



Home office a jeho sociální dopady

Bakalářská práce

Studijní program:

B0413A050006 Podniková ekonomika

Studijní obor:

Management služeb

Autor práce:

Aneta Novotná

Vedoucí práce:

prof. Ing. Ivan Jáč, CSc.

Katedra podnikové ekonomiky a managementu





Zadání bakalářské práce

Home office a jeho sociální dopady

Jméno a příjmení: **Aneta Novotná**
Osobní číslo: E19000056
Studijní program: B0413A050006 Podniková ekonomika
Specializace: Management služeb
Zadávací katedra: Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Akademický rok: **2021/2022**

Zásady pro vypracování:

1. Teoretická východiska v oblasti home office.
2. Výhody a nevýhody home office.
3. Sociální dopady.
4. Představení podniku a využití home office v podniku.
5. Závěrečné vyhodnocení cíle práce.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

30 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024752587.
- BLAŽEK, Ladislav, 2014. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024744292.
- FREDERICKSEN, Elizabeth D., 2015. *Human Resource Management: the Public Service Perspective*. 2nd ed. New York: Routledge. ISBN 9781317418047.
- MARTOCH, Michal, 2014. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku. ISBN 978-80-260-6233-2.
- PROQUEST, 2021. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [Cit. 2021-09-26]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>
- ŠIKÝŘ, Martin. 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5212-9.

Konzultantka: Ing. Jana Holubová, zástupkyně ředitele pro ekonomiku

Vedoucí práce:

prof. Ing. Ivan Jáč, CSc.
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání práce:

1. listopadu 2021

Předpokládaný termín odevzdání:

31. srpna 2023

doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.
děkan

L.S.

Ing. Eva Štichhauerová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 1. listopadu 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

26. dubna 2022

Aneta Novotná

Anotace

Práce se zabývá problematikou práce z domova. Práce z domova je z důvodu pandemie COVID-19 aktuálním tématem, které již není považováno za benefit, ale za běžnou formu práce. Zaměstnavatelé však musí umět nastavit pravidla práce z domova, která musí pracovníci dodržovat, aby byla práce efektivní.

Cílem práce je popsat flexibilní formy zaměstnávání a stručně charakterizovat zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem. Dále se zaměřit na home office, jeho výhody, nevýhody, problémy vyskytující se při práci na dálku a její sociální dopady. V praktické části se zaměřit na využívání home office v konkrétní firmě, kde bude provedeno dotazníkové šetření zaměřující se na home office ve vybrané firmě. Na závěr bude problematika shrnuta a budou uvedena doporučení.

Klíčová slova

flexibilita, pandemie COVID-19, práce z domova, zaměstnanec, zaměstnanecké výhody, zaměstnavatel

Annotation

The work deals with the issue of home office. Due to the COVID-19 pandemic, home office is a current topic, which is no longer pleasing to the home as a benefit, but as a common form of work. However, employers must set rules for home office that they must follow in order for work to be effective.

The aim of the thesis is to describe flexible forms of employment and briefly characterize the employee benefits provided by the employer. We also focus on the home office, its advantages, disadvantages, problems occurring when working remotely, and its social impacts. In the practical part, the company focuses on the use of home office in a particular company, where a questionnaire survey will be conducted focusing on the home office in a selected company. Finally, the issue will be summarized and recommendations will be made.

Key Words

flexibility, COVID-19 pandemic, home office, employee, employee benefits, employer

Obsah

Seznam obrázků	10
Seznam zkratk	11
Úvod	12
1 Teoretická část	13
1.1 Flexibilní formy zaměstnávání	13
1.2 Zaměstnanecké výhody	15
1.3 Home office	17
1.3.1 Právní úprava	20
1.3.2 Výhody a nevýhody	21
1.3.3 Problémy při práci na dálku	22
1.3.4 Sociální dopady	24
2 Praktická část	27
2.1 Charakteristika organizace XY	27
2.2 Dotazníkové šetření	28
2.3 Vyhodnocení výzkumných otázek a cíle práce	50
3 Závěr	52
4 Zdroje	54
Internetové zdroje	54

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Pohlaví	31
Obrázek 2 - Práce z domova	32
Obrázek 3 - Benefity práce z domova	33
Obrázek 4 - Nevýhody home office	35
Obrázek 5 - Přestávky během práce z domova	36
Obrázek 6 - Přestávky a jejich frekvence	37
Obrázek 7 - Osobní záležitosti	39
Obrázek 8 - Osobní záležitosti v pracovní době	40
Obrázek 9 - Příklad k plnění pracovních povinností	41
Obrázek 10 - Změna v oblasti home office	42
Obrázek 11 - Atributy home office	43
Obrázek 12 - Změna v oblasti home office	46
Obrázek 13 - Efektivita práce z domu vs. z kanceláře	47
Obrázek 14 - Stres při práci na home office	49
Obrázek 15 - Práce z domova vs. z kanceláře	50

Seznam zkratek

IBM	International Business Machines Corporation
PwC	PricewaterhouseCoopers
VPN	Virtual Private Network

Úvod

Home office je problematika, o které se v poslední době, zejména kvůli pandemii COVID-19, neustále diskutuje. Pandemie totiž zapříčinila, že se většina pracovníků přesouvala z prostředí kanceláře do domácího prostředí. Důvodem byla snaha eliminovat množství kontaktů mezi lidmi a zamezit tak šíření nákazy. V poslední době se tak začal zvyšovat počet zaměstnavatelů, kteří práci z domova umožnili.

Práce z domova je charakterizována jako práce, která se nevykonává na obvyklém pracovišti zaměstnavatele úplně či pouze z části. Někdy se jí také říká pohyblivá práce. Velmi často se využívá práce z domova pouze některé dny v týdnu a zaměstnanec tak kombinuje práci v kanceláři s prací mimo kancelář. Home office přináší zaměstnancům i zaměstnavatelům různé výhody. Na druhé straně jsou také nevýhody, které s prací na dálku souvisí. Home office je flexibilní formou práce, která si žádá nastavení pravidel práce, ale také disciplínu ze strany pracovníka.

Celosvětová pandemie COVID-19 a vládní restrikce, které měly zabránit šíření viru, ovlivnily celou společnost v různých směrech. Jedním z vlivů bylo rozšíření práce na dálku. Zaměstnavatelé i samotní pracovníci byli pod vlivem všech okolo donuceni se rychle adaptovat na vzniklou situaci. Velmi často to bylo bez jakýchkoliv předchozích zkušeností s touto formou práce. Během první vlny COVID-19 se stalo téma práce na dálku středem pozornosti ze stran pracovníků, zaměstnavatelů i veřejnosti. Díky pandemii začala být tomuto tématu věnována obrovská pozornost, ač se nejednalo o téma nové.¹

Tato práce se dělí na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je jejím úkolem objasnit čtenářům, dle nastudování odborné literatury a internetových zdrojů, flexibilní formy zaměstnávání, zaměstnanecké výhody a přiblížit jim problematiku home office. Praktická část se zabývá popisem systému home office ve vybrané firmě. Ke zpracování byla použita data z interních dokumentů, dále vlastní pracovní zkušenosti a bylo provedeno dotazníkové šetření.

¹ *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kyzlinkova-P.-Prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pr-ed-pandemii...-FSP-c.-5-2020.pdf>

1 Teoretická část

Teoretická část je zpracována na základě nastudování odborné literatury a internetových zdrojů. Jejím cílem je charakterizovat flexibilní formy zaměstnávání a flexibilní pracovní dobu. Dále je jejím úkolem charakterizovat zaměstnanecké výhody, jejich úkoly a cíle. Poslední podkapitola teoretické části se věnuje práci z domova (tzv. home office). Přibližuje čtenářům právní úpravu práce z domova, její výhody a nevýhody, dále problémy související s home office a jeho sociální dopady.

1.1 Flexibilní formy zaměstnávání

Flexibilní práci se rozumí uplatnění pracovních postupů či možností uspořádání pracovní doby, jež jsou odkloněny od běžných způsobů a postupů. Úkolem je zvýšit provozní flexibilitu, vylepšit využití schopností a udržovat spokojenost pracovníků, podílet se na zvýšení produktivity či snížení nákladů, jež jsou spojeny se zaměstnáváním lidí. Flexibilní práce se stala podstatným prostředkem pro zvýšení provozní efektivity.²

V rámci flexibilní práce by měly firmy přehodnotit běžné postupy používané při zaměstnávání lidí. Může obsahovat provozní flexibilitu (tj. multiskilling), dále využití subdodavatelů, outsourcingu či uplatnění zvláštních forem organizace práce (např. flexibilní uspořádání pracovní doby, využívání sdíleného pracovního místa či práce z domova).³

Díky flexibilním pracovním režimům je možné rozvrhnout pracovní dobu s ohledem na provozní potřeby zaměstnavatele či potřeby jednotlivých pracovníků. Využívání flexibilních pracovních režimů je nedílnou součástí work-life balance, což znamená snahu týkající se dosažení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem pracovníků. Flexibilita se ukazuje v délce či rozvržení pracovní doby.⁴

Existují tři formy provozní flexibility, a to:⁵

- Funkční flexibilita

Znamená možnost rychlého a jednoduchého převedení pracovníků z uskutečnění jedné činnosti či naplnění jednoho úkolu na realizaci další činnosti či úkolu. Tento přístup si žádá,

² Armstrong, M., Taylor, S., Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy, s. 185

³ Armstrong, M., Taylor, S., Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy, s. 185

⁴ Šikýř, M., Personalistika pro manažery a personalisty, s. 152 - 153

⁵ Armstrong, M., Taylor, S., Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy, s. 185

aby pracovníci měli, a také využívali schopnosti, znalosti či dovednosti při uskutečnění nejrůznějších činností a plnění úkolů samostatně i v rámci týmu.

- Strukturální flexibilita

Tato flexibilita prosazuje formu flexibilní organizace, kde skupinu kmenových pracovníků obklopuje tým okrajových pracovníků, což bývají pracovníci na částečný úvazek, pracující na dobu určitou či pracovníci subdodavatele.

- Numerická flexibilita

Má souvislost se strukturální flexibilitou a ukazuje možnost rychlého, a také snadného zvyšování či snižování počtu pracovníků s ohledem na krátkodobé změny týkající se potřeby pracovníků.

Do provozní flexibility se řadí finanční flexibilita, jež ukazuje možnost přizpůsobit odměňování pracovníků stavu poptávky a nabídky na trhu práce, což znamená uplatnění flexibilního systému odměňování, jež podporuje dosažení funkční, a také numerické flexibility.⁶

Flexibilní pracovní doba

Flexibilní uspořádání pracovní doby zahrnuje:⁷

- Pružná denní pracovní doba

Může být domluvená pro každý den, a to dle očekávaného množství práce.

- Pružná týdenní pracovní doba

Díky ní se dá prodloužit týdenní pracovní doba v konkrétních obdobích roku, a to v souvislosti s větší potřebou práce.

⁶ Armstrong, M., Taylor, S., Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy, s. 185

⁷ Armstrong, M., Taylor, S., Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy, s. 187

- Pružná denní a týdenní pracovní doba

Mění se týdenní a denní pracovní doba, případně kombinace obojího s úkolem zajistit zabezpečení stanovené produkce. Pracovní doba, oproti denní či týdenní pracovní době, se může měnit v rámci minima a maxima.

- Stlačený pracovní týden

Pracovník pracuje méně než v rámci pěti pracovních dnů.

- Smlouva na roční počet pracovních hodin

Stanovení naplánovaného počtu pracovních hodin, jež by měl pracovník v pracovním roce odpracovat, s možností zvýšit či snížit množství pracovních hodin v daném období roku s ohledem na poptávku po výrobcích či službách.

1.2 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody jsou takové složky odměny, jež jsou poskytovány k nejrůznějším formám finanční odměny. Obsahují i položky, jež nejsou považovány přímo za odměnu. Jedná se o dodatečné finanční plnění či plnění finanční hodnoty, již zaměstnavatel poskytuje pracovníkům v souvislosti se zaměstnáním. Poskytované zaměstnanecké výhody zvýhodňují pracovníka, zvyšují atraktivnost zaměstnání, a také mají pozitivní vliv na pověst zaměstnavatele. Zaměstnanecké výhody mohou být různé povahy, a to například sociální (příspěvky na dovolenou, pojištění, sport, kulturu, aj.), související s prací (stravování, doprava, vzdělávání, aj.) či spojené s postavením v rámci firmy (služební automobil, služební byt, mobilní telefon, notebook).^{8 9 10}

Úkolem politiky zaměstnaneckých výhod organizace jsou: ¹¹

- dát atraktivní konkurenceschopný souhrn odměn, jež umožní získat a udržet si velmi kvalitní zaměstnance,
- uspokojit potřeby zaměstnanců,
- podpořit oddanost, a také vědomí závazku zaměstnanců vůči dané firmě,
- poskytnout určitým lidem daňově zvýhodněné možnosti odměny.

