

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Bakalářská práce

**Řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu
Home Office**

Oliver Serafin

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Oliver Serafin

Ekonomika a management

Název práce

Řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home Office

Název anglicky

Time Management Using Home Office Capacity Share

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zkoumat účelnost a efektivitu řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home Office v rámci vybrané organizace. Hlavním praktickým cílem je potom vyhodnocení, zda je využití Home Office vhodným nástrojem pro optimalizaci řízení pracovního času, zlepšení produktivity a zvýšení spokojenosti zaměstnanců ve vybrané organizaci.

Metodika

Metodika bakalářské práce zahrnuje následující kroky:

Analýza literatury: Pro získání teoretických znalostí bude provedena rešerše literatury z oblasti řízení pracovního času a Home Office. Tato část bude zaměřena na popis metod Time Managementu (prioritizace úkolů, plánování, delegování, Timeboxin, Pomodoro technika apod.). Dále tato část povede k definování pojmů a teoretických východisek, které budou použity v návrhové části práce.

Dotazníkové šetření: Pro zjištění názoru zaměstnanců na využití home office a jeho vliv na produktivitu a spokojenost bude provedeno dotazníkové šetření. Dotazník bude rozdělen do několika částí, které budou zaměřeny na vztah zaměstnance k práci z domova, jeho vlastnosti a preference a vztah k řízení pracovního času.

Analýza dat: Získaná data z dotazníkového šetření budou analyzována pomocí statistických metod. Výsledky budou prezentovány graficky a interpretovány.

Kvalitativní výzkum: Kvalitativní výzkum bude proveden formou rozhovorů se zaměstnanci, kteří využívají home office. Cílem bude získat hlubší informace o praktických zkušenostech s tímto způsobem práce a o vlivu na produktivitu a spokojenost.

Zhodnocení výsledků: Na základě získaných dat z dotazníkového šetření a kvalitativního výzkumu budou vyhodnoceny možnosti a efektivita využití home office pro řízení pracovního času a zlepšení produktivity a spokojenosti zaměstnanců. Na základě těchto výsledků budou navrženy případné změny v organizační struktuře a procesech práce.



Doporučený rozsah práce

30 až 40 stran A4

Klíčová slova

kapacitní podíl Home Office, flexibilní pracovní doba, efektivita práce, plánování práce, komunikace na dálku, osobní a pracovní rovnováha.

Doporučené zdroje informací

CAMPBELL, John Dixon, *Uptime : strategies for excellence in maintenance management*. Portland, Or.: Productivity Press, 1995. ISBN 1563270536.

KRUSE, Kevin; SOUČEK, René. *Moderní time management : zdvojnásobte svou produktivitu, aniž byste se cítili přepracovaní*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2452-7.

SEIWERT, Lothar J.; NAVRÁTILOVÁ, Lucie. *Jak si zorganizovat čas : time management*. Praha: Beta-Dobrovský, 2014. ISBN 978-80-7306-579-9.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Tomáš Macák, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra managementu a marketingu

Elektronicky schváleno dne 28. 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 11. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home Office" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Rád(a) bych touto cestou poděkoval:

Panu doc. Ing. Tomášovi Macákovi Ph.D., za vedení mé bakalářské práce. Ing. Radmile Cristofori, Ing. Milanu Serafinovi za pomoc s distribucí dotazníku a pomoci při sepsování bakalářské práce. Ing. Lucii Lamáčové Ph.D. za kontrolu a pomoc při sepsování bakalářské práce. A všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

Řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home Office

Abstrakt

Problematika Řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home Office se zaměřuje na analýzu výhod a nevýhod práce z domova, či z kanceláře. Vzhledem k aktuálnímu trendu odstupu společností od práce pouze z domova v České republice. Následně jaké podmínky musí zaměstnanci splňovat pro vykonávání práce z domova, ať už to jsou pracovní podmínky, či schopnost koncentrovat se na zadanou práci. V bakalářské práci se využívají statistické metody vyhodnocování dat, zobrazení dat v tabulkách, grafech a ověřování pomocí rozhovorů se zaměstnanci společností. Z výsledků práce byly následně vyhodnoceny faktory plynoucí z prací v různých prostředích, ať už kancelářského, domácího, nebo kombinovaných modelů, jako např. pracovní stáří zaměstnanců, jejich věk apod. popř. jaký vliv má velikost společnosti na velikost nasazení práce pouze z domova. Byly následně vyhodnoceny závěry plynoucí z dotazníkového šetření, popř. i doporučení na zmírnění, či odstranění problémů ve společnostech pro zlepšení efektivity, popř. i zdraví zaměstnanců v daných společnostech, mimo to z bakalářské práce vedly i jiné závěry.

Klíčová slova: Práce z domova, práce z kanceláře, kapacitní podíl home office, flexibilní pracovní doba, efektivita zaměstnance, efektivita práce, komunikace na dálku, osobní rovnováha, pracovní rovnováha, pracovní prostředí

Time Management Using Home Office Capacity Share

Abstract

The issue of working time management using the Home Office capacity share focuses on the analysis of the advantages and disadvantages of working from home or from the office. Due to the current trend of companies leaving from work only from home in Czech Republic. Subsequently what conditions must employees meet in order to work from home, whether it is working conditions or the ability to concentrate on the assigned work. The bachelor thesis uses statistical methods of data evaluation, data display in tables, graphs and verification through interviews with company employees. From the results of the work, factors arising from work in different environments, whether office, home or combined models, such as the working age of employees, their age, etc. or what is the effect of company size on the size of work from home deployments. The conclusions resulting from the questionnaire survey were subsequently evaluated, or and recommendations for mitigating or eliminating problems in companies to improve efficiency, or and the health of employees in the given companies, in addition, the bachelor's thesis also led to the other conclusions.

Keywords: work from home, work from office, home office capacity share, flexible working hours, employee efficiency, work efficiency, remote communication, personal balance, work balance, work environment

1. Obsah

2. Úvod	11
3. Cíl práce a metodika.....	12
3.1 Cíl práce.....	12
3.2 Metodika.....	12
4. Teoretická východiska	14
4.1 Historie práce z kanceláře s využitím home officu.....	14
4.2 Co to je práce z domova	14
4.3 Profese vhodné pro kancelářskou práci.....	15
4.4 Výhody a nevýhody práce z domova	15
4.4.1 Pozitiva práce z domova.....	15
4.4.2 Negativa práce z domova	18
4.5 Výhody a nevýhody práce z kanceláře.....	20
4.5.1 Pozitiva práce v kanceláři.....	20
4.5.2 Negativa práce v kanceláři	21
4.6 Podmínky pro vykonávání práce z domova.....	22
4.6.1 Technické podmínky	22
4.7 Motivování zaměstnanců	23
4.7.1 Jak motivovat zaměstnance v práci.....	23
4.8 Time management.....	24
4.8.1 Rozložení času	24
4.8.2 Pauzy	25
4.8.3 Systém E-3C	25
4.8.4 Prokrastinace.....	26
5. Praktická část.....	29
5.1 Úvod do praktické části	29
5.2 Hypotézy.....	29
5.2.1 Hypotéza 1	29
5.2.2 Hypotéza 2.....	30
5.2.3 Hypotéza 3	30
5.3 Dotazníkové šetření – metodika sběru dat.....	31
5.4 Vybrané společnosti dotazníkového šetření	31
5.4.1 KM Publicity	31
5.4.2 Toyota Central Europe	32
5.4.3 DXC Technology	33
5.4.4 Herbalife Czech Republic.....	33
5.4.5 Partners Financial Services.....	34
5.4.6 Státní správa.....	34

5.4.7	Henkel Česká republika	34
5.5	Výsledky dotazníkového šetření	35
5.5.1	Základní informace o respondentech	35
5.5.2	Informace ohledně zaměstnání	37
6.	Výsledky a diskuse.....	51
6.1	Hypotéza 1.....	51
6.1.1	Pracovní věk a využití modelů kancelářské práce.....	51
6.1.2	Věkové kategorie a využití modelů kancelářské práce.....	53
6.1.3	Produktivita a komfort v pracovním prostředí	54
6.1.4	Pracovní prostředí a prokrastinace.....	55
6.1.5	Pomáháte nově nastoupeným zaměstnancům v práci?	57
6.2	Hypotéza 2.....	57
6.3	Hypotéza 3.....	60
6.3.1	Time management a zázemí zaměstnanců	60
6.3.2	Pracovní prostředí a oddělení pracovního života od osobního.....	63
6.4	Doprava, životní styl, zdraví	65
6.4.1	Zdravý životní styl	66
6.4.2	Komunikace.....	67
6.4.3	Doprava a veřejné komunikace	68
	Závěr.....	69
	Seznam použitých zdrojů.....	72
6.5	Seznam obrázků.....	74
6.6	Seznam tabulek.....	75
6.7	Seznam použitých zkratk.....	75
7.	Přílohy.....	76
9.1	Dotazník	76

2. Úvod

Správný poměr práce z domova a práce z kanceláře je problémem dnešních zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, kteří vykonávají svoji práci v kanceláři, prostřednictvím počítače. Ze strany zaměstnanců je nátlak na zaměstnavatele na přidělení home office, tedy práce z domova. Zatímco zaměstnavatelé musí tento nátlak určitým způsobem regulovat, aby méně motivovaný, či méně zkušený zaměstnanec odváděl svoji práci, ale zároveň, aby ti zkušenější a pracovitější měli možnost pracovat na home office, nebo i ti méně zkušený zaměstnanci měli tímto způsobem vyšší motivaci pro práci.

Home office se využívá napříč firmami, jejichž náplň práce se odehrává v kancelářském prostředí. Největší uplatnění se naskytlo za pandemie Covid-19, mezi lety 2020 až 2022. Následně při rozvolnění pandemických restrikcí začalo docházet i na opouštění od Home officu, ze strany zaměstnavatelů. Avšak někteří zaměstnanci i nadále vyžadují práci na home office, který může být pro ně příjemnější, pohodlnější a úspornější. Některé firmy přistupují na plný home office, jiné nenabízejí žádný a jiné přistupují i na částečný home office, tedy možnost práce z domova po určitý počet dní a zbylé dny v kanceláři. Řízení této částečné práce z domova má své kladné části a jde hlavně o snahu, aby zaměstnanci plnohodnotně vykonávali svoji práci. Zaměstnanci i přesto vyvíjejí nátlak na zaměstnavatele, na přidělení maximálně možný podíl času práce z domova.

Tato práce se bude zaměřovat na poměr mezi prací z domova a prací v kanceláři. Bude rozdělena na teoretickou část, ve které se budu zabývat rozborem práce z domova a prací v kanceláři, jejich kladnými a negativními částmi. Ideální přidělení zaměstnancům home office. V praktické části se budu následně dotazovat zaměstnanců na jejich podmínky práce v kanceláři a práci z domova, jaké to má jejich výhody a negativa, popř. i dotazování jejich nadřízených, co ovlivňuje přidělení svým zaměstnancům možnost práce z domova, a pokud částečnou, tak z jakého důvodu.

V závěru následně dojde k porovnání teoretické a praktické části, porovnání zaměření jednotlivých odvětví, případné výpovědi nadřízených zaměstnanců a vyvodím z toho závěr, popř. i doporučení pro jednotlivá organizace, jako např. formy motivací, zabezpečení práce, kontroly, či možnost průběhu práce, při zavedení práce z domova.

3. Cíl práce a metodika

3.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je vyhodnocení, zda je využití Home Office vhodným nástrojem pro optimalizaci řízení pracovního času, zlepšení produktivity a zvýšení spokojenosti zaměstnanců ve vybrané organizaci. Hlavním praktickým cílem je potom zkoumat účelnost a efektivitu řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home Office v rámci vybrané organizace. Porovnání kladů a záporů a vyhodnocení ideálního poměru práce z kanceláře a home officu pro určité typy zaměstnanců.

3.2 Metodika

Metodika bakalářské práce zahrnuje následující kroky:

Analýza literatury: Pro získání teoretických znalostí bude provedena rešerše literatury z oblasti řízení pracovního času a Home Office. Tato část bude zaměřena na popis metod Time Managementu (prioritizace úkolů, plánování, delegování, Timeboxin, Pomodoro technika apod.). Dále tato část povede k definování pojmů a teoretických východisek, které budou použité v návrhové části práce.

Dotazníkové šetření: Pro zjištění názoru zaměstnanců na využití home office a jeho vliv na produktivitu a spokojenost bude provedeno dotazníkové šetření. Dotazník bude rozdělen do několika částí, které budou zaměřeny na vztah zaměstnance k práci z domova, jeho vlastnosti a preference a vztah k řízení pracovního času.

Analýza dat: Získaná data z dotazníkového šetření budou analyzována pomocí statistických metod. Výsledky budou prezentovány graficky a interpretovány.

Kvalitativní výzkum: Kvalitativní výzkum bude proveden formou rozhovorů se zaměstnanci, kteří využívají home officu. Cílem bude získat hlubší informace o praktických zkušenostech s tímto způsobem práce a o vlivu na produktivitu a spokojenost.

Zhodnocení výsledků: Na základě získaných dat z dotazníkového šetření a kvalitativního výzkumu budou vyhodnoceny možnosti a efektivita využití home office pro řízení pracovního času a zlepšení produktivity a spokojenosti zaměstnanců. Na základě těchto výsledků budou navrženy případné změny v organizační struktuře a procesech práce.

4. Teoretická východiska

4.1 Historie práce z kanceláře s využitím home officu

Práce z domova se historicky nabízí již od 70. let 20. století. V této době byl zvažován jako způsob, kterým se měla zlepšit kvalita života zaměstnanců a zároveň snížení nákladů.

Zavedení daného konceptu se dostalo až v 90. letech 20. století. V době, kdy se začal zavádět internet a osobní počítače, za pomoci kterých se následně dalo lépe komunikovat z domova s kancelářským prostředím.

Největší uplatnění myšlenky práce z domova se našlo v době rozšíření celosvětové pandemie Covidu-19, v březnu 2020. Daný koncept se následně uplatnil u mnoho společností s prací v kanceláři a firmy následně mohly pokračovat v produkci.

V této době se zavedla práce z domova, jakožto krizové řešení, které může zpětně sloužit i jako nechtěný experiment, při kterém byl výsledek životaschopný a efektivní model pro práci v kanceláři.

(Hardyn, 2024)

Dříve byla práce z domova poskytována společnostmi spíše jako benefit. V České republice ji nabízela pouze hrstka firem.

(Kandárová, 2020, str. 18)

4.2 Co to je práce z domova

Home office, nebo z angličtiny přeloženo jako práce z domova je forma kancelářské práce. V praxi to znamená, že zaměstnanec veškerou svou práci vykonává z domova.

Nemusí se dopravovat do kanceláře za pomoci městské hromadné dopravy, nebo autem, protože jeho pracovní prostředí se nachází doma.

Daný zaměstnanci mají ve svém pracovním čase velkou míru flexibility a mobility. To znamená, že pokud jsou ve své práci dostatečně efektivní a dokáží správně a rychle plnit

zadané úkoly, mohou následně dělat i své osobní potřeby, např. úklid domácnosti, hlídání dětí i na mateřské dovolené. Popřípadě i teoreticky odkudkoliv. Tedy z domova, chalupy, nebo ze zahraničí.

(Kandárová, 2020, str. 14)

4.3 Profese vhodné pro kancelářskou práci

Ne každá profese může vykonávat práci z domova, popř. hybridně. Pouze profese, které mohou svoji část práce odnést domů, popř. náplň jejich práce si nevyžaduje fyzickou přítomnost na pracovišti si to mohou dovolit. Jsou to např. profese, kde se pracuje samostatně

- Učetnictví, reklama, poradenství, služby zákazníkům, design, filmová produkce, finance, státní správa, hardware, pojišťovnictví, právní služby, marketing, personalistika, software

(Fried a Hansson, 2014, str. 88)

- Online marketing, vývoj webových stránek, googleadsence

(Kandárová, 2020, str. 128)

4.4 Výhody a nevýhody práce z domova

Home office neboli práce z domova. Je možnost vykonávání své práce formou pracování z domova. Tedy je mobilní, flexibilní. V jiných zemích se tento způsob využívá pro práci nejen doma, ale i na cestách, v kavárně, knihovně apod. Tato forma práce se využívá převážně u profesí, které svoji práci vykonávají v kancelářských prostředí, převážně na počítači.

