

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra jazyků



Bakalářská práce

**Práce z domova v české nadnárodní společnosti Avast Software
s.r.o. a v mezinárodní farmaceutické společnosti Novartis s.r.o.**

jako jeden z faktorů ovlivňující pracovní výkon

Nevskaia Anfisa

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anfisa Nevskaia

Podnikání a administrativa

Název práce

Práce z domova v české nadnárodní společnosti Avast Software s.r.o. a v mezinárodní farmaceutické společnosti Novartis s.r.o. jako jeden z faktorů ovlivňující pracovní výkon

Název anglicky

Home office in a Czech multinational company Avast Software Ltd. and in an international pharmaceutical company Novartis Ltd. as one of the factors influencing work performance.

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zjistit efektivitu práce z domova na příkladu dvou společností, a to české a zahraniční.

Metodika

Výzkum bude probíhat dotazníkovou metodou mezi zaměstnanci firmy za použití komparativní a statistické metody.

Doporučený rozsah práce

30-40

Klíčová slova

práce z domova, pracovní výkon, faktory pracovního výkonu

Doporučené zdroje informací

- BLOOM, N. 2020. How working from home works out. [online]. Stanford: CA: Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR). 8 s. Dostupné z: <https://collections.nlm.nih.gov/master/borndig/101772302/PolicyBrief-June2020.pdf>
- DOLLE, A. 2019. From Zero to Home Office. ADM Verlag. 240 s. ISBN: 978-3-947583-06-5
- DUFFY, J.E. 2022. The Everything Guide to Remote Work: The Ultimate Resource for Remote Employees, Hybrid Workers, and Digital Nomads. Stoughton: Adams Media. 272 s. ISBN 1507217862
- FRIED J., HANSSON HEINEMEIER, D. 2014. Práce na dálku. Zn.: kancelář zbytečná. Brno: Jan Melvil. 248 s. ISBN: 979-80-87270-99-8.
- THORSTENSSON, E. Influence of Working from Home on Employees' Productivity. Comparative document analysis between the years 2000 and 2019-2020.[online]. Karlstad: Universita Karlstad SE-651 88. 26 s. Dostupné z: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1446903/FULLTEXT01.pdf>

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Drahoslava Kšandová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra jazyků

Elektronicky schváleno dne 12. 06. 2022

PhDr. Mgr. Lenka Kučírková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 11. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Práce z domova v české nadnárodní společnosti Avast Software s.r.o. a v mezinárodní farmaceutické společnosti Novartis s.r.o. jako jeden z faktorů ovlivňující pracovní výkon" jsem vypracovala 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 autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28.11.2024

Poděkování

Chtěla bych touto cestou vyjádřit poděkování paní PhDr. Mgr. Drahoslavě Kšandové, Ph.D., za její čas věnovaný mé bakalářské práci, za cenné rady, trpělivost a poskytnutou zpětnou vazbu. Zároveň bych chtěla vyjádřit své poděkování všem účastníkům ze společností Avast a Novartis, kteří se zapojili do dotazníkového šetření a tím přispěli k realizaci této práce.

Práce z domova v české nadnárodní společnosti Avast Software s.r.o. a v mezinárodní farmaceutické společnosti Novartis s.r.o. jako jeden z faktorů ovlivňující pracovní výkon.

Abstrakt:

Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu a hodnocení efektivity práce z domova, která se stala běžnou realitou v důsledku nedávných událostí ve světě, a zároveň na dopad tohoto způsobu práce na výkonnost zaměstnanců.

Analýza byla provedena na příkladu dvou společností - zahraniční farmaceutické firmy Novartis a české technologické společnosti Avast.

Práce byla realizována za použití kvantitativních a kvalitativních metod, včetně rozhovorů se zaměstnanci obou společností. Kombinace těchto metod poskytla klíčové informace a pomohla nejen zhodnotit, jak práce z domova ovlivňuje zaměstnance a jejich výkonnost, ale také určit, který režim práce je v současné době nejvhodnější.

Klíčová slova: práce z domova, výkonnost, faktory ovlivňující výkonnost, teleworking, pandemie COVID-19, výhody a nevýhody práce z domova, kancelář, společnost.

Home office in a Czech multinational company Avast Software Ltd. and in an international pharmaceutical company Novartis Ltd. as one of the factors influencing work performance.

Abstract:

The bachelor's thesis focuses on the analysis and evaluation of the effectiveness of working from home, which has become a common reality as a result of recent global events, as well as the impact of this way of working on employee performance.

The analysis was conducted using two case studies: the foreign pharmaceutical company Novartis and the Czech technology company Avast.

The research was carried out using quantitative and qualitative methods, including interviews with employees of both companies. The combination of these methods provided key insights and helped not only to assess how working from home affects employees and their performance but also to determine which work mode is currently the most suitable.

Keywords: working from home, work performance, factors influencing work performance, home office, COVID-19 pandemic, advantages and disadvantages, office, company.

Obsah

1. Úvod	10
2. Cíl práce a metodika	11
3. Teoretická východiska	13
3.1. Definice práce z domova	13
3.2. Práce z domova podle zákona.....	16
3.3. Výhody a nevýhody práce z domova.....	17
3.3.1. Výhody práce z domova pro zaměstnance	17
3.3.2. Nevýhody pro zaměstnance	19
3.3.3. Výhody práce z domova pro zaměstnavatele	20
3.3.4. Nevýhody pro zaměstnavatele	21
4. Vlastní práce	23
4.1. Historie firmy Avast	23
4.2. Historie firmy Novartis.....	25
4.3. Práce z domova ve firmách Avast a Novartis.....	26
4.4. Výhody a nevýhody práce z domova ve firmách Avast a Novartis.....	30
4.4.1. Komfort.....	30
4.4.2. Čas	31
4.4.3. Finance.....	32
4.4.4. Zdraví.....	33
4.4.5. Duševní zdraví	35
4.4.6. Sociální kontakt	37
4.4.7. Hybridní režim.....	39
4.5. Porovnání mezi firmami Avast a Novartis	42
5. Diskuze a závěr.....	48
6. Seznam použitých zdrojů.....	50
7. Přílohy.....	52
7.1. Dotazník pro respondenty 1. část.....	52
7.2. Dotazník pro respondenty 2. část.....	53
8. Seznam grafů	54

1. Úvod

Práce z domova se v posledních několika letech stala velmi běžnou součástí každodenního života a měla výrazný vliv na životy lidí po celém světě. Tento jev, který se začal výrazněji projevovat zejména v rozvinutých zemích, odráží změny v přístupu k práci a v rovnováze mezi pracovním a osobním životem.

S nástupem pandemie COVID-19 se práce z domova stala velmi aktuálním tématem, která přinesla zásadní změny v pracovních podmínkách na celosvětové úrovni. Tento model práce byl dříve spíše výjimečný, ale v roce 2020 se stal nezbytným pro mnoho organizací, které se musely rychle adaptovat na nové okolnosti.

Světová zdravotnická organizace 30. ledna 2020 oznámila začátek intenzivního šíření COVID-19, což vedlo k přijetí opatření, která omezila tradiční formy práce a zvýšila potřebu využívání online komunikace.

Tento přechod byl pro mnohé výzvou, protože si museli osvojit nové technologie a přizpůsobit se odlišným pracovním podmínkám. Postupem času se však práce z domova stala běžnou součástí pracovního života a mnohé firmy se rozhodly tento model zachovat i po skončení pandemie.

2. Cíl práce a metodika

Cílem této práce je nejen zhodnotit efektivitu práce z domova na příkladech české společnosti Avast a zahraniční Novartis, ale také identifikovat výhody a nevýhody tohoto formátu práce. Dalším cílem je zjistit, zda je práce z domova ideálním řešením pro současné pracovní prostředí, nebo zda existují jiné efektivnější alternativy.

Tato práce se zaměřuje na zkoumání fenoménu práce z domova pomocí kvantitativního výzkumu provedeného formou dotazníkového šetření a kvalitativní analýzy pomocí rozhovoru a otevřených otázek. Výzkum byl realizován mezi zaměstnanci dvou významných společností, Novartis a Avast.

Výzkum zahrnoval celkem 76 respondentů. Průzkumu se zúčastnilo 34 respondentů z firmy Avast a 42 respondentů z firmy Novartis. Respondenti byli vybráni na základě jejich dostupnosti, ochoty se šetření zúčastnit a délce pracovního poměru. Délka pracovního poměru zaměstnanců v těchto společnostech byla minimálně 5 let.

Data byla sbírána prostřednictvím online dotazníku, který byl rozeslán zaměstnancům obou společností e-mailem. Dotazník byl vytvořen ve dvou jazykových verzích, české a anglické a byl rozdělen na dvě části s cílem umožnit podrobnější analýzu. První část se zaměřuje na obecné informace a druhá část na výhody a nevýhody práce z domova. Tento přístup byl zvolen, aby bylo možné podrobněji prozkoumat jednotlivé aspekty dané problematiky.

První dotazník obsahuje 12 otázek. 10 z nich bylo uzavřených a respondent si mohl vybrat pouze jednu z nabízených odpovědí. Jedna otázka byla založena na hodnocení pomocí bodové škály a jedna otázka byla otevřená, což umožnilo respondentům vyjádřit své názory volným textem. Dotazník byl navržen tak, aby zachytil různé aspekty práce z domova jako jsou zkušenosti s prací z domova před pandemií, osobních preferencí, produktivity, komunikace, podpory a pracovních podmínek doma. Druhý dotazník obsahuje 9 uzavřených otázek.

Data získaná z dotazníku byla analyzována prostřednictvím kombinace kvalitativních a kvantitativních metod, které poskytly hlubší porozumění názorům a preferencím respondentů.

Kvantitativní analýza byla zaměřena na uzavřené otázky dotazníku, přičemž byly aplikovány základní statistické techniky jako procentuální rozdělení pro ilustraci a porovnání odpovědí. Výsledky této části analýzy byly vizualizovány pomocí grafů, což usnadnilo pochopení klíčových rozdílů v odpovědích.

Kvalitativní analýza byla zaměřena na hlubší zkoumání odpovědí na otevřené otázky. Tento přístup poskytl hluboký vhled do individuálních potřeb zaměstnanců, což umožnilo lepší pochopení jejich osobních zkušeností s prací na dálku. Také byl realizován strukturovaný rozhovor s informatorkou z firmy Avast, která je ve věku 25–30 let s vysokoškolským vzděláním a pracuje na pozici Senior Program Manager. Její zkušenosti zahrnují práci v Praze jak před, tak i po pandemií COVID-19. Dále byla navázána komunikace se zaměstnankyní firmy Novartis, ženou ve věku 25-30 let s vysokoškolským vzděláním, která pracuje jako Accounting Specialist.

Kombinace kvalitativní a kvantitativní analýzy umožnila získat komplexní přehled o tom, jak práce z domova může ovlivnit produktivitu a výkon pracovníků, a tím i samotnou firmu vzhledem k tomu, že zaměstnanci a jejich pracovní stav přímo ovlivňují výkon.

3. Teoretická východiska

3.1. Definice práce z domova

Práce z domova, také známá jako telework, označuje vykonávání pracovních úkolů mimo kancelářské prostředí. Pojem „telework“ poprvé použila Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labor Organization) v roce 1990 (8, s. 5). V posledních letech se tento koncept stal ještě aktuálnější díky rozvoji technologií, které umožňují vzdálenou spolupráci a tento trend je výsledkem rostoucí potřeby flexibility v pracovních procesech.

Lidé, kteří pracují mimo kancelář, jsou označováni termínem “dálková pracovníci” nebo “remote workers”. To zahrnuje jak osoby pracující z domova úplně, tak zaměstnance, kteří pracují částečně v kanceláři a částečně na místě, které si sami zvolili. Stejně označení platí i pro společnosti bez hlavního sídla a jejich zaměstnanci se také řadí do této kategorie (5, s. 14).

Myšlenka práce z domova je stará několik století. Řemeslníci, umělci a další řemeslníci často pracovali doma nebo ve svých dílnách. S příchodem průmyslové revoluce v 18. a 19. století se však postupně zaváděly továrny a kanceláře jako hlavní místa, kde lidé vykonávali práci. V tomto období vznikl devítihodinový pracovní den od devíti do pěti. Nicméně ani tehdy práce z domova nezanikla úplně.

Ve 20. století pak došlo k rozvoji telekomunikací a počítačových technologií, které přinesly nové možnosti pro práci na dálku. Vznikly e-maily a faxy, díky nimž lidé mohli pracovat na dálku efektivněji. V 90. letech přinesl Internet nový pohled na práci z domova. Počítače se pomalu stávaly běžnou součástí domácností a s příchodem Wi-Fi mohli lidé vykonávat svou práci odkudkoli.

Dnešní internetové technologie a nástroje pro spolupráci, jako jsou Microsoft Teams nebo Webex, umožňují lidem snadno spolupracovat s kolegy z různých koutů světa. Tento posun změnil i pojem pracoviště, místo pevného prostoru dnes často stačí notebook nebo jiné zařízení s připojením k internetu. Stačí tedy být online, a člověk se může efektivně zapojit do týmu odkudkoli (10).

Událost jako pandemie COVID-19 zvýšila zájem o práci z domova a posouvá ji na novou úroveň. Nejen jednotlivé firmy, ale celý moderní trh práce pocítil potřebu přizpůsobit se a

začlenit práci na dálku do pracovních procesů. Tento přechod se stal základním a důležitým prvkem moderního pracovního prostředí, který proměnil normy a stanovil nové standardy pracovních vztahů. V současné době se práce na dálku stává nejen běžnou, ale také klíčovou součástí organizační kultury. Společnosti, které si uvědomují výhody flexibility a dostupnosti, které práce z domova nabízí, ji aktivně začleňují do svých rozvojových strategií.

Práce z domova se hodí pro různé profese, ale v některých oborech je obzvláště výhodná. IT specialisté, jako jsou programátoři a tvůrci webových stránek, mohou snadno pracovat na dálku, protože k tomu potřebují pouze počítač a přístup k internetu. Odborníci na marketing, sociální média a reklamu mohou efektivně vykonávat své povinnosti na dálku vytvářením a analýzou online kampaní. Účetní a finanční analytici mohou zpracovávat finanční informace a vést záznamy přímo z domova. Dokonce i právníci a právní poradci mohou úspěšně pracovat na dálku (7, s. 88).