⁸ Urban, J., Motivace a odměňování pracovníků, s. 145 - 150

⁹ Fredericksen, E., Witt, S., a kol., Human Resource Management: The public Service Perspective, s. 201

¹⁰ Šikýř, M., Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů, s. 123

¹¹ Urban, J., Motivace a odměňování pracovníků, s. 145 - 150

Cíle neobsahují ovlivnění motivace, běžné zaměstnanecké výhody přímo neovlivňují odvedené pracovní výkony. To, na co mohou mít vliv, jsou postoje zaměstnanců k firmě, které mají vliv na spokojenost zaměstnanců, a také mohou mít vliv na stabilizaci pracovníků. V každé firmě je jiný systém zaměstnaneckých výhod. Tvorbu tohoto systému ovlivňuje strategie firmy, její cíle a speciálně její ekonomické podmínky. Zaměstnanecké výhody ukazují na personální politiku, jež je uplatňována vůči zaměstnancům s ohledem na odměňování.¹²

Zaměstnanecké výhody by měly splňovat tyto cíle:^{13 14}

- konkurenceschopnost vůči dalším podnikům,
- nákladová efektivnost,
- přizpůsobení se potřebám a preferencím zákazníků, a to v nejvyšší možné míře,
- soulad se zákony.

Management firmy musí umět sám rozhodnout o rozsahu a formách zaměstnaneckých výhod, dále také o informování zaměstnanců o poskytnutí zaměstnaneckých výhod a jejich volitelnost.¹⁵

Často využívané zaměstnanecké benefity:¹⁶

- příspěvky na stravování (stravenky),
- příspěvky na rozvoj pracovníků,
- příspěvky na sportovní či kulturní vyžití pracovníků,
- nákup vitamínových doplňků,
- dary k životnímu jubileu či jinému výročí,
- příspěvky na masáže,
- příspěvky na masáže, soukromé životní pojištění, apod.

¹² Urban, J., Motivace a odměňování pracovníků, s. 145 - 150

¹³ Urban, J., Motivace a odměňování pracovníků, s. 145 - 150

¹⁴ Blažek, L., Management: Organizování, rozhodování, ovlivňování, s. 171 - 172

¹⁵ Urban, J., Motivace a odměňování pracovníků, s. 145 - 150

¹⁶ Urban, J., Motivace a odměňování pracovníků, s. 24 - 32

1.3 Home office

Práce z domova neboli home office je velmi vhodnou alternativou ke klasickému způsobu výkonu zaměstnání, a to pro pracovníky i zaměstnavatele. Zaměstnanec může přizpůsobit pracovní dobu dle vlastních potřeb, a také časových možností. Zaměstnavatel může uspořít náklady, které souvisí se zřízením a vybavením pracovního prostoru pro pracovníka. Práci z domova by však měli vykonávat pouze ti pracovníci, kteří dokážou samostatně a efektivně pracovat se svým časem takovým způsobem, aby splnili pracovní úkoly a odevzdávali vše včas. Zaměstnavatelé zase musí umět pracovníky s home office řídit a kontrolovat. Jedná se však o vztah, který je založen na vyšší míře důvěry.¹⁷

Podmínkou pro home office je zejména to, že dané zaměstnání není závislé na specifickém prostředí a výrobních podnicích, jež jsou navázány na daný prostor pracoviště zaměstnavatele (např. hala, kde probíhá výroba).¹⁸

Předpoklady pro efektivní home office:¹⁹

- Pracovní místo

Doma je potřeba mít vytvořené místo, které bude sloužit pouze pro práci. To má pozitivní vliv na soustředění.

- Čas na práci

Vždy je nezbytné si určit, kdy bude člověk pracovat a každý den by to mělo být v pravidelném čase. Měla by být také zachována digitální hygiena, což znamená vypnutí notifikací na telefonu a ignorování zmeškaných hovorů na soukromém mobilním telefonu.

- Poklady k dispozici

Pracovník na home office musí myslet na to, jak je důležité, aby měl u sebe potřebné podklady a vzal si je domů z práce, dále také funkční internetové připojení apod.

- Pracování v určitých blocích

Vždy je potřeba si určit čas, kdy bude člověk pracovat. Ideálně by to mělo být v takovém čase, který odpovídá tomu, kdy je zaměstnanec nejnávyknejší.

¹⁷ *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

¹⁸ *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

¹⁹ Medlíková, O., *Umění motivace: Návody a tipy pro pracovní a rodinný život*, s. 112 - 113

- Domluvená pravidla se zadavatelem

S tím, kdo zaměstnanci zadává práci, je nezbytné si domluvit termíny, způsoby odměňování, předání práce, komunikaci, apod.

- Znamení pro nevyrušování

Okolí by mělo vědět, kdy člověk potřebuje dostatek času na práci, a nemělo by ho rušit.

U zaměstnance, který pracuje na home office, se vztahuje odměňování za práci dle zákoníku práce. Za odvedenou práci může zaměstnanec dostat mzdu úkolovou, paušální nebo hodinovou. Vždy záleží na tom, jakou formu mzdy má zaměstnavatel se zaměstnancem domluvenou. V případě, že pracuje zaměstnanec z domova ve svátek, tak mu za práci nenáleží náhrada mzdy, náhradní volno, ale ani příplatek. Také se těmto pracovníkům nepřiznávají některé náhrady, jež běžný zaměstnanec jinak dostává. Například nárok na náhradu mzdy v případě nemožnosti konat práci pro prostoj, nepříznivé povětrnostní podmínky, živelní události či osobní překážky v práci. Překážkou v práci se obecně rozumí důvody, kdy pracovníkovi je zabráněno ve výkonu práce tehdy, když by práci měl konat. Jiné osobní překážky upravuje zákoník práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kdy je dán okruh a rozsah podstatných překážek v práci. Takové nařízení vlády zároveň určí, při jakých překážkách v práci je nárok na náhradu mzdy i v případě pracovníků pracujících na home office. Pro takový účel je nutné mít fiktivní rozvržení pracovní doby, aby bylo zcela jasné, kdy překážka v práci ovlivňuje pracovní dobu a náleží za ni náhrada.²⁰

Práce formou home office se uskutečňuje mimo neustálou kontrolu od zaměstnavatele, a také mimo prostředí pracoviště zaměstnavatele. I přes to nejsou tuzemští pracovníci žádným způsobem vyjmuti z upravování povinností uvedené v zákoníku práce ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to včetně povinností zaměstnavatele s ohledem na pracovní úrazy.²¹

Dá se předpokládat, že pracovní úkoly, jež jsou uděleny pracovníkům na home office pravděpodobně nebudou obsahovat rizikové práce. Ani to neeliminuje riziko možných pracovních úrazů, a také to nezabavuje zaměstnavatele povinnosti proškolit zaměstnance v oblasti BOZP. Zaměstnavatelé by měli tyto pracovníky proškolit v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to s ohledem na podmínky daného home office. V pracovní

²⁰ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

²¹ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

smlouvě nebo dohodě, jež upravuje podmínky home office, by měl pracovník přebírat povinnost týkající se dodržení některých základních pravidel související s BOZP. Může se jednat o určení doby, kdy nesmí zaměstnanec pracovat, maximální doba práce v rámci jednoho dne, povinné přestávky při práci, apod. Náklady na školení BOZP hradí zaměstnavatel.²²

Příklady firem, kde je možná práce z domova:²³

- T-Mobile,
- Komerční banka,
- ČD Cargo,
- IBM,
- Vodafone,
- Microsoft.

Smlouva o výkonu home office

Dohoda týkající se výkonu home office se může stát nedílnou součástí pracovní smlouvy, či může být uzavřena samostatně. Vždy je podstatné, aby obsahovala zvláštní ujednání týkající se klíčových náležitostí pracovního poměru, jíž je místo výkonu práce.²⁴

V dohodě by mělo/a být uvedeno/a:²⁵

- Specifikace místa výkonu práce.
- Podmínky ohledně pracovní doby – Časový limit pro práci v rámci jednotlivých dní, omezení ohledně práce v noci/sobotu/neděli, povinnost pracovníka čerpat práci na jídlo a oddech, případně bezpečnostní přestávky. V rámci home office si pracovník sám rozvrhuje pracovní dobu. Právě proto nemůže uplatnit právo na příplatky za práci přesčas, v sobotu/neděli/ve svátek nebo v noci. Na pracovníky z domova se nevztahují rozvržení týdenní pracovní doby, ani prostoje. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být nastavený systém komunikace, ve kterém budou také nastaveny informace

²² Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

²³ Hanzelková, A., Personální strategie: krok za krokem, s. 137 - 139

²⁴ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

²⁵ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

ohledně rozvržení pracovní doby. Systém komunikace musí být nastaven takovým způsobem, aby byl zaměstnavatel včas informován ohledně změn v oblasti rozvržení pracovní doby. Nejlepší způsob, jak zakotvit podmínky pro home office, je využití rámcové dohody, kde se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na době, kdy bude pracovník k zastížení pro ostatní a bude plnit svěřené pracovní úkoly.

- Pravidla odměňování – Podle druhu mzdy je možné nastavit vykazování práce či metodiku týkající se výpočtu mzdy (u hodinové nebo úkolové mzdy), dále také příplatky za práci v noci/sobotu/neděli (včetně výše příplatku, jestliže nebude práce v noci/sobotu/neděli omezena). Zaměstnanec musí být se všemi těmito podmínkami dostatečně seznámen, aby případně nedocházelo k nejasnostem. To souvisí také s množstvím zadávané práce. Zaměstnavatel musí pracovníkovi přidělovat pouze adekvátní množství práce.
- Dohoda týkající se zadávání práce, kontroly práce a odevzdávání práce (včetně pravidel, jež souvisí s ochranou datového přenosu, sjednání množství práce, jež může být danému pracovníkovi po určitou dobu přiděleno).
- Omezení míst, která jsou vhodná nebo přípustná pro vykonávání práce (s ohledem na BOZP, případně určení pracovních postupů pro vykonávání dané práce).
- Pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Proplacení nákladů, které vynakládá pracovník při výkonu práce (např. internet, energie).
- Pravidla týkající se zacházení s majetkem zaměstnavatele (telefon, PC, software, aj.), a to včetně využívání pro soukromé účely.

1.3.1 Právní úprava

Home office je problematika, která je nedostatečně právně ukotvenou záležitostí. Znamená to, že v praxi se objevuje celá řada otázek, na něž nedává zákon odpověď. Zvláštní režim domácích pracovníků je aktuálně upraven jen v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (a to v § 317).²⁶

²⁶ *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

1.3.2 Výhody a nevýhody

Výhody

Home office poskytuje celou řadu výhod pro pracovníky, jimž životní situace nedovoluje, aby denně docházeli do zaměstnání, i když mají o práci zájem. Těmito pracovníky jsou zejména lidé se zdravotním handicapem, osoby v rekonvalescenci po nemoci, pracovním či jiném úrazu, dále studenti, senioři nebo lidé, kteří pečují o děti. Může být však velkou výhodou také pro ty pracovníky, jejichž práce se svým charakterem neváže na pracoviště zaměstnavatele.²⁷

Zaměstnavateli poskytuje home office různé výhody. Jednou z nich je, že nemusí za pracovníka platit vybavení pracovního místa. Tedy to platí v případě, kdy pracuje zaměstnanec na home office stále, ne pouze občas.²⁸

Nevýhody

U práce home office je nezbytné mít jasně stanovené hranice, tedy pracovník si musí umět určit, kdy je v práci, a kdy doma. Důležité je také správné časové naplánování práce. Velmi jednoduše se totiž při home office stává, že pracovník pracuje deset či dvanáct hodin denně, pak mu nezbyvá čas na odpočinek, což může směřovat k vyhoření. Právě vyhoření je považováno za velmi rizikový faktor.²⁹

Do hlavních nevýhod práce z domova se řadí nepřátelský postoj zaměstnavatele k využití flexibilních forem zaměstnávání. Časté využívání práce z domova souvisí s nízkou efektivitou a produktivitou práce, a také s horší komunikací mezi zaměstnanci, dále s problémy týkající se zajištění bezpečnosti na pracovišti během home office a kontroly kvality veškeré odvedené práce. Další nevýhodou jsou obavy související se zvýšenou administrativní zátěží, která souvisí s organizací práce pracovníků.³⁰

Nevýhodou home office je také neschopnost vnímat nonverbální komunikaci spolupracovníků či zákazníků. V rámci běžného setkávání v kanceláři dokážou lidé rozpoznat, jestli je někdo našťvaný, veselý, a umí se také podle toho chovat (být kolegovi oporou, či mu jít raději

²⁷ *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

²⁸ Hanzelková, A., *Personální strategie: krok za krokem*, s. 137 - 139

²⁹ Hanzelková, A., *Personální strategie: krok za krokem*, s. 137 - 139

³⁰ *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

z cesty). Vnímání nonverbální komunikace v rámci práce na dálku je možné kompenzovat prostřednictvím videokonference.³¹

1.3.3 Problémy při práci na dálku

Při práci na dálku se vyskytuje celá řada problémů nebo překážek. V tomto případě je velmi důležitá prevence, jelikož ta pomáhá odstranit možná rizika, a také dává dostatečné množství znalostí a dovedností pro řešení eventuálních překážek. Celková problematika práce na dálku je tématem tolik komplexním, že při plné integraci práce z domova dochází k ovlivnění většiny oblastí fungování firmy.³²