(Kandárová, 2020, str. 14)

4.4.1 Pozitiva práce z domova

Pro zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je možnost práce z domova hlavně přínosná formou „ušetření“ prostředků formou opotřebení, či amortizace, které by jinak zaměstnanci využívali v kanceláři. Může se jednat o fyzické budovy samotné, pracovní stoly a židle, jídelny, garáže, pracovní auta apod. Při snižování využívání prostorů zároveň firma může ušetřit na

provozním personálu, jako např.: snížení počtu recepčních, ostrahy, uklízečky, kuchařky apod. (Sharma, 2023)

Pozitivum pro zaměstnavatele je následně ze strany některých zaměstnanců efektivnější pracování. Někteří zkušenější zaměstnanci pak dokážou odvézt svoji práci daleko rychleji a kvalitněji, než kdyby pracovali v kanceláři, z důvodu, že budou mít na práci klid, nebudou vyrušováni ostatními kolegy, hlukem okolí apod. Zároveň to může být z důvodu osobní motivace, jako dodělat práci a pak se věnovat svým ostatním povinnostem. (Sharma, 2023) Zaměstnavatel zároveň může ušetřit na energiích, pokud jeho zaměstnanci pracují z domova. Ze zákona musí však přispívat zaměstnancům na energie, za každou započatou hodinu, v rámci tzv. paušální částky. Stále se však může jednat o levnější řešení.

(ZÁKONÍK PRÁCE, Část sedmá, Hlava VI, § 190a)

Společnost ušetří miliony peněz, pokud sníží svůj počet metrů čtverečních kancelářských ploch. Tedy prodá svůj hmotný dlouhodobý majetek – stavby, na této možnosti vydělá peníze, nebo zruší pronájem velkých kancelářských prostor. (Fried a Hansson, 2014, str. 42)

Pokud společnost přispívá na benzin pro dojíždění do práce, dokáže na této možnosti ušetřit dalších mnoho peněz. Morální pozitivum pro společnost plyne menší produkce CO₂, které vyprodukují automobily. (Fried a Hansson, 2014, str. 43)

Při práci z domova nadřizený už nehodnotí zaměstnance podle docházky a způsobu chování, ale podle odvedené práce. To může poskytnout zaměstnavateli možnost zaměřit se na jiné části své práce. Tedy na kontrolu závěrečného projektu, orientaci na požadovanou práci. (Fried a Hansson, 2014 str. 184)

Širší možnost výběru zaměstnanců do své společnosti. Pokud zaměstnavatel nabídne svým zaměstnancům práci z domova, může pak v národním měřítku, pokud firma sídlí v Praze, zaměstnávat i zaměstnance v Ostravě, Brně, Plzni, Liberci. A v mezinárodním měřítku i zaměstnance v Německu, Anglii, Španělsku, Polsku, Řecku apod. (Kandárová, 2020, str. 119)

Zdraví zaměstnanců je pak pro zaměstnavatele daleko méně rizikové. V chřipkové sezóně, pokud zaměstnanci pracují všichni v jedné kanceláři, tak to ochromí v jeden moment celou kancelář. Pokud zaměstnanci pracují z domova, jejich kontakt je pak minimální a v horším případě si nemocí projdou všichni, ale postupně a nedojde k paralýze celého oddělení, popř. celé společnosti. (Kandárová, 2020, str.120)

Pro zaměstnance

Práce z domova jako pozitivum pro zaměstnance znamená hlavně „flexibilní“ pracovní doba. Znamená to pro zaměstnance hlavně možnost dělat v pracovní době svoje ostatní povinnosti, jako mohou být např. domácí práce, sport, vlastní projekty, jedná se o alternativní work-life balance. Ale zároveň je to pro ně možnost tzv. ulevení od práce formou trávení času na sociálních sítích, sledováním streamovacích platforem, jako např. Netflix, Disney+, HBO Max apod. Pokud to daný druh práce umožňuje. (Sharma, 2023) (Kandárová, 2020, str. 117) (Urbancová, Vrabcová, 2023, str. 112)

Doprava do kanceláře, která je z hlediska práce z domova nulová. Zaměstnanec tímto způsobem ušetří peníze za benzín, pokud využívá k dopravě automobil, za výdaje na městskou hromadnou dopravu. Dále ušetří čas, který stráví samotným dojížděním do kanceláře. Při dojíždění každý den do práce v průměru 30 minut, a cesta do auta či z auta každých 15 minut, dokáže za rok zabrat až 400 hodin. (Fried a Hansson, 2014, str. 23)

Nebo stres a nervozita spojeny s dojížděním do práce, který může být způsoben zpožděním příjezdu do práce. Způsobeným uzávěrkami na silnicích, kolapsem dopravy, či komplikacím spojené s městskou hromadnou dopravou, popř. nepříjemnými spolucestujícími. (Sharma, 2023)

Ušetřením času v dopravě se zaměstnanci naskytuje příležitost seberozvoje. Ať už možnost absolvování různých jazykových kurzů, jiných výukových kurzů, jako např. kurz programování, trénink sportu (např. fotbalu, atletiky, bojových umění). Nebo se naskytuje možnost více věnovat svůj čas rodině. (Sharma, 2023) (Fried a Hansson, 2014, str. 23)

Ušetřený čas se zároveň nabízí, jako možnost trávit více času s rodinou. Tento účel se naskytuje hlavně novopečeným matkám, které mají malé dítě a potřebují jej vychovávat.

Popř. u otcům, kteří by rádi trávili více času se svými dětmi. Popř. pokud je v rodině někdo nemocný, např. děti, nebo rodiče, pak práce na dálku dává možnost zaměstnancům, aby se alespoň v minimální míře postarali o svoje nejbližší. (Kandárová, 2020, str. 117)

Hluk ve vlastním prostředí dokážou do určité míry zaměstnanci následně ovlivnit sami. Pokud je při práci vyrušuje např. televize, vysavač apod. mají možnost tyto rušivé elementy ovlivnit, aby se zklidnili na určitý moment. (Fried a Hansson, 2014 str. 19)

4.4.2 **Negativa práce z domova**

Pro zaměstnance

První negativum se dá jmenovat složitost oddělení osobního a pracovního života.

V pracovní době by měl člověk se věnovat myšlenkami hlavně práci, což v domácím prostředí, plném rozptylováním, ať už ze strany rodiny, hlavně pak dětí. Či telefonu, televize a různých zábavných prostředků. Dále pak domácích povinností, jako praní, uklízení, vaření apod. tyto různé důvody mohou člověka demotivovat od povinnosti v danou dobu pracovat. (Fried a Hansson, 2014, str. 126) (Kandárová, 2020, str. 116)

Opačným problémem může být naopak protahování práce. Zezačátku se čas natahuje místo pracovní doby od 8 do 16 hodin, na od 7:30 do 18 hodin. V pozdější fázi se práce roztahuje, narušuje osobní život a může následně dojít k přepracování a vyhoření zaměstnance, protože dělá práce až moc. To může vést k předčasnému ukončení pracovního poměru u zaměstnance. (Fried a Hansson, 2014, str. 126)

Další negativum práce z domova je méně fyzické aktivity. Při docházce do fyzické kanceláře člověk musí vyvíjet alespoň základní pohyby, aby se z domácnosti přepravil do kanceláře, což mu práce z domova odepírá.

Doporučený počet kroků, které by člověk měl za den ujit je v průměru 10 000 kroků za den. Minimální počet kroků, který by člověk měl za den ujit, by měl být alespoň 4 000 kroků. (Banach, Surma, Penson, Sahebkar, 2023)

Při docházení do kanceláře, využitím MHD, dojít k autu a z auta a pohybu po kanceláři jich člověk udělá 2 000 – 4 000 v průměru za den.

Nedostatečný pohyb pak způsobuje tloušťnutí a obezitu zaměstnanců. (Fried a Hansson, 2014, str. 132)

Při práci z domova plyne i méně sociálního kontaktu, který se nám naskytuje při kontaktu s kolegy v práci, ale zároveň i zčásti při potkávání lidí na ulici, v městské hromadné dopravě apod. tento nedostatek sociálního kontaktu může vést k pocitu osamění, pocitu úzkosti, deprese, či zvýšenému stresu. (Sharma, 2023)

Můžeme v tomto bodě hovořit i o ponorkové nemoci. Tedy absencí sociálního kontaktu, který je pro lidské bytosti nenahraditelný, ani kontaktem přes telefon. Do jisté míry jej dokáže suplovat kontakt s partnerem, dětmi, nebo rodiči, kteří se nacházejí v domácnosti. Ti dokážou oddálit ponorkovou nemoc, ale ne zcela odehnat. (Fried a Hansson, 2014, str. 123)

Pokud zaměstnavatel nabude přispívat na materiálové vybavení domácí kanceláře, může se tato část prodražit. Nákladný jsou např. pracovní stůl, pracovní počítač, popř. monitor, klávesnice, mikrofon a sluchátka apod. kancelářská židle atd. (Kandárová, 2020, str. 116)

Pro zaměstnavatele

Zaměstnavatel nemá přímý přehled nad kontrolou bezpečnosti citlivých dat. Do domácího prostředí zaměstnavatel nemá pravomoc zakazovat nežádoucím osobám chodit a následně nemá kontrolu nad citlivými daty. V jiném případě se můžou vzdálený zaměstnanci stát oběťmi phishingu, nebo jiného kyber útoku. (Viewsonic, 2021)

Další nevýhoda je hardwarové vybavení zaměstnance pro práci z domova. Každá společnost pro práci z domova by měla zaměstnance vybavit alespoň základními pomůckami pro práci z domova, tedy pracovní počítač a telefon, popř. poznámkovými bloky, propiskami, popř. jinými pomůckami, které zaměstnanci potřebují, či vyžadují pro potřebu vykonávání své práce, v krajním případě i vybavení zaměstnance dostatečným internetovým připojením. Tato část problému může být i ekonomicky náročná, záleží na orientaci firmy. (Viewsonic, 2021)

4.5 Výhody a nevýhody práce z kanceláře

4.5.1 Pozitiva práce v kanceláři

Pro zaměstnance

Práce z kanceláře oproti práci z domova má i svoje vlastní výhody. Přímý kontakt v kanceláři s ostatními kolegy znamená pro zaměstnance možnost učit se od zkušenějších kolegů. Přímý kontakt s ostatními znamená možnost hned se poradit s lidmi okolo v případě nějakého problému. Popř. starší a zkušenější zaměstnanci mohou poradit mladšímu zaměstnanci, dát mu nějakou radu, jak dělat svoji práci lépe, nebo jak nedělat chyby. (Sharma, 2023)

Pro nové zaměstnance přímý kontakt v kanceláři zároveň znamená možnost vytvářet kontakty, nové přátele, znát lidi, na které je možnost se obrátit s jakýmkoliv problémem apod. zároveň kancelářské prostředí vytváří pro tyto zaměstnance prostředí, které je motivuje pracovat na svých úkolech. (Sharma, 2023)

Práce v kanceláři zároveň znamená pro zaměstnance zavádění určitých rutin a návyků. Může se jednat o rutinu, každodenního vstávání, příchod do práce a jídlo v určitou dobu běžného dne. Tyto aktivity samotným způsobem zlepšují disciplínu zaměstnanců a schopnost pracovat efektivně.

Následně v průběhu pracovního dne povinnost dělat různé pracovní úkoly v určité chvíle, či v daný moment, kdy byla práce zadána zároveň zlepšuje pracovitost. (Sharma, 2023)

Práce v kanceláři zároveň přináší nejpodstatnější věc, a to je řízení pracovního času. Pravidelné docházení do práce, pracování určitý počet hodin, udělat si pár pracovních přestávek, ať už je to z důvodu obědu, či osobních potřeb, tak tyto aktivity donutí zaměstnance naučit se, jak si správně rozvrhnout svůj čas na jednotlivé aktivity, ať už je to práce samotná, či jiné aktivity. (Sharma, 2023)

Vytvoření si rutiny pro daný den, tedy zaměstnanec vstane v 7 hodin, nasnídá se, obleče, vydá na cestu. Po práci se vydá domů, zastaví v posilovně, přijde domů, dá si víno. Pozitivní

věc spočívá v časové přesnosti. Pokud má člověk rutinu, má pak určitou disciplínu a dodržuje věci na čas. (Fried a Hansson, 2014, str. 212)

Pro zaměstnavatele

Práce zaměstnanců v kanceláři má pro zaměstnavatele několik zásadních výhod. Může se jednat např. o vlastní vytvoření pracovního prostředí pro své zaměstnance. Motivovat je prostředím a benefity ke kariérnímu růstu, tím cíleně zvyšovat i jejich produktivitu. (Fried a Hansson, 2014, Str 34)

Zaměstnavatel může přímo vidět fyzicky své zaměstnance, to mu pak dává možnost hodnotit je podle způsobu chování a způsobu, jak dělají svoji práci a má nad zaměstnanci přímý dohled. V tomto případě se to hodí, pokud se zaměstnanci ve firmě zaučují, jsou noví nebo na nové pozici, kde se potřebují naučit. (Fried a Hansson, 2014, str. 184)

4.5.2 Negativa práce v kanceláři

Pro zaměstnance

Hlavní problém pro zaměstnance, kteří dojíždějí do práce je čas, který musí vynaložit na dopravu. Dodatečně ho ztrácí i v různých dopravních kolonách, vzdálenosti bydliště od kanceláře apod. Pokud se dopravují do práce autem, může se cesta i prodražit v kolonách zvýšenou spotřebou.

Kvůli času strávenému na cestě zároveň zaměstnanci např. přichází o možnost být se svými dětmi a nemůžou dělat domácí práce, které se jim následně vrší na víkend. To jim odebírá možnost zregenerovat, odpočinout si od práce a do dalšího pracovního týdne nevstupují zcela odpočinuti. (Fried a Hansson, 2014, str. 22)

Hluk v kanceláři, způsobený ostatními kolegy rozptyluje zaměstnance od práce, odvádí jejich pozornost jinam a nedokáží vymyslet řešení pro vlastní práci. Tento hluk zároveň zaměstnanci nedokážou sami regulovat, tedy svými schopnostmi nedokážou ovlivnit prostředí v kanceláři. Tedy nemůžou okřiknout celou kancelář, aby byli potichu. (Fried a Hansson, 2014, str. 19)

Pro zaměstnavatele

Negativa pro zaměstnavatele při práci zaměstnanců v kancelářích může být pořízení vlastních kanceláří. S tím spojená následně údržba kanceláří a náklady na obsluhu prostorů kanceláří. Může se jednat o údržbu budovy a kancelář, ve kterých se zaměstnanci pohybují. (Fried a Hansson, 2014, str. 42)

Náklady na energie, jako elektřina a vytápění kanceláří, pronájem kancelářských prostor jsou jedny z největších nevýhod pro firmu samotnou. Zejména při současné energetické krizi rostou účty za plyn a vytápění firmám a desítky procent.

Náklady na kanceláře se pak nazývají tzv. „utopené náklady“, tedy peníze vynaložené na provoz kanceláře, ať se využívá, či nikoliv. (Fried a Hansson, 2014, str 86)

4.6 Podmínky pro vykonávání práce z domova

4.6.1 Technické podmínky

Zaměstnavatel by měl v případě vykonávání práce, ať už z kanceláře, tak i z domova zabezpečit zaměstnance dostatečnými technickými prostředky, aby byl zaměstnanec schopen svoji práci vykonávat z domova. Může se jednat např. o:

- Připojení k internetu
- Mobilní telefon, pokud je potřebný pro práci. Tedy být na příjmu nadřazenému.
- Služební počítač
- Ergonomii pracovního prostředí

Na ergonomii pracovního prostředí zaměstnanci do určité míry nehledí v případě práce z domova. V domácím prostředí zaměstnanci využívají různá místa pro práci, ať už kuchyňskou linku, gauč, jídelní stůl, koupelnu apod. Tato místa po delší době můžou narušit lidské zdraví, ať už v podobě zničených zad, zatuhlá zápěstí atd.

V dnešní době zaměstnavatelé přizpůsobují zaměstnancům pracovní zázemí v kanceláři, ale můžou i přispívat zaměstnancům doma. V podobě pořízení pracovního stolu, klávesnice, monitoru, myši, pracovní židle, nebo gymnastického balónu apod. (Fried a Hansson, 2014, str. 129)

4.7 Motivování zaměstnanců

Motivace je důvod, proč něco děláme. Dalo by se nahradit slovem „chtít“. Je to hybná síla zaměstnanců a lidí celkově. Dává nějaké lidské činnosti smysl.

Motivovaný člověk je pracovitější, vykazuje v práci lepší pracovní výkony, je cílevědomější. Může mít i negativní efekt. Např. přepracování. Vnitřně motivovaný člověk bude pracovat, dokud úkol nedodělá. Pokud je motivace příliš slabá, nastává následně prokrastinace zaměstnance.

