplně jiné věci a toto neřeším.

- Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Je to možné, ale já ne.

- Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

Ne. Snažíme se, aby se lidé vraceli do kanceláře, takže takové školení není vůbec na pořadu dne. Občas ve firmě máme takové menší školení, které pořádáme sami sobě. Vždy se jedná o nějaké konkrétní téma, jak používat nějaký nástroj či podobné, tak aby spolupráce vyhovovala na všechny strany.

4. Novela zákoníku práce 10 MIN

- Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

Já osobně o žádných krocích momentálně nevím. To bude spíše v gesci HR. Do toho já nevidím.

- Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

Pokud je součástí takováto věc, tak si dovedu představit, že bude růst tlak na zaměstnance, aby pracovali především z kanceláře. Zatím jsem toto s nikým z vedení či HR neřešil.

- Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

Toto bude spíš otázka na HR.

- Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

Nevím, jaké změny to přesně jsou, ale pokud tomu nebude nic bránit, tak se půjde cestou nejmenšího odporu. Tedy co nejmenší vynaložené úsilí tak, aby byly splněny všechny potřebné náležitosti.

- Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

Já osobně jsem nikoho neinformoval, jelikož sám nejsem dostatečně informovaný a ze strany firmy se zatím nic takového nedělo. Stále čekám, co mi bude sděleno a jak se ke všem změnám přistoupí na celofiremní úrovni.

Respondent 5

1. Obecná charakteristika respondenta 5 MIN

- Kolik Vám je let?

Momentálně je mi 34 let. Vystudoval jsem inženýra na FIT ČVUT. Děti žádné nemám a zatím ani neplánuji. Doma žijeme ve dvou s přítelkyní.

- Dojíždíte do práce, popřípadě jak dlouho a je pro Vás práce z domova z tohoto hlediska zajímavá?

Vždycky do práce dojíždím cca 15 až 30 minut. Mám to poměrně blízko. Záleží však vždy na hustotě provozu. Některé dny je to horší, jiné lepší. Doma zůstávám snad jen v případě, kdy jsem nemocný.

2. Současná práce 3 MIN

- Na jaké pozici pracujete v IT organizaci? Jak dlouho pracujete na této pozici?

V IT organizaci pracuji už 5 let a momentálně pracuji na pozici team leadera project management týmu.

3. Práce z domova 25 MIN

- Zajímalo by Vás se dozvědět něco nového o Vašich zaměstnancích ve firmě?

Ano, samozřejmě máme ve firmě takovou více přátelskou kulturu, tudíž toho už spoustu vím, ale pokud je něco, co ne, tak se rád dozvím něco nového.

- Poskytuje vaše firma možnost pro zaměstnance pracovat z domova? Pokud ano, jak tuto možnost řešíte – poskytujete něco zaměstnancům navíc, upravujete znění smluv, máte nějaká interní pravidla?

Ano, firma tuto možnost poskytuje. Z domova se může pracovat 2 dny z 5 v rámci týdne. Toto ale platí pouze pro lidi pracující na plné úvazky. V případě polovičních to řešíme

individuálně. Většinou je to poměrově k úvazku, kdy se přihlíží k okolnostem jako je například vzdálenost od práce nebo například to, jak se úvazek odpracovává. Myslím to tak, jestli je potřeba pracovat pár hodin každý den nebo případně omezený počet dnů, ale delší pracovní doba v rámci jednoho dne. Máme také nastavená interní pravidla, kdy zadáváme dostupnost lidí v rámci firmy do kalendáře včetně místa pracoviště. Lidé si mohou tedy nastavit práci z domova, kanceláře či jiného místa. Obecně máme také doporučení, kdy se snažíme plánovat home office ve dny, kdy člověk není účastník nějakého meetingu, na kterém jsou všichni v kanceláři, kdy se může například využívat tabule či jiné. Důležité je taky to, aby si člověk vyhradil nějaký čas na to, aby sledoval chat na Slacku, tedy aby byl k zastížení. Obecně ale mám za to, že home office se u nás ve smlouvách nijak specificky momentálně neřeší.