Nejběžnější problémy a překážky, které se objevují v případě home office:³³

- Počítačové či technologické problémy
 - riziko související se špatným internetovým připojením
 - zastaralé PC vybavení či software
 - nefungující software nebo hardware
 - nedostatečné PC znalosti pracovníků
 - obava týkající se ztráty, odcizení či zneužití podnikových dat
 - nepřipravené IT oddělení na připojení zařízení pracovníků
 - duševní závislost na smartphone
- Problémy objevující se na straně managementu
 - málo komunikovaná očekávání či vize
 - strach z narušení organizační kultury
 - strach týkající se zajištění efektivní komunikace
 - chybějící fyzický kontakt s pracovníky a pracovním týmem
 - nízká ochota managementu a pracovníků se přizpůsobit
 - malá znalost talentu a silných stránek zaměstnanců
 - nedůvěra v odváděný pracovní výkon konkrétního pracovníka a scházející přehled týkající se výsledků
 - preference zaměstnanců v kanceláři na úkor těch zaměstnanců, kteří pracují na home office

³¹ Martoch, M., Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje, s. 115 - 116

³² Martoch, M., Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje, s. 76

³³ Martoch, M., Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje, s. 76

- nesprávně nastavený systém odměňování práce
- problémy s předáváním dokumentů či fyzických předmětů
- nedostatečná znalost zvláštních úprav zákoníku práce
- nedostatečné množství informací týkající se domácích podmínek zaměstnanců
- Problémy na straně podřízených
 - nedostatečná motivace k práci
 - nedisciplinovanost
 - odkládání pracovních povinností
 - dlouhá pracovní doba a příliš mnoho úkolů
 - vyšší náklady na provoz domácnosti
 - nedostatečné množství osobních kontaktů s ostatními pracovníky a pocit osamělosti či izolace
 - pocit nedůvěry v odvádění dostatečných výkonů pracovníka ze strany nadřízeného či obavy týkající se povýšení, prémie či zvyšování mezd
 - nemožnost oddělit soukromý a pracovní život
 - nedostatečný prostor pro práci
 - nepochopení rodiny
 - nepořádek či neupravenost

S home office souvisí také výskyt rizik. Nejběžnější domácí prací je duševní a administrativní činnost. Méně často se jedná o práci manuální. Rizika se mohou objevit například během práce, kde se používají zařízení. Není možné vyloučit, že s prací, která má administrativní či duševní charakter, objeví rizika ohrožení zdraví neionizující zařízení (např. práce s počítačem, apod.), dále rizika související s nevhodným osvětlením, pracovní polohou nebo mikroklimatem. Podcenit se nedají ani pracovní podmínky jako například osvětlení, teplota na pracovišti, větrání, hluk či hygienické vybavení (např. voda či toalety). Zaměstnavatel musí vymezit, jaké parametry se musí během práce z domova dodržet.³⁴

³⁴ *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. 2017 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

V souvislosti s typem vykonávané práce se jedná zejména o ergonomické zásady a rizika, která jsou s těmito zásadami spojena, a to například: ³⁵

- teplota – zhruba 22 °C,
- vlhkost – optimálně 50 %,
- osvětlení – cca 500 lx,
- psychosociální rizika.

Domácí pracoviště není v žádném případě považováno pouze za provizorní pracoviště. V případě, že nemůže pracovník využít celou místnost ke své práci, tak si může pouze vyhranit pracovní místo v určité části (např. v rohu místnosti, což má vliv na soustředěnost). Určitou cestou, jak se dají omezit rizika na domácím pracovišti, je poskytnutí prostředků, které se dají využít k práci (pracovní zařízení, kancelářské potřeby, apod.). Další možnost je, že zaměstnavatel dává pracovníkovi konkrétní pokyny, které souvisí s tvorbou daného pracovního místa s ohledem na aktuální předpisy. Zaměstnavatel může využívat také předem zpracovaný kontrolní seznam, ve kterém pracovníkovi potvrzuje, že je vše tak, jak má být. Vždy je to zaměstnavatel, kdo musí nést náklady související se změnou, a jež mají být uskutečněny přímo nebo za pomoci náhrady. ³⁶

1.3.4 Sociální dopady

Zaměstnancům pracujícím na home office chybí často sociální kontakty s kolegy a neformální diskuze. Spontánní konverzace, která je umocněna osobním kontaktem, často schází pracovníkům, kteří využívají práci z domova. V rámci online komunikace není možné tímto způsobem komunikovat. ³⁷

Pracovníci, kteří pracují na home office, mají také problém s tím, že nedokážou často oddělit osobní a pracovní život. Právě to se týká asi 10 % pracovníků. Zaměstnavatel v tomto případě ignoruje právo týkající se nedostupnosti zhruba ve 20 % případech. Zaměstnavatelé mají totiž

³⁵ *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. 2017 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

³⁶ *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. 2017 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

³⁷ *Koronavirus změnil přístup k home office. Při práci z domova ale lidem chybí sociální kontakt* [online]. 2020 [cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/SBcgC/koronavirus-zmenil-pristup-k-home-office-pri-praci-z-domova-ale-lidem-chybi-socialni-kontakt>

stejné nároky na ty pracovníky, kteří pracují z domova, ale i na ty, jež jsou na pracovišti. Právě tomu odpovídá také systém odměňování pracovníků.³⁸

Pro některé zaměstnance je omezující také bydliště, protože pokud bydlí ve stísněných podmínkách, tak to omezuje také možnost efektivně pracovat z domova. Někteří pracovníci pracují z domova v případě, že mají nemocné děti a musí s nimi zůstat doma. Dochází tak nejen k omezení osobních kontaktů s ostatními lidmi, ale také ke snížení výkonu pracovní činnosti z důvodu péče o děti a rozptylování se během pracovní činnosti.³⁹

Práce z domova a odloučení z kolektivu si klade na pracovníky vysoké nároky v oblasti odpovědnosti, již musí pracovník na sebe přebírat, ale také z hlediska strukturování času pro práci a osobní život. Jestliže to zvládá, tak je možné předpokládat, že se mnohem méně stresuje. V případě, že to člověk nedokáže, tak mu to přinese do života problémy, ať už z hlediska plnění zadaných pracovních úkolů, nebo po stránce rodinného života.⁴⁰

Sociální dopady je možné zmírnit například pomocí coworkingu. Během probíhající pandemie COVID-19 se ukázalo, že je možné pracovat na dálku, ale i tak být produktivní. Coworking přináší na trh služby, které mohou zmírnit sociální izolaci pracovníků, podpoří flexibilitu, digitalizaci a určitou jistotu hygienického nadstandardu. Je to nová cesta, jež napomáhá překonávat problémy, které vychází z dlouhodobého využívání home office. Za přidanou hodnotu coworkingových pracovišť se považuje přímá a rychlá interakce, a také socializace a navazování nových vztahů. V některých firmách se již uvažuje o investicích do decentralizovaných coworkingových center, jež by mohla doplnit využívání home office. Za typický příklad se považuje organizace virtuálních kurzů, workshopů, online komunitních obědů či poskytnutí online místa pro schůzky mezi podnikateli a freelancery. Určitý posun ale bude možný pouze za určitých nových podmínek, jimž se budou muset umět coworkingová pracoviště přizpůsobovat. Do dalších požadavků se řadí větší flexibilita

³⁸ *Koronavirus změnil přístup k home office. Při práci z domova ale lidem chybí sociální kontakt* [online]. 2020 [cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/SBcgC/koronavirus-zmenil-pristup-k-home-office-pri-praci-z-domova-ale-lidem-chybi-socialni-kontakt>

³⁹ *Koronavirus změnil přístup k home office. Při práci z domova ale lidem chybí sociální kontakt* [online]. 2020 [cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/SBcgC/koronavirus-zmenil-pristup-k-home-office-pri-praci-z-domova-ale-lidem-chybi-socialni-kontakt>

⁴⁰ *Metodika řízení práce prováděné formou home office* [online]. 2017 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

podmínek členství v daném coworkingovém centru, jež by narušila omezení, která mohou jeho členové prožívat.⁴¹

⁴¹ *Problémem práce z domova je sociální izolace. Je řešením coworking 2.0?* [online]. 2021 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/problemem-prace-z-domova-je-socialni-izolace-je-resenim-coworking-2-0/>

2 Praktická část

Praktická část se zabývá popisem systému home office ve vybrané firmě. Pro účely této práce se bude vybraná organizace nazývat XY, jelikož si nepřála zveřejnit své jméno. Veškerá získaná data vychází z interních dokumentů, vlastních pracovních zkušeností a provedeného dotazníkového šetření.

Pro praktickou část byl zvolen kvalitativní výzkum, a to dotazníkové šetření ve vybrané firmě. Dotazníky byly rozdány v listinné podobě a autor práce byl všem v době vyplňování k dispozici, aby odpověděl na případné otázky nebo nejasnosti.

Před zahájením výzkumu byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

VO1: Pracovníkům na home office nejvíce vyhovuje flexibilní pracovní doba.

VO2: Pracovníky z domova nejvíce stresuje sociální izolace.

VO3: Pracovníci na home office často řeší během pracovní doby osobní záležitosti.

Hlavním cílem je vyhodnotit, jak pracovníci vybrané firmy vnímají využívání práce z domova a režim této flexibilní formy práce. Firma, ve které probíhalo dotazníkové šetření, byla vybrána z toho důvodu, že se zde během pandemie COVID-19 home office hojně využíval.

2.1 Charakteristika organizace XY

XY je nezisková organizace sídlící ve Středočeském kraji. Jedná se o nestátní neziskovou organizaci, která vznikla roku 2004 a má v současné době 108 zaměstnanců. Zabývá se poskytováním sociálních služeb, vzděláváním a podílí se na rozvoji regionu.

Využívání home office

Home office se začal ve firmě využívat od roku 2018. Pracovníci v přímé práci s klienty mohou využívat práci z domova vždy v pátek a řešit tak nezbytné administrativní úkoly. Ostatní pracovníci mohou home office také využívat, a to 1 – 3x v týdnu, dle domluvy se svým vedoucím. K práci z domova má organizace zpracovanou směrnici. Zaměstnavatel neproplácí zaměstnancům na home office žádné náklady spojené s prací z domova.

Směrnice o práci z domova

Směrnice týkající se práce z domova je dokument, ve kterém je charakterizován home office formou benefitu. Pracovat z domova mohou všichni, kdo jsou v organizaci zaměstnáni minimálně 6 měsíců. Vždy je však důležité, aby s prací z domova souhlasil vedoucí pracovník a výkon pracovníka byl dostačující. Ve směrnici je také uvedeno, že organizace nabízí flexibilní formy zaměstnávání a podporuje práci z domova u osob na rodičovské dovolené.

Pracovníci, kteří pracují z domova, využívají buď vlastní vybavení, nebo služební notebook (pokud ho mají). V případě, že by zaměstnanec nedisponoval potřebným vybavením, tak se může se svým nadřízeným domluvit ohledně zapůjčení vybavení pro práci z domova.

2.2 Dotazníkové šetření

Dotazníky byly rozdány v listinné podobě 108 zaměstnancům. Celkem se jich vrátilo 105. Návratnost dotazníků byla 97,2 %.

Dotazník

1. Jste:
 - a. muž
 - b. žena
2. Jste:
 - a. pracovník pracující z domova
 - b. pracovník nepracující z domova
3. Co považujete za největší benefit práce z domova?
 - a. větší soustředěnost na práci
 - b. motivační faktor ovlivňující spokojenost zaměstnance
 - c. vyšší produktivitu
 - d. nedojíždění do práce
 - e. jiný (uved'te)

4. Co považujete za největší nevýhodu home office?
 - a. nedostatek sociálních kontaktů
 - b. nedostatečná zpětná vazba
 - c. nutnost mít vlastní vybavení
 - d. porušování pracovní kázně
 - e. jiný (uved'te)
5. Dáváte si během práce z domova přestávky?
 - a. ano
 - b. ne
6. Jak dlouhé přestávky máte?
 - a. jedna přestávka na oběd
 - b. více kratších přestávek
 - c. jedna delší přestávka na oběd a pár krátkých přestávek
 - d. jiné (uved'te)
7. Zabýváte se osobními záležitostmi během práce z domova?
 - a. ano, často
 - b. ano, ale jen občas
 - c. ne
8. Co osobního během pracovní doby nejčastěji řešíte?

.....
9. Co používáte k plnění pracovních povinností nejčastěji?
 - a. pracovní počítač
 - b. soukromý počítač
 - c. pracovní telefon
 - d. soukromý telefon
 - e. jiné (uved'te)
10. Co si myslíte, že by se mělo v oblasti home office změnit?

.....

11. Ohodnořte na řkále od 1 do 5 daný faktor home office (říslo 1 – mimořádně důležitý, říslo 5 – nejméně důležitý)

Faktor/řkála	1	2	3	4	5
Pracovní doba					
Kontakt s kolegy					
Kontakt s dalšími osobami					
Kontakt se řéfem					
Individuální práce					
Třmová práce					
Pracovní schůzky					
Kvalita vybavení k práci					

12. Co Váš nejmíce stresuje při práci na dálku?

- a. nic
- b. sladění osobního a pracovního života
- c. pracovní doba
- d. komunikace s ostatními
- e. pracovní podmínky
- f. obtížné řešení zadaných úkolů

13. Je pro Váš efektivnější pracovat z domu než z kanceláře?

- a. ano
- b. ne

14. Co Váš při práci z domova nejmíce stresuje?

.....