(Medlíková, 2021, str.13)

4.7.1 Jak motivovat zaměstnance v práci

Vnější motivace:

- Kvalifikovatelné hodnocení, tedy základní mzda, jiné finanční benefity a dovolené.
- Incentivy v zaměstnání, to mohou být např. finanční bonusy za nadprůměrně dobře odvedenou práci, nebo přesčas.
- Prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje je taky motivačním stimulem. V kancelářském prostředí se může nacházet relaxační zóna, která může být vybavena stolním fotbalem, kulečnickem, pytlí na sezení apod.
- Pokroky, výsledky, úspěch. Tedy zviditelnění pracovitých zaměstnanců formou zaměstnanec měsíce, certifikace, narozeninový večírek, odměny za vyhranou soutěž apod.

(Medlíková, 2021, str. 51)

Domov

- Možnost dotovaných energií (nákladů spojených s využitím práce z domova)
- Možnost vybavení domácího pracoviště (stůl, židle, mobilní síť, wifi)
- Možnost minimalizovat sociální kontakt, pokud je to pro zaměstnance žádoucí

(Urbancová, Vrabcová, 2023, str. 113)

Zaměstnance pracující z domova lze motivovat

- Finanční ohodnocení

- Možnost pracovat i na osobních pracích, pokud stihnou zadanou práci
- Kontroly od nadřízeného zadaných prací – stavu, kvality/správnosti (videohovor, mail)
- Samostatná práce se zodpovědností – výzva
- Výkonová motivace
- Pochvala – mail, videohovor
- Podpora work-life balance

(Urbancová, Vrabcová, 2023, str. 102)

4.8 Time management

4.8.1 Rozložení času

Jedna věc

Když nastane moment, kdy se nahromadí úkoly, nebo povinnosti, které je potřeba udělat, je nejdůležitější řešit je po jednom. Pokud zaměstnanec dostane nedopatřením více úkolů naráz, je potřeba, aby udělal nejdřív první úkol a po jeho dokončení začal dělat další. Pokud bude dělat dva úkoly naráz, bude dělat oba dva méně kvalitně, či dokonce nekvalitně. (Kruse a Souček, 2019, str. 21-25)

Řeš jen jednou

Metodika řeš jen jednou je metodika, při které daný jedinci mají veškeré své činnosti vyřešit v daný moment, či si danou činnost naplánovat na později, zapsáním si do kalendáře. Aby daný jedinci následně neodkládali své povinnosti na později, čímž nebudou zatěžovat svoji mysl, myšlením na daný problém, či úkol.

Daná metoda se dá využít i v každodenním životě. Tedy v rámci vyzvednutí pošty a roztřídění ji, úklid svého pracovního, nebo domácího prostředí apod.

(Kruse a Souček, 2019, str. 115)

4.8.2 **Pauzy**

Pauzy v průběhu pracovní doby jsou pro produktivnější práci důležité, z důvodu že podle Tonyho Schwartze (Kruse a Souček, 2014, str. 133) lidé fungují na způsobu tzv. pulzování. Tedy pulzují mezi výdajem energie a doplňováním energie.

Lidské tělo je z tohoto pohledu nejefektivnější, pokud si dělá v průběhu práce krátké pauzy. Lidské tělo si tedy potřebuje dopřát pauzu, aby si odpočinulo, zregenerovalo a pak mohlo pokračovat dál.

Tzv. Kognitivní kapacita zaměstnanců v průběhu dne klesá, proto je potřeba dělat si přestávky, aby se doplnila duševní energie.

Příklad: Mobilní telefon se taky nabije a s úsilím, které na něj vynakládáme se postupně vybíjí. Po určité době a práci taky následně potřebuje dobít energii.

(Kruse a Souček, 2019, str. 16)

Technika Pomodoro

Při užití dané techniky, bude zaměstnanec pracovat vkuse 25 minut a bude se soustředit usilovně na jeden úkol. Po uplynutí dané doby si zaměstnanec dá 5 minut pauzu, protáhne se, doplní tekutiny a po odpočinku pokračuje znovu v daném cyklu.

(Kruse a Souček, 2019, str. 133)

Nejefektivnější lidi jsou ti, kteří si dávají pauzy v průběhu pracovní doby. U společnosti Draugiem Group bylo nejefektivnější 10 % zaměstnanců. Byli to ti, kteří pracovali 52 minut a pak si dali pauzu 17 minut.

Ve stejném způsobu se dá pracovat i 25 minut, 52 minut, nebo 90 minut. Záleží pak u jedinců, který způsob jim sedne nejvíce. (Kruse a Souček, 2019, str. 133)

4.8.3 **Systém E-3C**

Systém E-3 se skládá ze slov:

- E jako energii
- 3C jsou Capture, Calendar, Conconcentrate, v překladu tedy: Zapisujte, Plánujte, Soustřeďte se

System funguje v první části jako načerpání a udržování energie. Kdy dotyčný jedinec danou energii získává z dostatečného a pravidelného spánku a odpočinku. Z konzumace zdravých potravin a pravidelného cvičení. Zároveň i dodržování ranních rutin, jako je např. ranní meditace, příprava kávy apod.

V druhé části – zapisování, jedinci veškeré informace zapisují do poznámek, aby nepřetěžovali svoji mysl nadbytečným množstvím informací a úkolů. Primárně se pro daný účel využívá zápisník, jakožto uchovatel důležitých informací, který následně uleví přetížené mysli. To má za efekt ulevení od stresu.

Calendar, neboli plánování. Jedinec si za pomoci kalendáře rozplánuje celý týden do časových bloků. V daných časových blocích následně řeší schůzky, organizování úkolů, ale zároveň i konec pracovní doby, aby jednodušeji oddělil pracovní a osobní čas od sebe a nekombinoval je.

Poslední částí je soustředění. V rámci soustředění se jedinci soustředí na jeden konkrétní úkol a neodvádí svoji pozornost od něj na jiný úkol, novou příchozí poštu, nebo sociální síť. (Kruse a Souček, 2019, str. 137)

4.8.4 Prokrastinace

Prokrastinace je lidská vlastnost, odkládat důležité, méně zábavné, nebo náročnější úkoly a věnovat se jednodušším, zábavnějším úkolům. Tedy odkládání úkolů na pozdější dobu, o které si myslíme, že budeme lepší a moti. Místo důležitých úkolů následně zaměstnanec čas tráví na facebooku, instagramu, konzumace jídla, sledování filmů, nebo seriálů apod. (Kruse a Souček, 2019, str. 39)

Je to mechanismus, který lidem pomáhá vyrovnat se s úzkostí, které je zapříčiněna nadměrným množstvím úkolů a složitých úkolů. Může vést k pocitu viny, stresu, psychické krizi a ztrátě produktivity. (Kandárová, 2020, str. 96)

Zaměstnanec prokrastinuje z důvodů:

1. Nemá dostatečnou motivace
2. Podceňuje sebe v současné době a dává vyšší váhu svému budoucímu já

Způsoby řešení prokrastinace

Tzn. rozložit si danou problematiku na menší úkoly a naplánovat si práci do postupných úkolů. (Kruse a Souček, 2019, str. 40)

Zaměstnanec musí přehodnotit, jaké má z dané aktivity pozitiva a jaké má negativa.

Příklad: V práci má zaměstnanec zpracovat analýzu dat a vytvořit report, namísto toho se rozptyluje upínáním své pozornosti k sociálním sítím na telefonu. Pokud zaměstnanec zpracuje svůj úkol v pracovní době včas, pak bude mít od toho klid, daný výkon daného jedince posune dál, přiblíží se k možnému povýšení, možná dostane pochvalu. U sociálních sítí pouze plýtvá zaměstnanec čas, dostává se mu nadbytečných a nepodstatných informací. Jako další negativum z toho plyne, že zaměstnanec neprodukuje nic užitečného. Pokud projekt nezpracuje, pak zaměstnanec může být vyhodit z práce.

Pokud si to však zaměstnanec neuvědomuje sám, je potřeba u nadřízeného, aby jim tuto myšlenku vštěpoval. Ve smyslu, že to dělají pro sebe, co jim daná práce dává a kam je posune následně.

Je třeba na to průběžně myslet, opakovat to, a osobní motivace zaměstnanec se následně vybuduje sama. (Kruse a Souček, 2019, str. 42)

Mít k sobě kolegu, či parťáka, se kterým se budou tahat vzájemně k lepším výkonům. Budou se vzájemně povzbuzovat, motivovat a motivace by vznikla tak, že když do toho jeden dává určitou část úsilí, tak v tom není sám a má k sobě kolegu, který přispívá stejnou měrou.

Když vstupuje do pracovního výkonu někdo druhý, může to zaměstnancům osobní přístup k práci změnit, ve smyslu, že nezklame jen sám sebe, ale i druhého člověka, který do té práce taky investoval část svého úsilí. (Kruse a Souček, 2019, str. 43)

Další způsob překonání prokrastinace je motivace, ať už formou odměny za odvedenou práci, tak i strachem z neodvedené práce. Tomuto způsobu se říká „cukr a bič“.

Motivováním formou odměny, mohou být finanční prémie, nebo bonusy za dobře, nebo i nadměru odvedené práce.

Strach v tomto pojetí může být odebrání finanční částky z výplaty. (Kruse a Souček, 2019 str. 43)

Představování se jako být lepší člověk, opakování si, že já, jakožto zaměstnanec jsem lepší, než ostatní kolegové je také způsob, jak překonat nechuť k neatraktivním, či běžným úkolům v práci. Jedná se o sebemotivaci, kdy se utváří vlastní hodnoty. Na tomto základě ze sebe zaměstnanec dělá člověka, kterým chce být. (Kruse a Souček, 2019, str. 44)

Rozpracování zadaného úkolu, s myšlenkou, že zaměstnanec udělá pouze část může být také způsob, jak ho tzv. naladit na danou vlnu, poté se sám rozhodne, jestli bude pokračovat, když už rozpracoval zadanou část úkolu.

Příklad: zaměstnanec má udělat hodinovou prezentaci na zadanou problematiku. V následující krátké době udělá pouze strukturu, jakousi osnovu a následně, když to začne dělat, tak bude pokračovat a dost možná i prezentaci udělá během pracovní doby. (Kruse a Souček, 2019, str. 45)

5. Praktická část

5.1 Úvod do praktické části

V praktické části jsou sepsány hypotézy k daným oblastem, v rámci bakalářské práce a vyhodnoceny praktické výsledky několika vybraných společností, různého zaměření, jako jsou např. IT, marketing, účetnictví apod., jejichž zástupci se zúčastnili dotazníkového šetření a výsledky jsou následně porovnány s následnými hypotézami v diskusi.

5.2 Hypotézy

5.2.1 Hypotéza 1

Pracovat každý den pouze ve fyzické kanceláři je vhodné pro zaměstnance, kteří jsou noví v dané společnosti, nebo nastoupili na novou pozici. Nemají tedy zkušenosti na dané pozici v dané společnosti a potřebují se zaučit na danou pozici.

Oproti nim služebně starší zaměstnanci mohou pracovat, buď pouze z domova, pokud jim tento způsob vyhovuje a mají podmínky pro daný způsob práce.

Nebo mohou pracovat kombinovaně, v tomto případě pracují část týdne z domova a část týdne z kanceláře. Kombinovaný způsob u služebně starších zároveň funguje jako dopomoc služebně mladším, kdy starší zaměstnanec zaučuje v kanceláři služebně mladšího.

Hypotéza 1.1

Pracovní věk zaměstnanců má statisticky významný vliv na udělení práce z domova, či kanceláře zaměstnancům společnosti.

Hypotéza 1.2

Pracovní věk zaměstnanců nemá statisticky významný vliv na udělení práce z domova, či kanceláře zaměstnancům společnosti.

5.2.2 Hypotéza 2

Zaměstnavatelé v nadnárodních společnostech nabízí již plošně práci z domova, nebo kombinovanou práci z domova, jakožto běžnou součást pracovního procesu. Oproti tomu malé firmy preferují kancelářskou práci primárně z kanceláře a práci z domova nabízí jako benefit schopným zaměstnancům, popř. v rámci nemocenské.

Hypotéza 2.1

Velikost společnosti má statisticky významný vliv na udělení práce z domova, či kombinované práce zaměstnancům dané společnosti.

Hypotéza 2.2

Velikost společnosti nemá statisticky významný vliv na udělení práce z domova, či kombinované práce zaměstnancům dané společnosti.

5.2.3 Hypotéza 3

Zaměstnanci pracující z kanceláře, dokážou lépe pracovat s časem v práci, využívají různé metody Time managementu a dokážou oddělit svůj pracovní život od osobního. Mimo to jsou i efektivnější v daném prostředí než v domácím.

Hypotéza 3.1

Kancelářské pracovní prostředí má statisticky významný vliv na využívání metod Time managementu zaměstnanců a lepší oddělení pracovního a osobního života a jsou efektivnější v daném pracovním prostředí.

Hypotéza 3.1

Kancelářské pracovní prostředí nemá statisticky významný vliv na využívání metod Time managementu zaměstnanců a lepší oddělení pracovního a osobního života a jsou efektivnější v daném pracovním prostředí.

5.3 Dotazníkové šetření – metodika sběru dat

Výzkum proběhl za pomoci dotazníkového šetření a formou rozhovorů, za účelem zjištění aktuálního stavu práce v kancelářském prostředí ve vybraných společnostech.

Otázky byly sestaveny tak, aby poskytly potřebné informace pro daný výzkum, pro zjištění nejvíce využívaného modelu ve vybraných společnostech a popř. jejich spokojenost a efektivnost s daným způsobem práce.

V dotazníku byly pokládány několika formami. Nejčastější formou otázek, byl výběr jedné odpovědi z několika nabízených. Následovala forma výběru více možností nabízených odpovědí. V závěru dotazníku se objevili i otevřené otázky, do kterých mohli respondenti dopsat vlastní odpověď.

V dotazníku se objevovaly srozumitelné otázky z každodenního života zaměstnanců. Nabízely se odpovědi ve stylu: kde se cítí být efektivnější, či komfortněji. Zároveň mimo jiné byla položena i otázka, na časové rozpětí cesty do zaměstnání.

Celkový počet otázek dotazníkové šetření čítal 25 otázek. Daný dotazník byl sestaven online za pomoci platformy Google Formuláře. Následně byl vygenerován internetový odkaz a byl zaslán do vybraných organizací za pomoci zástupců dané organizace, který daný odkaz následně předali svým spolupracovníkům.

5.4 Vybrané společnosti dotazníkového šetření

5.4.1 KM Publicity

KM Publicity je marketingová, eventová a produkční agentura, sídlící v pražských Vršovcích. Společnost byla založena v dne 24.2.1999.

Jedná se o společnost s ručením omezeným, jejíž základní kapitál činí 100 000 Kč. (Kurzy.cz, 2024, KM Publicity)

Zaměření společnosti je na „event management, produkci, propagaci, marketing, design, grafiku, tisk a management speciálních projektů“. Dalším zaměřením společnosti je správa

vozového parku, jakožto externí firma pro společnost Toyota Central Europe Česká republika (dále jen TCE).

V rámci kancelářské práce zaměstnanci KM Publicity spravují a administrují vozový park TCE. Dále se zaměřuje na e-shop a merchandising pro značky Toyota a Lexus na území České republiky.

Společnost zaměstnává aktuálně ke dni 20.2.2024 14 zaměstnanců, z toho jsou 2 majitelé společnosti. Manželé Kateřina Fialová, která je vedena jako jednatel společnosti a její manžel Ing. Petr Fiala je veden jako prokura společnosti. Tzn. že je zmocněn k právnímu jednání při provozu a obchodnímu jednání. Zároveň je oprávněn zcizit nebo zatížit nemovitost.

(kmpublicity.cz, 2024)

V rámci kancelářské práce část zaměstnanců spravuje vozový park TCE. Jiná část zaměstnanců v kancelářích provádí přípravy na marketingové eventy. Zaměstnanci pracující ve Vršovcích provádí kancelářskou práci v oblastech přípravy, návrhů a organizace marketingu pro klientské společnosti, v dominantním případě pak Toyota Central Europe.

5.4.2 Toyota Central Europe

Toyota Central Europe je zástupce nadnárodní automobilové společnosti Toyota Motor Company pro Českou a Slovenskou republiku. Toyota je japonská společnost zaměřující se na vývoj a produkci automobilů. (Toyota.cz)

Na český trh společnost vstoupila dne 30.11.1993. Mimo jiné, mezi její vlastnictví patří i luxusní divize automobilů – značka Lexus. TCE sídlí v Praze v ulici Bavorská, v pražských Stodůlkách.

V rámci kancelářské práce na TCE pracují zaměstnanci v oblastech: marketing, vedení, nákup a prodej vozů, management produktů apod.

Společnost zaměstnává ke dni 20.2.2024 25-49 zaměstnanců, pouze v rámci vlastní společnosti, bez externích firem. Základní kapitál společnosti v České republice činí 26 milionů Kč.