- Když zaměstnanci pracují z domova, liší se jejich pracovní doba za den oproti práci v kanceláři? Pokud ano, víte zhruba o kolik hodin?

Ne, pracovní doba je flexibilní. V kanceláři bychom měli být od 10 - 15. To stejné pak platí na home office, v tomto času by měl být člověk snadno k zastížení

- Přes jaké kanály při práci z domova se zaměstnanci komunikujete a jaká je zpětná vazba?

Používáme Slack, Google Meety, Telefon nebo FaceTime. Zpětná vazba je dle mého poměrně ideální, ale občas se setkávám s tím, že si kolegové stěžují na to, že musí čekat i klidně dny na odpověď, která spěchá.

- Nabízíte pozice, kdy je uchazečům umožněno pracovat jenom z domova? Jak toto řešíte – smluvně, poskytujete zaměstnancům prostředky pro vykonávání práce z domova? Případně umožňujete práci z domova až po zkušební době?

Ne, pozice pro práci jen z domova nenabízíme. V rámci společnosti se snažíme o co největší osobní kontakt lidí, protože na tom firma stojí a zakládá si. Na tom, že lidi v rámci práce nejsou jen kolegové, ale spíše kamarádi a vidí se rádi.

V rámci zkušební doby jsou home-office povolené spíš po domluvě. Po ní pak dle běžných pravidel, které jsem už popisoval.

- Když propukla pandemie covid-19, co všechno bylo nutné změnit s ohledem na práci z domova – jak zvládali tuto změnu zaměstnanci?

Nevím jestli bylo nutné něco vyloženě měnit, spíše jsme se snažili lidem práci z domova zpříjemnit, např. zapůjčením monitoru nebo židle z kanceláře, aby měli doma lepší pracovní podmínky, dováželi jsme testovací mobilní telefony, vitamíny a případně další věci z kalendáře které byly potřeba.

Práci z domova zvládali profesionálně, komunikace nám fungovala dobře, nějakým zásadním způsobem naše efektivita neutrpěla. Nepropadala se ani nijak výrazně poptávka po našich službách.

- Jaký přístup má Vaše firma k práci z domova po pandemii covid-19, rozšířil se ve firmě trend práce z domova nebo spíše naopak?

Rozšířil se, jelikož si většina lidí v rámci domova vybudovalo solidní pracovní místo a podmínky a tím pádem ho i teď rádi využijí, například pro soustředěnou práci. Největší změna je v tom, že nyní téměř všichni lidi 2 dny z HO v týdnu využije.

- Objevují se v současnosti ve firmě tendence k tomu, aby se zaměstnanci vraceli do kanceláří (omezení práce z domova) a pokud ano, tak proč?

Během 2023 došlo k zpřísnění pravidel pro HO tak, že aktuálně jsou možné 2 dny v rámci týdne, dříve to byly až 3. Motivy vychází čistě z filozofie firmy, kdy chceme, aby se lidi v rámci firmy potkávali osobně a budovali se dobré/kamarádské vazby, kolektiv je u nás stále velice mladý a rád se setkává i mimo kancelář na nefiremních akcích.

- Jaké máte zkušenosti s lidmi, kteří pracují z domova? Jsou nějaké rozdíly mezi těmi, kteří ve firmě byli již před covidem a těmi, kteří nastoupili později – zda ti, kteří

ve firmě pracovali před pandemií, chtějí spíše pracovat z kanceláře a zaměstnanci, kteří nastoupili po covidu, chtějí spíše z domova?

Rozdíly ve výkonnosti spíše ne, jen mít možnost potkat se a probrat věc osobně v kanceláři je alespoň pro mě příjemnější. Rozdíl v přístupu v HO pozoruji spíše dle toho, kdy byli lidi přijímáni, zda v době, kdy platili 3 dny HO, 2 dny HO, případně během pandemie, kdy byly na HO všichni a na co si zvykli.