Je důležité zdůraznit, že možnosti práce z domova se liší nejen mezi jednotlivými odvětvími, ale i v rámci konkrétních společností, a to v závislosti na charakteru práce a firemních politikách. Některé firmy velmi podporují práci z domova a často ji nabízejí jako standardní možnost pro své zaměstnance jako benefit. Naopak jiné společnosti dávají přednost tradičnímu modelu, kdy zaměstnanci chodí pravidelně do kanceláře. Příklad velkých společností a odvětví, které tento formát práce pravidelně používají:

Intel Corporation jako technologická společnost často poskytuje svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu a možnost práce na dálku, zejména pro odborníky na informační technologie. V oblasti pojišťovnictví vyžaduje pojišťovna Aetna rovnováhu mezi administrativními funkcemi a službami zákazníkům. V poradenských a účetních firmách, jako je Deloitte Advisory, může rozhodnutí, zda poskytnout možnost práce na dálku, záviset na povaze konkrétních projektů, na kterých se společnost podílí. V telekomunikačních společnostech, jako je AT&T, kde digitální komunikace hraje klíčovou roli, je možnost práce na dálku často aktivně podporována, aby byla zajištěna efektivita a flexibilita na pracovišti (7, s. 89-91).

Navzdory rostoucímu zájmu o práci z domova není tato možnost vhodná pro všechny profese a pro některé je dokonce zcela nemožná. Existují oblasti, kde je fyzická přítomnost odborníků naprosto nezbytná jak kvůli vybavení, tak kvůli nutnosti přímé interakce s lidmi. To platí zejména pro zdravotnické profese. Například chirurgové, zdravotní sestry a lékaři

často nemohou vykonávat své povinnosti na dálku, , a to navzdory popularitě online poradenství. Ty mohou být v některých případech užitečné, ale fungují pouze jako doplněk k jejich práci (5, s. 18).

Podobně je to u pracovníků v oblasti služeb, jako jsou zaměstnanci restaurací, kaváren nebo potravinových obchodů, kteří své úkoly na dálku vykonávat nemohou. Tyto profese vyžadují přítomnost na pracovišti a přímou interakci se zákazníky. Učitelé a vychovatelé obvykle pracují v prostředí škol, kde je osobní kontakt se studenty velmi důležitý. Pandemie Covid-19 ukázala, že je možné přesunout vzdělávání do online prostředí, ale zároveň se ukázalo, že pro mnoho studentů a učitelů je tento způsob méně efektivní a vede ke zhoršení výsledků vzdělávání.

Existují také profese, kde není možné přemýšlet o práci na dálku ani teoreticky, například policisté, hasiči a další. Tito pracovníci musí být připraveni okamžitě reagovat na různé situace (5, s. 19).

3.2. Práce z domova podle zákona

Práce z domova může být dočasná nebo trvalá a může zahrnovat práci na plný i částečný úvazek. Český zákoník práce neobsahuje pojem "práce z domova" ani jasnou definici pro osoby, které vykonávají pracovní povinnosti mimo kancelář. Pojem "práce z domova" se však používá v souvislosti s pravidly obsaženými v článku 317 zákoníku práce 262/2006 Sb. "Práce mimo pracoviště zaměstnavatele". Tento zákon stanovuje pravidla týkající se pracovní doby, dovolené, odměňování a dalších aspektů pracovního poměru. Podle tohoto zákona jsou zaměstnavatelé povinni zajistit bezpečné pracovní podmínky pro zaměstnance pracující z domova. Všechny bezpečnostní a zdravotní požadavky platné v kanceláři se vztahují i na práci z domova. Kromě toho jsou zaměstnavatelé povinni hradit náklady spojené s výkonem práce zaměstnance, jako jsou účty za telefon, přístup k internetu a další náklady na energie, např. elektřinu a vytápění. Pokud zaměstnavatel neposkytuje vybavení, zaměstnanec používá své vlastní, je zaměstnavatel povinen nahradit opotřebení tohoto vybavení (18).

Zákoník práce obecně umožňuje všem zaměstnancům pracovat z domova na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Taková dohoda stanoví podmínky práce na dálku, včetně pracovní doby, povinností, práv a odpovědnosti stran. Kromě toho zákoník práce obsahuje zvláštní ustanovení pro zaměstnance pracující z domova, která lze dohodnout se zaměstnavatelem. Na tyto pracovníky se nevztahují obecná ustanovení týkající se stanovení pracovní doby. Zaměstnavatel není povinen stanovit přesnou dobu začátku a konce jejich směny ani pro ně vypracovat rozvrh pracovní doby. To umožňuje větší flexibilitu a přizpůsobivost při určování pracovních podmínek, což usnadňuje lepší přizpůsobení individuálním potřebám pracovníků pracujících z domova a přispívá k efektivnější organizaci práce ve vzdálených pracovních prostředích (15).

3.3. Výhody a nevýhody práce z domova

Práce hraje významnou roli v životě většiny lidí, přičemž jí často věnujeme více času než osobním potřebám a zájmům. Velká část našeho dne je zaplněna plněním pracovních úkolů, které jsou důležité pro firmu. Práce v kanceláři, ve výrobě nebo na jiném místě se tak stává běžnou realitou, která často určuje náš denní režim.

Kvůli pandemii viru COVID-19 byla v mnoha zemích včetně České republiky řada firem nucena přejít na práci na dálku, aby si zachovala sociální odstup a snížila riziko šíření viru. Mnoho společností se této situaci rychle přizpůsobilo a poskytlo zaměstnancům potřebné vybavení a software pro práci na dálku. V důsledku toho začalo mnoho zaměstnanců v různých odvětvích pracovat z domova. Některé z těchto změn ve způsobu práce zůstaly zachovány i po zlepšení pandemické situace, protože si společnosti uvědomily výhody tohoto formátu práce.

Práce z domova má své výhody i nevýhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

3.3.1. Výhody práce z domova pro zaměstnance

Flexibilita:

Práce z domova přináší zaměstnancům výraznou flexibilitu při organizaci jejich pracovního dne a nabízí snadnější způsob propojení pracovní povinnosti s osobním životem a mají větší kontrolu nad svým časem a mohou se sami rozhodnout, kolik energie věnují jednotlivým úkolům. Tato možnost je obzvláště přínosná například pro ženy, které si mohou lépe naplánovat pracovní povinnosti tak, aby mohly trávit více času s dětmi.

K výhodám navíc patří možnost dohodnout se se zaměstnavatelem na flexibilní pracovní době, která zohledňuje jejich individuální potřeby, například při plánování cest. Poskytuje také možnost pracovat na vhodných místech při služebních cestách.

Práce z domova nejen mění přístup k profesnímu životu, ale také vytváří podmínky pro harmoničtější spojení kariéry a osobního života (5, s. 23-25).

Úspora času a peněz:

To, že zaměstnanci nemusejí dojíždět do kanceláře, přináší značné výhody, včetně finančních úspor (11, s. 37-38). Podle údajů utratí Češi za cesty do zaměstnání v průměru

více než 30 000 Kč za rok, což je dáno rostoucími náklady na pohonné hmoty, veřejnou dopravu a údržbu automobilů. Tento jev odráží obecný trend, kdy změny v nákladech na dopravu mají přímý dopad na rozpočty občanů (5, s. 27).

Téměř polovina Čechů, konkrétně 48 %, preferuje pro dopravu do zaměstnání osobní automobil, zatímco pouze 29 % dává přednost veřejné dopravě. Češi stráví na cestě do práce v průměru 24 minut. Na první pohled se to může jevit jako nepodstatné, ale podrobnější analýza ukazuje zajímavé výsledky: skoro hodina denně a 6 hodin týdně (3).

Pohodlí:

Zaměstnanec, který pracuje mimo kancelář si může zvolit libovolné místo pro svou práci, např. kavárnu, klidnou knihovnu, kuchyňský stůl nebo domácí kancelář. Může si sám vytvořit příjemné pracovní prostředí, zvolit pohodlné oblečení. To vše, včetně regulace okolní teploty podle vlastních preferencí, výběru hudby na pozadí, která je příjemná a ne rušivá, a zajištění optimálního osvětlení, přispívá k vytvoření ideálních podmínek pro práci. Tento přizpůsobitelný přístup k pracovnímu prostoru pomáhá vytvořit prostředí, které je nejen pohodlné, ale i inspirující.

V klasických kancelářích jsou možnosti takové přizpůsobivosti značně omezené. Pracovní prostředí bývá obvykle standardizované a nastavené pro všechny stejně, což ne vždy odpovídá osobním potřebám. To může vést k nižšímu komfortu a tím i k poklesu celkové pohody a pracovního úsilí (5, s. 24-25).

Snížení stresu a zvýšení koncentrace:

Práce z domova může výrazně přispět ke snížení stresu a zlepšení koncentrace zaměstnanců.

Bez neustálého městského hluku a dalších rušivých vlivů, které jsou typické pro kancelářské prostředí, si mohou zaměstnanci vytvořit klidný a soukromý prostor, kde se mohou lépe soustředit. Tento tichý pracovní prostor pomáhá minimalizovat stres, protože zaměstnanci nejsou neustále vyrušováni okolními zvuky a aktivitami. V kanceláři je totiž častým problémem přerušování práce, které výrazně snižují schopnost plného soustředění (8, s. 7).

Hluk od kolegů, zvonící telefony a další vnější vlivy mohou ztížit koncentraci a snížit produktivitu. Práce z domova tak zaměstnancům nabízí možnost vytvořit si prostředí, kde

mohou být efektivnější a pracovat v klidnějším prostředí, což má pozitivní dopad na jejich výkonnost. V domácím prostředí mají větší kontrolu nad tím, co se kolem nich děje, což přispívá k lepšímu pracovnímu nasazení a spokojenosti (17).

3.3.2. Nevýhody pro zaměstnance

Nedostatečné oddělení pracovního a osobního života:

Při práci z domova, zejména v prostředí, kde je třeba nejen plnit pracovní úkoly, ale současně se starat o úklid, vaření, rodinu a zejména děti, může být udržení plné koncentrace na pracovní povinnosti velmi náročné (4, s. 105).

Tento problém se často týká především žen, které nejčastěji zastávají roli hlavních pečovatelek o děti a domácnost. Neustálé přerušování a vyžadování pozornosti může negativně ovlivnit nejen produktivitu, ale i psychickou pohodu člověka (5, s. 25).

Výzkum, který v prosinci roku 2015 provedli Kimberly Eddleston a Jay Mulki, byl zaměřen na pracovní zkušenosti zaměstnanců v USA, kteří vykonávají svou práci výhradně z domova. Autoři studie shromáždili data prostřednictvím 52 rozhovorů s těmito zaměstnanci. V jejich studii, publikované v článku „Toward Understanding Remote Workers’ Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness“ tvořilo přibližně 62 % respondentů ženy. Jedním ze zásadních poznatků výzkumu bylo, že více než polovina žen, které pracují z domova, čelí problémům s tím, že jejich partneři často nerespektují hranice mezi pracovním a osobním životem. Eddleston a Mulki tedy naznačili, že organizace by měly pracovníkům na dálku pomoci pochopit a nastavit jasné hranice mezi prací a domácím prostředím (17).

Nedostatek kontroly, motivace:

Při práci z domova může některým lidem chybět motivace a kontrola, což může mít vliv na jejich výkon a produktivitu. Bez přímého dohledu a strukturálního rámce, které kancelářské prostředí poskytuje, se může snadno stát, že některé osoby nedokážou efektivně řídit svůj čas a úkoly (5, s. 30).

“There will no longer be a manager staring over their shoulder making sure that they are working“ (11, s. 60), což v překladu znamená „Už nebude žádný manažer, který by jim stál za zády a kontroloval, jestli pracují.“

Vzdálené pracovní prostředí klade větší důraz na osobní sebekázeň a schopnost samostatně řídit svůj čas. To může být výzvou pro ty, kteří nemají silné organizační dovednosti nebo pro ty, kteří jsou zvyklí na pravidelnou externí kontrolu. Je tedy důležité, aby zaměstnanci vyvinuli strategii, jak efektivně řídit svůj pracovní čas a zajistit vysokou úroveň produktivity (11, s. 60).

Izolace:

Práce z domova může vést k sociální izolaci a menšímu kontaktu se spolupracovníky. Pokud firma neposkytuje dostatečné komunikační nástroje a podporu mezi zaměstnanci během práce z domova, může to vést k pocitům osamělosti a izolace, což může negativně ovlivnit morální stav zaměstnanců, jejich motivaci a celkovou efektivitu. V důsledku toho může být ohrožena nejen individuální produktivita, ale i týmová spolupráce (11, s. 38).

Zdraví:

Dlouhé sezení bez dostatečné fyzické aktivity, typické pro práci z domova, může mít značné negativní dopady na celkovou fyzickou zdatnost (16). Na rozdíl od práce v kanceláři, kde se denně přechází mezi různými místnostmi, práce z domova může vést k tomu, že většinu času trávíme v jedné místnosti. Tento nedostatek pohybu může snížit naši denní fyzickou aktivitu a vést k problémům.

3.3.3. Výhody práce z domova pro zaměstnavatele

Snížení nákladů:

Práce na dálku nabízí firmám řadu ekonomických výhod. Tento model práce, kdy zaměstnanci pracují z domova, může firmám výrazně ušetřit na nákladech za kancelářské prostory, energii a další služby.

V České republice během pandemie COVID-19 došlo k dočasnému poklesu cen kancelářských prostor, ale po pandemii se situace změnila. V současné době ale celkové výdaje firem zvyšují rostoucí náklady na energie, jako jsou elektřina, voda a plyn, dále zvýšené výdaje za pronájem místností či služby. V této situaci se ukazuje, jak výhodné může být přecházet na práci z domova. Tímto způsobem může firma snížit své výdaje a zároveň efektivněji využívat své prostředky (8, s. 6).