(Kurzy.cz, 2024, Toyota Central Europe Czech)

5.4.3 **DXC Technology**

DXC Technology je mezinárodní společnost, s původem ve Spojených státech Amerických nabízející své služby v oblasti IT software vývoje pro průmyslová odvětví.

Na český trh společnost vstoupila dne 30.6.2016.

Mezi své služby nabízí provoz kritických systémů, modernizace IT, optimalizace datové architektury, správa cloudové uložení apod.

Kancelářské sídlo má společnost v Praze, v ulici Pikrtova v pražských Nuslích.

Počet zaměstnanců čítající na českém trhu činí 403 zaměstnanců ke dni 20.2.2024 podle HR manažerky DXC Technology. V mezinárodním podání firma čítá celkově přes 5 000 zaměstnanců. Základní kapitál společnosti činí 300 000 Kč. (Kurzy.cz, 2024, DXC Technology Czech Republic s.r.o.)

Zaměstnanci společnosti pracují primárně v kancelářském prostředí, ve vyšším podání by měl převažovat podíl práce z domova.

5.4.4 **Herbalife Czech Republic**

Herbalife je mezinárodní společnost podnikající v oblasti výživy, jejíž původ je v Los Angeles ve Spojených státech Amerických.

Na český trh společnost vstoupila dne 2.4.2014 pod jménem Herbalife Czech Republic s právní formou společnost s ručením omezeným. Sídlo společnosti se nachází v ulici Radlická v pražských Jinonicích.

Společnost v rámci kancelářské práce na centrále čítá 20-24 zaměstnanců ke dni 20.2.2024. Základní kapitál společnosti činí 200 000 Kč. (Kurzy.cz, 2024, Herbalife Czech Republic)

5.4.5 Partners Financial Services

Partners Financial Services je česká společnost operující v oblastech finančních poradenství a bankovníctví.

Jedná se o největší nezávislou poradenskou společnost v České republice. Ve společnosti pracuje přes 2 300 finančních poradců. (Partners.cz, 2024)

Společnost vstoupila na český trh dne 23.8.2006 s právní formou akciová společnost. Sídlo společnosti se nachází v ulici Türkova na pražském Chodově. Základní kapitál společnosti činí 100 milionů Kč. (Kurzy.cz, 2024, Partners financial services as)

5.4.6 Státní správa

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) je ústředním orgánem státní správy České republiky. Mezi kompetence, tedy odpovědnost MPSV se řadí sociální politika, zaměstnanost, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské Unie.

Úřady, které jsou podřízené MPSV jsou: Úřad práce ČR, Česká správa sociálního zabezpečení, státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

V lednu 2014, resort MPSV zaměstnával 21 tisíc zaměstnanců. Mj. od prosince 2021 je ministrem práce a sociálních věcí dosud pan Ing. Marian Jurečka. (Oficiální web ministerstva práce a sociálních věcí, 2024)

5.4.7 Henkel Česká republika

Henkel Česká republika je zástupce mezinárodní společnosti Henkel, která se zaměřuje na oblast lepidel, tmelů a funkčních nátěrů.

V České republice společnost zaměstnává přibližně 200 zaměstnanců. Vlastní v ČR jeden výrobní závod a jedno kancelářské pracoviště, které se nachází v Praze, v ulici Boudníkova. (Henkel.cz, 2024)

Základní kapitál společnosti v České republice činí 155 milionů Kč. (Kurzy.cz, 2024, Henkel ČR)

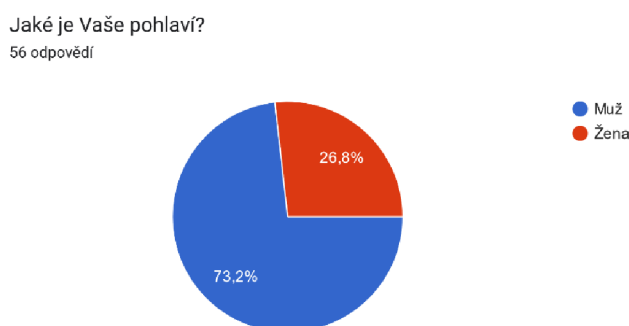
5.5 Výsledky dotazníkového šetření

5.5.1 Základní informace o respondentech

První 3 otázky zaznamenávaly základní informace o respondentech. Dané informace měly určit podíl pohlaví, věku a vzdělání respondentů.

Otázka č. 1 měla zjistit pohlaví respondentů. Z 54 odpovědí udaných respondenty, 39 bylo mužů, tedy 72,2 %. A 15 odpovědí bylo udáno ženami neboli 27,8 %.

Obrázek 1: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: Google formuláře 1

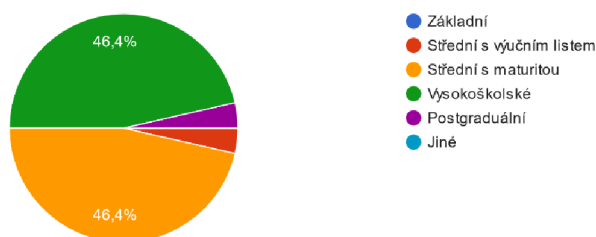
Otázka č. 2 byla orientována na nejvyšší dosažené vzdělání udané respondenty. Z 54 odpovědí nejvyšší počet respondentů dosahovalo středního vzdělání, zakončeném maturitou. Jednalo se o 26 respondentů (48,1 %).

Druhý nejvyšší počet tvořili respondenti s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Jejich počet činil 24 respondentů (44,4 %).

A shodný počet respondentů dosahoval počet respondentů, dosahující postgraduálního vzdělání, tedy vzděláním navazují na magisterské studium. Danou odpověď uvedli 2 respondenti (3,7 %) a shodně i 2 respondenti (3,7 %) dosahující středního vzdělání, zakončeného výučním listem.

Obrázek 2: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?

Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?
56 odpovědí



Zdroj: Google formuláře 2

Otázka č. 3 se orientovala na věk respondentů. Otázka určovala věk respondentů, pro zjištění jejich aktuálního stáří.

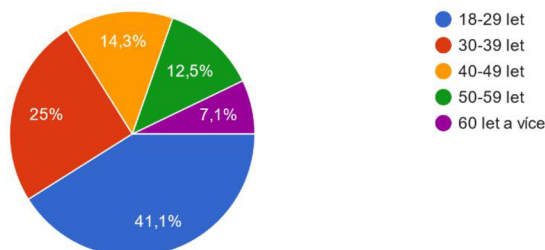
Nejvyšší počet zaměstnanců se pohybovalo v rozmezí od 18 do 29 let, v dané skupině se projevilo 22 respondentů (40,7 %).

Druhá nejpočetnější skupina tvořila věková kategorie 30-39 let, a jednalo se o 13 respondentů (24,1 %).

Následovala věková skupina 40-49 let. V dané skupině se nacházelo 8 respondentů (14,8 %). S podobným počtem se dotazníkového šetření účastnilo 7 respondentů (13 %) ve věkové kategorii 50-59 let a 4 respondenti (7,4 %) ve věku 60 let a více.

Obrázek 3: Jaký je Váš věk?

Jaký je Váš věk?
56 odpovědí



Zdroj: Google formuláře 3

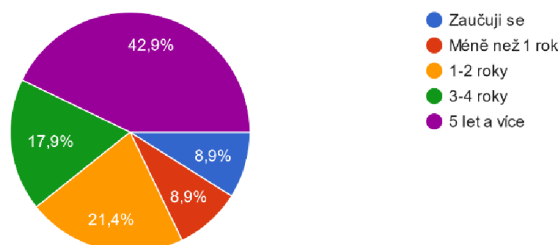
5.5.2 Informace ohledně zaměstnání

Otázka č. 4 se zabývala pracovním stářím respondentů v jejich organizaci na aktuální pozici. Většina respondentů uvedla, že jsou v jejich organizaci 5 let a déle. Jejich počet činil 24 (44,4 %).

Druhý nejvyšší počet činil 12 (22,2 %), kteří svoji práci vykonávají v rozmezí 1–2 roky. 9 respondentů (16,7 %) uvedlo své pracovní stáří v rozmezí 3–4 roky. 5 respondentů (9,3 %) uvedlo, že se aktuálně zaučují na dané pozici a 4 respondenti (7,4 %) uvedlo, že se na své aktuální pozici nachází méně než 1 rok.

Obrázek 4: Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci na Vaší aktuální pozici?

Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci na Vaší aktuální pozici?
56 odpovědí



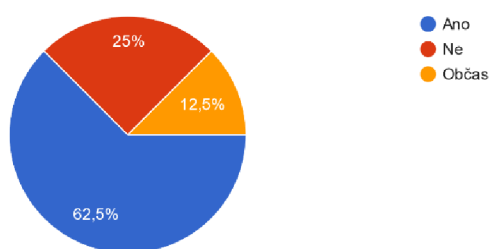
Zdroj: Google formuláře 4

Otázka č. 5 zjišťovala v návaznosti na předchozí otázku, zdali respondenti pomáhají nově nastoupeným zaměstnancům a zaučují je v práci. Většina respondentů uvedla odpověď „Ano“, počet respondentů činil 33 (61,1 %). 14 respondentů (25,9 %) uvedlo odpověď „Ne“ a 7 respondentů (13 %) uvedlo odpověď „Občas“.

Obrázek 5: Pomáháte nově nastoupeným zaměstnancům v práci?

Pomáháte nově nastoupeným zaměstnancům v práci? (Zaučujete je, radíte jim, kontrolujete je apod.)

56 odpovědí



Zdroj: Google formuláře 5

Otázka č. 6 byla rozepisovací. Respondenti měli uvést, v jakém oboru pracují, na jaké pozici se nacházejí a u jaké společnosti jsou zaměstnání.

23 respondentů uvedlo, že jsou zaměstnaní u IT společnosti DXC. Z toho 14 uvedlo svoji pozici jako řadový zaměstnanec. 7 respondentů uvedlo svoji pozici jako support. A respondenti DXC jsou vedeni jako manažeři.

4 respondenti uvedli své zaměstnání jako společnost Toyota Central Europe. Z toho se dva respondenti uvedli jako manažeři v oborech sales a marketing a dva respondenti uvedli svou pozici, jako řadový zaměstnanec.

Ze společnosti Herbalife odpověděli v dotazníku 4 respondenti. Jeden respondent má pozici podpory/asistenta. Dva respondenti jsou řadní zaměstnanci a jeden respondent se nachází na pozici manažera.

Ze společnosti Partners odpovědělo 5 respondentů. 3 respondenti se nachází na pozici řadových zaměstnanců a dva respondenti na manažerské pozici.

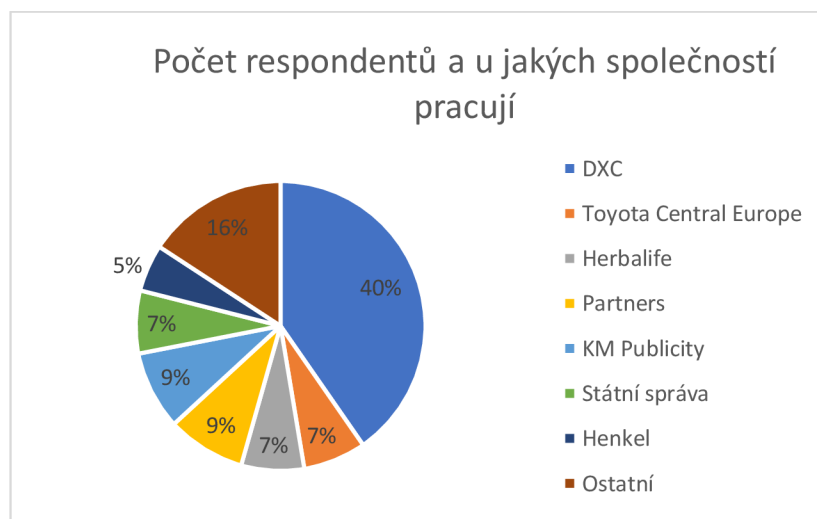
5 respondentů uvedlo svoji společnost jako KM Publicity. Všech 5 respondentů uvedlo svoji pozici jako manažerskou.

Ze státní správy se dostalo odpovědí od 4 respondentů. Dva respondenti se nachází na pozici řadových zaměstnanců. Jeden respondent se nachází na manažerské pozici a jeden respondent na ředitelské pozici.

3 respondenti uvedli svoji společnost jako Henkel. Dva respondenti uvedli svojí pozici jako řadový zaměstnanci a jeden respondent jako manažerskou pozici.

9 respondentů bylo v řádech jednotek. Dva respondenti uvedli pozici v bankovníctví. Jeden respondent byl chemik, jedna respondentka zaměstnankyně Zentivy. A 5 respondentů uvedlo pozici v rámci administrativy v soukromých sektorech.

Obrázek 6: V jakém oboru pracujete, na jaké pozici a u jaké společnosti jste zaměstnaný



Zdroj: Vlastní zpracování 1

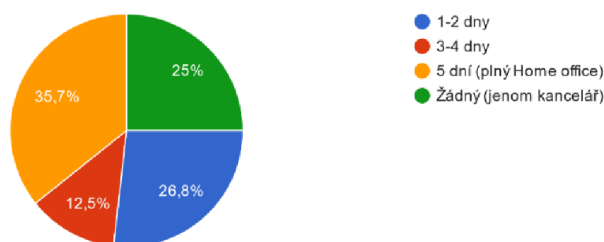
Otázka č. 7 se zaměřila na místo práce zaměstnanců v jejich společnosti, popř. jejich podíl mezi prací z domova, či z kanceláře. Respondenti měli na výběr mezi plnou prací z kanceláře, plnou prací z domova, či kombinovanou formou 1-2 dny nebo 3-4 dny práce z domova.

Většina respondentů uvedla, že pracují pouze z domova a mají zcela zavedený tzv. Home office, jejich počet činil 20 (37 %).

Shodný počet respondentů uvedlo pouze práci z kanceláře. Kterých bylo 14 (25,9 %). A stejný počet uvedlo i kombinovaný způsob práce z domova a z kanceláře, kdy větší část práce vypracují z kanceláře, tedy 3-4 dny a kratší část týdne vypracují z domova – 1-2 dny. Nejmenší počet respondentů tvořilo zaměstnance, jejichž větší podíl dnů v týdnu tvoří práce z domova – 3-4 dny. Jejich počet čítal 6 respondentů (11,1 %).

Obrázek 7: Kolik dní v týdnu (průměrně) pracujete z domova?

Kolik dní v týdnu (průměrně) pracujete z domova? (na Home office)
56 odpovědí



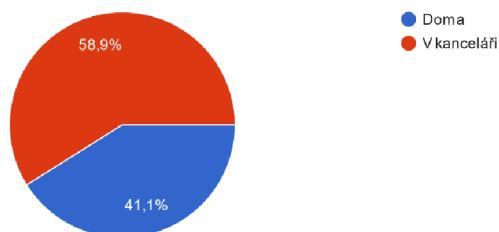
Zdroj: Google formuláře 6

Otázka č. 8 zjišťovala, kde se respondenti osobně cítí produktivnější, tedy na jakém místě udělají více práce. Většina respondentů v odpovědích uvedla, že se cítí produktivnější v kancelářských prostorách. Jejich počet čítal 32 respondentů (59,3 %). Zbytek respondentů (22 – 40,7 %) uvedlo jako produktivnější pracoviště domácí prostředí.

Obrázek 8: Kde se osobně cítíte být produktivnější?

Kde se osobně cítíte být produktivnější?

56 odpovědí



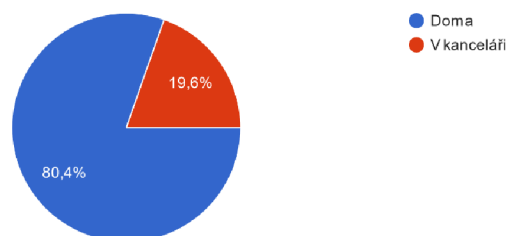
Zdroj: Google formuláře 7

Otázka č. 9 se naopak zabývala případem, kde se respondenti cítí komfortněji. V daném výsledku byl již rozdíl mezi odpověďmi čitelnější. 44 respondentů uvedlo, že se cítí komfortněji v domácím prostředí.

Obrázek 9: Kde se cítíte komfortněji?

Kde se cítíte komfortněji?

56 odpovědí



Zdroj: Google formuláře 8

Otázka č. 10 se orientovala na skutečnost, jak respondenti osobně vnímají práci z domova a práci z kanceláře. 33 respondentů (61,1 %) z 54 vnímá práci z domova stále jako pracovní benefit, zatímco 21 respondentů (38,9 %) vnímá práci z domova jako běžnou součást kancelářské práce, tedy v ní už nevidí odměnu za dobře vykonávanou práci.

Obrázek 10: Jak vnímáte možnost práce z domova?