- Jaký by byl ideální stav z pohledu firmy v přístupu k práci z domova?

Z pohledu filozofie firmy čím méně tím lépe (viz. komentář výše), aktuální nastavení 2 dny HO vidíme jako dostatečné, flexibilní ale zároveň je větší část týdne práce z office, které se snažíme udělat co nejhezčí, pohodlné, přizpůsobené pro práci, ale také komunikaci s lidmi na HO - jako menší zasedačky, telefonní budky, kvalitní kamery/televize/zvuk v zasedacích místnostech.

- V čem se podle Vás asi nejvíce liší vedení lidí při práci na home officu a při práci v kanceláři?

Nejvíce ve formě komunikace a její vhodné volbě. Zároveň při práci z domova úplně mizí běžná “náhodná” setkání, které doplňují neformální informace typu, jak se danému člověku daří/jakou má náladu a omezují se pouze na plánovanou komunikaci v domluvené časy, případně chat, kde ale chybí nonverbální komunikace.

- Sledujete trendy v oblasti práce z domova i z pohledu ostatních firem na trhu – jak konkurenční, tak i jiná odvětví? Případně pokud ano, promítá se něco z toho i v přístupu ve vaší firmě?

Ano, ale já osobně ne. Vím jen, že na oddělení HR se tohle musí řešit. Nevím, ale do jaké míry se to využívá nebo jakým způsobem to vůbec vlastně sledují.

- Sleduje Vaše firma nové výzkumy k tomuto tématu?

Možná ano, ale já osobně ne. Nejsem si popravdě jistý, jestli na oddělení HR sledují vyloženě výzkumy. Spíše si myslím, že využívají různé kontakty po jiných firmách, tak pak na základě toho.

- Poskytuje Vaše firma školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova?

Pokud vím, tak ne. Nikdy se nic takového ani nedělo, protože to vlastně jde tak trochu proti té naší filozofii, o které jsem mluvil. Zároveň ale částečně jsme podporovali naše zaměstnance v době covidové, kdy se nemohlo docházet do kanceláří. Tak jak jsem již říkal, vozili jsme jim různé věci od mobilů přes vitaminy. Poskytli jsme jim i nějaké židle na práci a tak.

4. Novela zákoníku práce 10 MIN

- Jaké kroky zvažujete v návaznosti na schválenou novelu zákoníku práce?

Já osobně nic takového ve firmě neřeším a ani jsem se na to popravdě neptal. Takže to se budete muset zeptat na oddělení HR.

- Součástí novely zákoníku práce je mimo jiné také hrazení nákladů zaměstnancům pracujících z domova. Jak plánujete k této změně přistupovat?

No, jak jsem již říkal, tak momentálně ve smlouvách nic takového určitě není, protože se tam ani nijak home office specificky neřeší. Tudíž se to bude muset zakomponovat. Jakým způsobem, to nevím. To se budete muset opět zeptat na HR.

- Součástí novely zákoníku práce je také povinnost vyměření dovolené pro pracovníky na pracovní smlouvu mimo zaměstnanecký poměr. Jak budete přistupovat k této změně?

Tak tohle už vůbec nevím, opět je to spíše otázka na HR.

- Vzhledem ke změnám v zákoníku práce plánujete přistoupit k těmto změnám změnami druhů smluv uzavřených s Vašimi zaměstnanci nebo pouze přidáním dodatků k těmto již uzavřeným smlouvám.

Pravděpodobně bude stačit dodatek, když se nad tím zamyslím. Ale jestli to bude koncepčně nějak jinak, tak to je otázka na HR.

- Mají vaši zaměstnanci o plánované novele zákoníku práce povědomí a informujete je o tom nějakým způsobem? Popřípadě jakým?