Práce na dálku tedy přináší nejen finanční úspory, ale i možnost lépe reagovat na změny v ekonomice. Snížené náklady na kancelářské prostory a další výdaje může firma investovat do jiných oblastí, jako je rozvoj nových technologií nebo zlepšení pracovních podmínek.

Možnost najímat nejlepší talenty z celého světa:

Práce z domova poskytuje firmám a podnikatelům výhodnou příležitost, jak přistupovat k hledání talentů bez ohledu na jejich geografickou polohu. Tento moderní způsob práce umožňuje společně získávat talentované odborníky z různých koutů světa, čímž se výrazně rozšiřuje jejich potenciál při sestavování pracovních týmů.

Taková flexibilita při náboru zaměstnanců nejen že zvyšuje rozmanitost týmů, ale také posiluje jejich odborné schopnosti, protože umožňuje firmám sestavovat týmy s různými dovednostmi a zkušenostmi. Navíc různorodé kulturní a profesní pozadí členů týmu může podpořit kreativní myšlení a inovace, protože přináší do pracovního prostředí různé a nové nápady.

3.3.4. Nevýhody pro zaměstnavatele

Omezená komunikace:

Omezená komunikace ve vzdáleném pracovním prostředí může způsobit narušení soudržnosti týmu, potíže při sdílení nápadů a sníženou schopnost rychle reagovat na problémy. Tento aspekt také ovlivňuje úroveň vzájemné propojenosti mezi zaměstnanci a může snižovat jejich motivaci. Nedostatek komunikace, která je typická pro tradiční kancelářské prostředí, může vést k nedorozuměním a zhoršení kvality interakce v rámci společnosti. Důsledkem těchto problémů může být snížení efektivity týmové práce a inovace, což v konečném důsledku negativně ovlivňuje celkovou výkonnost firmy. Narušení týmové soudržnosti a komunikace může zpomalit rozhodovací procesy a snížit schopnost rychle reagovat na změny a výzvy na trhu, což může oslabit konkurenceschopnost firmy (8, s. 18).

Menší kontrola:

Sledování výkonu zaměstnanců, kteří pracují z domova, přináší zaměstnavatelům řadu komplikací. Jedním z hlavních problémů je absence fyzické přítomnosti na pracovišti, což ztěžuje měření času stráveného prací a úrovně zapojení zaměstnanců.

V tradičním kancelářském prostředí je pro zaměstnavatele snazší sledovat, jak zaměstnanci tráví svůj pracovní čas, protože jsou fyzicky přítomní a jejich činnost je viditelnější. Na dálku je však tento přehled složitější, protože zaměstnavatelé nemají přímý dohled nad tím, co zaměstnanci dělají v průběhu pracovního dne. To může vést k obtížím při vyhodnocování jejich produktivity a pracovního nasazení.

Další výzvou je, jak efektivně měřit výkon v domácím prostředí, kde mohou být zaměstnanci vystaveni různým rušivým vlivům a mají méně strukturovaný pracovní den. Zaměstnavatelé se tak musejí uchýlit k různým metodám a nástrojům, aby získali přehled o práci na dálku, což může být náročné a často vyžaduje nové přístupy k měření a řízení výkonu (8. s. 8).

Nevhodné pro všechny pozice:

Ne všechny pracovní činnosti jsou snadno přizpůsobitelné plně vzdálenému formátu práce. Některé úkoly jednoduše vyžadují fyzickou přítomnost zaměstnanců a nejsou kompatibilní s prací z domova.

Existují také specifické typy projektové práce, které kladou důraz na intenzivní interakci a aktivní výměnu myšlenek mezi členy týmu. Projekty, které zahrnují tvorbu nových konceptů nebo kreativní procesy, často vyžadují spontánní a přímou komunikaci. Tato forma spolupráce, kdy se nápady rodí a vyvíjejí v rámci živých diskusí a osobních setkání, může být v prostředí práce na dálku omezená. Virtuální platformy, i když velmi pokročilé, někdy nedokážou plně nahradit dynamiku a efektivitu, kterou osobní přítomnost a interakce přinášejí.

Celkově lze říci, že některé pracovní činnosti a typy projektů si lépe poradí s fyzickou přítomností a přímou interakcí, než s plně virtuálním přístupem (5, s. 18-19).

4. Vlastní práce

Tato práce je zaměřena na analýzu dvou firem, Avast a Novartis, a jejich přístupu k práci z domova. Avast a Novartis jsou mezinárodní společnosti, které již dlouho praktikují práci z domova, ale působí v různých odvětvích. Avast, přední hráč v oblasti kybernetické bezpečnosti, poskytuje řešení na ochranu před viry a škodlivým softwarem. Novartis, světový lídr ve farmaceutickém průmyslu, se zabývá vývojem, výrobou a prodejem léků.

4.1. Historie firmy Avast

Příběh Avastu se začal odvíjet v roce 1988 v České republice. V květnu toho roku přinesl kolega Pavlu Baudišovi disk s virovým programem Vienna. Tento okamžik měl zásadní vliv na další směřování Pavla Baudiše, který se rozhodl virus podrobně prozkoumat. Jeho zájem o problematiku virů vedl k myšlence vytvořit program, který by chránil počítače před podobnými hrozbami. Po několika měsících intenzivní práce se Pavlu Baudišovi podařilo vytvořit první verzi antivirového programu, který položil základ společnosti Avast. Tento program se ukázal jako velmi efektivní v ochraně před viry a představoval významný krok vpřed v oblasti počítačové bezpečnosti (1).

K Pavlu Baudišovi se připojil Eduard Kučera. Společně se rozhodli věnovat se svému antivirovému projektu naplno. Aby získali lepší přístup k potřebné technologii a zdrojům, našli si nové zaměstnání v podniku Zenitcentrum. Tento krok jim umožnil přístup k modernějším počítačům a poskytl jim větší svobodu v práci na jejich projektu.

V listopadu 1989, po období tvrdé práce a vývoje, se Pavel Baudiš a Eduard Kučera rozhodli založit vlastní firmu. Tak vzniklo družstvo Alwil, které se později transformovalo na známou Avast. Tímto krokem přetvořili svou vizi do úspěšné globální společnosti.

V roce 1995 se k firmě připojil nový softwarový vývojář Ondřej Vlček, který se podílel na vývoji prvního antivirového programu Alwilu pro Windows 95. O dva roky později Alwil zlicencoval svůj antivirus a začal expandovat na mezinárodní trhy.

V roce 2001 společnost udělala velký krok, když začala nabízet antivirus zdarma. To pomohlo získat milion uživatelů během dvou let. Společnost se přejmenovala na Avast až v roce 2010. O rok později začal Avast poskytovat bezpečnostní software i pro malé a střední firmy.

V roce 2016 Avast koupil českou firmu AVG, což zvýšilo počet jeho uživatelů a zlepšilo detekci hrozeb. O rok později i firmu Piriform, čímž se počet aktivních uživatelů zvýšil na více než 435 milionů (2).

Avast je stále významná značka v oblasti digitální bezpečnosti a ochrany. 7. listopadu 2022 společnost NortonLifeLock dokončila fúzi s Avast a oznámila změnu názvu na Gen Digital Inc. Gen spojuje přední značky v oblasti kybernetické bezpečnosti, jako jsou Avast, Norton, LifeLock a další, přičemž vývoj nových technologií se soustředí v České republice (14).

4.2. Historie firmy Novartis

Historie Novartis začíná již v 18. století. Společnosti, které se nakonec spojily do dnešního Novartisu, původně vyráběly syntetická barviva. Postupně se ale přeorientovaly na chemický průmysl a nakonec se zaměřily na farmaceutický sektor.

Historie Novartisu je spojená se třemi hlavními společnostmi: Geigy, Ciba a Sandoz. Geigy se zpočátku věnovala obchodu s chemikáliemi a barvivy a v roce 1938 založila svou farmaceutickou divizi. Ciba začala s výrobou barviv v roce 1859 a Sandoz, který se původně zabýval chemií, vstoupil do farmaceutického průmyslu v roce 1917. V roce 1970 se firmy Ciba a Geigy sloučily do jedné společnosti s názvem Ciba-Geigy. Tato společnost fungovala nezávisle až do roku 1996, kdy se spojila se Sandozem a vznikl Novartis. Název společnosti pochází z latinského výrazu „Novae Artes“ což znamená „nové dovednosti“ (13).

Všechny tři původní firmy, které se spojily a vytvořily Novartis, měly jednotný strategický cíl zaměřený na vývoj a komercializaci nových produktů, které podporují pokrok v oblasti vědy. Tyto společnosti se od svého vzniku orientovaly na inovace, které nejen reagovaly na aktuální trh, ale také přispívaly k posunu hranic vědeckého poznání a technologického pokroku.

Kromě toho jejich činnost zahrnovala snahu o překonávání výzev v oblasti zdravotní péče a výzkumu, což vedlo k vytváření produktů s potenciálem zlepšit kvalitu života pacientů. Tato orientace na výzkum a vývoj byla zásadní pro jejich úspěch a poskytla základ pro budoucí inovace v oblasti farmacie.

V roce 2023 byla švýcarská farmaceutická společnost Novartis na čtvrtém místě mezi největšími farmaceutickými firmami na světě, což potvrzuje její význam a vliv v globálním zdravotnickém sektoru. Novartis je rozdělena do dvou hlavních částí, které reflektují její různorodé zaměření a strategie.

První část, známá jako Promoted Brands, se soustředí na vývoj a uvádění nových léků na trh. Je to oblast, kde Novartis investuje značné množství prostředků, aby udržela svou konkurenceschopnost a přispěla k rozvoji nových řešení pro léčbu. Druhá část, Established Brands, zahrnuje již zavedené produkty, které mají dlouhou historii na trhu (12).

4.3. Práce z domova ve firmách Avast a Novartis

Firma Avast klade velký důraz na pružné a přizpůsobivé pracovní podmínky, které tvoří základ jejich moderní firemní politiky. Zaměstnancům nabízí možnost volby mezi dvěma typy pracovních smluv. A to je možnost práce přímo v kanceláři, nebo možnost práce odkudkoliv. Zaměstnanci, kteří si zvolí režim práce z kanceláře, mají přidělený stálý pracovní stůl a většinu svého pracovního času tráví v kancelářském prostředí.

Režim práce odkudkoliv je navržen pro zaměstnance, kteří preferují flexibilitu a možnost práce mimo tradiční kancelářské prostory. Tento režim zahrnuje poskytování kompletního pracovního vybavení jako notebook a umožňuje zaměstnancům vybavit své pracovní místo podle vlastních preferencí a potřeb. Tímto způsobem mohou pracovníci vytvořit prostředí, které nejlépe vyhovuje jejich požadavkům. Zaměstnanec je povinen být v průběhu celé stanovené pracovní doby připojen a plně se věnovat svým pracovním povinnostem z pohodlí domova. To znamená, že během této doby by měl být dostupný a připravený řešit úkoly stejně, jako kdyby pracoval z kanceláře.

Zaměstnanci, kteří pracují odkudkoliv, mají možnost využívat kancelářské prostory a jejich vybavení, pokud to jejich pracovní úkoly vyžadují. Kromě toho jsou k dispozici speciálně vybavené místnosti pro týmovou spolupráci.

Tento přístup k flexibilitě a podpoře zaměstnanců ukazuje, jak firma Avast reaguje na měnící se potřeby moderního pracovního prostředí a snaží se vytvářet podmínky, které odpovídají současným trendům a přáním svých pracovníků.

Podle informací poskytnutých zaměstnankyní společnosti Avast firma již před pandemií COVID-19 nabízela možnost práce z domova jako součást svých pracovních podmínek. Po skončení karanténních opatření vzrostla poptávka po práci z domova, zaměstnanci se přizpůsobili novému způsobu práce a začali vnímat její výhody. Mnoho pracovníků se adaptovalo na práci na dálku a zjistilo, že tento model poskytuje větší flexibilitu.

Nicméně, navzdory rostoucí popularitě práce na dálku, stále existuje významná skupina zaměstnanců, kteří preferují práci v kancelářském prostředí.

Z tohoto důvodu Avast nadále nabízí možnost volby mezi prací z domova a prací z kanceláře. Tento flexibilní přístup umožňuje zaměstnancům vybrat si pracovní režim, který nejlépe odpovídá jejich individuálním potřebám.

„Firma již před pandemií nabízela vynikající podmínky pro práci z domova, ale s nástupem covidu se tento způsob práce stal mnohem oblíbenější. Pandemie zvýšila poptávku a firma na tuto změnu reagovala tím, že ještě více podporovala a rozšířila možnosti práce z domova. Nicméně, i přes tento nárůst popularity práce z domova, stále je značný počet zaměstnanců, kteří preferují práci v kanceláři. Oficiálně je povoleno pracovat z domova 2-3 krát týdně, ale ve skutečnosti je možné pracovat i častěji. To však závisí na pozici zaměstnance.“ (Žena 25–30 let. Vysokoškolské vzdělání, Avast Senior Program Manager)

Společnost Novartis, podobně jako Avast, poskytuje svým zaměstnancům možnost pracovat z domova, avšak tato možnost je spojena s určitými podmínkami. Jak uvedla jedna ze zaměstnankyň Novartis, zaměstnanci jsou povinni docházet do kanceláře alespoň třikrát týdně. Tento požadavek se může lišit v závislosti na konkrétní specializaci a pozici pracovníka. Společnost se tímto snaží udržet rovnováhu mezi flexibilitou práce na dálku a nezbytnou fyzickou přítomností na pracovišti.