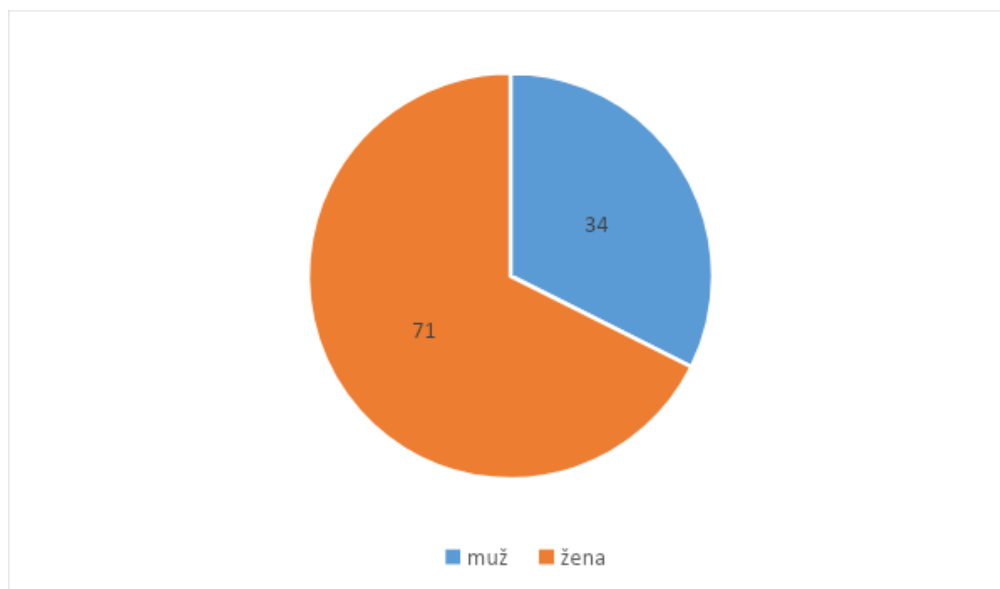
15. Pokud si můžete vybrat, která forma práce je pro Váš trvale lepší?

- a. práce z domova
- b. práce z kanceláře

Vyhodnocení dotazníků

1. Jste:

- a. muž
- b. žena



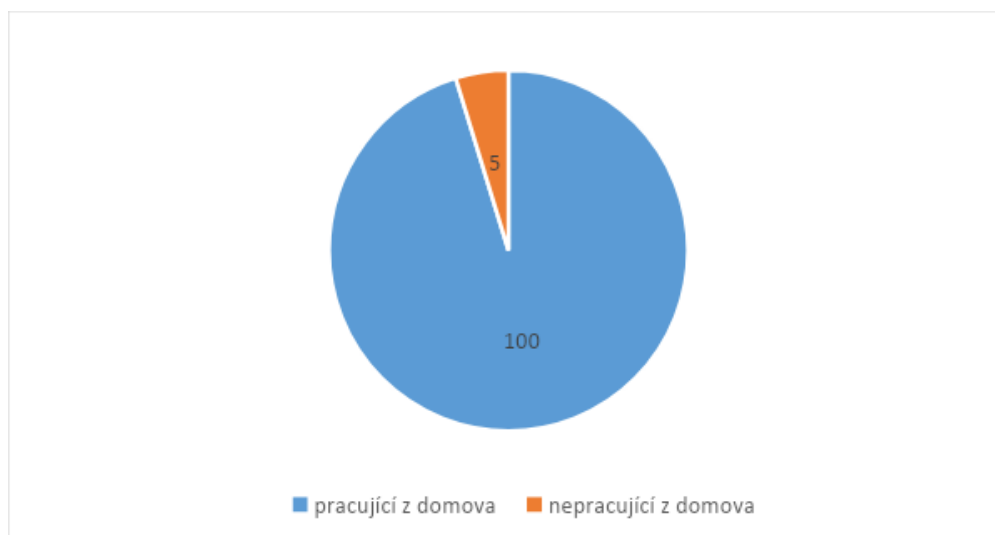
Obrázek 1 - Pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Dotazník vyplnilo celkem 105 zaměstnanců, z toho bylo 71 žen a 34 mužů.

2. Jste:

- a. pracovník pracující z domova
- b. pracovník nepracující z domova



Obrázek 2 - Práce z domova

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

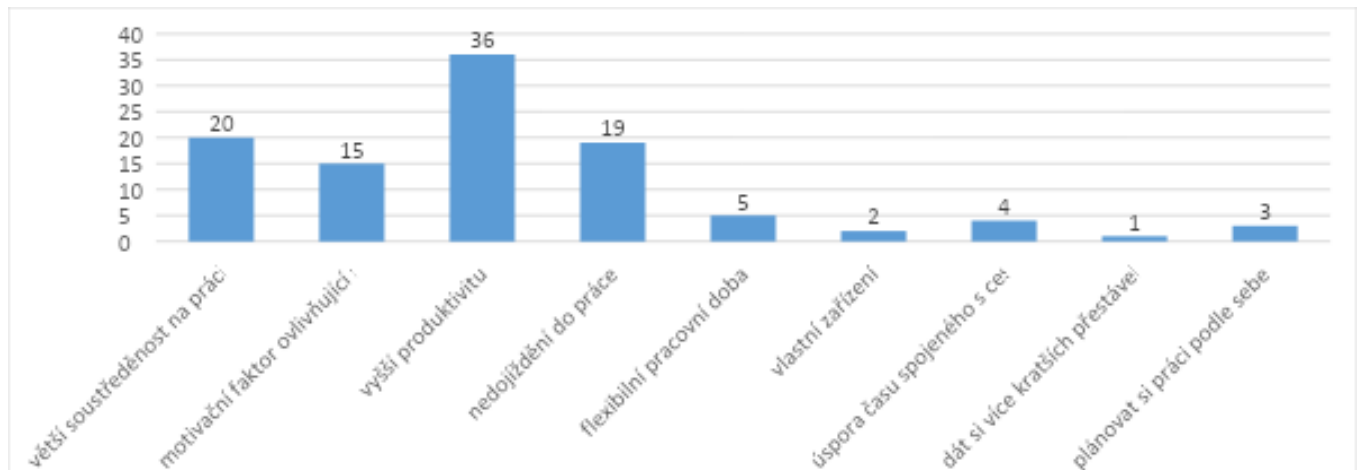
Celkem 100 respondentů uvedlo, že pracuje z domova a pouze 5 pracovníků práci z domova nevyužívá.

V době pandemie COVID-19 dostali všichni pracovníci možnost pracovat z domova. Bylo pouze na nich, zda možnost využijí či nikoliv. Ten, kdo z domova nechtěl nebo nemohl, tak pracoval na pracovišti za dodržení všech hygienických pravidel a aktuálních vládních opatření.

Studie PwC potvrdila, že je díky rozvoji moderních technologií a digitalizaci pro mnoho odvětví práce formou home office přirozený krok. Pandemie vývoj zrychlila. Flexibilita, ale také digitalizace a inovativnost tvoří základ úspěchu a práce formou home office je v souladu s těmito prioritami. Nezbytností pro efektivní a fungující práci z domova je důvěra vedoucích zaměstnanců ve své podřízené.⁴²

⁴² Studie PwC: Produktivita zaměstnanců při práci z domova roste, důležitým faktorem ale musí být důvěra [online]. 2021 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://blog.pwc.cz/pwc_ceska_republika_news/2021/12/studie-pwc-produktivita-zam%C4%9Bstnanc%C5%AF-p%C5%99i-pr%C3%A1ci-z-domova-roste-d%C5%AFle%C5%BEit%C3%BDm-faktorem-ale-mus%C3%AD-b%C3%BDt-d%C5%AFv%C4%9Bra.html

3. Co považujete za největší benefit práce z domova?
- větší soustředěnost na práci
 - motivační faktor ovlivňující spokojenost zaměstnance
 - vyšší produktivitu
 - nedojíždění do práce
 - jiný (uved'te)



Obrázek 3 - Benefity práce z domova

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Nejvíce oslovených označilo za největší benefit vyšší produktivitu při práci z domova. Celkem tak odpovědělo 36 osob. Pro 20 osob je benefitem větší soustředěnost na práci a 19 respondentů považuje za největší benefit nedojíždění do práce.

Podle provedeného průzkumu společností OnePoll a GoTo jsou pracovníci na home office šťastnější než ti, kdo pracují jen z kanceláře. Většina respondentů uvedla, že za obrovskou výhodu považují, že není nutné za prací dojíždět. Většina oslovených osob totiž tráví minimálně hodinu dojížděním, a tak během pracovního týdne stráví minimálně pět hodin týdně dojížděním. Tento čas mohou pracovníci díky home office trávit jinak. Pracovníci tak mohou trávit více času s kamarády nebo rodinou. Podle průzkumu jsou tito lidé dokonce spokojenější a produktivnější.⁴³

⁴³ Průzkum odhalil vysokou spokojenost s prací z domova, lidé by na home office zůstali i za nižší plat [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://wave.rozhlas.cz/pruzkum-odhalil-vysokou-spokojenost-s-praci-z-domova-lide-na-home-officu-zustali-8193753>

Dle studie PwC byla produktivita firem, které umožňují také částečnou práci z domova, vyšší než při práci v kanceláři. Obrovským tématem je nastavení důvěry mezi zaměstnancem a vedoucím. Pro úspěšnou práci z domova je důležitá firemní kultura, ale také správné vedení lidí. Vedoucí pracovníci musí umět rozvíjet pracovníky na dálku, důvěřovat v jejich schopnosti a zároveň také pomoci nich plnit nastavené firemní cíle.⁴⁴

Celkem 20 oslovených z našeho průzkumu, se při home office více soustředí na práci a 15 osob vnímá home office jako motivační faktor, který má vliv na spokojenost pracovníka. Pět respondentů označilo jako výhodu flexibilní pracovní dobu, 4 lidé úsporu času spojeného s cestováním, 3 lidé si během home office lépe naplánují práci dle svého uvážení během dne, 2 lidé vnímají jako výhodu vlastní zařízení a 1 člověk považuje za výhodu možnost dát si více kratších přestávek během dne.

Při práci z domova je velkou výhodou, že je možné skloubit pracovní povinnosti s rodinnými povinnostmi. Velkou výhodou je také to, že dochází k úspoře času i nákladů, které souvisí s cestováním, což ocení především ti, kdo se musí do zaměstnání nějak dopravit a nepracují v místě pracoviště. Za další výhodu, kterou považuje autor, se považuje také menší riziko onemocnění či nákazy, jelikož právě to je větší v pracovním kolektivu i při cestování MHD, kde se šíří viry a bakterie v době respiračních onemocnění. Nespornou výhodou je také lepší soustředěnost a koncentrace na zadané pracovní úkoly. Někteří pracovníci se dokonce mnohem lépe soustředí v domácím prostředí, kde je nikdo nevyrušuje nenadálými pracovními úkoly, což se na pracovišti často děje.

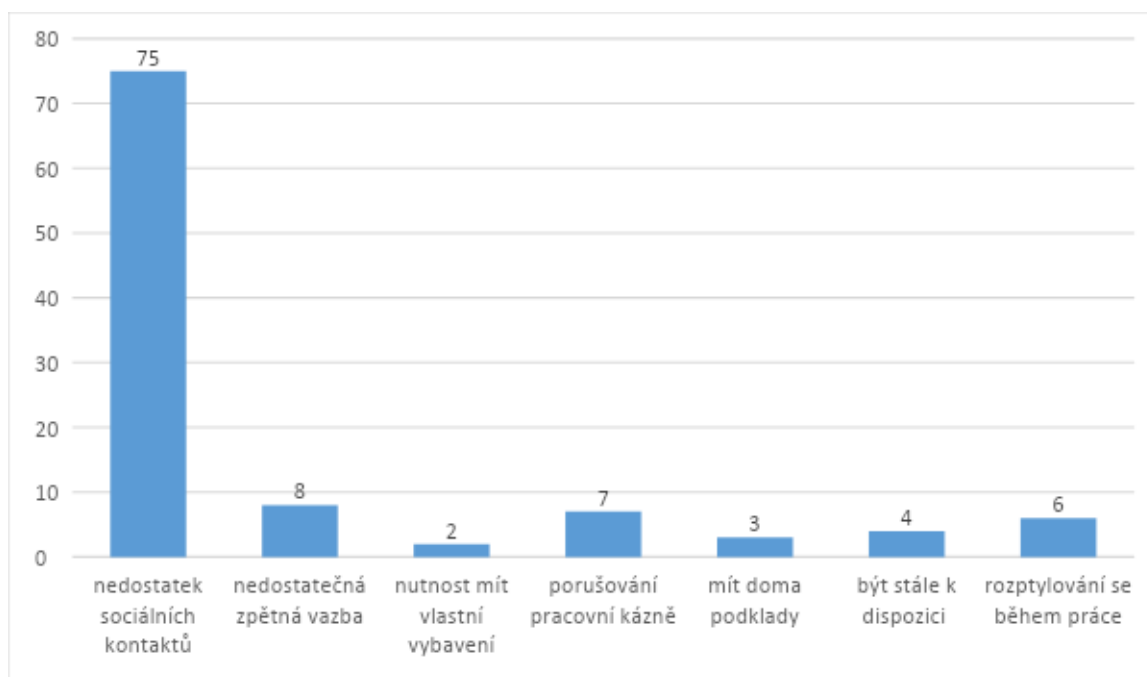
4. Co považujete za největší nevýhodou home office?