Jak vnímáte možnost práce z domova?
56 odpovědí

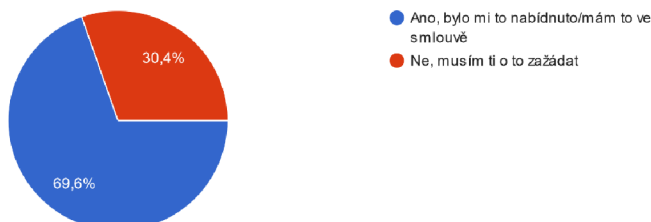


Zdroj: Google formuláře 9

Otázka č. 11 měla upřesnit, jak mají respondenti práci z domova stanovenou ve smlouvě. 38 respondentů (70,4 %) má práci z domova stanovenou ve smlouvě, jakožto součást vykonávání práce. Oproti tomu 16 respondentům (29,6 %) tato možnost ani nabídnuta nebyla a musí si proto o ní zažádat u zaměstnavatele.

Obrázek 11: Umožňuje Vám zaměstnavatel běžně, či plošně využívat práci z domova?

Umožňuje Vám zaměstnavatel běžně, či plošně využívat práci z domova?
56 odpovědí

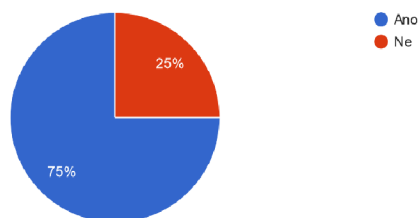


Zdroj: Google formuláře 10

U **otázky č. 12** bylo zjišťováno, jestli dokážou respondenti ve svém zaměstnání oddělit svůj pracovní a osobní život. 41 respondentů (75,9 %) uvedlo, že dokážou oddělit svůj pracovní a osobní život. Tzn. že v mimo pracovní době neřeší svoji práci a nemyslí na ni. 13 respondentů (24,1 %) uvedlo, že nedokážou oddělit svůj pracovní a osobní život.

Obrázek 12: Daří se Vám oddělit pracovní a osobní život?

Daří se Vám oddělit pracovní a osobní život?
56 odpovědí

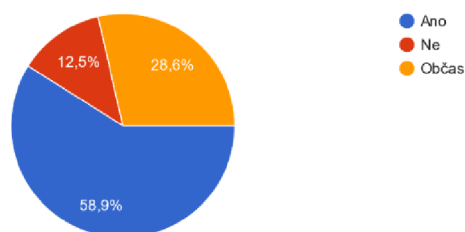


Zdroj: Google formuláře 11

Otázka č. 13 zjišťovala, zdali zaměstnanci v průběhu práce neprokrastinují. Tzn. plnohodnotně se věnují své práci a nevěnují svoji pozornost jiné svojí zábavě, či povinnosti, která jen odsouvá důležitější úkol na později. 32 respondentů (59,3 %) uvedlo, že se jim daří neprokrastinovat v průběhu práce a veškerou svoji pozornost věnují zadaným úkolům. 16 respondentům (29,6 %) se občas stane, že svoji pozornost odkloní od zadaných úkolů, ale nejedná se o zásadní problém. A 6 respondentů (11,1 %) uvedlo, že se ve svém pracovním prostředí nedokážou soustředit na zadanou práci a většinu svého času věnují jiným povinnostem, nebo zábavám, než zadaným úkolům v práci.

Obrázek 13: Daří se Vám ve Vašem pracovním prostředí v průběhu práce neprokrastinovat?

Daří se Vám ve vašem pracovním prostředí v průběhu práce neprokrastinovat?
56 odpovědí

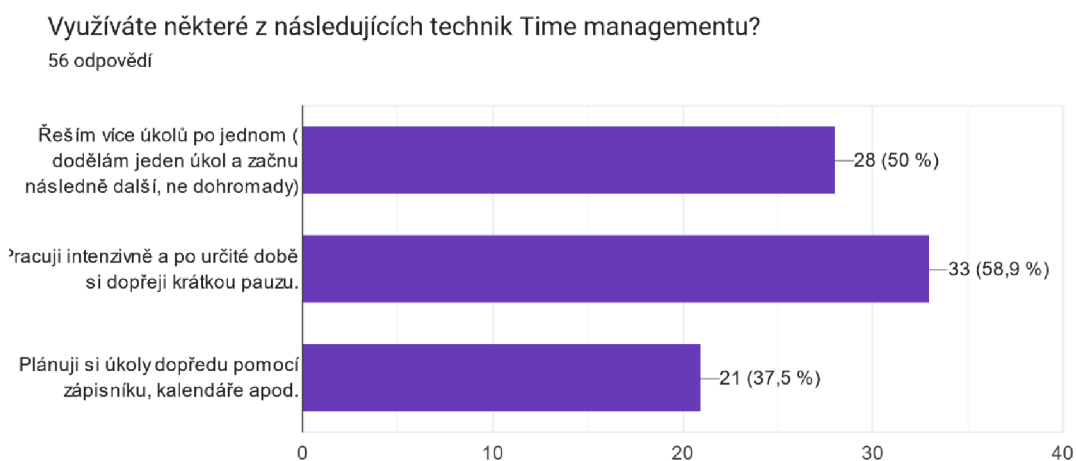


Zdroj: Google formuláře 12

U **otázky č. 14** bylo zjišťováno, zdali respondenti využívají některé z vybraných technik Time managementu. Respondenti měli u této otázky možnost vybrat i více nabízených možností. Mezi vybranými technikami byly vybrány:

- Řeším více úkolů po jednom a postupně – tuto možnost zaškrtno 27 respondentů (50 % dotazovaných)
- Pracuji intenzivně a po určité době si dopřeji krátkou pauzu – danou možnost si vybralo 32 respondentů (59,3 % dotazovaných)
- Plánuji si úkoly dopředu pomocí zápisníku, kalendáře apod. – poslední možnost si vybralo 21 respondentů (38,9 % dotazovaných)

Obrázek 14: Využíváte některé z následujících technik Time managementu?

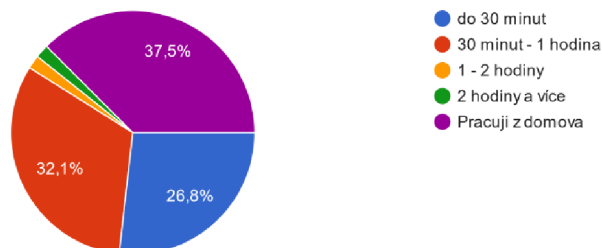


Zdroj: Google formuláře 13

U **otázky č. 15** bylo dotazováno respondentů kolik času stráví na cestě do práce. 20 respondentů (37 %) uvedlo, že do práce nedojíždí, z důvodu práce pouze z domova. 17 respondentů (31,5 %) uvedlo, že dojíždí do práce v rozmezí 30 minut až jedné hodiny. 15 respondentů (27,8 %) se dostanou do zaměstnání do 30 minut. 1 respondentovi (1,9 %) vezme cesta do zaměstnání 1-2 hodiny. A jednomu respondentovi (1,9 %) zabere cesta do zaměstnání 2 hodiny a více.

Obrázek 15: Kolik času strávíte denně na cestě do práce?

Kolik času strávíte denně na cestě do práce?
56 odpovědí



Zdroj: Google formuláře 14

Na otázku č. 18 navazovala **otázka č. 16**, která měla upřesnit, jak se respondenti dopravují do zaměstnání. 21 respondentů (37,5 %) se do zaměstnání nedoprováje vůbec, z důvodu využívání zcela práce z domova. 17 respondentů (30,4 %) uvedlo, že se dopravují do zaměstnání autem. 16 respondentů (28,6 %) se dopravuje do práce za pomoci městské hromadné dopravy (MHD) a 2 respondenti (3,5 %) se do zaměstnání dopravují do zaměstnání alternativně, za pomoci např. kola, nebo pěšky.

Obrázek 16: Jak se dopravujete do zaměstnání

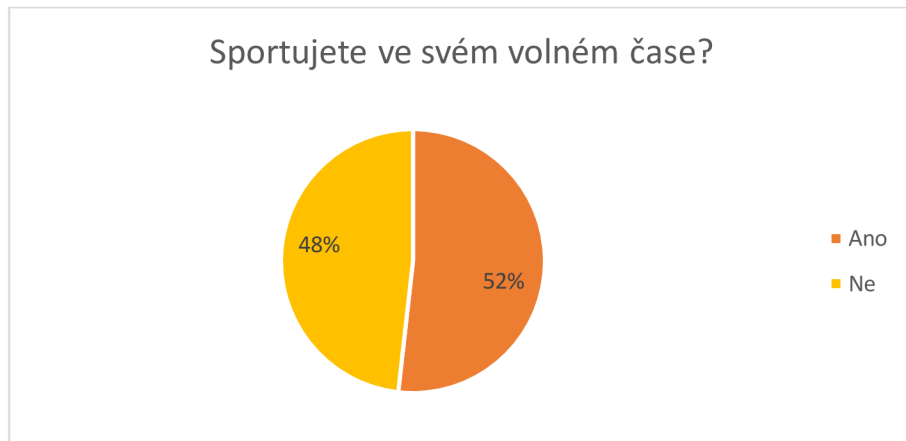


Zdroj: Vlastní zpracování 2

Na předchozí otázku reagovala **Otázka č. 17**. V tomto případě bylo zjišťování, zdali respondenti sportují ve svém volném čase. 29 respondentů (51,79 %) uvedlo, že ve svém

volném čase sportují, či provozují nějaký sport. 27 respondentů (48,21 %) uvedlo, že nevykonávají ve svém volném čase žádný sport, či sportovní aktivitu.

Obrázek 17: Sportujete ve svém volném čase?

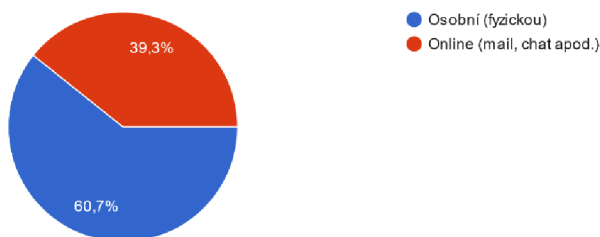


Zdroj: Vlastní zpracování 3

V rámci **otázky č. 18** bylo zjišťováno, jaký typ komunikace respondenti preferují v rámci svého zaměstnání. 33 respondentů (61,1 %) u otázky uvedlo jako preferovanou variantu osobní kontakt s druhou osobou. 21 respondent (38,9 %) preferuje komunikaci online za pomoci chatu, či mailu.

Obrázek 18: při komunikaci s kolegy, jakou komunikaci preferujete?

Při komunikaci s kolegy preferujete komunikaci
56 odpovědí

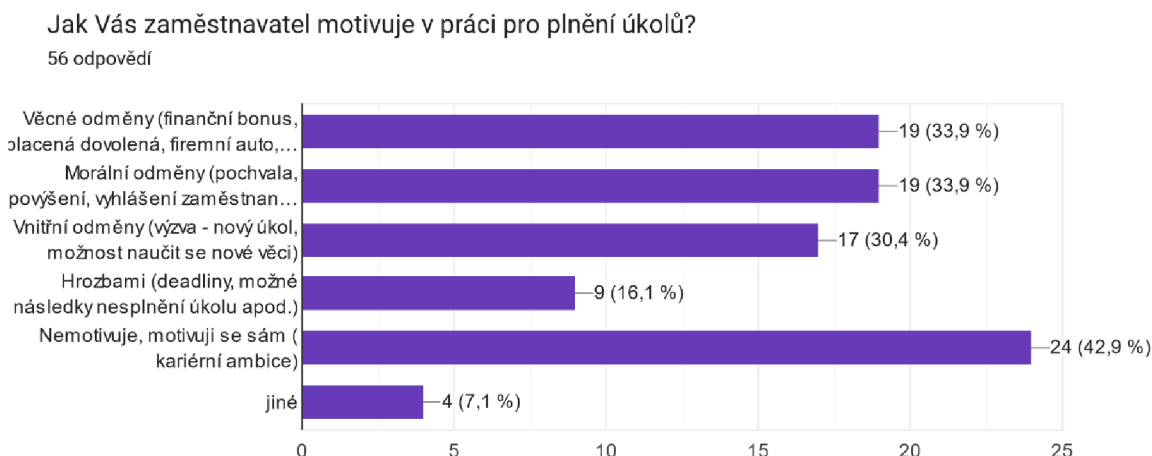


Zdroj: Google formuláře 15

Otázka č. 19 se orientovala na způsob, jakým jsou respondenti jakožto zaměstnanci ve svém zaměstnání motivováni k plnění své práce, seberozvoji apod. Respondentům bylo nabídnuto 6 možných odpovědí. Mohli označit jednu, nebo více správných odpovědí.

1. Věcné odměny (finanční bonus, placená dovolená, firemní auto, vlastní parkovací místo apod.) – v rámci věcných odměn je odměňováno 18 respondentů (33,3 %)
2. Morální odměny (pochvala, povýšení, vyhlášení zaměstnance měsíce apod.) – danou odpověď označilo rovněž 18 respondentů (33,3 %)
3. Vnitřní odměny (výzva – nový úkol, možnost naučit se nové věci) – odpověď vnitřních odměn si zvolilo 16 respondentů (29,6 %)
4. Hrozbami (deadliny, možné následky v souvislosti nesplnění úkolu apod.) – v rámci hrozeb je motivováno touto metodou 8 respondentů (14,8 %)
5. Nemotivuje, motivuji se sám (kariérní ambice) – s tímto způsobem motivace se ztotožňuje 24 respondentů (44,4 %)
6. Jiné – možnost, kdy se respondenti cítí být motivováni jinou metodou než těmi zadanými. Jejich počet činí 4 (7,4 %)

Obrázek 19: Jak Vás zaměstnavatel motivuje v práci pro plnění úkolů?

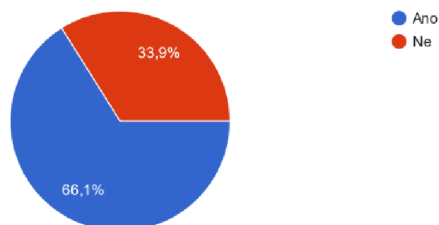


Zdroj: Google formuláře 16

Otázka č. 20 navazovala na předchozí otázku a zjišťovala, jak jsou respondenti s daných přístupem motivace spokojeni, ze strany nadřízeného. 35 respondentů (64,8 %) uvedlo, že jim daný způsob motivace vyhovuje. 19 respondentů (35,2 %) uvedlo naopak, že se necítí spokojeně s daným přístupem motivace, vůči nim samotným.

Obrázek 20: Vyhovuje Vám takový způsob motivace?

Vyhovuje Vám takový způsob motivace?
56 odpovědí



Zdroj: Google formuláře 17

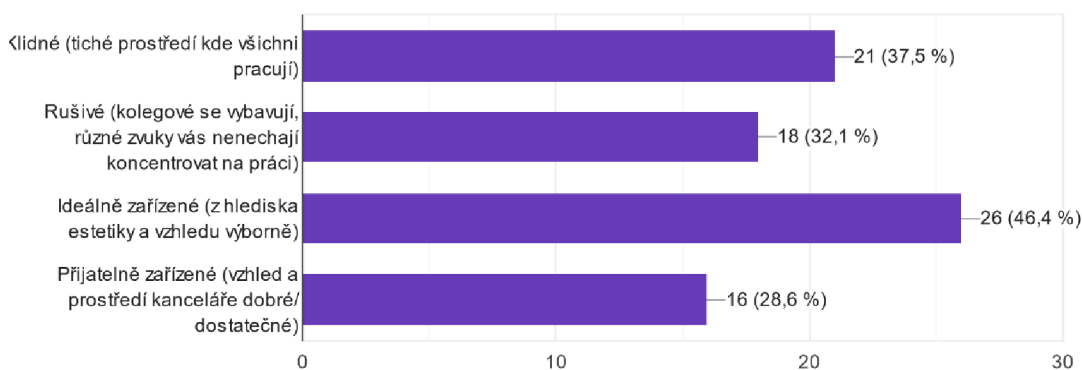
V rámci **otázky č. 21** respondenti byli dotazováni, jak vnímají svoje kancelářské prostředí. Respondentům bylo nabídnuto vybrat jednu, nebo více nabízených odpovědí.

1. Klidné (tiché prostředí, kde všichni pracují) – dané prostředí má přizpůsobeno pro svoji práci 20 respondentů (37 %)
2. Rušivé (kolegové se vybavují apod.) – danému prostředí je vystaveno 18 respondentů (33,3 %)
3. Ideálně zařízené (z hlediska estetiky, vybavenosti apod.) – v daném prostředí pracuje 24 respondentů (44,4 %)
4. Přijatelně zařízené – v daném prostředí pracuje 16 respondentů (29,6 %).