Já osobně jsem nikoho neinformoval, jelikož sám nemám dost informací ohledně všech změn a jak k nim firma bude přistupovat. Vím, že se pomalu blíží termín, takže předpokládám, že se vše dozvím v nejbližší době.

9.3 Příloha C – Dotazníkové šetření

Dobrý den, jmenuji se Nikola Viktorie Hažmuková a jsem studentkou 5. ročníku České zemědělské univerzity na provozně ekonomické fakultě. Ráda bych Vás poprosila o vyplnění dotazníku pro účely diplomové práce na téma "Práce z domova po pandemii covid-19".

Tento dotazník je zaměřený na zjištění faktů ohledně informovanosti zaměstnanců IT organizace, která provozuje své podnikání v oblasti informačních technologií. Největší část dotazníku se týká práce z domova, dále je zde zahrnuta informovanost, která se týká novely zákoníku práce – změny při práci z domova.

DOTAZNÍK:

Obecná charakteristika respondenta

1. Jsem
 - a. Muž
 - b. Žena
 - c. Jiné
2. Kolik je Vám let?
 - a. 18-20
 - b. 21-30
 - c. 31-40
 - d. 41-50
 - e. >51
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. Základní vzdělání
 - b. Střední odborné učiliště
 - c. Střední škola s maturitou
 - d. Gymnázium
 - e. Vysoká škola – bakalářský titul
 - f. Vysoká škola – magisterský titul

g. Vysoká škola – doktorský titul

4. Máte děti mladší 15 let?

a. Ano

b. Ne

Současná práce

1. Na jaké pozici pracujete?

a. Frontend vývojář

b. Designový pracovník

c. iOS vývojář

d. Android vývojář

e. HR pracovník

f. Projektový manažer

g. Backend vývojář

h. Account manažer

i. Marketingový pracovník

j. QA pracovník

2. Jak dlouho na této pozici pracujete?

a. Do 1 roku

b. 1-2 roky

c. 2-3 roky

d. 3-4 roky

e. 5-6 let

f. 6-7 let

g. >7 let

3. Kolik času Vám zabere cesta do místa Vašeho pracoviště?

a. Do 30 minut

b. 30 - 40 minut

c. 40 - 60 minut

d. 60 - 90 minut

e. Déle než 1 hodinu a 30 minut

4. Vyhovuje Vám časté cestování do místa pracoviště z hlediska času? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5

Práce z domova

1. Vyhovuje Vám více práce z domova než z kanceláře? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
2. Myslíte si, že jsou komunikační procesy ve firmě nastaveny tak, aby plnohodnotně nahrazovaly práci v kanceláři při práci z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
3. Poskytuje Vám vaše firma k výkonu práce z domova potřebné vybavení? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5

4. Pokud Vám vybavení poskytuje, tak jaké?
- Textová odpověď
5. Kolikrát týdně můžete využívat práci z domova?
- 1 x týdně
 - 2 x týdně
 - 3 x týdně
 - 4 x týdně
 - 5 x týdně
 - Nemám možnost pracovat z domova
6. Využíval/a jste možnost práce z domova před pandemií covid-19? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
7. Když vypukla pandemie covid-19, pomohla Vám dostatečně vaše organizace v adaptaci na nové pracovní podmínky? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
8. Využíváte možnost práce z domova po pandemii covid-19? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

9. Preferuje Vaše organizace od zaměstnance spíše práci v kanceláři? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
10. Cítíte na sebe tlak ze strany vaší organizace na omezování práce z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
11. Jste produktivnější při práci v kanceláři? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
12. Jste produktivnější při práci z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
13. Máte kolem sebe nějaké rušivé podněty při práci z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1

- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

14. Jaké rušivé podněty kolem sebe máte při práci z domova? – volba z více odpovědí

- a. Domácí prostředí
- b. Technické problémy
- c. Rušení od sousedů
- d. Isolace od okolí
- e. Nemožnost rozložení času
- f. Rozptýlení – rozptýlení tím pádem zhoršené disciplína