- a. nedostatek sociálních kontaktů
- b. nedostatečná zpětná vazba
- c. nutnost mít vlastní vybavení
- d. porušování pracovní kázně
- e. jiný (uved'te)

⁴⁴ Studie PwC: Produktivita zaměstnanců při práci z domova roste, důležitým faktorem ale musí být důvěra [online]. 2021 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://blog.pwc.cz/pwc_ceska_republika_news/2021/12/studie-pwc-produktivita-zam%C4%9Bstnanc%C5%AF-p%C5%99i-pr%C3%A1ci-z-domova-roste-d%C5%AFle%C5%BEit%C3%BDm-faktorem-ale-mus%C3%AD-b%C3%BDt-d%C5%AFv%C4%9Bra.html

U otázky týkající se nevýhod home office nejčastěji pracovníci odpovídali, že mají nedostatek sociálních kontaktů. Takto odpovědělo 75 respondentů. Osm respondentů odpovědělo, že nemají na home office dostatečnou zpětnou vazbu. Celkem 7 oslovených zmínilo, že mají sklony porušovat pracovní kázeň a 6 pracovníků se často během práce z domova rozptyluje. Celkem 4 pracovníci uváděli, že považují za nevýhodu být stále k dispozici, 3 lidé zmínili, že musí mít doma všechny potřebné podklady pro práci a 2 osoby označili odpověď nutnost mít vlastní vybavení.

Nespornou nevýhodou je při práci z domova nedostatek sociálních kontaktů, jelikož zaměstnanec ztrácí osobní vztah se svými kolegy. Je také nutné, aby dokázal pracovník během práce z domova odlišit pracovní a rodinný život, což nebývá mnohdy jednoduché a pracovníci mají pak pocit, že jim práce zasahuje příliš do osobního života. Práce z domova není pro každého. Dokonce mnoho pracovníků ví, že při práci doma nedokážou mít pracovní disciplínu, často odbíhají od práce ke svým osobním povinnostem a ztrácí vytvořené pracovní návyky. Demotivačně působí také absence zpětné vazby a pochvaly od nadřízených nebo kolegů. Zaměstnanci se musí také mnohem více spoléhat sami na sebe.

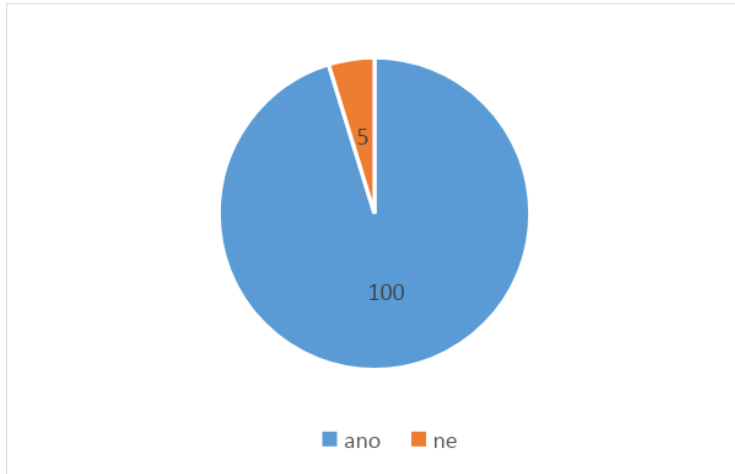


Obrázek 4 - Nevýhody home office

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

5. Dáváte si během práce z domova přestávky?

- a. ano
- b. ne



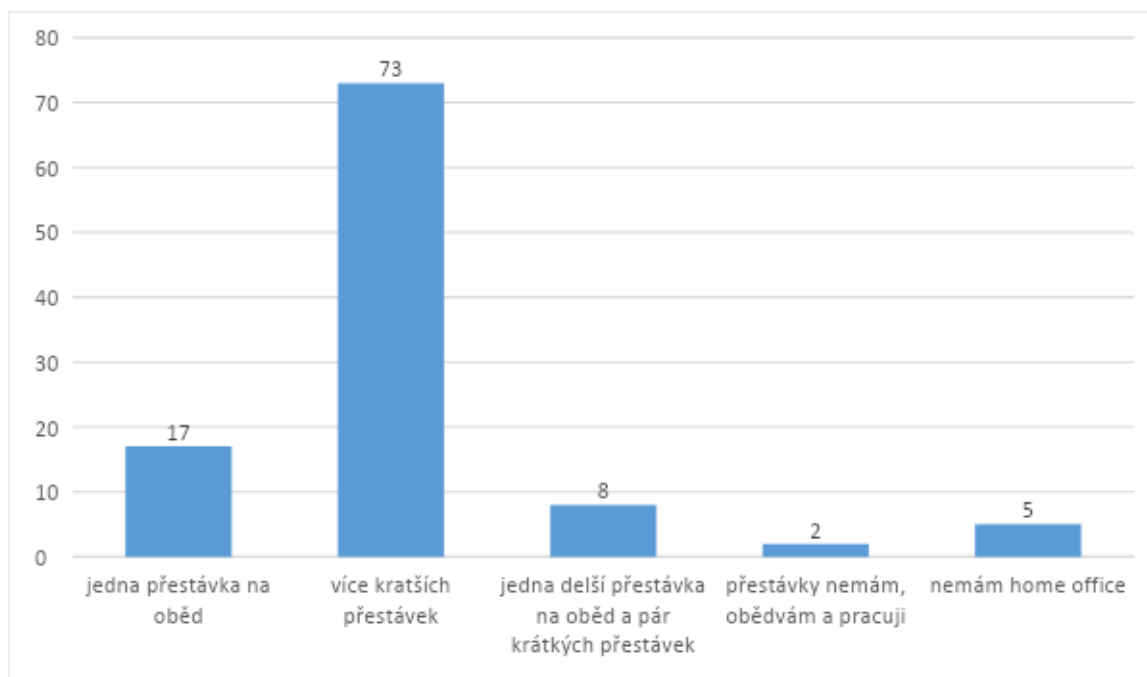
Obrázek 5 - Přestávky během práce z domova

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Naprostá většina oslovených uvedla, že si dělá přestávky během práce z domova. Odpovědělo tak 100 osob. Pouze 5 lidí přiznalo, že si přestávky nedělají. Jedná se zřejmě o ty pracovníky, kteří home office vůbec nevyužívají, a proto označili tuto odpověď. Dodržování přestávek na jídlo a oddech by mělo být samozřejmostí.

6. Jak dlouhé přestávky máte?

- a. jedna přestávka na oběd
- b. více kratších přestávek
- c. jedna delší přestávka na oběd a pár krátkých přestávek
- d. jiné (uved'te)



Obrázek 6 - Přestávky a jejich frekvence

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Většina oslovených pracovníků uváděla, že si během home office dělá více kratších přestávek, a to 73 a 17 osob zmínilo, že si dělá jen jednu přestávku na oběd. Celkem 8 lidí uvedlo, že má jednu delší přestávku na oběd a pár kratších a 2 respondenti zmínili, že nevnímají, že by měli přestávky, protože obědvají a u toho pracují. Celkem 5 osob uvedlo, že nepracuje na home office.

Zaměstnanec si rozvrhuje pracovní dobu sám, ale její rozvržení musí být v souladu se zákoníkem práce. To souvisí i s přestávkami na jídlo a oddech, případně s bezpečnostními přestávkami nebo přestávkami na dobu odpočinku. Přestávky musí být nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce a musí trvat nejméně 30 minut. Pokud se jedná o mladistvého zaměstnance, tak musí být přestávka poskytnuta maximálně po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka na jídlo a oddech může být také rozdělena, ale jedna její část musí být minimálně 15 minut. Tato přestávka nesmí být na začátku nebo na konci pracovní doby. Tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.

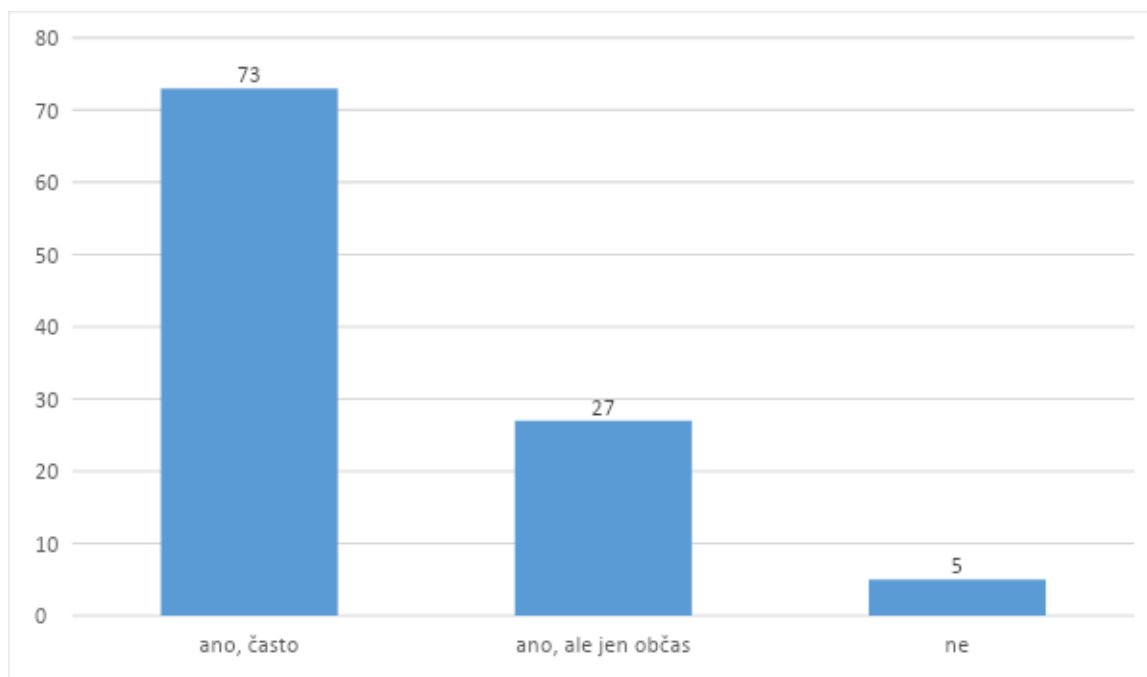
7. Zabýváte se osobními záležitostmi během práce z domova?

- a. ano, často
- b. ano, ale jen občas
- c. ne

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina oslovených řeší osobní záležitosti během práce z domova. Celkem tak odpovědělo 73 osob. Celkem 27 lidí uvedlo, že řeší osobní záležitosti během práce z domova jen občas. 5 respondentů tvrdí, že osobní záležitosti během práce z domova neřeší.

Pokud člověk pracuje ve své kanceláři, tak je zcela jasné, že osobní život nechává doma. Ovšem při práci z domova se nedá osobnímu životu tak snadno utéct. Pracovníci by si tedy měli, pro maximální soustředění na práci, zařídit pracovnu v klidné části domu nebo bytu. Tam, kde je nebude nic rušit. V případě, že je to možné, tak by se mělo jednat o zvláštní místnost. Dále je vhodné si zařídit druhou telefonní linku, která bude sloužit jen pro pracovní účely. Tento telefon by měl zvedat jen daný pracovník, ne nikdo jiný. Dále by měl pracovník ignorovat veškeré osobní záležitosti, jestliže tedy nejsou urgentní. Jinak se může velmi jednoduše stát, že bude pracovník místo odvádění pracovních povinností, celý den uklízet nebo starat se o domácnost. Nezbytností je také odložení veškerých soukromých aktivit, a to mimo pracovní dobu. Zaměstnanci by si neměli během práce z domova vyřizovat soukromé telefony, ani chodit nakupovat do samoobsluhy.⁴⁵

⁴⁵ *Pracovat z domova je umění. Jak na to?* [online]. 2005 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/17508-pracovat-z-domova-je-umeni-jak-na-to>



Obrázek 7 - Osobní záležitosti

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

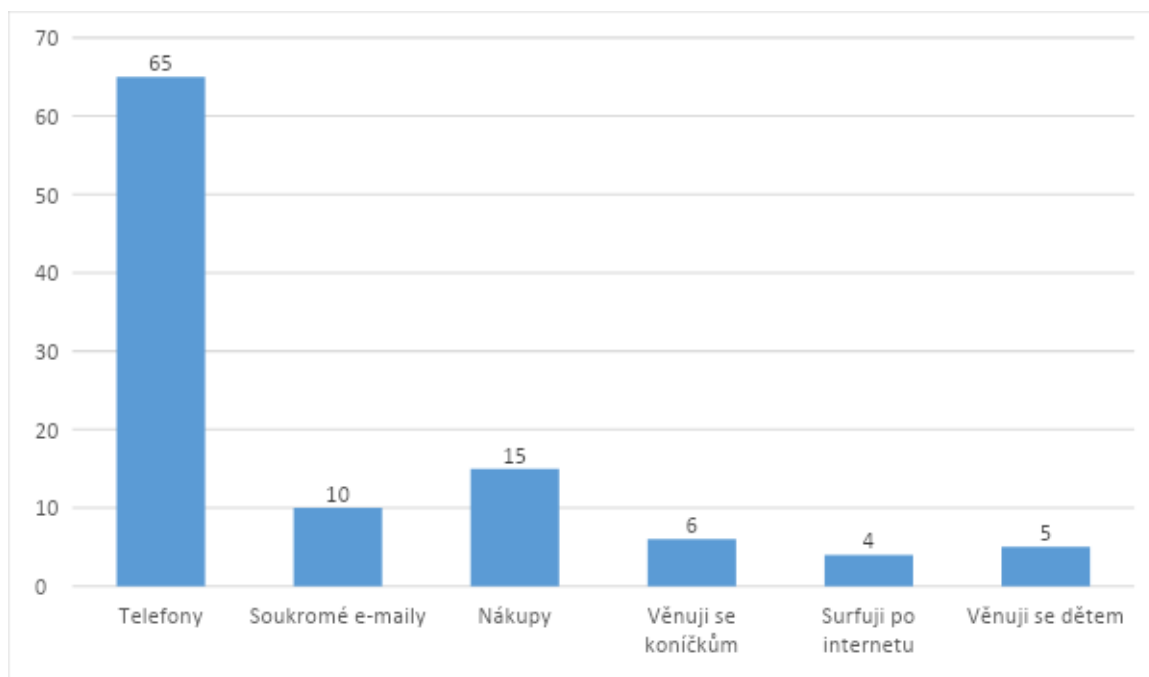
8. Co osobního během pracovní doby nejčastěji řešíte?