Obrázek 21: Svě kancelářské prostředí vnímáte jako

Svě kancelářské prostředí vnímáte jako:

56 odpovědí

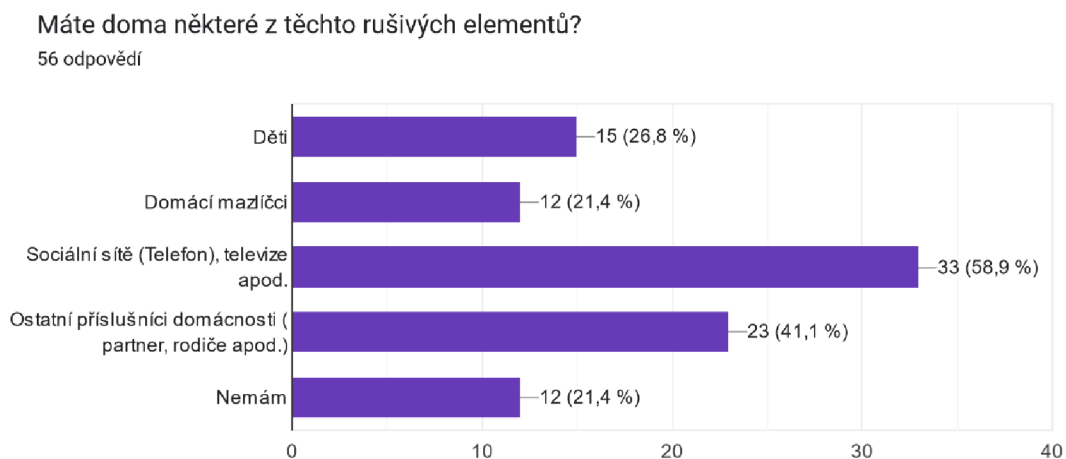


Zdroj: Google formuláře 18

Otázka č. 22 zjišťovala naopak, zdali mají respondenti v domácím pracovním prostředí některé z následujících rušivých elementů, které odpoutávají pozornost zaměstnanců od práce.

1. Děti – děti má v domácnosti v době pracovní doby 14 respondentů (25,9 %).
2. Domácí mazlíčci – domácí mazlíčci se vyskytují v domácnosti 10 respondentů (18,5 %).
3. Sociální sítě (telefon), televize apod. – tento problém se vyskytoval jako nejčastější, konkrétně pak u 31 respondentů (57,4 %).
4. Ostatní příslušníci domácnosti (partner, rodiče apod.) – u 21 respondentů (38,9 %) se ostatní příslušníci domácnosti vyskytují jako problém a vyrušují respondenty u práce.
5. Nemám – 12 respondentů (22,2 %) se i přes veškerá rozptýlení dokážou plnohodnotně soustředit na zadanou práci a mohou bez problému pracovat z domova.

Obrázek 22: Máte doma některé z těchto rušivých elementů?



Zdroj: Google formuláře 19

Otázka č. 23 byla rozepisovací pro respondenty. Respondenti měli uvést, jaké jiné benefity mají při práci z kanceláře. Otázka měla sloužit pro doplnění, pokud nějak zaměstnavatel respondenty motivuje k práci z kanceláře, nebo zde vidí zaměstnanci nějaký benefit, kvůli kterému preferují práci z kanceláře.

V návaznosti na předchozí otázku, **otázka č. 24** byla také rozepisovací a měla zjistit, zdali zaměstnavatel nějak motivuje zaměstnance pro práci z domova, nebo jaké jiné pozitivum respondenti vidí na práci z domova.

Otázka č. 25 měla sloužit pro doplnění ze strany respondentů, zdali mají nějaké podněty, nebo poznámky k danému tématu bakalářské práce, které by chtěli uvést.

6. Výsledky a diskuse

Výsledky bakalářské práce přinesly mnoho zajímavých hlavních a mimo jiné i vedlejších závěrů se zaměřením jak na efektivnost práce ve vybrané společnosti, tak i jejich osobním přístupu k práci. Jaké společnosti ve větší míře nabízí práci z domova. Mimo to byly zjištěny i výsledky s ohledem na dopravu v rámci kancelářské práce, popř. i možnost nápravy daného problému.

6.1 Hypotéza 1

V rámci místa vykonávání práce respondenti ve většině případů uvedli, že z větší části pracují z domácího prostředí. Jednalo se převážně o zaměstnance z oboru IT, konkrétně pak ze společnosti DXC. Druhý nejpoužívanější model práce se zobrazil jako práce pouze z kanceláře.

Následoval kombinovaný model. V tomto případě respondenti pracují 1-2 dny z domova a 3-4 dny z kanceláře.

Jako nejméně využívaný model se zobrazil kombinovaný model. Tedy práce 3-4 dny z domova a 1-2 dny z kanceláře.

6.1.1 Pracovní věk a využití modelů kancelářské práce

V rámci dotazníkového šetření z výsledků vyšly následující závěry.

Čím déle pracující zaměstnanci ve své organizaci, tím více přecházejí k plnohodnotné práci z domova. Popř. kombinovanému modelu. Naopak zaměstnanci, kteří se v kancelářském prostředí teprve zaučují, nebo jsou ve společnosti kratší dobu, preferují práci v kancelářském prostředí. Nebo daný způsob preferuje jejich nadřízený.

Tabulka 1: Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci x Jaký pracovní model využíváte

Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci x jaký model využíváte	Zaučuji se	Méně než 1 rok	1-2 roky	3-4 roky	5 let a více	Suma
Práce pouze z kanceláře	2	0	4	3	5	12
1-2 dny práce z domova	0	4	1	4	6	15
3-4 dny práce z domova	1	1	3	1	1	6
Práce pouze z domova	2	0	4	2	12	18
Suma	5	5	12	10	24	56

Zdroj: Vlastní zpracování 4

Podle manažerky společnosti Herbalife Ing. Radmily Cristofori se jedná o problém nezkušenosti zaměstnanců na dané pozici. Musí se lépe zaučit pro vykonávání práce, proto společnosti nenabízí některým nově nastoupeným zaměstnancům zcela práci z domova. Je to z důvodu, aby se svoji práci lépe naučili ve fyzickém kontaktu s ostatními zaměstnanci, popř. aby získali zkušenosti pro danou pozici.

Obrázek 23: Vliv pracovního stáří zaměstnanců a přidělení práce z domova, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 1

oij						H2 (chi)					
1,071429	1,071429	2,571429	2,142857	5,142857143		0,804762	1,071429	0,793651	0,342857	0,003968	
1,339286	1,339286	3,214286	2,678571	6,428571429		1,339286	5,285952	1,525397	0,651905	0,028571	
0,535714	0,535714	1,285714	1,071429	2,571428571		0,402381	0,402381	2,285714	0,004762	0,960317	
1,607143	1,607143	3,857143	3,214286	7,714285714		0,096032	1,607143	0,005291	0,45873	2,380952	

2) TESTOVÉ KRITÉRIUM

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \frac{(n_{ij} - \sigma_{ij})^2}{\sigma_{ij}}$$

Zdroj: Vlastní zpracování 5

Obrázek 24: Vliv pracovního stáří zaměstnanců a přidělení práce z domova, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 1

Suma	20,45	
kritický obor	21,03	alfa 0,05
nepřekročila tabulkovou hodnotu, je zde závislost		

Zdroj: Vlastní zpracování 6

V daném ohledu podle statistického vzorce Chí-kvadrát test nezávislosti, kontingenční tabulky, při hladině významnosti 0,05. Byla Hypotéza č. 1 potvrzena. Tedy pracovní stáří má statisticky významný vliv na přidělení práce z domova zaměstnancům.

6.1.2 Věkové kategorie a využití modelů kancelářské práce

V rámci dané oblasti se i porovnával věk respondentů a jejich kapacitní podíl využívaného pracovního prostředí.

S rostoucím věkem respondentů, se i navyšoval kapacitní podíl využití domácího pracovního prostředí, popř. kombinovaného prostředí zhruba do středního pracovního věku. Po dosažení věkové kategorie 50 let se následně opouští kombinovaný způsob práce a přechází se buď do plně kancelářského nebo domácího pracovního prostředí.

Daný efekt může být způsoben atraktivností práce z domova pro věkově mladší zaměstnance, kteří mají velký dostatek energie a snaží se dělat i více věcí naráz, než věkově starší zaměstnanci, kteří mají již své priority postavené zcela jinak.

Mimo to hraje i roli pracovní věk zaměstnanců v dané společnosti. Věkově mladší zaměstnanci mají touhu práce z domova, popř. kombinovaný způsob. Podle manažerky Herbalife Ing. Radmily Cristofori může být problém na straně nezkušenosti a nedůvěryhodnosti daných zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů. Jednak je potřeba, aby se naučili pracovat ideálně fyzicky v kancelářích. Mimo to i potřebují získat důvěru, že budou danou práci dělat a budou ji dělat správně, protože nemají za sebou pracovní historii.

Tabulka 2: Jaký je Váš věk x Jak pracujete

Jaký je Váš věk x Jak pracujete	18-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	60 let a více	Suma
Práce pouze z kanceláře	8	1	1	2	2	14
1-2 dny práce z domova	5	7	2	1	0	15
3-4 dny práce z domova	6	0	1	0	0	7
Práce pouze z kanceláře	4	6	4	4	2	20
Suma	23	14	8	7	4	56

Zdroj: Vlastní zpracování 7

6.1.3 Produktivita a komfort v pracovním prostředí

Kde se respondenti cítí být produktivnější, na základě toho, kde primárně pracují byly značně rozdílné. Z výsledku vyšel závěr, kdy respondenti pracující pouze z kanceláře, se cítí efektivně hlavně v kancelářském prostředí, naopak respondenti, kteří pracují pouze z domova, preferují dané prostředí.

Z pohledu respondentů, kteří mají kombinovaný způsob práce, byly výsledky preferovaného pole působnosti v kanceláři pro efektivní práci.

Tabulka 3: Kde pracují respondenti x pocit produktivity

Kde pracují respondenti x pocit produktivity	Doma	V kanceláři	Suma
Práce pouze z kanceláře	1	13	14
1-2 dny práce z domova	5	10	14
3-4 dny práce z domova	2	5	6
Práce pouze z domova	15	5	20
Suma	22	32	56

Zdroj: Vlastní zpracování 8

Naopak z pohledu, kde se zaměstnanci cítí být komfortněji, většina respondentů, pracujících hlavně z domova, nebo z kanceláře, uvedla domácí prostředí.

V tomto případě zaměstnanci, kteří pracují z domova, se cítí příjemně v domácím prostředí, jednak protože si mohou dané prostředí přizpůsobit přesně ke svým potřebám.

Tabulka 4: Kde pracují zaměstnanci x pocit komfortu

Kde pracují zaměstnanci x pocit komfortu	Doma	V kanceláři	Suma
Práce zcela z kanceláře	9	5	14
1-2 dny práce z domova	11	3	14
3-4 dny práce z domova	5	1	6
Práce pouze z domova	19	1	20
Suma	44	10	54

Zdroj: Vlastní zpracování 9

To však může být velký negativum pro zaměstnance pracující v kanceláři. Z tohoto pohledu by zaměstnavatelé mohli převážít možnost, zdali by neměli vylepšit pracovní prostředí zaměstnancům.

6.1.4 Pracovní prostředí a prokrastinace

Mimo jiné bylo i zkoumán vliv pracovního prostředí na prokrastinaci a udržení pozornosti zaměstnanců u zadané práce a nerozptylování se.

Dle výsledků z dotazníkového šetření je patrné, že čím více času zaměstnanci tráví v domácím pracovním prostředí, tím méně se rozptylují. Zatímco respondenti, kteří tráví čas pouze v kanceláři, tak jsou nejvíce rozptylováni a nejvíce ve svém pracovním čase prokrastinují.

Tabulka 5: Kde zaměstnanci pracují x prokrastinace

Kde zaměstnanci pracují x prokrastinace	Neprokrastinují	Prokrastinují	Občas prokrastinují	Suma
Práce zcela z kanceláře	9	3	2	14
1-2 dny práce z domova	9	2	4	15
3-4 dny práce z domova	5	0	2	7
Práce pouze z domova	10	2	8	20
Suma	33	7	16	56

Zdroj: Vlastní zpracování 10

To může být způsobeno mnoha faktory. Jednak to může být způsobeno tím, že zaměstnanci pracující pouze z domova mají více zodpovědnosti než zaměstnanci pracující z kanceláře. Zároveň daná zodpovědnost může být vedena i faktem, kdyby prokrastinovali a nepracovali doma, pak by jim nadřízený mohl odebrat možnost práce z domova.

Zároveň může být prokrastinace zaměstnanců v kanceláři být způsobena faktem, že jim dané pracovní prostředí nesvědčí, cítí se zde být nuceně a nemají chuť pracovat v daném prostředí, nebo nemají žádnou motivaci, která by je vedla k produktivitě. Může to být i způsobeno nedostatkem potřeby samostatnosti.

6.1.5 Pomáháte nově nastoupeným zaměstnancům v práci?

V rámci docházení do kanceláře a pomáhání služebně mladším se nejvíce osvědčili v rámci pomoci okolí respondenti, kteří dochází do kanceláře. Je to dáno jednak faktem, při kterém komunikace fyzická při pomoci nováčkům je jednodušší než komunikace prostřednictvím mailu, nebo po telefonu prostřednictvím chatu.

Tabulka 6: Jak dlouho pracujete ve své společnosti x pomáháte novým zaměstnancům?

Jak dlouho pracujete ve své společnosti x pomáháte novým zaměstnancům?	Ano	Ne	Občas	Suma
Zaučuji se	0	5	0	5
Méně než 1 rok	3	1	1	5
1-2 roky	9	1	2	12
3-4 roky	7	1	2	10
5 let a více	16	6	2	24
Suma	35	14	7	56

Zdroj: Vlastní zpracování 11

Dále to může i vysvětlovat fakt, kdy zaměstnanci pracující na své pozici delší dobu, stále pracují zcela fyzicky popř. kombinovaně. Pokud jim nadřízený přidělil nového zaměstnance, aby jej zaškolil, pak nejefektivnější způsob vzdělávání služebně mladšího je fyzicky v kanceláři než online z domova. Podle Ing. Radmily Cristofori je tento proces běžný např. ve společnosti Herbalife.

6.2 Hypotéza 2

Velikost společnosti ovlivňuje rozšíření práce z domova. V dotazníku respondenti uvedli, v jaké společnosti pracují. Následně podle vlastního rozboru byla zpracována velikost podniku, na základě počtu zaměstnanců a kapitálu. V rámci bakalářské práce se bude pracovat s velikostí společnosti na základě počtu zaměstnanců, z důvodu již orientace bakalářské práce na zaměstnance samotné.

Respondenti dotazníkového šetření byli zástupci svých firem. v dotazníkovém šetření z toho pohledu figurovalo 6 firem:

1. KM Publicity
2. Toyota Central Europe
3. DXC
4. Herbalife Czech Republic
5. Partners Financial Services
6. Henkel

Nadnárodní firmy společnosti, byly zastoupeny společnostmi: Toyota Central Europe, DXC, Herbalife Czech Republic a Henkel.

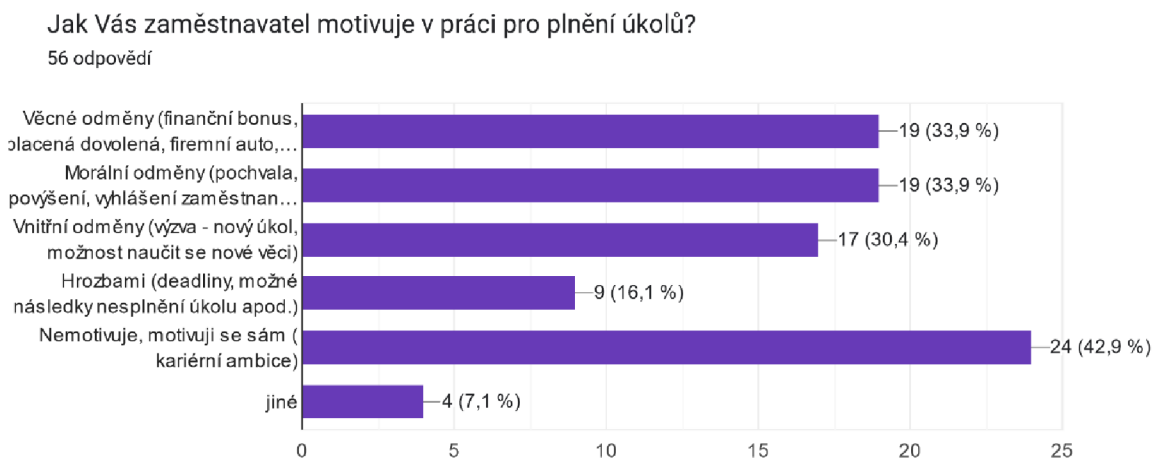
Velké národní firmy bylo zastoupeno společností Partners Financial Services.