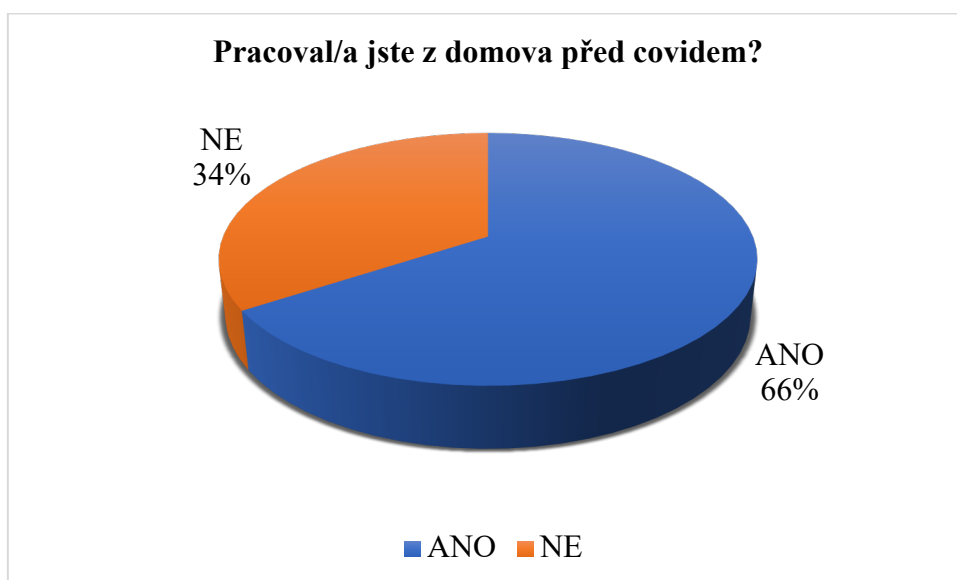
Pokud má zaměstnanec zájem o výkon práce z jiné země, je tento proces formálně upraven a vyžaduje vyplnění formuláře „vyslání zaměstnance do zahraničí“. Tento dokument zajišťuje, že zaměstnanec bude oficiálně vyslán do zahraničí, kde bude vykonávat práci v kanceláři společnosti, pokud taková kancelář existuje. V případě, že v dané zemi společnost nemá své zastoupení, není výkon práce z této země možný. Není tedy dovoleno, aby zaměstnanec rozhodl o pobytu v jiné zemi a výkonu práce výhradně online. Tento přístup není v souladu s firemními pravidly. Výjimku tvoří možnost pracovat po dobu 14 dní v roce z jiné země.

„Třikrát týdně je nutné pracovat z kanceláře, ale toto se může lišit v závislosti na specializaci zaměstnance. Pokud se zaměstnanec chce přestěhovat do jiné země, musí vyplnit formulář „vyslání zaměstnance do zahraničí“ a tím je tento proces oficiálně potvrzen. V zemi, kam je vyslán, musí docházet do kanceláře. Pokud však v dané zemi kancelář není, není možné z této země pracovat. Není možné odjet na rok do jiné země a pracovat pouze online. Oficiálně je však povoleno pracovat 14 dní v roce z jiné země.“ (Žena 25-30 let, Vysokoškolské vzdělání, Novartis Accounting Specialist)

Na základě získaných informací můžeme konstatovat, že obě společnosti měly již před pandemií zavedený model částečné práce z domova pro své zaměstnance. Tento pracovní režim byl implementován jako součást jejich flexibilní pracovní politiky.

Tuto skutečnost navíc ilustruje graf č.1 , sestavený na základě dotazníku rozeslaného zaměstnancům obou firem. Graf ukazuje, že již před pandemií část pracovníků pravidelně využívala možnost práce z domova. Výsledky dotazníku tedy naznačují, že flexibilní pracovní režim byl významným prvkem firemní kultury a byl úspěšně využíván již dlouho před pandemií.

Graf 1 - Pracoval/a jste z domova před covidem?

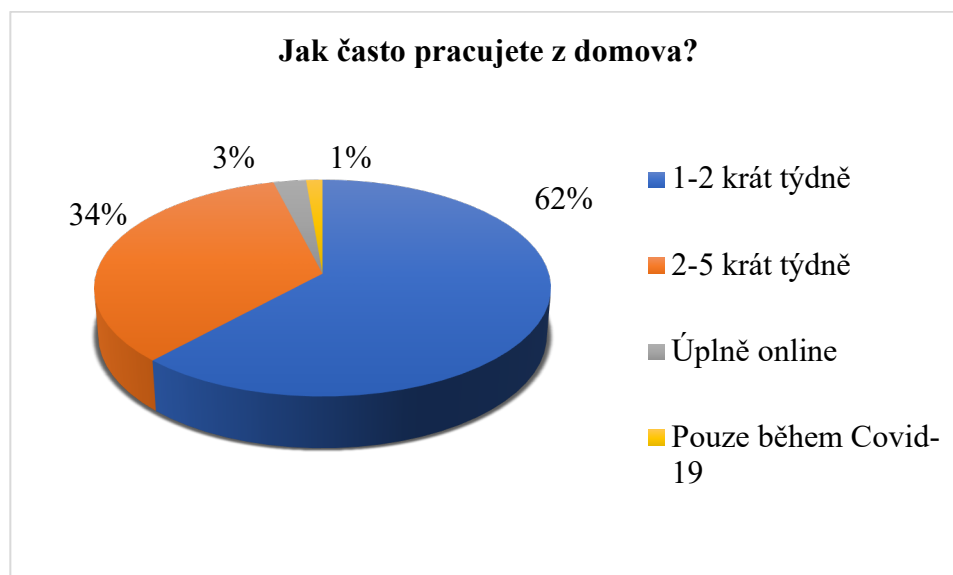


Zdroj: vlastní zpracování 2024

S nástupem pandemie COVID-19 se pracovní podmínky obou společností změnilly. Na základě vládních omezení a karanténních opatření zvýšily obě firmy podporu práce z domova, aby ochránily zdraví svých zaměstnanců. Tento krok nejen splnil aktuální požadavky, ale také zvýšil flexibilitu pracovního režimu v období, kdy byly kanceláře uzavřeny.

Po skončení karanténních opatření a návratu k běžnému režimu si obě firmy zachovaly práci z domova jako součást svých pracovních politik. Graf č. 2 založený na odpovědích zaměstnanců ukazuje, že zaměstnanci nadále pravidelně využívají možnost práce z domova. Tato zjištění potvrzují, že flexibilní pracovní režim, který se během pandemie rozšířil, se stal nedílnou součástí firemní kultury, a i nadále je široce využíván.

Graf 2 - Jak často pracujete z domova?



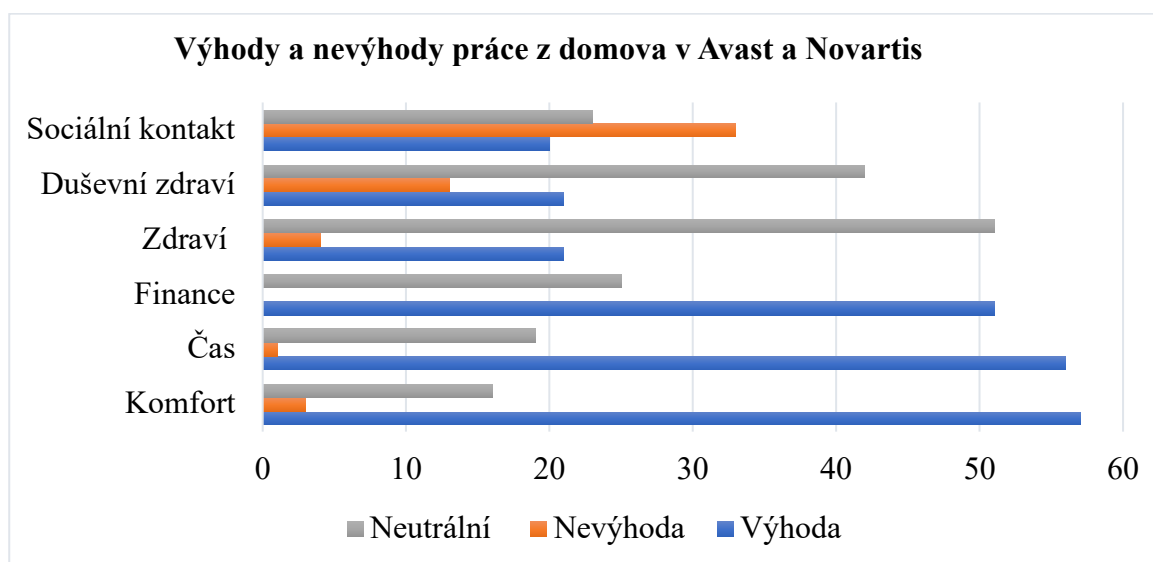
Zdroj: vlastní zpracování 2024

4.4. Výhody a nevýhody práce z domova ve firmách Avast a Novartis

V rámci provedeného kvantitativního výzkumu (6, s.19) byl vypracován dotazník, který se skládal z uzavřených otázek a měl za cíl zhodnotit výhody a nevýhody práce ve dvou společnostech. Účastníkům bylo nabídnuto vybrat jednu ze tří odpovědí „výhoda“, „nevýhoda“ nebo „neutrální“. Dotazník byl dostupný v angličtině a češtině.

Otázky v dotazníku byly rozděleny do základních skupin, jako jsou komfort, čas, finance, zdraví, duševní zdraví a sociální kontakt. Výsledky dotazníku jsou vizualizovány na grafu č.3, který ukazuje rozdělení odpovědí v jednotlivých skupinách pro obě společnosti.

Graf 3 - Výhody a nevýhody práce z domova

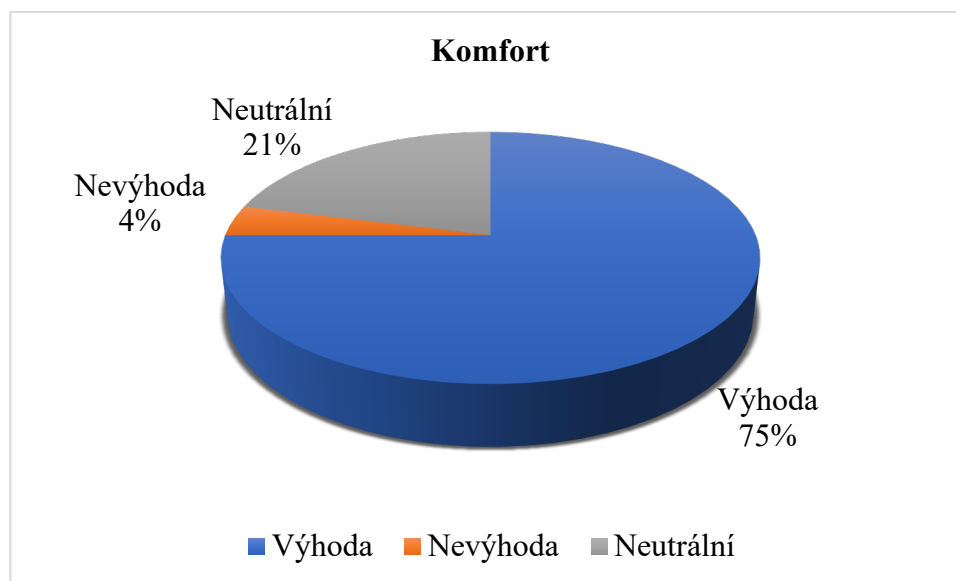


Zdroj: vlastní zpracování 2024

4.4.1. Komfort

Z celkového počtu 76 zaměstnanců uvedlo 57, že hlavní výhodou práce z domova je pro ně především komfort. Pokud tento údaj převedeme na procenta, zjistíme, že to představuje přibližně 75 % všech dotázaných. Tento výsledek ukazuje, jak velký význam přikládají zaměstnanci otázce komfortu, když hodnotí výhody práce na dálku.

Graf 4 - Komfort jako výhoda a nevýhoda



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Je důležité si uvědomit, že kancelářské prostředí má často řadu nevýhod, které mohou negativně ovlivnit pracovní výkon. Hluk v kancelářích je běžným jevem, který zaměstnance ruší při práci. Kromě toho většina zaměstnanců nemá k dispozici samostatnou kancelář a musí pracovat ve společném tzv. open space prostoru.

Práce z domova poskytuje zaměstnancům možnost pracovat v prostředí, které si sami vytvoří a které odpovídá jejich individuálním potřebám, a proto není tedy překvapivé, že tak vysoké procento zaměstnanců považuje komfort za jednu z hlavních výhod práce z domova.

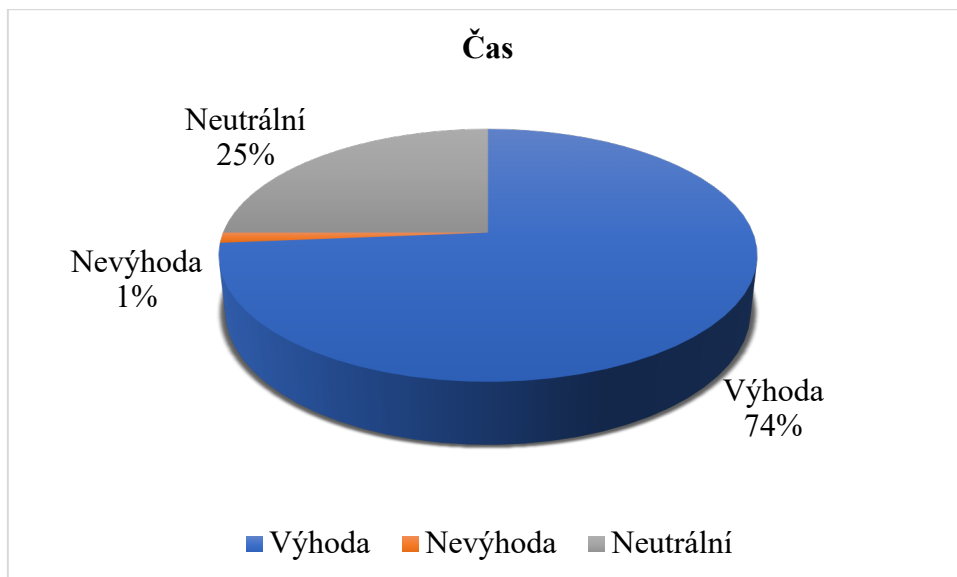
„V kanceláři nemá každý vlastní kabinet, kde by se mohl vyhnout hluku a soustředit se na práci. Často je tam příliš mnoho lidí, což může být rušivé. Proto někteří zaměstnanci používají sluchátka, aby se lépe soustředili. A z tohoto důvodu si mnoho lidí vybírá home office, když mají důležité úkoly.“ (Žena 25–30 let. Vysokoškolské vzdělání, Avast Senior Program Manager)

4.4.2. Čas

Z celkového počtu respondentů jich 56 označilo úsporu času jako výhodu, a to je přibližně 74 %. Tento výsledek není překvapující, protože dojíždění do kanceláře může být časově velmi náročné. Cesta do kanceláře může trvat i několik hodin denně. Takové dlouhé dojíždění může být nejen únavné, ale také stresující a negativně ovlivňovat pracovní výkon.