.....

Dle provedeného průzkumu nejvíce respondentů řeší v pracovní době soukromé telefony. Dále respondenti uvedli, že se v pracovní době věnují i soukromým e-mailům a nákupům. 6 osob zmínilo, že se během pracovní doby věnuje svým koníčkům, 4 nemají problém surfovat po internetu a 5 osob se věnuje dětem. Z toho plyne, že pracovníci mají velký problém soustředit se na svou práci během práce z domova.

I provedené průzkumy potvrzují, že se nejvíce objednávek na e-shopech uskutečňuje mezi 10. a 12. hodinou, což znamená, že během pracovní doby. Zaměstnaní lidé tak nemají problém vyhledávat během pracovní doby na internetu, srovnávat ceny a provádět nákupy. Internet je dnes běžnou součástí každého dne a lidé přes něj nenakupují jen oblečení nebo elektroniku, ale také potraviny.⁴⁶

⁴⁶ Průzkum: Polovina nákupů v e-shopech je během pracovní doby Zdroj: <https://www.denik.cz/ekonomika/pruzkum-polovina-nakupu-v-e-shopech-je-behem-pracovni-doby-20150921.htm> [online]. 2015 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z:



Obrázek 8 - Osobní záležitosti v pracovní době

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

9. Co používáte k plnění pracovních povinností nejčastěji?

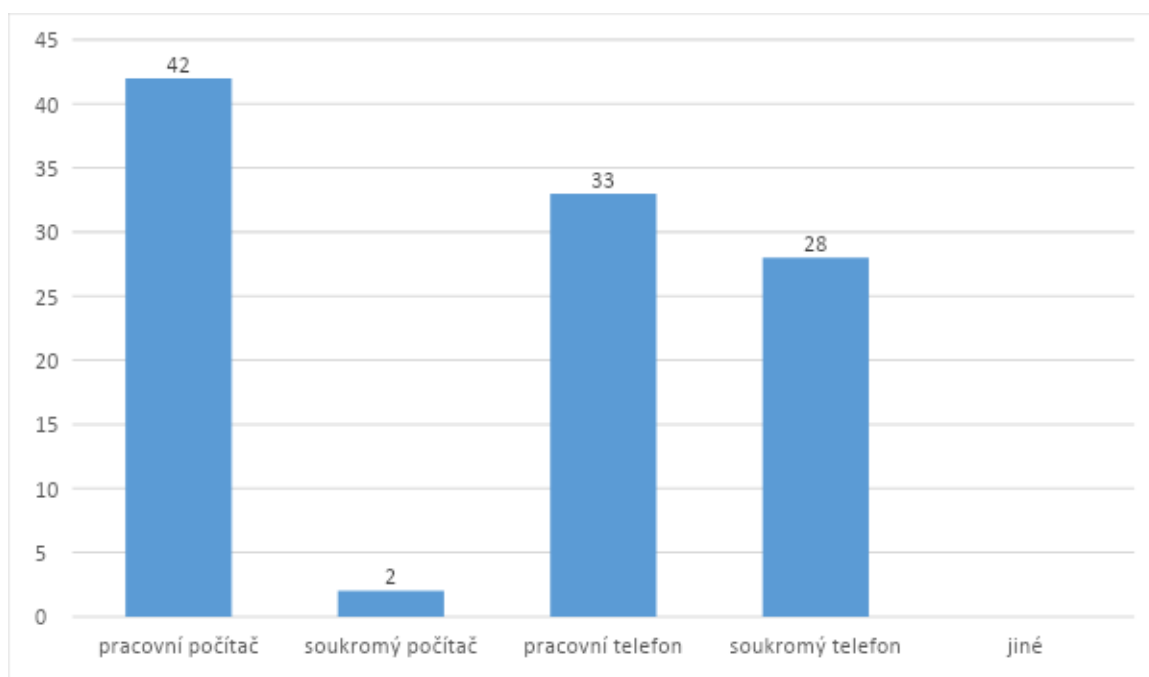
- a. pracovní počítač
- b. soukromý počítač
- c. pracovní telefon
- d. soukromý telefon
- e. jiné (uveďte)

Respondenti byli dotázáni na to, co používají k plnění pracovních povinností nejčastěji. Většina z nich uvedla, že pracovní počítač (celkem 42 osob), 33 oslovených používá pracovní telefon, 28 osob soukromý telefon a jen 2 oslovení používají soukromý počítač.

Při přechodu na home office, v době pandemie, měli pracovníci většinou možnost pracovat pomocí firemních notebooků nebo jiných zařízení. Existovali ale také ti, kdo neměli jinou možnost než využívat k práci svůj notebook nebo počítač. V případě, že má pracovník k dispozici soukromý i pracovní počítač, tak by měl dbát na to, aby pracovní povinnosti řešil

<https://www.denik.cz/ekonomika/pruzkum-polovina-nakupu-v-e-shopech-je-behem-pracovni-doby-20150921.html>

výhradně na firemním zařízení. V souvislosti s tím se totiž objevuje otázka bezpečnosti. Pokud pracovník využívá k pracovním povinnostem svůj soukromý počítač, tak by měl mít v počítači nainstalovaný antivirový program, firewall a zálohovací software. V případě, že nemá notebook krytku na webkameru nebo kameru, tak by ji měl pracovník vyrobit z tmavé lepicí pásky, aby tak zabránil nezvaným hostům, kteří by se mohli rozhodnout pozorovat dotyčného přes kameru či právě webkameru. Ve větších firmách by se mělo pro připojení používat tzv. VPN, které tvoří bezpečné spojení do firemní sítě a umožňuje pracovat odkudkoliv s daty, které jsou uloženy na firemních úložištích.⁴⁷



Obrázek 9 - Přístroj k plnění pracovních povinností

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

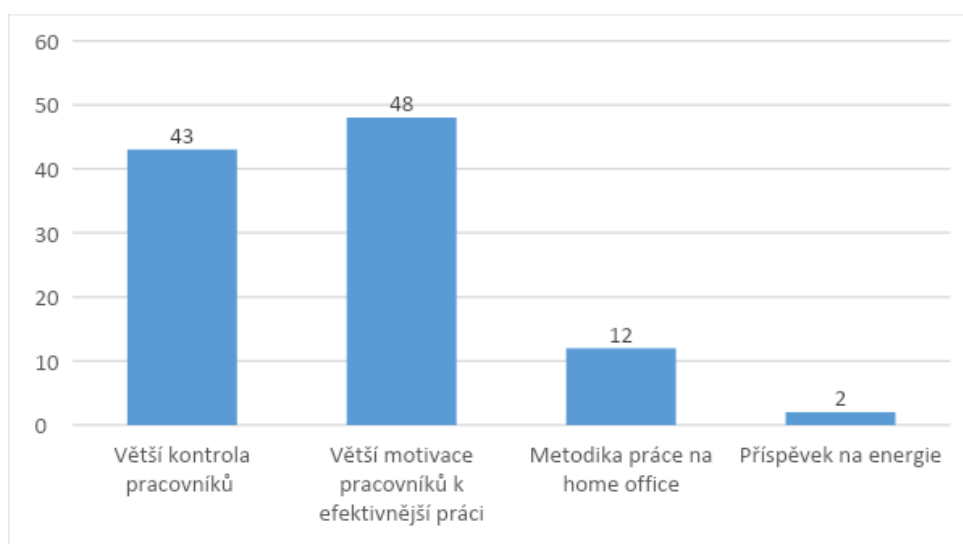
10. Co si myslíte, že by se mělo v oblasti home office změnit?

.....

⁴⁷ Vztyčte hradby na home office: nejčastější kyberhrozby při práci z domova a jak se jim ubráníte [online]. 2020 [cit. 2022-01-23]. Dostupné z: <https://www.digitalnipevnost.cz/zpravodaj/detail/vztycte-hradby-na-home-office>

Oslovení se domnívají, že by měli být pracovníci na home office více motivováni. Celkem tak odpovědělo 48 osob. 43 respondentů zmínilo, že by měli být zaměstnanci na home office více kontrolováni. Celkem 12 osob uvedlo, že by chtělo mít zpracovanou metodiku pro práci z domova a 2 osoby by uvítali příspěvek na energie.

Na práci z domova není právní nárok. Není možné ji zaměstnanci nařídit. Vždy je důležité, aby došlo k oboustranné domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tuto oblast je tedy dobré ošetřit interním předpisem, ve kterém budou pravidla práce na home office. Kromě toho je také možné zpracovat s pracovníkem písemnou dohodu o práci na home office. V případě, že by pracovník neplnil své pracovní povinnosti dané interním předpisem a dohodou, tak může tuto skutečnost zaměstnavatel zaměstnanci tímto způsobem prokázat.⁴⁸



Obrázek 10 - Změna v oblasti home office

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

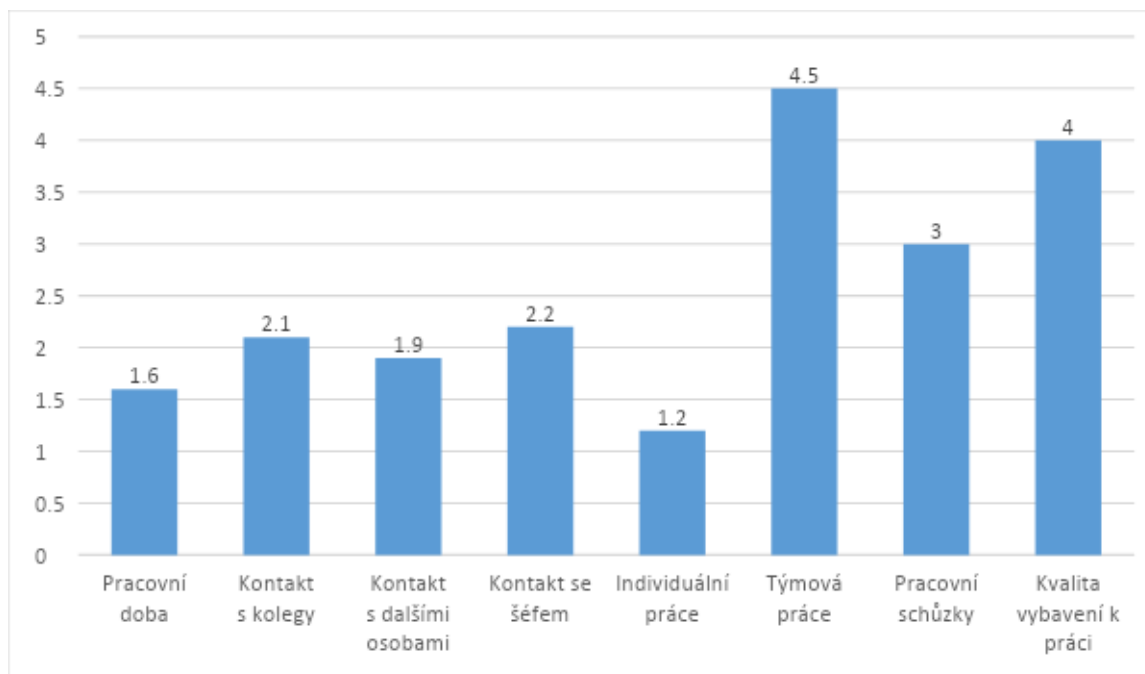
11. Ohodnoťte na škále od 1 do 5 daný faktor home office.

Faktor/škála	1	2	3	4	5
Pracovní doba					
Kontakt s kolegy					

⁴⁸ Jaká jsou pravidla práce na home office? [online]. 2020 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/jaka-jsou-pravidla-prace-na-home-office-1374508#>

Kontakt s dalšími osobami					
Kontakt se šéfem					
Individuální práce					
Týmová práce					
Pracovní schůzky					
Kvalita vybavení k práci					

Pro úplné vyhodnocení této otázky se používal průměr důležitosti, a to od nejvíce důležitého atributu, až po atribut, který byl považován za nejméně důležitý. Výsledky jsou pro přehlednost zobrazené v grafu níže. Mimořádně důležitý atribut má číslo 1, velmi důležitý číslo 2, středně důležitý má číslo 3, nepříliš důležitý číslo 4 a nedůležitý má číslo 5.