Malé firmy v ČR byly zastoupeny společností KM Publicity.

Z tohoto pohledu z nadnárodních firem nejvíce nabízí svým zaměstnancům plnohodnotnou práci z domova IT společnost DXC. Ostatní společnosti požadují práci z domova, nebo kombinovaný způsob práce.

Jednak je to z důvodu, že nadnárodní společnosti mají lépe zavedenou pracovní kulturu mezi zaměstnanci. Oproti tomu menší společnosti, které nemají dostatečně silnou pracovní kulturu, tedy motivaci pracovat, neumožňují svým zaměstnancům využívat práci z domova. Většina respondentů z velkých korporací má kariérní ambice a jsou sami motivovaní. Oproti tomu v malých společnostech jsou zaměstnanci následně vedeni hrozbami.

Obrázek 25: Jak Vás zaměstnavatel motivuje v práci pro plnění úkolů?



Zdroj: Google formuláře 20

Popř. menší společnosti si nemohou dovolit své zaměstnance nechat nepracovat, protože případný snížený výkon se daleko více projeví v malém počtu zaměstnanců. Oproti obrovským korporátním společnostem, ve kterých se následně nepracování lépe tzv. skryje, než v malých společnostech čítající cca 150 zaměstnanců.

Obrázek 26: Chi kvadrát test Hypotézy č. 2 - vliv velikosti společnosti na přidělení práce z domova

Homeoffice Ano/Ne	Malé firmy	Velké firmy	Nadnárodní	Suma
Ano	4	10	34	48
Ne	1	3	4	8
Suma	5	13	38	56

Zdroj: Vlastní zpracování 12

Obrázek 27: Chi kvadrát test Hypotézy č. 2 - vliv velikosti společnosti na přidělení práce z domova

oij			H2					
4,285714	11,14286	32,57143	0,019048	0,117216	0,062657	Suma	1,392443	
0,714286	1,857143	5,428571	0,114286	0,703297	0,37594		alfa 0,05	hypotéza potvrzena
							5,99	

2) TESTOVÉ KRITÉRIUM

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^p \frac{(n_{ij} - \sigma_{ij})^2}{\sigma_{ij}}$$

Zdroj: Vlastní zpracování 13

V tomto ohledu podle statistického vzorce Chí-kvadrát test kontingenční tabulky, při hladině významnosti 0,05. V tomto ohledu byla Hypotéza č. 2 potvrzena. Tedy velikost společnosti má statisticky významný vliv na přidělení práce z domova zaměstnancům.

6.3 Hypotéza 3

6.3.1 Time management a zázemí zaměstnanců

Z daných výsledků bylo zjišťováno, zdali zaměstnanci, kteří pracují zcela z kanceláře, dokáží pracovat s časem lépe a efektivněji než zaměstnanci pracující zcela z domova. Zdali využívají některé známe metody práce s časem, neboli „Time management“ a dokáží zcela oddělit svůj pracovní život od domácího života.

Tabulka 7: Místo práce a využití metod Time managementu

Místo práce + metody time managementu	Doma	Kancelář	1-2 dny práce z domova	3-4 dny práce z domova	Suma
řeším více úkolů po jednom	9	8	9	2	28
pracuji intenzivně a po určité době si dopřeji pauzu	13	6	9	5	33
plánuji si úkoly dopředu pomocí zápisníku	7	5	6	3	21
Suma	29	19	24	10	82

Zdroj: Vlastní zpracování 14

Z výsledků je viditelné, že co se týče řešení více úkolů postupně, tak danou problematiku využívají respondenti v poměru ku počtu respondentů nejvíce respondenti, pracující v kombinovaném způsobu práce 1-2 dny práce z domova.

Obrázek 28: výpočet testu chí kvadrát, vlivu pracovního prostředí a využití metod Time managementu, Hypotéza č.3

oij					H2 - chí kvadrát			
9,90	6,49	8,20	3,41		0,08	0,35	0,08	0,59
11,67	7,65	9,66	4,02		0,15	0,35	0,04	0,24
7,43	4,87	6,15	2,56		0,02	0,00	0,00	0,08

2) TESTOVÉ KRITÉRIUM

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \frac{(n_{ij} - \sigma_{ij})^2}{\sigma_{ij}}$$

Zdroj: Vlastní zpracování 15

Obrázek 29: výpočet testu chí kvadrát, vlivu pracovního prostředí a využití metod Time managementu, Hypotéza č.3

Suma	1,99			
kritický obor	12,59	alfa 0,05		
nepřešla tabulkovou hodnotu, je zde závislost				

Zdroj: Vlastní zpracování 16

Podle statistického vzorce Chí-kvadrát test kontingenční tabulky, při hladině významnosti 0,05, byla Hypotéza č. 3 potvrzena. Tedy pracovní prostředí má statisticky významný vliv na užití metod Time managementu.

Při využívání metodiky práce intenzivně po určitou dobu a následně dopřání si krátké pauzy, danou metodiku nejvíce využívají zaměstnanci, pracující kombinovaně z domova 3-4 dny (71 %). Následovali zaměstnanci pracující pouze z domova (65 %). Zaměstnanci pracující kombinovaně 1-2 dny (60 %) a nejméně danou problematiku využívali zaměstnanci pracující pouze z kanceláře (43 %).

Zaměstnanci plánující si úkoly dopředu pomocí zápisníku, kalendáře apod. nejvíce využívali zaměstnanci pracující kombinovaně z domova po dobu 3-4 dny (43 %), následovali kombinovaně z domova po dobu 1-2 dny (40 %). Nejméně danou problematiku využívali zaměstnanci pracující pouze z domova (35 %), nebo zaměstnanci pracující pouze z kanceláře (36 %).

Z daných výsledků vyplývá, že nejvíce metodiky Time managementu využívají poměrově zaměstnanci pracující kombinovaně 1-2 dny, či 3-4 dny. Naopak zaměstnanci pracující pouze z domova využívají z velké části pouze metodiku intenzivní práce a následné pauzy. Zaměstnanci pracující pouze v kanceláři využívají primárně metodiku řešení více úkolů postupně.

Daný výsledek je odvozen od faktu, že zaměstnanci, kteří kombinují své pracoviště mezi kanceláří a domovem si musí své úkoly lépe plánovat než zaměstnanci, kteří trvale pracují

pouze z jednoho místa. Daný zaměstnanci musí více přemýšlet nad svojí prací, kde dané části práce vypracují, jestli doma, nebo v kanceláři.

Mimo kombinovaný způsob práce nejvíce metody Time managementu využívali zaměstnanci pracující pouze z domova. Daný fakt může být odvozen od skutečnosti, že doma se vyskytuje více rozptýlení od práce než v kanceláři. Proto daný zaměstnanci musí daleko lépe, nebo efektivně pracovat se svým časem.

V praxi to může znamenat, že zaměstnanci pracující kombinovaně jsou více samostatný, a nemusí a zaměstnavatel jim nemusí příliš zadané úkoly připomínat. S tím se i snižuje riziko, že by zaměstnanci nesplnili některé ze zadaných úkolů.

6.3.2 Pracovní prostředí a oddělení pracovního života od osobního

Oddělit pracovní a osobní život je v některých případech značný problém, a může končit i vyhořením zaměstnanců a předčasný konec ve jejich zaměstnání.

Při dotazování respondentů v rámci jejich pracovního prostředí, zdali dokážou oddělit pracovní a osobní život, odpovídali následně.

Respondenti, kteří dokážou oddělit pracovní a osobní život činí 42 z 56 dotazovaných. Nejlépe takto dokážou oddělit pracovní a osobní život zaměstnanci pracující kombinovaně 3-4 dny z domova. Druhý nejlepší poměr oddělení pracovního a osobního života měli zaměstnanci pracující pouze z domova.

Paradoxně oproti původní myšlence, že zaměstnanci pracující pouze z domova nedokážou oddělit pracovní a osobní život, výsledek dotazníkového šetření byl opačný. Jednalo se především o důvod, že z domova pracují převážně zaměstnanci IT společnosti, který mají v tomto ohledu silnou morálku a disciplínu a dokážou se soustředit na svoji práci.

Tabulka 8: Místo práce + oddělení pracovního a osobního života

Místo práce + oddělení pracovního a osobního života	Doma	Kancelář	1-2 dny práce z domova	3-4 dny práce z domova	Suma
Dokážu oddělit svůj pracovní a osobní život	16	9	11	6	42
Nedokážu oddělit svůj pracovní a osobní život	4	5	4	1	14
Suma	20	14	15	7	56

Zdroj: Vlastní zpracování 17

Obrázek 30: Vliv pracovního prostředí na oddělení pracovního a osobního života, výpočet chi kvadrát test Hypotézy č. 3

oij					H2			
15	10,5	11,25	5,25	0,067	0,214	0,006	0,107	
5	3,5	3,75	1,75	0,200	0,643	0,017	0,321	

Zdroj: Vlastní zpracování 18

Obrázek 31: Vliv pracovního prostředí na oddělení pracovního a osobního života, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 3

Suma	1,575			
kritický obor	7,81	alfa 0,05		
nepřekročila tabulkovou hodnotu, je zde závislost				

Zdroj: Vlastní zpracování 19

V tomto ohledu podle statistického vzorce Chí-kvadrát test kontingenční tabulky, při hladině významnosti 0,05. V tomto ohledu byla Hypotéza č. 3 potvrzena. Tedy pracovní prostředí má statisticky významný vliv na oddělení pracovního a osobního života.

Toto se může jevit jako závažný problém u dané společnosti. Může docházet k přepracování a již zmíněnému předčasnému ukončení pracovního poměru.

Řešení by mohlo být formou docházky a docházkové tabulky, na základě, které se vyhodnocují přesčasy zaměstnanců. Zaměstnanci s přesčasy, kteří by měli určité dny napracovaných více hodiny, než je stanovené rozmezí, např. práce od 8 hodin ráno d 20 hodin večer se budou více chýlit k možnému přepracování.

Zaměstnavatel, pokud si chce udržet své zaměstnance po co nejdelší možnou dobu, následně bude regulovat přesčasy zaměstnanců, možným přerušeni jejich pracovní doby, popř. respektování dovolené zaměstnanců, či jejich hodiny mimo pracovní dobu nekontaktování jich a dopřání jim odpočinku.

6.4 Doprava, životní styl, zdraví

Počet respondentů, kteří se musí dopravovat do práce, z důvodu nevyužívání možnosti práce z domova je 36, z celkového počtu 56 respondentů.

Většina respondentů se alespoň některé dny dopravují do práce. Nejoblíbenější způsob mezi respondenty převažoval způsob dopravy za pomoci auta. Druhým nejvyužívanějším způsobem volí respondenti městskou hromadnou dopravu a nejméně využívaný způsob se vyskytl alternativní způsob dopravy, tedy cyklistika, či chůze.

Výhodou nedojíždění do práce, a pracování z domova v tomto případě může být i možnost, že si zaměstnanci přispí, a načerpají více energie k práci.

Naopak výhodou přemístění do práce je alespoň minimální pohyb, který musí zaměstnanci vykonat, při přemístění do zaměstnání.

6.4.1 Zdravý životní styl

V ohledu dopravy do zaměstnání, převážně zaměstnanci z oboru IT, kteří z velké části využívají práci z domova, se do zaměstnání nedopravují. Podle jednoho z manažerů DXC, Ing. Milana Serafina většina jeho kolegů moc nesportuje. To může mít pro ně do budoucna údajně zdravotní problémy, jako např. obezita, ochrnutí, bolavé svaly, bolest zad a kloubů apod.

Podle článku Web of Science, zaměstnanci, pracující pouze z domova mohou být také vystaveni digitálnímu stresu. Digitální stres může mít svým způsobem i vliv na negativní emoce. (Wrede, Claassen, dos Anjos, Kettschau, Broding, 2023)

Doporučení může být zavedení buď multisport karty, nebo nějaké sportovní soutěže napříč společnostmi. Při které by zaměstnanci měli napojené hodinky na aplikaci, sbírali body a soutěžili by o hodnotné ceny.

Popř. zavedení kombinovaného modelu kancelářské práce, při kterém by zaměstnanci pracovali z kanceláře 1-2 dny a 3-4 dny z domova. Došlo by tedy k dosažení, alespoň základního fyzického pohybu pro tělo zaměstnance.

6.4.2 Komunikace

Co se týče komunikace tak respondenti měli vybrat, jaký typ komunikace jim samotným vyhovuje.

Tabulka 9: Místo vykonávání práce x komunikace

Místo vykonávání práce x komunikace	Osobní	Online	Suma
Z kanceláře	12	2	14
1-2 dny práce z domova	13	2	15
3-4 dny práce z domova	5	2	7
Zcela práce z domova	4	16	20
Suma	34	22	56

Zdroj: Vlastní zpracování 20

Podle výsledků dotazníkového šetření respondenti pracující pouze z domova preferují z velké části komunikaci online. Oproti tomu lidé pracující kombinovaně, či pouze z kanceláře preferují z větší části komunikaci osobní.

Podle článku na webu „Web of Science“ většina zaměstnanců ICT společností, tedy 80 % má pozitivní vztah k práci z domova. Na druhou stranu práce z domova nemotivuje zaměstnance k lepší pracovní výkonnosti, popř. jejich angažovanost v pracovním úsilí. (Krajcik, Schmidt, Barath, 2023)

Lidé jsou však sociální stvoření. A absence sociálního kontaktu může mít velký dopad na jejich zdraví, navíc je pro lidi přirozené mluvit osobně než online korespondenčně.

Absence sociálního kontaktu je velké riziko při práci z domova. Lidé, kteří nechodí dobrovolně do společnosti, protože jim vyhovuje osamocení život, můžou také trpět problémy s tím spojené. U daných jedinců by se měl vyskytovat alespoň minimální kontakt s lidmi – tedy jeden den.

Popř. podle článku Web of Science, by se dal psychický stav zaměstnanců pracujících z domova zlepšit např. školením, úpravou pravidel, psychosociální úpravou pracoviště, udržováním rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, technické vybavení apod. (Gurieva, Mararitsa, Gundelakh, 2023)

6.4.3 **Doprava a veřejné komunikace**

Mimo jiné by se daný kombinovaný model dal kvalitně uplatnit i v dopravě, pokud by byl veden buď organizovaně ze strany zaměstnavatele, nebo pomocí selského rozumu zaměstnanců samotných.

Podmínkou by byl minimálně kombinovaný způsob práce z domova po dobu 1-2 dny. V dané problematice by zaměstnanci docházeli do kanceláře od úterý do čtvrtka. Následně, pokud by měli zaměstnanci v plánu odjet mimo Prahu na víkend pryč. Pak by odjeli již ve čtvrtek a pracovali by vzdáleně již z místa pobytu. Následně by se vrátili v úterý, kdyby v pondělí pracovali vzdáleně.

To by mělo následný efekt v dopravě, kdy v pátek a neděli se tvoří velké dopravní špičky a zácpy, způsobenými odjezdem zaměstnanců na víkend pryč. Tento způsob by odlehčil zatížení dopravy a provoz by byl plynulejší. Mimo jiné by snížením dopravních kolon měl i efekt na životní prostředí a ovzduší. V tomto případě by nebylo na jednom místě příliš aktivních spalovacích aut, které by vypouštěly ve velkém množství.

Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala tématem „Řízení pracovního času s využitím kapacitního podílu Home office“. V aktuální době v porovnání s dobou pandemie Covid-19 došlo k výraznému poklesu počtu zaměstnanců vykonávající práci z domova. Některé firmy danou problematiku řeší ponecháním práce z domova, jiné se rozhodli minimálně pro kombinovaný způsob práce, tedy část týdne práce z domova a část týdne práce v kanceláři.

V teoretické části bylo definováno, co to je práce z domova. Došlo k rozboru výhod a nevýhod práce z domova pro stranu zaměstnanci a stranu zaměstnavatelé. Následně k popisu jednotlivých příkladů práce s časem neboli „Time managementu“, motivování zaměstnanců apod.

V praktické části byly vybrány organizace, které se staly cílem průzkumu v rámci bakalářské práce. Výsledky dotazníkového šetření a rozhovoru následně měly potvrdit, nebo vyvrátit dané hypotézy.

V rámci dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zdali zaměstnanci, kteří jsou v daném zaměstnání na dané pozici delší dobu v takovém případě převažuje jejich podíl využití práce z domova, oproti novým zaměstnancům, služebně mladších, u kterých by měl převažovat podíl práce v kanceláři nebo i zcela práce z kanceláře. Výsledek dotazníkového šetření skutečně potvrdil danou skutečnost.