Dlouhé hodiny strávené v dopravních prostředcích přispívají k pocitu vyčerpání a ztráty cenného času.

Graf 5 - Čas jako výhoda a nevýhoda práce z domova



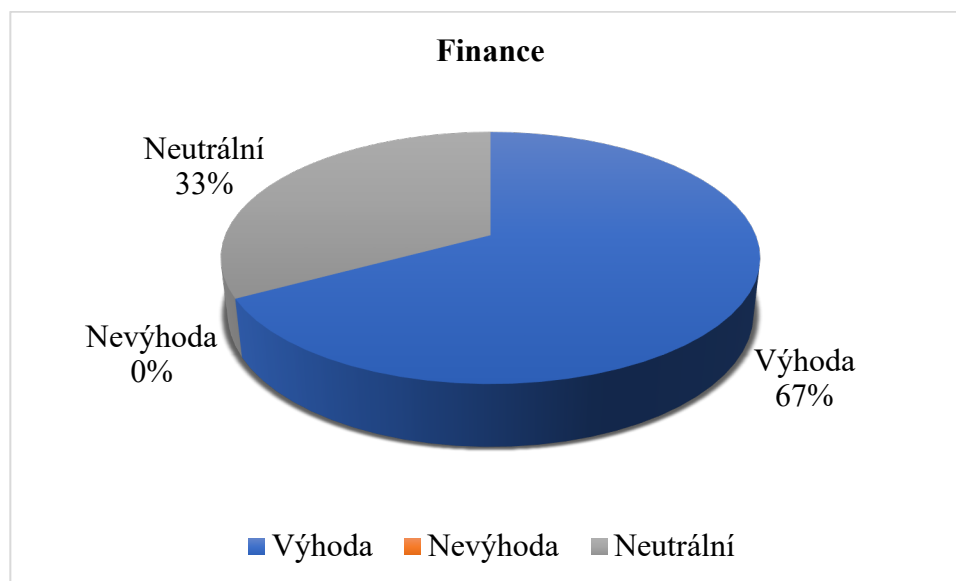
Zdroj: vlastní zpracování 2024

Práce z domova nabízí velmi efektivní řešení tohoto problému tím, že odstraňuje nutnost každodenního dojíždění. Tím se ušetří nejen cenný čas, ale i energie, kterou by zaměstnanci jinak museli věnovat cestování. Tento ušetřený čas lze nyní využít mnohem příjemnějším způsobem.

4.4.3. Finance

Práce z domova přináší nejen úsporu času, ale i značné finanční úspory. Z celkového počtu respondentů jich 51 uvedlo, že úspora nákladů na dopravu považují za výhodu.

Graf 6 - Finance jako výhoda a nevýhoda práce z domova



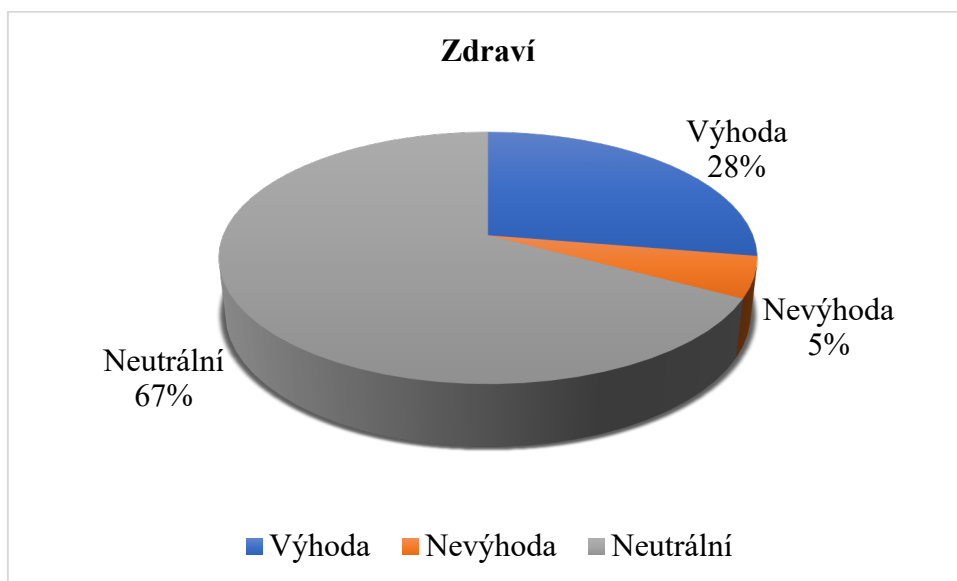
Zdroj: vlastní zpracování 2024

Dojíždění do kanceláře obvykle znamená výdaje na jízdné, palivo a další náklady. I když jednotlivé výdaje mohou vypadat nízké, jejich součet při pravidelném dojíždění může být značný. Práce z domova pomáhá tyto náklady snížit, protože odpadá potřeba každý den cestovat do kanceláře. I když zaměstnanci pracují z domova jen dva dny v týdnu, mohou ušetřit značné částky na dopravě.

4.4.4. Zdraví

Většina, tj. 51 respondentů, uvedla, že vliv práce z domova na jejich zdraví považují za neutrální. To znamená, že pro většinu respondentů práce z domova nemá výrazný vliv na jejich zdravotní stav.

Graf 7 - Zdraví jako výhoda a nevýhoda práce z domova



Zdroj: vlastní zpracování 2024

21 respondentů považovalo práci z domova za přínosnou pro zdraví. Tito lidé mohou vidět práci z domova jako pozitivní faktor, který přispívá k jejich pohodě, například díky možnosti přizpůsobit si pracovní prostředí podle vlastních potřeb nebo snížit stres spojený s dojížděním, jak bylo uvedeno výše.

Na druhé straně pouze čtyři respondenti považují práci z domova jako nevýhodnou z hlediska zdraví. Tento malý počet naznačuje, že negativní zdravotní dopady práce z domova jsou vnímány pouze u malé části lidí.

Celkově tedy data ukazují, že vliv práce z domova na zdraví je většinou vnímán jako neutrální nebo mírně pozitivní.

Tento závěr je rovněž potvrzen grafem č. 8, který ukazuje, že u většiny respondentů zůstal jejich zdravotní stav po přechodu na práci z domova během pandemie COVID-19 stabilní. Pouze malý procentní podíl respondentů hlásil zhoršení zdraví.

Graf 8 - Má práce z domova na vaše zdraví?



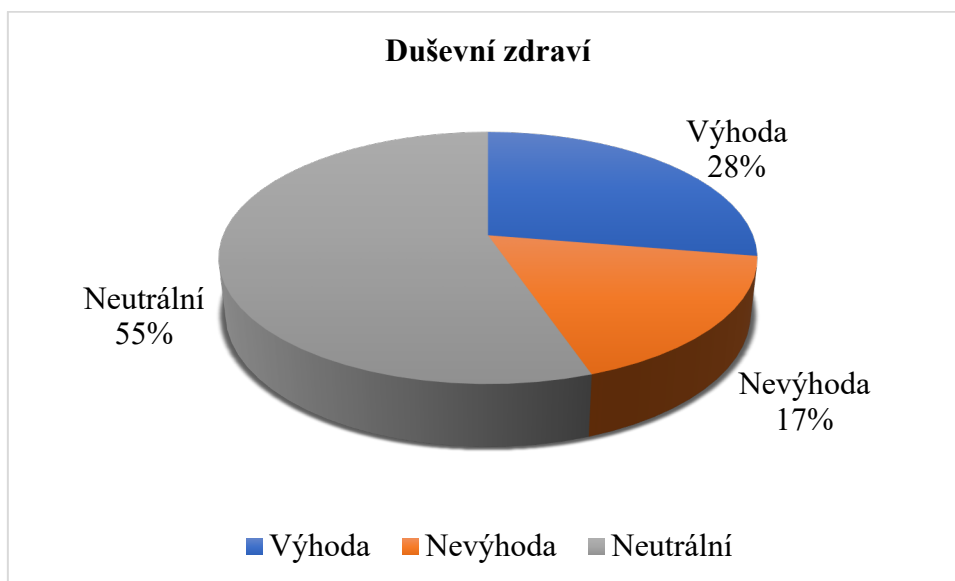
Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf ukazuje, že většina lidí nezaznamenala výrazné změny na svém zdraví v důsledku práce z domova. I když mohou existovat individuální rozdíly, většina respondentů nevidí práci z domova jako faktor, který by ovlivnil jejich zdravotní stav. Malý podíl těch, kteří zažili zhoršení zdraví, může mít specifické příčiny, jako jsou problémy s ergonomií pracovního prostředí nebo nedostatek pohybu. Toto je rovněž potvrzeno několika zaměstnanci v hlavním dotazníku, kde v otevřené otázce „Co vám chybí při práci z domova?“ zmínili, že jejich zdravotní stav byl ovlivněn faktory jako nedostatek fyzické aktivity. Někteří respondenti uvedli, že často chodí na večerní procházky, aby kompenzovali nedostatek pohybu.

4.4.5. Duševní zdraví

Duševní zdraví je také důležitou skupinou, která byla analyzována. Podle výsledků výzkumu uvedlo 42 respondentů, že práce z domova nemá žádný vliv na jejich duševní zdraví. Na druhou stranu, 21 respondentů považuje práci z domova za přínosnou pro jejich psychický stav.

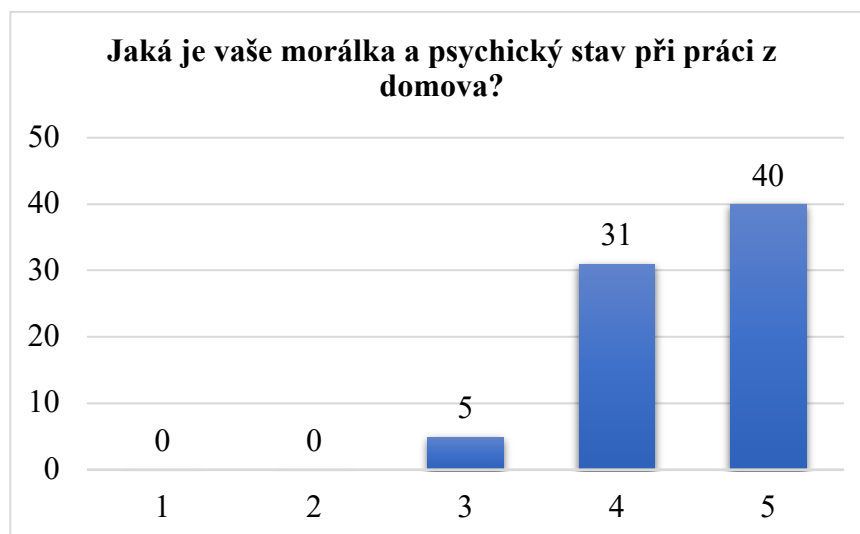
Graf 9 - Duševní zdraví jako výhoda a nevýhoda práce z domova



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Podobné výsledky lze vidět také v hlavním průzkumu, který propojuje kvalitativní (9, s. 48-50) a kvantitativní analýzu (9, s. 44-46). Respondentům byl položen dotaz na hodnocení jejich duševního zdraví při práci z domova na pětibodové škále. Graf č.10 sestavený na základě tohoto průzkumu ukazuje, že většina respondentů hodnotila své duševní zdraví při práci z domova jako velmi dobré, přičemž většina udělila hodnocení 4 a 5 bodů. To naznačuje, že většina lidí považuje práci z domova za pozitivní zkušenost. Naopak, pouze malý podíl respondentů ohodnotil své duševní zdraví na 3 body, což ukazuje, že negativní zkušenosti jsou spíše výjimkou než pravidlem.

Graf 10 - Jaká je vaše morálka a psychický stav při práci z domova?

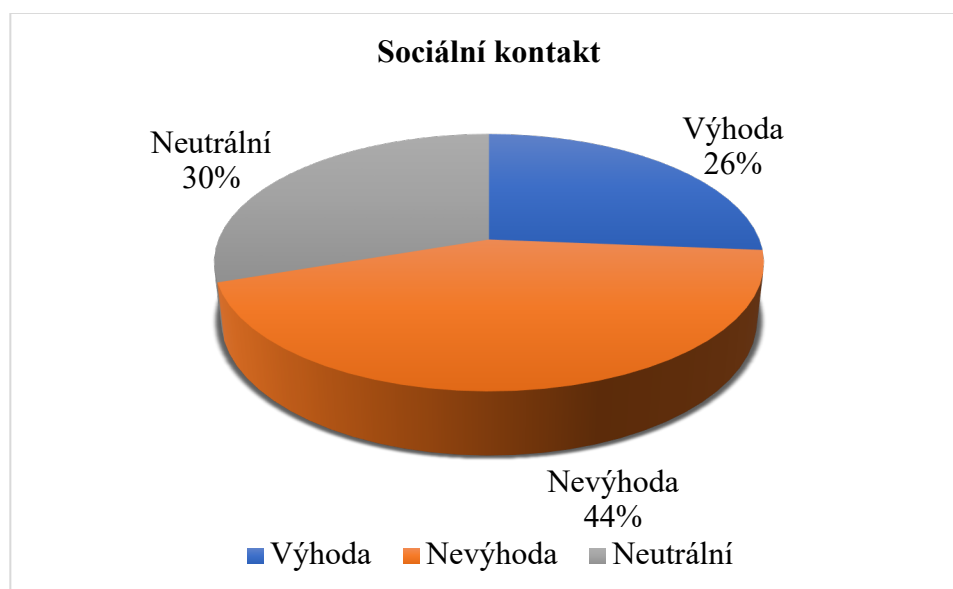


Zdroj: vlastní zpracování 2024

4.4.6. Sociální kontakt

Při analýze skupiny zaměřené na sociální kontakt se ukázalo, že 33 respondentů označilo tento aspekt jako nevýhodu. Tento názor pravděpodobně souvisí s problémy v komunikaci, které mohou při práci z domova nastat.