15. Dokážete si časově rozvrhnout práci při práci z domova? 1 - rozhodně nesouhlasím,

2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

16. Kolik hodin denně při práci z domova pracujete?

- a. 1 – 2
- b. 3 – 4
- c. 5 – 6
- d. 7 – 8
- e. ≥ 9

17. Je vaše pracovní doba z domova shodná s pracovní dobou z kanceláře? 1 - rozhodně

nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

18. Když pracujete z domova, tak pracujete spíše bez přestávky nebo s menšími přestávkami?
- Bez přestávky
 - S přestávkami
19. Když pracujete z domova, probíhá komunikace s Vašimi kolegy a kolegyněmi v pořádku? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
20. Přes jaké kanály ve firmě komunikujete? – volba z více odpovědí
- Slack
 - MS Teams
 - E-mailly
 - Osobně
 - Sociální sítě
 - Intranet
 - Google workspace
 - SMS
 - Skype
 - Jiné
21. Je zpětná vazba (odpovídání) při komunikaci na dálku od kolegů dobrá? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

22. Jsou benefity, které poskytuje Vaše firma dostačující? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
23. Jaké benefity podle Vás od vaší firmy chybí?
- a. Textová odpověď
24. Jste spokojený/á s technickým vybavením a podporou od Vaší firmy při práci z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 4
25. Odráží se práce z domova také na Vašem osobním životě? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
26. Jaké jsou podle vás výhody práce z domova? – volba z více odpovědí
- a. Nemusím dojíždět
 - b. Vydělávám více peněz
 - c. Můžu se věnovat i jiným věcem, než je práce
 - d. Nemusím se stýkat s kolegy
 - e. Mohu pracovat na svém domácím zařízení
 - f. Nejsem tolik pod dozorem
 - g. Jsem více efektivní doma

h. Jiné

27. Jaké jsou podle vás nevýhody práce z domova? – volba z více odpovědí

- a. Jsem rušený domácím prostředím
- b. Nemůžu sed tolik soustředit na práci
- c. Ruší mě další členové domácnosti
- d. Ruší mě sousedé
- e. Nemohu se bavit s kolegy
- f. Nejsem tolik efektivní
- g. Nemohu využívat výhody kanceláře - svačiny apod.
- h. Jiné

28. Měla by Vaše firma poskytovat školení a podporu zaměřenou na efektivní práci z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

29. Je úroveň flexibility práce z domova ve Vaší firmě vyhovující Vaším požadavkům? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

30. Souhlasíte s tím, aby se firma, ve které pracujete, zaměřila více na poskytnutí benefitů a úpravu podmínek pro práci z domova, aby tato práce byla přínosnější a pohodlnější pro obě strany? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*

- a. 1
- b. 2

- c. 3
- d. 4
- e. 5

Novela zákoníku práce

1. Věděl/a jste o tom, že se chystá novela zákoníku práce? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
2. Sledujete plánované změny zákoníku práce? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
3. Z jakého zdroje čerpáte informace ohledně novely zákoníku práce? – volba z více odpovědí
 - a. Firma
 - b. Média
 - c. Aktivní vyhledávání na internetu
 - d. Televize
 - e. Zákoník práce 262/2006 Sb.
 - f. Nečerpám
4. Je Vaším hlavním zdrojem informací ohledně změn zákoníku práce Vaše firma? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*

- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
5. Víte o tom, že novela zákoníku práce se týká také práce z domova? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
6. Souhlasíte se změnami ohledně práce z domova v novele zákoníku práce? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
7. Stačí Vám uzavřít vzhledem k novele zákoníku práce pouze dodatek ke stávající smlouvě? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*
- a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 4
 - e. 5
8. Měla by být podle Vás zachována dobrovolnost docházky do kanceláře (žádné limity pro práci z domova)? *1 - rozhodně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - neutrální, 4 - souhlasím, 5 - rozhodně souhlasím*

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5