V rámci rozhovorů následně byla daná skutečnost potvrzena faktem, že služebně mladší zaměstnanci se musí zaučít na dané pozici, i v rámci práce ve společnosti na jiné pozici. Naopak služebně starší zaměstnanci, již dokážou pracovat samostatně a pokud dokážou správně pracovat, mají následně i nárok na práci z domova.

Mimo jiné bylo zjišťováno, zdali zaměstnanci ve velkých nadnárodních společnostech mají vyšší podíl práce z domova než menší společnosti. Tato skutečnost byla potvrzena pouze u IT společnosti DXC. Ostatní společnosti uplatňují práci zcela z kanceláře, popř. i nabízí kombinovaný způsob práce. U některých společností je

daný fakt pochopitelný, protože se jejich přítomnost vyžaduje v kanceláři. Naopak jiné společnosti např. Toyota Central Europe se nabízí jako dobrá příležitost pro práci z domova.

Bakalářská práce se zabírala orientací na efektivnost, samostatnost, či komfort v ohledu zaměstnanců pracujících v kancelářském či domácím prostředí.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci pracující pouze z domova pracují s více metodami Time managementu než zaměstnanci pracující pouze z kanceláře. Nejvíce s metodami Time managementu zaměstnanci pracující s kombinovaným modelem práce. Konkrétně pak práce 1-2 dny z domova a 3-4 dny z kanceláře.

Kombinovaný pracovní režim, s využitím práce z domova po dobu 1-2 dní v týdnu se jeví jako ideální alternativa oproti plně kancelářskému režimu. Kombinovaný pracovní režim, s využitím práce z domova po dobu 3-4 dní v týdnu se zase jeví jako lepší varianta pro lidi pracující pouze z domova.

Mimo fakt častější práce s metodami Time managementu, by daný pracovní model zavedl zpestření pro zaměstnance, který by je odtrhl od monotónnosti docházení pouze do kanceláře, nebo pouze práce z domova. Daný efekt by mohl i zvýšit efektivnost zaměstnanců, kdy by pro komplexní práci pracovali z kanceláře, zatímco v případě méně komplexních úkolů by mohli využívat práci z domova.

Benefit pro zaměstnance kombinovaného modelu práce z domova a z kanceláře by mohl být i sociální kontakt. Lidé jsou sociální typy a pokud netráví alespoň určitý čas ve společnosti, daný efekt se může projevit v podobě úzkosti apod.

Dalším efektem by bylo snížení emisí v rámci dopravy, tedy ulehčení dojíždění do práce autem, popř. snížení zatížení městské hromadné dopravy. Popř. ideálním nastavením a snížením zatížení pro vozovky, v rámci opouštění Prahy na víkend.

Daná metodiky ale není pro každého zaměstnance, který pracuje v kanceláři. Podmínky pro dané zaměstnance pro využívání práce z domova jsou, aby alespoň

některé dny nebyli potřeba fyzicky v kanceláři. Pak by daný jedinci měli nárok na práci z domova. Následně by i zaměstnanci, kterým se daná možnost naskytne měli i umět pracovat s časem, umět využívat různé metodiky Time managementu, aby skutečně zvládali zpracovat zadané úkoly, popř. mít i určitou úroveň zodpovědnosti, osobního přístupu k práci a schopnost oddělit pracovní a osobní život. Což můžou mít hlavně zaměstnanci operující v dané organizaci delší dobu. Tedy zaměstnanci pracující v dané společnosti delší dobu mají vyšší důvěryhodnost a osobní přístup k práci než zaměstnanci, kteří pracující ve společnosti např. první rok.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

1. FRIED, Jason, David HEINEMEIER HANSSON a Jaromír VICARI, 2014. *Práce na dálku Zn.: Kancelář Zbytečná*. Příbram: Jan Melvil Publishing. ISBN 978-80-87270-99-8.
2. MEDLÍKOVÁ, Olga, 2021. *Umění motivace*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-4337-5.
3. KRUSE, Kevin a Mgr. René SOUČEK, 2019. *Moderní time management*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2959-1.
4. KANDÁROVÁ, Michaela, 2020. *Jak mít HOME OFFICE napořád?* [online]. [cit. 2024-03-07]. ISBN 999-00-030-9247-2.
5. URBANCOVÁ, Hana a Pavla VRABCOVÁ, 2023. *Strategický management lidských zdrojů* [online]. Grada [cit. 2024-03-09]. ISBN 978-80-271-3675-9.

Internetové zdroje

1. SHARMA, Shubham, 2023. *Work from Home vs Work from Office* [online]. [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pulse/work-from-home-vs-office-qualhon/>
2. BANACH, Maciej, Joanna LEWEK, Stanisław SURMA, Peter E. PENSON a Amirhossein SAHEBKAR, 2023. *The association between daily step count and all-cause and cardiovascular mortality: a meta-analysis* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/eurjpc/article/30/18/1975/7226309>
3. KM PUBLICITY, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.km-publicity.cz/>
4. KURZY.CZ, 2024. *KM – Publicity, spol. s r.o.* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/25747410/km-publicity-sro/>
5. TOYOTA, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.toyota.cz/>
6. KURZY.CZ, 2024. *Toyota Central Europe Czech* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/60198435/toyota-central-europe-czech-sro/>
7. KURZY.CZ, 2024. *DXC Technology Czech Republic s.r.o.* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/05211131/dxc-technology-czech-republic-sro/>

8. DXC TECHNOLOGY, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://dxc.com/us/en>
9. HERBALIFE, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.herbalife.cz/>
10. KURZY.CZ, 2024. *Herbalife Czech Republic* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/02855089/herbalife-czech-republic-sro/>
11. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/o-mpsv>
12. HENKEL, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.henkel.cz/>
13. KURZY.CZ, 2024. *Henkel ČR* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/15889858/henkel-cr-sro/>
14. HARDYN, Michal, 2024. *Práce home office – přivýdělek z domova, nabídka, zákoník práce* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.tovarnik.cz/prace-home-office/>
15. VIEWSONIC, 2021. *10 Challenges of Working from Home for Employers (And How to Solve Them)* [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.viewsonic.com/library/business/10-challenges-of-working-from-home-for-employers-and-how-to-solve-them/>
16. PARTNERS, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.partners.cz/o-partners/>
17. KURZY.CZ, 2024. *Partners Financial Services, a.s.* [online]. [cit. 2024-03-09]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/27699781/partners-financial-services-as/>
18. HENKEL, 2024. [online]. [cit. 2024-03-08]. Dostupné z: <https://www.henkel.cz/>
19. ZÁKONÍK PRÁCE. Část sedmá: Pracovní poměr vykonávaný z domova. Hlava VI: Zvláštní ustanovení. § 190a [online]. 20. 12. 2000 [cit. 9. 3. 2024]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006
20. KRAJCIK, Martin, Dusana Alshatti SCHMIDT a Matus BARATH, 2023. Hybrid Work Model: An Approach to Work-Life Flexibility in a Changing Environment. *Web of Science* [online]. [cit. 2024-03-14]. Dostupné z: doi:10.3390/admsci13060150
21. GURIEVA, Svetlana, Larisa MARARITSA a Olga GUNDELAKH, 2023. Remote work in a virtual office: Changing the social space of an employee in an organization. *Web of Science* [online]. Clarivate, **2023** [cit. 2024-03-14]. ISSN 2312-5942. Dostupné z: doi:10.17323/2312-5942-2023-13-2-230-249

22. WREDE, Sammy J. S., Kevin CLAASSEN, Dominique Rodil DOS ANJOS, Jan P. KETTSCHAU a Horst C. BRODING, 2023. Impact of digital stress on negative emotions and physical complaints in the home office: a follow up study. *Web of Science* [online]. Clarivate, 2023(2263068) [cit. 2024-03-14]. ISSN 2164-2850. Dostupné z: doi:10.1080/21642850.2023.2263068

6.5 Seznam obrázků

Obrázek 1: Jaké je Vaše pohlaví?	35
Obrázek 2: Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?	36
Obrázek 3: Jaký je Váš věk?	37
Obrázek 4: Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci na Vaší aktuální pozici?	37
Obrázek 5: Pomáháte nově nastoupeným zaměstnancům v práci?	38
Obrázek 6: V jakém oboru pracujete, na jaké pozici a u jaké společnosti jste zaměstnaný	39
Obrázek 7: Kolik dní v týdnu (průměrně) pracujete z domova?	40
Obrázek 8: Kde se osobně cítíte být produktivnější?	41
Obrázek 9: Kde se cítíte komfortněji?	41
Obrázek 10: Jak vnímáte možnost práce z domova?	42
Obrázek 11: Umožňuje Vám zaměstnavatel běžně, či plošně využívat práci z domova? ...	42
Obrázek 12: Daří se Vám oddělit pracovní a osobní život?	43
Obrázek 13: Daří se Vám ve Vašem pracovním prostředí v průběhu práce neprokrastinovat?	43
Obrázek 14: Využíváte některé z následující technik Time managementu?	44
Obrázek 15: Kolik času strávíte denně na cestě do práce?	45
Obrázek 16: Jak se dopravujete do zaměstnání	45
Obrázek 17: Sportujete ve svém volném čase?	46
Obrázek 18: při komunikaci s kolegy, jakou komunikaci preferujete?	46
Obrázek 19: Jak Vás zaměstnavatel motivuje v práci pro plnění úkolů?	47
Obrázek 20: Vyhovuje Vám takový způsob motivace?	48
Obrázek 21: Své kancelářské prostředí vnímáte jako	48
Obrázek 22: Máte doma některé z těchto rušivých elementů?	49
Obrázek 23: Vliv pracovního stáří zaměstnanců a přidělení práce z domova, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 1	52
Obrázek 24: Vliv pracovního stáří zaměstnanců a přidělení práce z domova, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 1	53
Obrázek 25: Jak Vás zaměstnavatel motivuje v práci pro plnění úkolů?	59
Obrázek 26: Chí kvadrát test Hypotézy č. 2 - vliv velikosti společnosti na přidělení práce z domova	59
Obrázek 27: Chí kvadrát test Hypotézy č. 2 - vliv velikosti společnosti na přidělení práce z domova	60
Obrázek 28: výpočet testu chí kvadrát, vlivu pracovního prostředí a využití metod Time managementu, Hypotéza č.3	61
Obrázek 29: výpočet testu chí kvadrát, vlivu pracovního prostředí a využití metod Time managementu, Hypotéza č.3	62
Obrázek 30: Vliv pracovního prostředí na oddělení pracovního a osobního života, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 3	64
Obrázek 31: Vliv pracovního prostředí na oddělení pracovního a osobního života, výpočet chí kvadrát test Hypotézy č. 3	65

6.6 Seznam tabulek

Tabulka 1: Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci x Jaký pracovní model využíváte	52
Tabulka 2: Jaký je Váš věk x Jak pracujete	54
Tabulka 3: Kde pracují respondenti x pocit produktivity	54
Tabulka 4: Kde pracují zaměstnanci x pocit komfortu	55
Tabulka 5: Kde zaměstnanci pracují x prokrastinace	56
Tabulka 6: Jak dlouho pracujete ve své společnosti x pomáháte novým zaměstnancům? ..	57
Tabulka 7: Místo práce a využití metod Time managementu	61
Tabulka 8: Místo práce + oddělení pracovního a osobního života	64
Tabulka 9: Místo vykonávání práce x komunikace	67

6.7 Seznam použitých zkratk

TCE – Toyota Central Europe

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

7. Přílohy

9.1 Dotazník

Dobrý den, dekuji, že jste si našel/našla čas pro vyplnění následujícího dotazníku pro moji bakalářskou práci.

Dotazník orientovaný na téma "Řízení pracovního času s použitím kapacitního podílu Home office".

Dotazník obsahuje 22 otázek a vyplnění Vám zabere přibližně 10 minut.

Odpovědi budete vybírat zaškrtnutím buď jedné, nebo více odpovědí. U části odpovědí Vám bude umožněno napsat vlastní odpověď.

Zdůrazňuji, že dotazník bude anonymní a odpovědi budou určeny pouze pro účely výzkumu bakalářské práce.

Děkuji Vám a vážím si Vašeho času a pomoci.

Oliver Serafin, ČZU PEF.

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a. Muž
 - b. Žena
2. Jaké je Vaše nejvýše dosažené vzdělání?
 - a. Základní
 - b. Střední s výučním listem
 - c. Střední s maturitou
 - d. Vysokoškolské
 - e. Postgraduální vzdělání
 - f. Jiné
3. Jaký je Váš věk?
 - a. 18-29 let
 - b. 30-39 let
 - c. 40-49 let
 - d. 50-59 let
 - e. 60 let a více
4. V jakém oboru pracujete, jakou máte pozici a název společnosti? (Příklad: „Obor – marketing, pozice – řadový zaměstnanec, společnost – Nestlé)
5. Jak dlouho pracujete ve Vaší organizaci na Vaší aktuální pozici?
 - a. Zaučuji se
 - b. Méně než 1 rok
 - c. 1-2 roky
 - d. 3-4 roky
 - e. 5 let a více
6. Pomáháte nově nastoupeným zaměstnancům v práci? (Zaučujete je, radíte jim, kontrolujete je apod.)
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Občas
7. Kolik dní v týdnu (průměrně) pracujete z domova? (na Home office)

- a. 1-2 dny
 - b. 3-4 dny
 - c. 5 dní (plný home office)
 - d. Žádný (pouze v kanceláři)
8. Kde se osobně cítíte být produktivnější?
- a. Doma
 - b. V Kanceláři
9. Kde se cítíte komfortněji
- a. Doma
 - b. V Kanceláři
10. Jak vnímáte možnost práce z domova?
- a. Jako benefit
 - b. Jako běžnou součást kancelářské práce
11. Umožňuje Vám zaměstnavatel běžně, či plošně využívat práci z domova?
- a. Ano, bylo mi to nabídnuto/mám to ve smlouvě
 - b. Ne, musím si o to zažádat
12. Daří se Vám oddělit pracovní a osobní život?
- a. Ano
 - b. Ne
13. Využíváte některé z následujících technik Time managementu?
- a. Řeším více úkolů postupně (dodělám jeden úkol a začnu následně další, ne dohromady)
 - b. Pracuji intenzivně několik minut vkuse a po určité době si dopřeji krátkou pauzu.
 - c. Plánuji si úkoly dopředu pomocí zápisníku, kalendáře apod.
14. Daří se Vám ve Vašem pracovním prostředí neprokrastinovat?
- a. Ano
 - b. Ne
 - c. Občas
15. Kolik času strávíte v průměru denně na cestě do práce?
- a. Do 30 minut
 - b. 30 minut – 1 hodina
 - c. 1 hodina – 2 hodiny
 - d. 2 hodiny a více
 - e. Pracuji z domova
16. Jakým způsobem se dopravujete do práce?
- a. Autem
 - b. MHD
 - c. Alternativně (pěšky, na kole apod.)
 - d. Nedopravuji
17. Sportujete ve svém volném čase?
- a. Ano
 - b. Ne
18. Jak Vás zaměstnavatel motivuje v práci pro plnění úkolů?
- a. Věcné odměny (finanční bonus, placená dovolená do vybrané destinace, firemní auto, vlastní parkovací místo apod.)

- b. Psychologické odměny (pochvala, povýšení, vyhlášení zaměstnance měsíce apod.)
 - c. Vnitřní motivace (výzva – nový úkol, možnost naučit se nové věci)
 - d. Hrozbami (deadliny, možné následky nesplnění úkolu apod.)
 - e. Nemotivují, motivují se sám (kariérní ambice)
 - f. Jiné
19. Vyhovuje Vám takový způsob motivace?
- a. Ano
 - b. Ne
20. Pro náročné úkoly (komplexní projekty, úkoly apod.), kde raději pracujete? Kde odvedete více práce?
- a. Doma
 - b. V kanceláři
 - c. Jiné (kavárna, knihovna apod.)
21. Při komunikaci s kolegy preferujete komunikaci:
- a. Osobní (fyzickou)
 - b. Vzdálenou (mail, chat apod.)
22. Máte doma některé z těchto rušivých elementů?
- a. Děti
 - b. Domácí mazlíčci
 - c. Telefon – sociální sítě, televize apod.
 - d. Ostatní příslušníci domácnosti (partner, rodiče apod.)
 - e. Nemám
23. Máte některé benefity při práci z kanceláře a pokud ano, můžete je uvést? (např. jídelna, káva, Relax zóna, firemní auto apod.)
- a. Rozepište
24. Máte některé benefity při práci doma a pokud ano, chcete je uvést? (např. dotované energie, klid od kolegů, lepší pracovní prostředí apod.)
- a. Rozepište
25. Máte nějaké užitečné poznámky k tématu "Práce z domova/práce z kanceláře", které chcete uvést, popř. vyhovuje Vám práce z domova?
- a. Rozepište