Obrázek 11 - Atributy home office

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Pracovní doba

Za důležitý atribut považují zaměstnanci právě pracovní dobu. Respondenti považují pracovní dobu na home office za velkou výhodu. Mohou si ji totiž přizpůsobit dle osobních i pracovních povinností.

Kontakt s kolegy

Kontakt s kolegy je považován za poměrně důležitý. Během home office se pracovníci musí spoléhat na kontakt telefonicky či online. Nejčastěji se využívá e-mailová komunikace, ale také se v době pandemie zvýšila důležitost videokonferencí přes Google Meet nebo Teams.

Kontakt s dalšími osobami

Kontakt s dalšími osobami je také důležitým atributem i během home office. Pracovníci musí komunikovat s úřady, sponzory, médii, atd. To vše je však možné bez problému i na dálku. I důležité schůzky nebo školení se mohou uskutečnit pomocí videokonference, a tak je možné být ve spojení s ostatními osobami i v rámci home office.

Kontakt se šéfem

Kontakt se šéfem je také důležitým atributem během home office. Šéf chce být informován o tom, na čem jeho pracovníci pracují v rámci práce z domova. Šéf nejčastěji kontroluje práci svých zaměstnanců na pravidelných poradách (konaných online i offline), kdy chce znát veškeré podrobnosti o práci, která byla odvedena z domova.

Individuální práce

Dle dotazníkového průzkumu je to nejdůležitější atribut. Pracovníci se musí při práci z domova spoléhat zejména sami na sebe a není prostor na týmovou práci.

Týmová práce

Týmová práce byla označena za nejméně důležitou. Zřejmě je to z toho důvodu, že se pracovníci musí během práce na dálku spoléhat pouze sami na sebe a na týmovou práci není prostor. V případě nutnosti týmové práce je vhodné používat online komunikaci nebo telefonický kontakt.

Pracovní schůzky

Pracovní schůzky byly označeny za středně důležité. Během práce z domova se dají zrealizovat i v online prostředí.

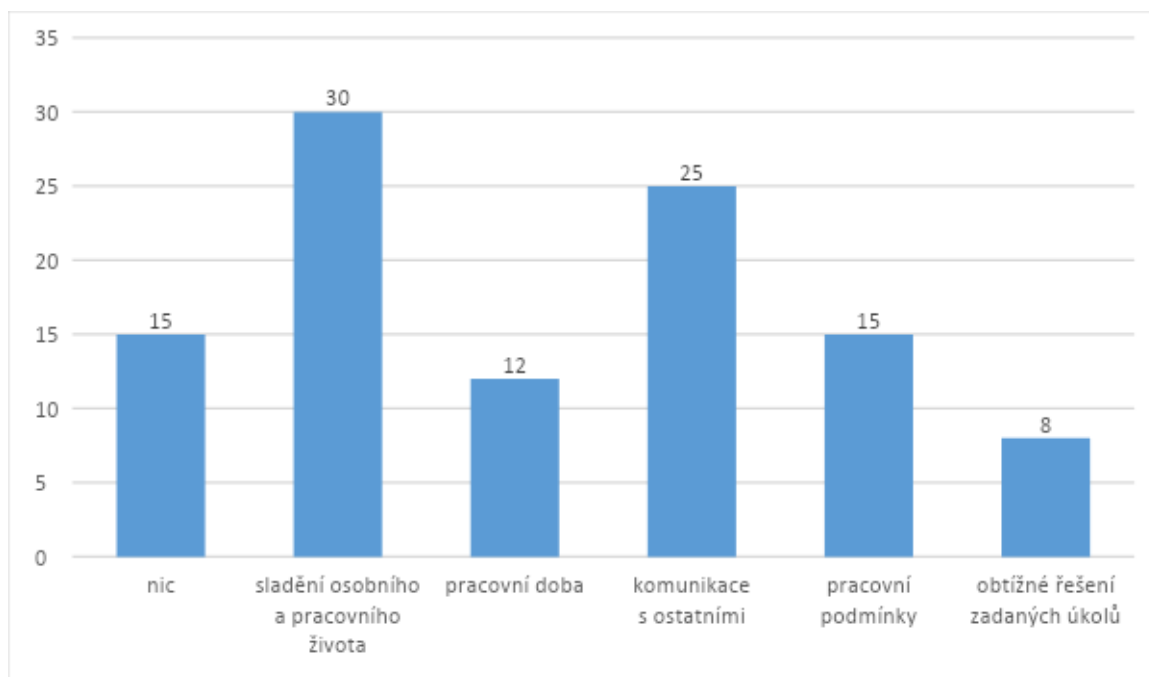
Kvalita vybavení k práci

Kvalita vybavení k práci byla označena za nepříliš důležitý faktor. Pravděpodobně z toho důvodu, že pro pracovníky je důležitější, zda mají k práci z domova potřebné vybavení a není pro ně již důležitá kvalita.

12. Co Vás nejvíce stresuje při práci na dálku?

- a. nic
- b. sladění osobního a pracovního života
- c. pracovní doba
- d. komunikace s ostatními
- e. pracovní podmínky
- f. obtížné řešení zadaných úkolů

Tato otázka se zaměřovala na stres při práci na dálku. Nejvíce oslovených stresuje sladění osobního a pracovního života, a to 30. 25 respondentů stresuje komunikace s ostatními, 15 oslovených nestresuje nic a dalších 15 osob stresují pracovní podmínky. Pro 12 lidí je stresující pracovní doba a pro 8 osob náročné řešení zadaných úkolů.



Obrázek 12 - Změna v oblasti home office

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

13. Je pro Vás efektivnější pracovat z domu než z kanceláře?

- a. ano
- b. ne

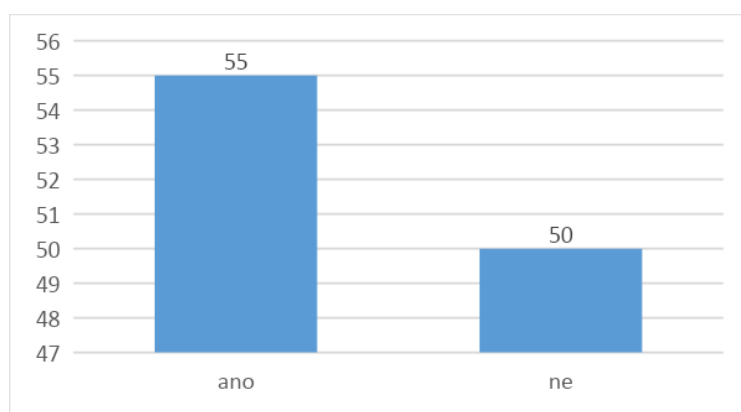
Odpovědi respondentů byly velmi vyrovnané, i tak je ale pro více oslovených (55 osob) efektivnější pracovat z domova.

Pro efektivnější práci z domova je důležité si vymezit jedno místo, kde bude člověk pracovat. Měl by to být ideálně pracovní stůl a místo, které je klidné a je tam minimální pravděpodobnost vyrušení. Kromě toho se doporučuje být i při práci z domova adekvátně oblečen. Není vhodné pracovat v pyžamu, jelikož to člověka nutí k pocitu, že nic nemusí dělat.⁴⁹

⁴⁹ *Efektivní práce i z home office – jak na to a je to vůbec reálné?* [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-66740090-efektivni-prace-i-z-home-office-jak-na-to-a-je-to-vubec-realne>

Rady pro efektivní práci na home office dle Olgy Medlíkové (autorka e-booků, konzultantka, lektorka, autorka publikací a článků):⁵⁰

- Pracovní místo – Vhodné je vytvořit si místo, kde se pouze pracuje a člověk se tak může lépe soustředit na práci. Není vhodné, aby to byl například kuchyňský stůl či postel, protože to jsou místa, která jsou určena k jiným činnostem.
- Vymezení si času na práci – Člověk si musí určit, kdy bude pracovat a zařídit, aby nebyl během tohoto času rušen. Znamená to, že je dobré vypnout notifikace na mobilu, domluvit se s rodinou, že nikdo nebude vyrušovat v době práce.
- Zajištění potřebných podkladů – Vzít si z kanceláře veškeré důležité podklady, mít adekvátní internetové připojení, nachystat si pomůcky, aj., aby člověk nemusel žádné věci shánět a měl je při práci vždy po ruce.
- Práce v blocích – Určit si čas, kdy je člověk v rámci svého biorytmu výkonnější a tam si dát tu největší část práce.



Obrázek 13 - Efektivita práce z domu vs. z kanceláře

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

14. Co Vás při práci z domova nejvíce stresuje?

.....

Otevřená otázka se zaměřovala na to, co oslovené nejvíce stresuje během home office. Na otázku odpovědělo 74 osob, 31 oslovených nevedlo žádnou odpověď. Respondenti

⁵⁰ *Efektivní práce i z home office – jak na to a je to vůbec reálné?* [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-66740090-efektivni-prace-i-z-home-office-jak-na-to-a-je-to-vubec-realne>

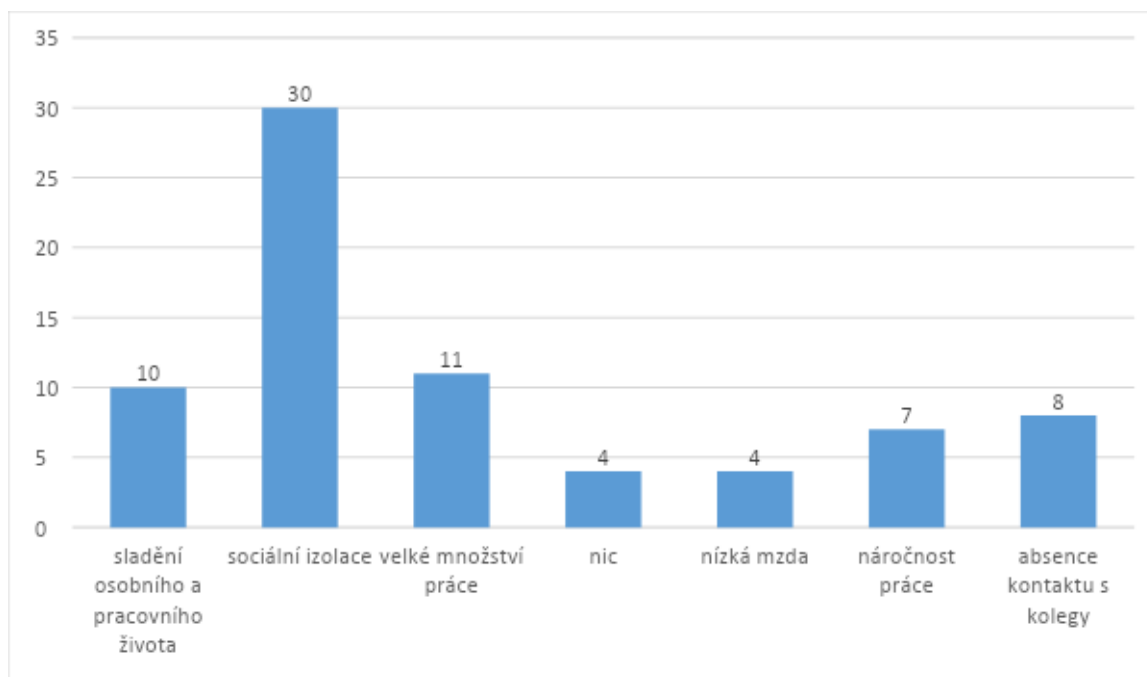
nejčastěji odpovídali, že je nejvíce stresuje sociální izolace (30 odpovědí) a velké množství práce (11 osob). Celkem 14 lidí nestresuje nic, 10 oslovených stresuje sladění osobního a pracovního života, 7 osob náročnost práce, 8 oslovených absence kontaktu s kolegy a 4 pracovníky stresuje nízká mzda.