Graf 11 - Sociální kontakt jako výhoda a nevýhoda práce z domova

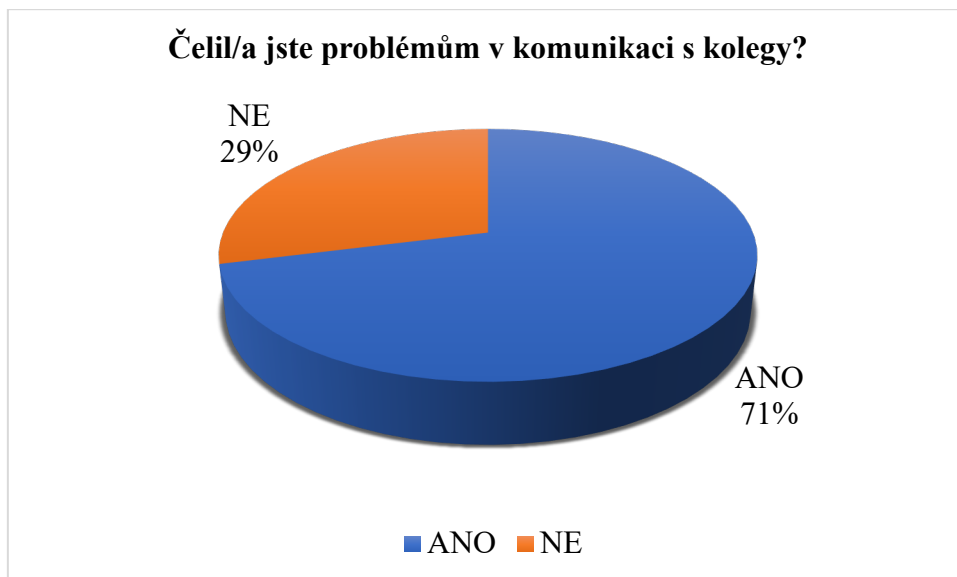


Zdroj: vlastní zpracování 2024

Výsledky z grafu č. 12, vycházející z odpovědí z druhého dotazníku, tento trend potvrzují. Dotazník obsahoval otázku: „Čelil/a jste problémům v komunikaci s kolegy?“ Na tuto

otázku odpovědělo kladně 54 respondentů, což naznačuje, že většina respondentů zažila problémy v komunikaci během práce z domova.

Graf 12 - Čelil/a jste problémům v komunikaci s kolegy?



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Problémy s komunikací mohou zahrnovat zpožděné reakce na e-maily a zprávy. Tyto faktory mohou vést k snížené efektivitě při plnění pracovních úkolů. Zároveň tento aspekt může ovlivnit týmovou spolupráci a morálku zaměstnanců.

Navzdory tomu, že většina respondentů zaznamenala problémy v komunikaci, existují i pozitivní a neutrální názory. 23 respondentů hodnotí tuto situaci jako neutrální, což může znamenat, že pro ně pracovní podmínky z domova nemají výrazný vliv na kvalitu komunikace s kolegy.

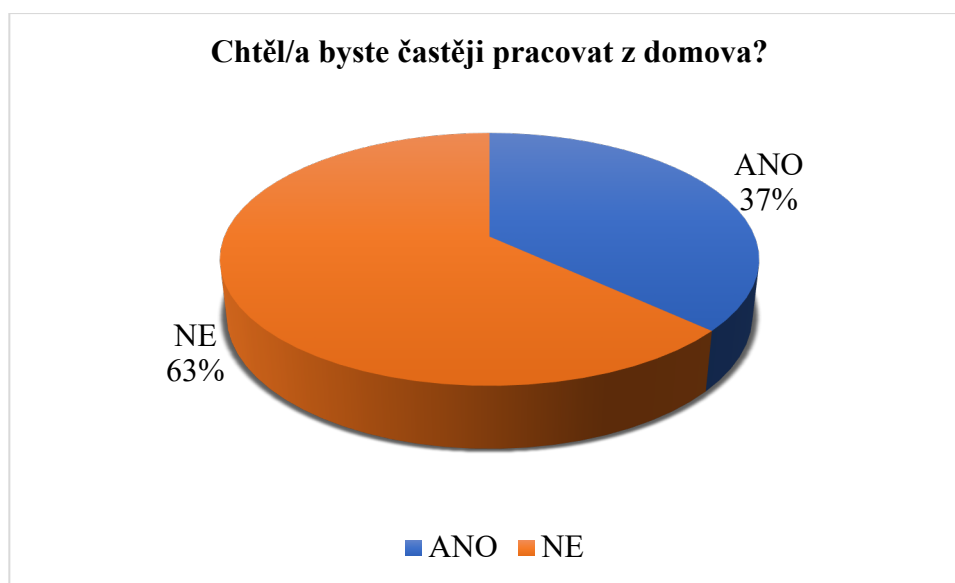
Tento rozpor ukazuje, že vliv práce z domova na sociální kontakty a komunikaci je komplexní a závisí na individuálních zkušenostech a preferencích. Někteří lidé mohou vnímat problémy v komunikaci jako výraznou nevýhodu, zatímco jiní mohou najít v práci z domova pozitivní aspekty. To zdůrazňuje důležitost přizpůsobení pracovních podmínek specifickým potřebám jednotlivců a týmů, aby se maximalizovaly výhody a minimalizovaly nevýhody práce z domova.

Údaje z těchto grafů ukazují, že většina respondentů považuje problémy v komunikaci za hlavní nevýhodu práce z domova.

4.4.7. Hybridní režim

Analýza odpovědí respondentů ukazuje, že nejeefektivnějším pracovním režimem není ani práce z domova, ani práce v kanceláři, ale hybridní model. Tento přístup, kombinující práci z domova a z kanceláře, se ukazuje jako nejvíce vyhovující pro většinu zaměstnanců. Graf č. 13, který zobrazuje odpovědi na otázku „Chtěl/a byste častěji pracovat z domova?“, přináší klíčové informace. Většina respondentů odpověděla záporně, což naznačuje, že současný stav, který firma nabízí, jim plně vyhovuje. Tato neochota k častější práci z domova může být spojena s potřebou udržet rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Graf demonstruje, že ačkoli práce z domova nabízí určité výhody, její nárůst by mohl znamenat ztrátu některých výhod spojených s prací v kanceláři, jako je snadnější komunikace s kolegy a přístup k firemním zdrojům.

Graf 13 - Chtěl/a byste častěji pracovat z domova?



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Podobně graf č. 14 se zaměřuje na otázku spokojenosti s prací z domova „Jste spokojen/a s prací z domova?“ Vidíme, že většina respondentů uvedla, že je s touto formou práce spokojena, což potvrzuje, že možnost práce z domova je pro zaměstnance důležitým faktorem. Nicméně tato spokojenost je pravděpodobně výsledkem dobře vyváženého hybridního modelu, který jim umožňuje využít výhod práce z domova.

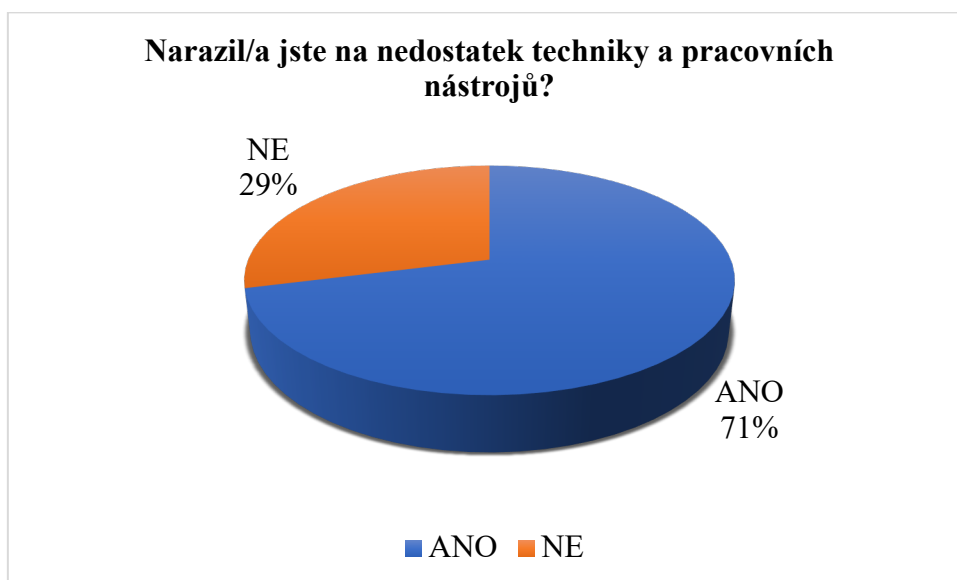
Graf 14 - Jste spokojen/a s prací z domova?



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf č. 15 „Narazil/a jste na nedostatek techniky a pracovních nástrojů?“ ukazuje, že většina respondentů se při práci z domova setkala s nedostatkem technického vybavení nebo pracovních nástrojů. Tento problém je významný, protože technické zázemí je klíčové pro efektivní práci. V domácím prostředí může být přístup k potřebnému vybavení omezený, což může negativně ovlivnit pracovní výkon. Tento graf naznačuje, že i když je práce z domova pohodlná, nedostatečné technické vybavení může představovat značnou překážku.

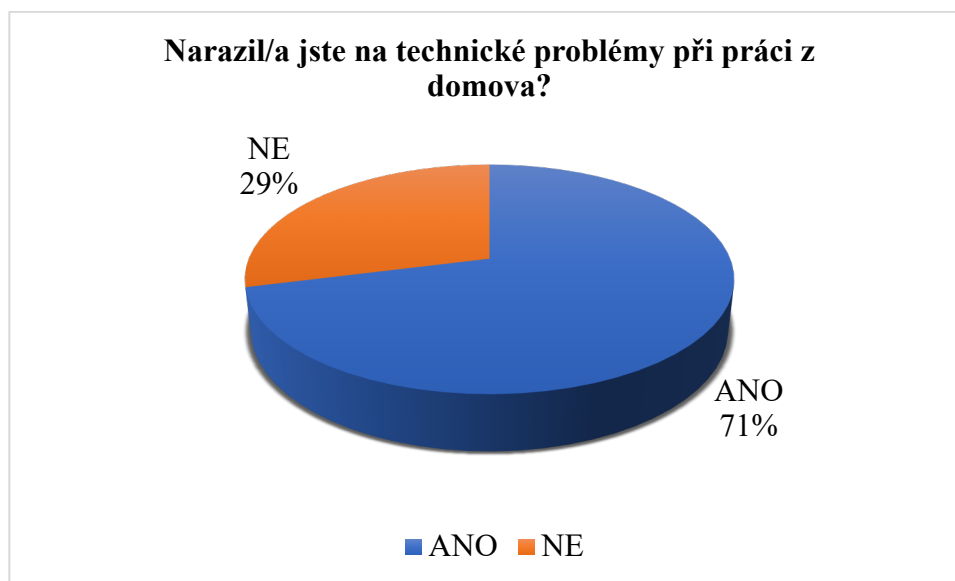
Graf 15 - Narazili jste na nedostatek techniky a pracovních nástrojů?



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf č. 16 „Narazil/a jste na technické problémy při práci z domova?“ ukazuje na technické problémy, se kterými se zaměstnanci potýkají při práci z domova. Tyto problémy, které se často týkají připojení k internetu nebo nedostatečné technické podpory, mohou výrazně snižovat efektivitu práce. V kancelářském prostředí je technická podpora obvykle snadno dostupná, což umožňuje rychlé řešení těchto problémů.

Graf 16 - Narazil/a jste na technické problémy při práci z domova?



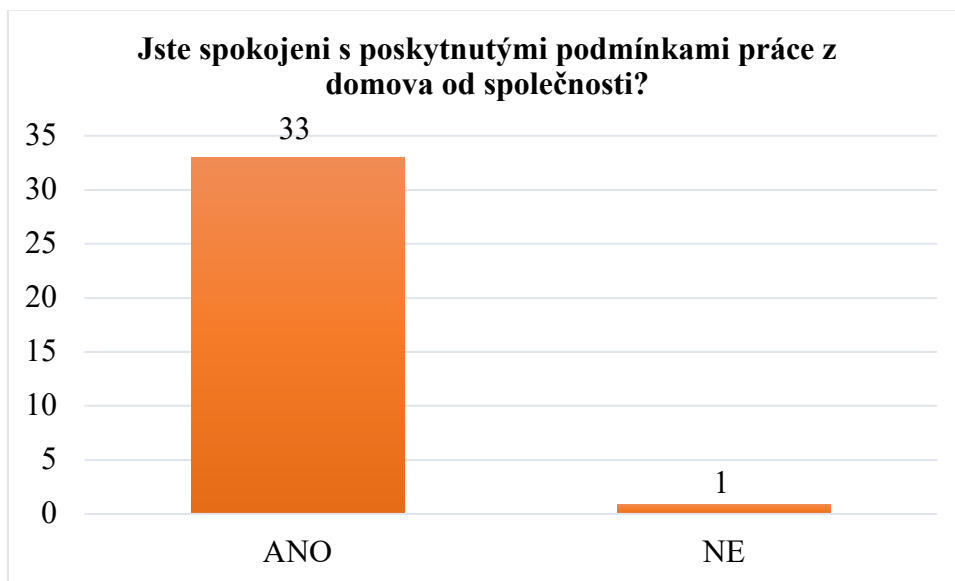
Zdroj: vlastní zpracování 2024

V celkové analýze se tedy ukazuje, že hybridní pracovní režim, který kombinuje práci z domova a z kanceláře, nabízí zaměstnancům potřebnou flexibilitu a zároveň zajišťuje, že mají přístup ke všem potřebným nástrojům a podpoře.