V momentě, kdy vykonávají pracovníci práci z domova, může jednoduše dojít k tomu, že se lidé cítí sociálně izolovaní a dokonce může dojít k problémům v komunikaci s kolegy. Pracovníci totiž najednou přestanou sdílet informace, což pak může směřovat k dezorganizaci, neefektivnímu rozdělení úkolů, prohlubování izolace a snižování motivace. U pracovních týmů je nezbytné, aby měli dostatek efektivních nástrojů, které budou používat ke spolupráci a sdílení informací. Kromě toho je také podstatné neformálně komunikovat a udržet si sociální vazby s ostatními. Při sociální izolaci během práce z domova je vhodné využívat videokonference, jež nabízí přenos zvuku a obrazu, a také možnost sdílet dokumenty a spolupracovat v rámci týmu při jejich editaci. Pro udržení vztahů je ideální zahájit videoschůzku neformálním způsobem nebo využít chat pro neformální komunikaci.⁵¹

Stres bývá považován za příčinu špatné produktivity práce nebo absencí pracovníků. Podle průzkumu z Velké Británie mají pracovníci velké obavy z finančních problémů, ale také z dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Dalším častým pracovním stresorem je vysoký objem práce, dlouhá pracovní doba či mzda. Průzkum také potvrdil, že někteří pracovníci se nestresují vůbec.⁵²

⁵¹ *Nezalekněte se těchto problémů na home office* [online]. 2020 [cit. 2022-01-23]. Dostupné z: <https://www.svetzeny.cz/psychologie/rady-a-tipy/nezaleknete-se-techto-problemu-na-home-office>

⁵² *Největší stres doma, nikoli v práci* [online]. 2006 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/trendy-id-148711/nejvetsi-stres-doma-nikoli-v-praci-id-397498>



Obrázek 14 - Stres při práci na home office

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

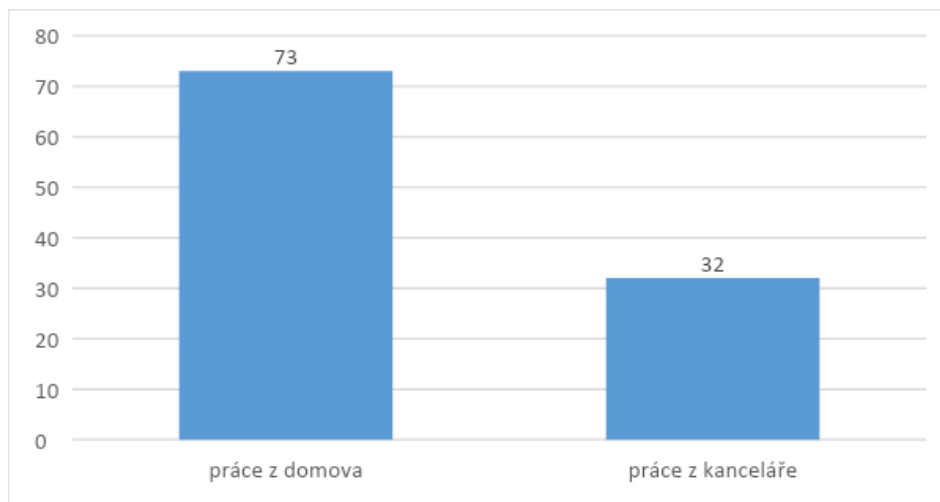
15. Pokud si můžete vybrat, která forma práce je pro Vás trvale lepší?

- a. práce z domova
- b. práce z kanceláře

Většina oslovených (celkem 73 osob) upřednostňuje práci z domova. Ostatní pracovníci preferují práci z kanceláře.

Podle studie PwC práce z domova zaměstnancům vyhovuje. Naprostá většina zaměstnanců preferuje mix práce z domova a práce z kanceláře. Velká část zaměstnanců by chtěla pracovat pouze formou home office. Největší roli v tom hraje dojíždění za prací. Práci z domova upřednostňují zejména ti, kdo pochází z městských aglomerací s obtížnější dopravní situací.⁵³

⁵³ Studie PwC: Produktivita zaměstnanců při práci z domova roste, důležitým faktorem ale musí být důvěra [online]. 2021 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://blog.pwc.cz/pwc_ceska_republika_news/2021/12/studie-pwc-produktivita-zam%C4%9Bstnanc%C5%AF-p%C5%99i-pr%C3%A1ci-z-domova-roste-d%C5%AFle%C5%BEit%C3%BDm-faktorem-ale-mus%C3%AD-b%C3%BDt-d%C5%AFv%C4%9Bra.html



Obrázek 15 - Práce z domova vs. z kanceláře

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

2.3 Vyhodnocení výzkumných otázek a cíle práce

Výzkumné otázky

V této podkapitole budou vyhodnoceny otázky, které byly stanoveny před začátkem výzkumného šetření. Jedná se o:

VO1: Pracovníkům na home office nejvíce vyhovuje flexibilní pracovní doba.

Tuto otázku nelze potvrdit. Respondenti v dotazníkovém průzkumu neuváděli, že by byla flexibilní pracovní doba největší výhodou home office, ani nebyla označena za nejdůležitější atribut home office.

VO2: Pracovníky z domova nejvíce stresuje sociální izolace.

Tuto otázku lze, dle dotazníkového průzkumu, potvrdit. Většina oslovených se v dotazníkovém průzkumu vyjádřila tak, že je nejvíce stresuje sociální izolace.

VO3: Pracovníci na home office často řeší během pracovní doby osobní záležitosti.

Otázku lze potvrdit. Dotazníkové šetření prokázalo, že většina oslovených řeší osobní záležitosti během home office. Oslovení se přiznali, že nejčastěji řeší během pracovní doby

soukromé telefony. Kromě toho se často také věnují e-mailům nebo nakupují. Někteří se nebojí věnovat během pracovní doby svým koníčkům, surfovat po internetu nebo se věnovat dětem.

Cíl

Hlavním cílem je vyhodnotit, jak pracovníci vybrané firmy vnímají využívání práce z domova a režim této flexibilní formy práce. Firma, ve které probíhalo dotazníkové šetření, byla vybrána z toho důvodu, že se zde během pandemie COVID-19 home office hojně využíval.

Většina pracovníků využívá v oslovené firmě práci z domova. Tuto možnost dostali na začátku pandemie COVID-19 všichni. Výhodou home office je dle oslovených možnost pracovat v klidu a efektivněji během home office. Kromě toho také úspora času a nákladů, které jsou spojeny s dojížděním. Díky tomu získávají pracovníci více času na svou rodinu a koníčky, což oceňují. Respondenti se svěřili, že je pro ně práce z domova lepší než práce z kanceláře. Při práci z domova je však klíčové dodržovat určitá pravidla, aby byla efektivní. Nejen pracovníci, ale také vedoucí, by si měli uvědomit, jak je důležité být během práce z domova ve spojení s ostatními a mít i doma svůj pracovní prostor, kde nebude dotyčného nikdo rušit. Vedoucí by měli být s podřízenými neustále v kontaktu, a to nejen prostřednictvím telefonů a e-mailů, ale také pomocí videí. Díky tomu se pracovníci, ani přes větší vzdálenost, nebudou cítit odpojení či sociálně izolovaní. V opačném případě by se to totiž mohlo projevit na horším pracovním výkonu, a také snížené motivaci.

V rámci práce home office je důležité mít správně nastavený režim, a to v rámci pracovního týmu se svými kolegy a vedoucím, ale také svůj denní harmonogram, který bude pracovník dodržovat, a díky tomu bude pracovat efektivně.

3 Závěr

Tato práce se dělila na teoretickou a praktickou část. Úkolem teoretické části bylo nastínit čtenářům, na základě nastudování odborné literatury a internetových zdrojů, flexibilní formy zaměstnání, dále zaměstnanecké benefity a objasnit jim problematiku home office. Tento cíl byl splněn. Praktická část měla na základě dotazníkového šetření vyhodnotit, jakým způsobem vnímají pracovníci vybrané firmy využití práce z domova. Cíl práce byl také splněn.

Většina pracovníků ve zkoumané firmě využívá práci z domova. Tuto možnost dostali všichni pracovníci a bylo pouze na nich, zda ji využijí či nikoliv. Dotazníkové šetření se zaměřovalo na to, jaké pracovníci považují největší benefity home office. Oslovení uváděli, že je pro ně největším benefitem vyšší produktivita při práci a větší soustředěnost při práci. Oslovení mají díky home office možnost pracovat v klidu a nebyť rušeni při práci, což evidentně oceňují. Odvedou tak zřejmě více práce než v kanceláři. Kromě toho je benefitem také nedojíždění do práce. Pracovníci tak uspoří čas, který by strávili dojížděním, a mohou se věnovat jiným záležitostem. Největší nevýhodou home office je dle oslovených nedostatek sociálních kontaktů. Oslovení pracovníci ztrácí práci z domova osobní kontakt s kolegy, nadřízeným, ale také dalšími osobami. V tomto případě je důležité, aby spolu pracovníci udržovali kontakt alespoň pomocí videokonferencí, e-mailů nebo telefonicky. Tímto způsobem spolu mohou být v kontaktu a stále spolu sdílet informace i na dálku.

Oslovení také přiznali, že naprostá většina z nich řeší osobní záležitosti během práce z domova. Práce z domova svádí k tomu, aby pracovníci řešili během pracovní doby osobní i pracovní záležitosti. Pracovníci by se proto měli soustředit na to, aby měli doma prostor, kde budou pracovat a nebudou rušeni ostatními. Důležité je také to, aby nebyli vyrušováni ostatními členy rodiny. Jedině tímto způsobem je možné zajistit efektivní práci z domova. Vedoucí pracovníci by se zase měli zaměřit na to, aby dostatečně kontrolovali práci, kterou zaměstnanec z domova odvede. Vhodné je, aby pracovník pravidelně zasílal reporty z práce z domova, a také v rámci týmových porad zmiňoval, na čem během home office pracoval. Pracovníci se v dotazníkovém průzkumu přiznali, že se během home office často věnují soukromým telefonům, ale také e-mailům nebo nakupování přes internet.

Pracovníci vybrané firmy uvedli, že by měli být na home office více motivováni a kontrolováni. Na home office je důležité pravidelné pořádání videokonferencí. Není

důležité, zda má vedoucí potřebu něco řešit, ale měla by se videokonference vždy uskutečnit, a to kvůli kontaktu s celým týmem.

Oslovení zmiňovali, že je při práci na dálku nejvíce stresuje sladění osobního a pracovního života, a dále komunikace s ostatními. Zaměstnanci by si měli uvědomit, že není důležité být při práci z domova neustále online. Také doma je důležité dodržovat určenou pracovní dobu. Vhodné je zpracovat si pracovní rozvrh, jež se bude dodržovat, aby si stihlo tělo odpočinout a regenerovat. Ideální je, když si pracovník zpracuje denní harmonogram a rozvrhne si čas, který bude věnovat důležité práci, dále organizační činnosti (čtení emailů, komunikace s kolegy nebo ostatními) a nesmí chybět ani čas na pravidelné pauzy.

4 Zdroje

Knižní publikace

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024752587.

BLAŽEK, Ladislav, 2014. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024744292.

FREDERICKSEN, Elizabeth D., 2015. *Human Resource Management: the Public Service Perspective*. 2nd ed. New York: Routledge. ISBN 9781317418047.

MARTOCH, Michal, 2014. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku. ISBN 978-80-260-6233-2.

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠIKÝŘ, Martin, 2016. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktu. a dopl. vyd. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 9788027102273.

Internetové zdroje

Efektivní práce i z home office – jak na to a je to vůbec reálné? [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-66740090-efektivni-prace-i-z-home-office-jak-na-to-a-je-to-vubec-realne>

Jaká jsou pravidla práce na home office? [online]. 2020 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/jaka-jsou-pravidla-prace-na-home-office-1374508#>

Koronavirus změnil přístup k home office. Při práci z domova ale lidem chybí sociální kontakt [online]. 2020 [cit. 2021-10-21]. Dostupné z:

<https://echo24.cz/a/SBcgC/koronavirus-zmenil-pristup-k-home-office-pri-praci-z-domova-ale-lidem-chybi-socialni-kontakt>

Metodika řízení práce prováděné formou home office [online]. 2017 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf

Nezalekněte se těchto problémů na home office [online]. 2020 [cit. 2022-01-23]. Dostupné z: <https://www.svetzeny.cz/psychologie/rady-a-tipy/nezaleknete-se-techto-problemu-na-home-office>

Největší stres doma, nikoli v práci [online]. 2006 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/trendy-id-148711/nejvetsi-stres-doma-nikoli-v-praci-id-397498>

Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kyzlinkova-P.-Prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii...-FSP-c.-5-2020.pdf>

Pracovat z domova je umění. Jak na to? [online]. 2005 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/17508-pracovat-z-domova-je-umeni-jak-na-to>

Problémem práce z domova je sociální izolace. Je řešením coworking 2.0? [online]. 2021 [cit. 2021-10-29]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/problemem-prace-z-domova-je-socialni-izolace-je-reseni-m-coworking-2-0/>

Průzkum: Polovina nákupů v e-shopech je během pracovní doby Zdroj: <https://www.denik.cz/ekonomika/pruzkum-polovina-nakupu-v-e-shopech-je-behem-pracovni-doby-20150921.html> [online]. 2015 [cit. 2022-01-21]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/pruzkum-polovina-nakupu-v-e-shopech-je-behem-pracovni-doby-20150921.html>

Průzkum odhalil vysokou spokojenost s prací z domova, lidé by na home officu zůstali i za nižší plat [online]. 2020 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: <https://wave.rozhlas.cz/pruzkum-odhalil-vysokou-spokojenost-s-praci-z-domova-lide-na-home-officu-zustali-8193753>

Studie PwC: Produktivita zaměstnanců při práci z domova roste, důležitým faktorem ale musí být důvěra [online]. 2021 [cit. 2022-01-22]. Dostupné z: https://blog.pwc.cz/pwc_ceska_republika_news/2021/12/studie-pwc-produktivita-zam%C4%9Bstnanc%C5%AF-p%C5%99i-pr%C3%A1ci-z-domova-roste-d%C5%AFle%C5%BEit%C3%BDm-faktorem-ale-mus%C3%AD-b%C3%BDt-d%C5%AFv%C4%9Bra.html

PROQUEST, 2021. Databáze článků ProQuest [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [Cit. 2021-09-26]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz>

Vztyčte hradby na home office: nejčastější kyberhrozby při práci z domova a jak se jim ubráníte [online]. 2020 [cit. 2022-01-23]. Dostupné z: <https://www.digitalnipevnost.cz/zpravodaj/detail/vztycte-hradby-na-home-office>

Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [online]. 2021 [cit. 2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>