4.5. Porovnání mezi firmami Avast a Novartis

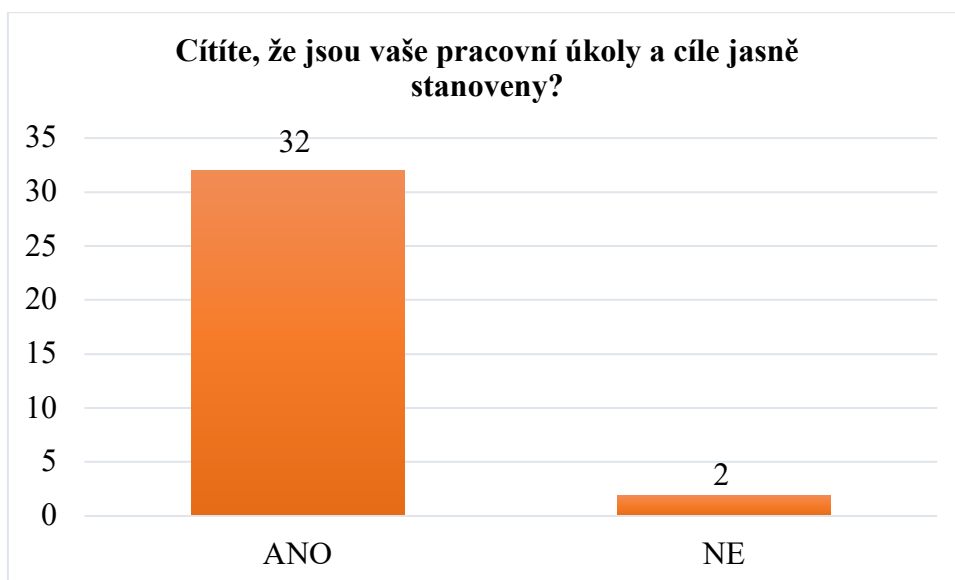
Porovnání mezi společnostmi Avast a Novartis v oblasti práce z domova ukazuje zajímavé výsledky, které vycházejí z průzkumu mezi zaměstnanci. Tento průzkum byl založen na otázkách, které jsou důležité pro pochopení efektivity práce na dálku.

Graf 17 - Úroveň spokojenosti zaměstnanců Avast



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf 18 - Hodnocení jasnosti stanovení pracovních cílů



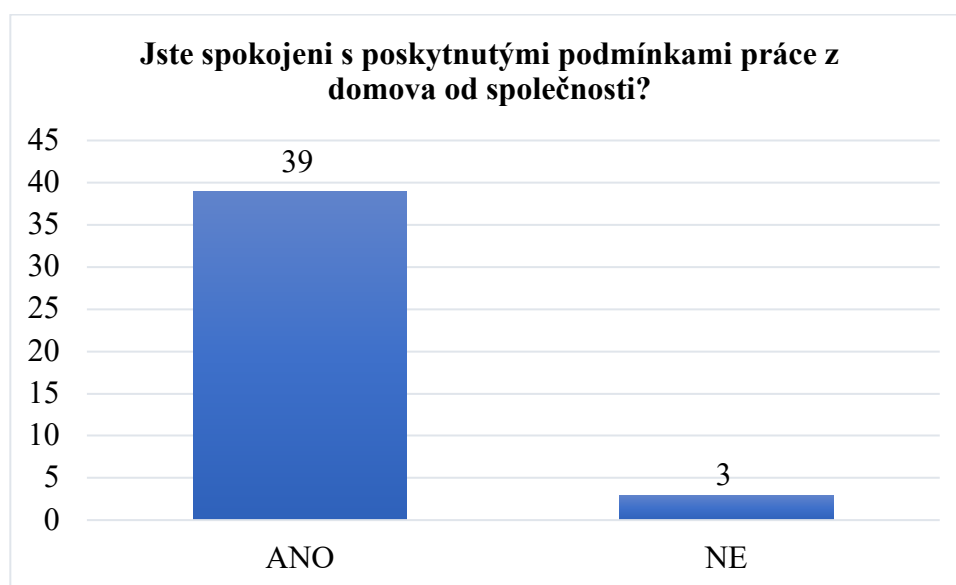
Zdroj: vlastní zpracování 2024

První otázka se zaměřovala na spokojenost zaměstnanců s podmínkami, které jim byly poskytnuty pro práci z domova. Z výsledků vyplývá, že 33 respondentů odpovědělo kladně, což naznačuje poměrně vysokou míru spokojenosti. Tento výsledek může potvrzovat to, že společnost Avast poskytuje svým zaměstnancům dostatečné technické zařízení a flexibilitu.

Druhá otázka se týkala toho, zda zaměstnanci cítí, že jejich pracovní úkoly a cíle jsou jasně stanoveny. Na tuto otázku odpovědělo kladně 32 respondentů, což je velmi podobný výsledek jako u první otázky. To může naznačovat, že ve společnosti Avast je dobře nastavena komunikace ohledně cílů, což je důležité pro udržení produktivity při práci na dálku.

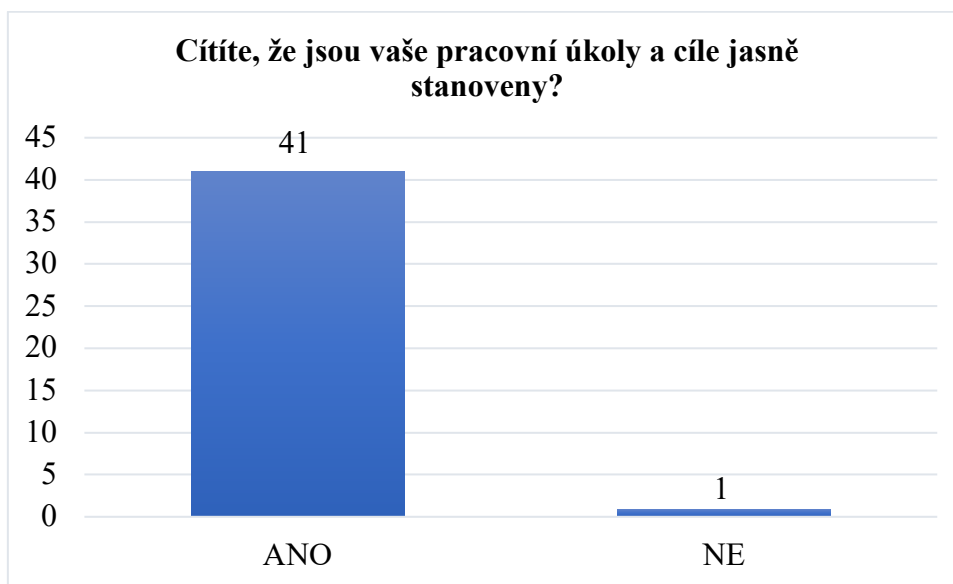
U společnosti Novartis lze vidět podobné výsledky jako u společnosti Avast, přestože se do průzkumu zapojilo více respondentů. Tato shoda ukazuje, že i při rozdílném počtu účastníků mají zaměstnanci obou firem podobné názory na podmínky práce z domova a jasnost pracovních cílů.

Graf 19 - Úroveň spokojenosti zaměstnanců Novartis



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf 20 - Hodnocení jasnosti stanovení pracovních cílů



Zdroj: vlastní zpracování 2024

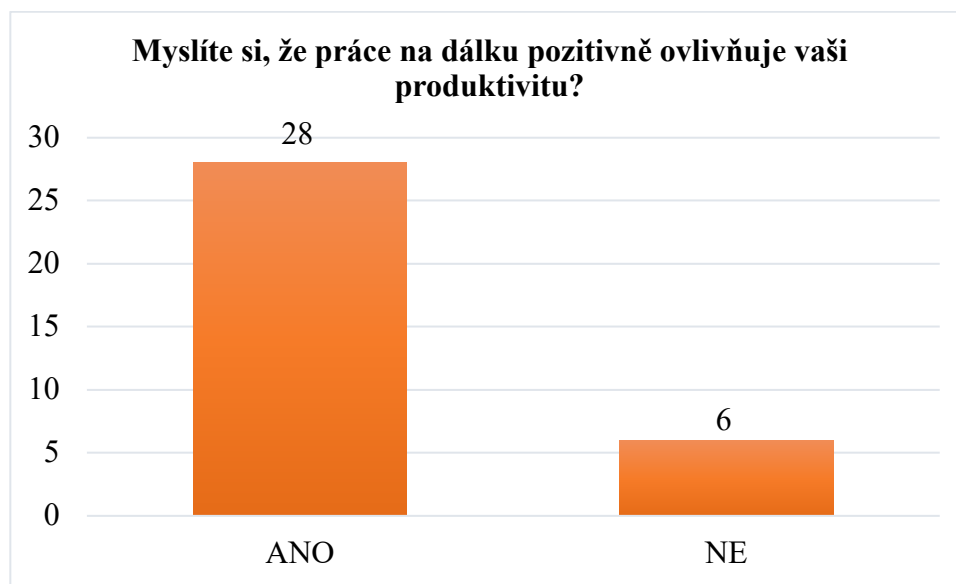
První otázka se týkala spokojenosti s podmínkami práce z domova, které firma poskytuje. Na tuto otázku kladně odpovědělo 39 respondentů z Novartis, což demonstruje, že většina zaměstnanců je spokojena s podmínkami. Tato spokojenost je klíčová pro efektivní práci na dálku, kdy zaměstnanci potřebují vhodné podmínky pro výkon svých úkolů.

Druhá otázka se týkala toho, zda zaměstnanci mají jasně definované pracovní úkoly a cíle. Na tuto otázku kladně odpovědělo 41 respondentů z Novartis. Jasně stanovené úkoly a cíle jsou nezbytné pro efektivní práci.

Podobnost výsledků mezi Novartis a Avast naznačuje, že obě společnosti mají dobře zavedené systémy podpory pro práci na dálku.

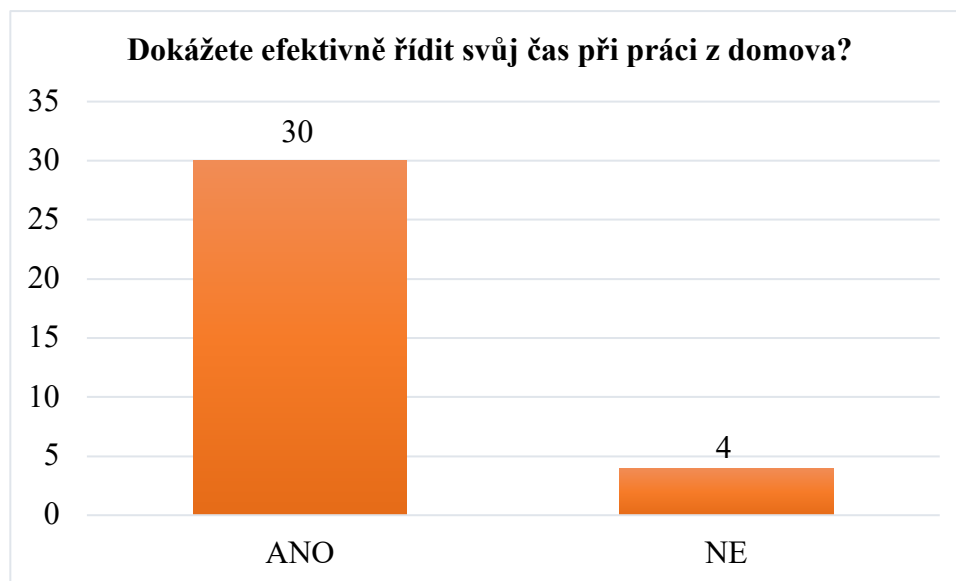
Byly také zkoumány otázky, zda zaměstnanci myslí, že práce z domova má pozitivní vliv na jejich produktivitu, a zda se jim daří efektivně organizovat svůj čas při práci z domova. Na grafech č.21 a č.22 jsou uvedeny výsledky průzkumu, podle kterých 28 respondentů ze společnosti Avast odpovědělo kladně na první otázku, zatímco pouze šest respondentů uvedlo, že práce z domova má na jejich produktivitu negativní dopad. Na druhou otázku, týkající se efektivní organizace času, odpovědělo kladně 30 respondentů, zatímco jen čtyři odpověděli záporně.

Graf 21 - Produktivita a řízení času při práci z domova ve společnosti Avast



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf 22 - Schopnost efektivně řídit svůj čas při práci z domova



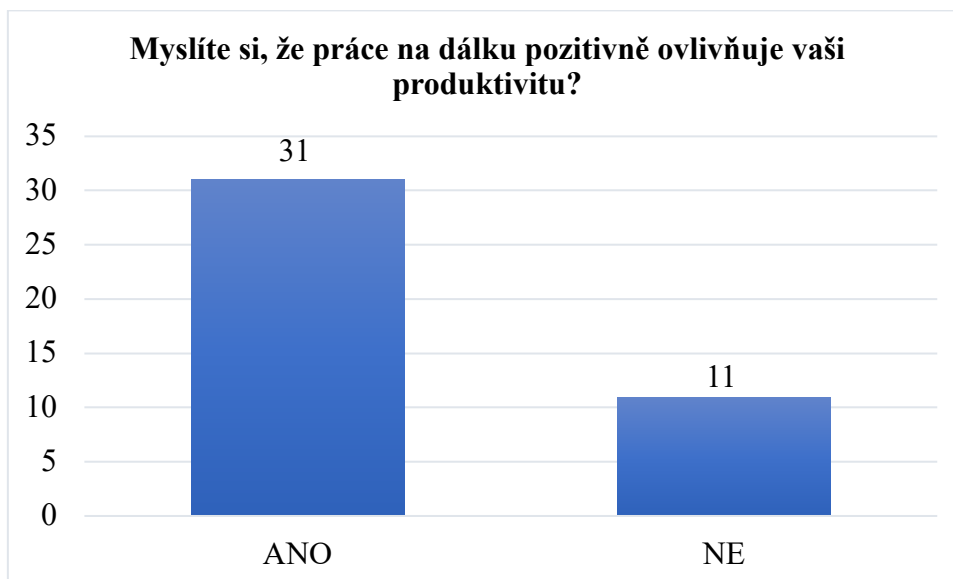
Zdroj: vlastní zpracování 2024

Z průzkumu mezi zaměstnanci společnosti Avast vyplývá, že většina z nich vnímá práci z domova pozitivně jak z hlediska produktivity, tak i efektivního řízení času. Tento výsledek naznačuje, že firma Avast dokázala vytvořit podmínky, které podporují produktivitu a efektivitu při práci z domova.

Ve společnosti Novartis byly výsledky podobné, což vidíme na grafech č.23 a č.24. Na otázku ohledně pozitivního vlivu práce z domova na produktivitu odpovědělo kladně 31

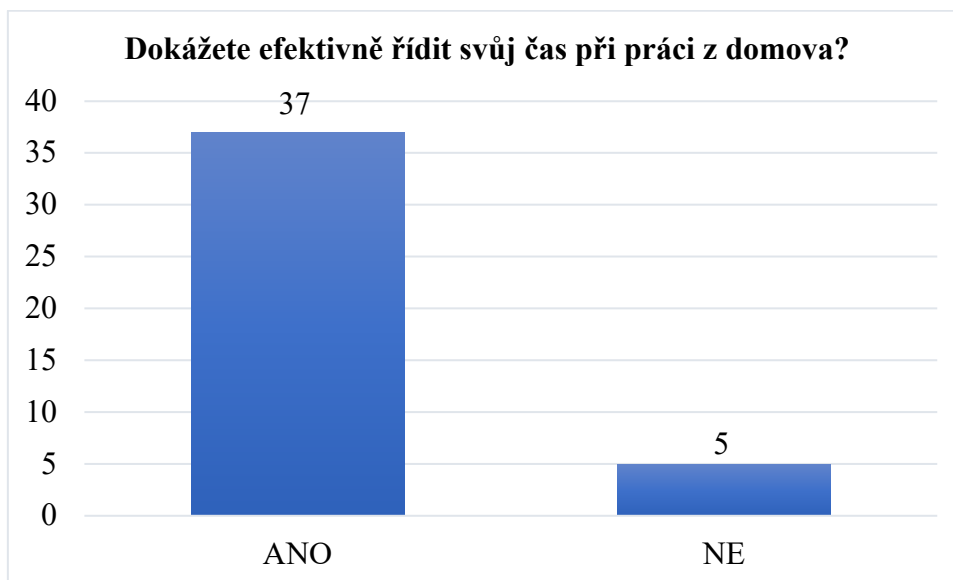
respondentů, zatímco 11 uvedlo, že práce z domova negativně ovlivňuje jejich produktivitu. Pokud jde o efektivní organizaci času při práci z domova, souhlasně odpovědělo 37 respondentů, zatímco pět odpovědělo záporně.

Graf 23 - Produktivita a řízení času při práci z domova ve společnosti Novartis



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Graf 24 - Schopnost efektivně řídit svůj čas při práci z domova



Zdroj: vlastní zpracování 2024

Ve společnosti Novartis se většina zaměstnanců také vyjádřila kladně ohledně práce z domova. Tyto výsledky jsou podobné těm ve společnosti Avast, i když v Novartis byl zaznamenán o něco vyšší počet respondentů, kteří vnímají negativní vliv práce z domova na

produktivitu. Přesto celková spokojenost naznačuje, že Novartis úspěšně zajišťuje podmínky, které umožňují zaměstnancům efektivně pracovat z domova a zároveň udržet vysokou úroveň produktivity.

Z těchto výsledků vyplývá, že v obou společnostech je vysoká míra spokojenosti s prací z domova nejen v oblasti podmínek a jasnosti stanovení cílů, ale i v oblasti produktivity a organizace času. Výsledky také demonstrují, že zaměstnanci obou společností jsou schopni efektivně řídit svůj čas, což je zásadní pro úspěšnou práci na dálku.

5. Diskuze a závěr

Tato práce se zaměřila na studium fenoménu práce z domova a na to, jak tento způsob práce ovlivňuje výkonnost zaměstnanců ve společnostech Novartis a Avast.

Nelze opomenout vliv pandemie na zaměstnance, protože se to dotklo nás všech. Obě firmy jsou pokrokové, a proto již před COVID-19 využívaly tento formát práce, což znamená, že zaměstnanci vnímali karanténní opatření neutrálně.

Během studie byly identifikovány jak výhody, tak nevýhody práce z domova. Za hlavní výhody respondentů považují úsporu nákladů a komfort.

Bylo také zjištěno, že práce z domova pozitivně ovlivňuje produktivitu zaměstnanců, ale negativně to může ovlivnit zaměstnance, kteří mají doma rodinu nebo jsou zvyklí pracovat pod dohledem. Během průzkumu bylo také zjištěno, že zaměstnanci obou firem umí efektivně spravovat svůj čas při práci z domova.

Po analýze všech výsledků lze konstatovat, že práce z domova má pozitivní vliv na zaměstnance společnosti a jejich pracovní výkon, což je pro společnost nejdůležitější, protože bez efektivní práce jejich zaměstnanců by společnost mohla přestat být tak úspěšná a žádaná.

Druhým hlavním cílem bylo zjistit, zda je plná práce z domova naší budoucností, zda je to ideální formát. Po průzkumu respondentů bylo zjištěno, že jen malá část by chtěla pracovat z domova častěji, zaměstnancům chybí komunikace s kolegy a také se setkávali s technickými problémy, které je snazší řešit v kanceláři. To naznačuje, že plná práce z domova v tuto chvíli v těchto dvou společnostech není možná a není pohodlným formátem pro většinu zaměstnanců, ale to není důvod se vzdát práce z domova, protože existuje takový formát, jakým je hybridní pracovní model. Tento model práce kombinuje jak práci z domova, tak práci v kanceláři, což praktikuje mnoho společností včetně Avast a Novartis a je to benefit, který přitahuje mnoho zaměstnanců. Tento model kombinuje výhody práce z domova a také využití veškeré technické podpory, zdrojů, které poskytuje kancelář a společnost. Obě společnosti umožňují zaměstnancům vybrat, kdy chtějí pracovat z domova, ale zároveň není možné, aby zaměstnanec týden pracoval z domova a další týden z kanceláře. To by mohlo narušit komunikaci v týmu.

Postup vědy a technologie neustále pokračuje, a to ovlivňuje nejen naši společnost, ale i firmy. Proto je pravděpodobné, že v budoucnu většina z nás bude pracovat z domova. S rozvojem technologických nástrojů a zlepšováním komunikačních prostředků bude více možností, jak tento způsob práce využívat efektivněji. Bude snazší zvládat výzvy spojené s dálkovou komunikací a spoluprací, což nám pomůže zaměstnancům firem zůstat produktivní a udržet si rovnováhu mezi profesním a osobním životem.

6. Seznam použitých zdrojů

1. AVAST SOFTWARE. Tajemství nejúspěšnějších společností. [online]. [cit. 2024-04-20]. Dostupné z: <https://fzone.cz/clanky/avast-software-tajemstvi-nejuspesnejsich-spolecnosti-2945>.
2. AVAST. A history of freedom. [online]. [cit. 2024-04-20]. Dostupné z: <https://blog.avast.com/a-history-of-freedom-avast>.
3. Cesty do práce vyjdou Čechy v průměru na tisícovku měsíčně. Mnozí ale za dojíždění platí i více než 30 tisíc za rok .[online]. [cit. 2024-02.20]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-66558940-cesty-do-prace-vyjdou-cechy-v-prumeru-na-tisicovku-mesicne-nejcasteji-dojizdeji-vlastnim-autem-nebo-hromadnou-dopravou>
4. DOLLE, A. From Zero to Home Office: The Master Plan to Collaborative Work from Anywhere. ADM Verlag, 2020, 240 s. ISBN 978-3-947583-04-1.
5. DUFFY, J.E. 2022. The Everything Guide to Remote Work: The Ultimate Resource for Remote Employees. Hybrid Workers and Digital Nomads. Stoughton: Adams Media. 272 s.
6. EGER, L., EGEROVÁ, D. Základy metodologie výzkumu. Západočeská univerzita v Plzni. 2017. 148 s. ISBN 978-80-261-1108-5.
7. FRIED, J., HANSSON HEINEMEIER, D. 2014. Práce na dálku, Zn.: Kancelář zbytečná. Jan Melvil Publishing. 248 s. ISBN 978-80-87270-99-8.
8. From Home on Employees' Productivity. Comparative document analysis between the years 2000 and 2019-2020 .[online]. Karlstad: Universita Karlstad. [cit. 2024-02.12]. Dostupné z: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1446903/FULLTEXT01.pdf>
9. HENDL, J. Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace. John Wiley & Sons, 2023. 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6.
10. Meaghin Hornsby. A History of Remote Work: From Hunter Gatherers to the Industrial Revolution to the Internet to Wifi – And How Technology Will Keep Us Telecommuting. [online]. [cit. 2024-02.12]. Dostupné z: <https://www.telnetww.com/blog/remote-work/a-history-of-remote-work-telecommuting/>
11. MORGAN, J. The future of work. John Wiley & Sons. 2014. 256 s. ISBN 9781118877241.

12. NOVARTIS. 25 years of Novartis – more than 250 years of innovation. [online]. [cit. 2024-04-22]. Dostupné z: <https://www.novartis.com/about/25-years-novartis-more-250-years-innovation>
13. NOVARTIS. Historie společnosti. [online]. [cit. 2024-04-22]. Dostupné z: <https://www.novartis.com/cz-cs/novartis-ceska-republika/novartis-v-ceske-republice/historie-spolecnosti#:~:text=V%20roce%201970%20se%20Ciba,se%20zaměřením%20na%20oční%20péči>.
14. Představujeme Gen. Společnost budující digitální svobodu pro všechny generace. [online]. [cit. 2024-04-22]. Dostupné z: <https://press.avast.com/cs-cz/predstavujeme-gen-spolecnost-budujici-digitalni-svobodu-pro-vsechny-generace>
15. Tisková zpráva. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslanci schválili novelu zákoníku práce. Upravuje pracovní režim home office a zavádí dovolenou pro „dohodáře“.[online].(PDF). [cit. 2024-02.12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_zakonik_prace_PSP_130920_23.pdf/a43be4d3-adc0-0767-d89e-4b649fea066a
16. Working From Home. Experiences of Home-Working, Health Behavior and Well-Being During the 2020 UK COVID-19 Lockdown Samuel Keightley, MSc, Myanna Duncan, PhD, and Benjamin Gardner, DPhil.[online]. [cit. 2024-02.20]. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10090341/>
17. Working from home. What the research says about setting boundaries, staying productive and reshaping cities.[online]. [cit. 2024-02.20]. Dostupné z: <https://journalistsresource.org/economics/working-from-home-telework-research/>
18. Zákoník práce. [online]. [cit. 2024-02.12]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006

7. Přílohy

7.1. Dotazník pro respondenty 1. část

Pracoval/a jste z domova před covidem?

- a) Ano b) Ne

Pro jakou společnost pracujete?

- a) Avast b) Novartis

Jak často pracujete z domova?

- a) Pouze během Covid-19 b) 1-2krát týdně
c) 2-5 krát týdně d) Úplně online

Jste spokojeni s prací z domova?

- a) Ano b) Ne

Chtěl/a byste častěji pracovat z domova?

- a) Ano b) Ne

Jste spokojeni s poskytnutými podmínkami práce z domova od společnosti?

- a) Ano b) Ne

Myslíte si, že práce na dálku pozitivně ovlivňuje vaši produktivitu?

- a) Ano b) Ne

Cítíte, že jsou vaše pracovní úkoly a cíle jasně stanoveny?

- a) Ano b) Ne

Dokážete efektivně řídit svůj čas při práci z domova?

- a) Ano b) Ne

Jaká je vaše morálka a psychický stav při práci z domova? (z 5)

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

Má práce z domova vliv na vaše zdraví?

- a) Stav se nezměnil b) Stav se zlepšil c) Stav se zhoršil

Co vám chybí na práci z domova? (Napište, pokud chcete)

8. Seznam grafů

Graf 1 - Pracoval/a jste z domova před covidem?	28
Graf 2 - Jak často pracujete z domova?	29
Graf 3 - Výhody a nevýhody práce z domova	30
Graf 4 - Komfort jako výhoda a nevýhoda	31
Graf 5 - Čas jako výhoda a nevýhoda práce z domova.....	32
Graf 6 - Finance jako výhoda a nevýhoda práce z domova	33
Graf 7 - Zdraví jako výhoda a nevýhoda práce z domova	34
Graf 8 - Má práce z domova na vaše zdraví?.....	35
Graf 9 - Duševní zdraví jako výhoda a nevýhoda práce z domova	36
Graf 10 - Jaká je vaše morálka a psychický stav při práci z domova?	37
Graf 11 - Sociální kontakt jako výhoda a nevýhoda práce z domova.....	37
Graf 12 - Čelil/a jste problémům v komunikaci s kolegy?	38
Graf 13 - Chtěl/a byste častěji pracovat z domova?.....	39
Graf 14 - Jste spokojen/a s prací z domova?.....	40
Graf 15 - Narazili jste na nedostatek techniky a pracovních nástrojů?.....	40
Graf 16 - Narazil/a jste na technické problémy při práci z domova?	41
Graf 17 - Úroveň spokojenosti zaměstnanců Avast.....	42
Graf 18 - Hodnocení jasnosti stanovení pracovních cílů	42
Graf 19 - Úroveň spokojenosti zaměstnanců Novartis	43
Graf 20 - Hodnocení jasnosti stanovení pracovních cílů	44
Graf 21 - Produktivita a řízení času při práci z domova ve společnosti Avast.....	45
Graf 22 - Schopnost efektivně řídit svůj čas při práci z domova.....	45
Graf 23 - Produktivita a řízení času při práci z domova ve společnosti Novartis.....	46
Graf 24 - Schopnost efektivně řídit svůj čas při práci z domova.....	46