

Univerzita Palackého v Olomouci
Pedagogická fakulta
Ústav pedagogiky a sociálních studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pavλίna Pazdírková

Vliv flexibilního pracovního poměru (home office) na životní rytmus dospělého člověka

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla úplný seznam citované a použité literatury.

V Olomouci dne 2. června 2021

vlastnoruční podpis

Poděkování:

Chtěla bych velmi poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Pavle Vyhnálkové, Ph.D. za velkou podporu a laskavé vedení mé práce.

Obsah

Obsah	4
Úvod	6
Teoretická část	7
1 Dospělost	7
1.1 <i>Začátek dospělosti</i>	7
1.1.1 Zralá dospělost a nezralá dospělost	8
1.1.2 Krize rané dospělosti 17–26 let	8
1.2 <i>Mladá dospělost</i>	9
1.3 <i>Střední dospělost</i>	10
1.4 <i>Pozdní dospělost</i>	11
1.5 <i>Typy a rysy osobnosti</i>	12
2 Životní styl, životní rytmus a volný čas dospělých	13
2.1 <i>Životní styl</i>	13
2.2 <i>Životní rytmus</i>	13
2.3 <i>Volný čas dospělých</i>	14
2.3.1 Funkce volného času	15
2.3.2 Aspekty, které ovlivňují volný čas	16
3 Práce (z domova) a člověk	18
3.1 <i>Vztah práce a člověka</i>	18
3.2 <i>Vztah práce a volného času</i>	18
3.3 <i>Home office</i>	19
3.4 <i>Prokrastinace</i>	20
4 Pracovní právo	22
4.1 <i>Práce z domova a Zákoník práce</i>	22
Empirická část	24
5 Průzkum	24
5.1 <i>Cíle průzkumu</i>	24
5.2 <i>Zkoumaný vzorek – soubor respondentů</i>	24
5.3 <i>Metody průzkumu</i>	25
5.3.1 <i>Otázky v dotazníku</i>	25
5.4 <i>Výsledky průzkumu</i>	26

5.4.1	Otázka č. 3	26
5.4.2	Otázka č. 4	27
5.4.3	Otázka č. 5	27
5.4.4	Otázka č. 6	28
5.4.5	Otázka č. 7	29
5.4.6	Otázka č. 8	29
5.4.7	Otázka č. 9	30
5.4.8	Otázka č. 10	30
5.5	<i>Shrnutí a interpretace výsledků</i>	31
Závěr	33
Použitá literatura	34
Přílohy	36

Úvod

Má bakalářská práce je zaměřena na momentálně velice aktuální téma, a to home office. V posledním roce tento jev zaznamenal velký vzestup, k němuž zásadně přispěla právě probíhající pandemie nemoci Covid-19, která postihla a velmi ovlivnila celý svět. Dříve spíše okrajové téma se stalo středem pozornosti odborné i neodborné veřejnosti. Cílem bakalářské práce, který bude naplněn prostřednictvím kvalitativního průzkumu, je popsat, jak dospělí lidé vnímají a hodnotí vliv režimu home office na jejich práci, životní rytmus a volný čas. Dílčím cílem bakalářské práce v teoretické rovině je charakterizovat pojmy, které se zvoleným tématem souvisí, což jsou zejména dospělost, práce, volný čas a home office.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, a to teoretické a empirické. V teoretické části je popsána dospělá osobnost a její vývoj, jak fyzický, tak psychický. Mimo to představuje dospělé podle určitých jejich rysů a typů. Bakalářská práce představí čtenářům životní styl a životní rytmus dospělých, a popíše, jak vypadá a co vlastně tyto pojmy vůbec znamenají a co zahrnují. V neposlední řadě se práce zaměřuje také na to, jak životní rytmus a životní styl člověka ovlivňují.

Dále je součástí bakalářské práce popis vztahu člověka k práci a vztahu člověka k volnému času. Práce se zaměří na to, co je to vlastně volný čas jako takový, jak ho každý vnímá individuálně a jak člověk může k volnému času přistupovat.

Nahlédneme také trošku do pracovního práva, konkrétně do Zákoníku práce, protože náš právní systém přesně nedefinuje pojem práce z domu a tento pojem není ani nijak samostatně zakotven v Zákoníku práce, ten jen v určitých mezích upravuje možnost takto pracovat. Práce z domova je brána spíše jako jakýsi benefit od zaměstnavatelů než plnohodnotná náhrada za práci v zaměstnání.

Empirická část této práce spočívá v průzkumu, který vznikl na základě přepisu a vyhodnocení strukturovaného dotazníku s několika osobami, kterých se přímo dotkla práce na home office, zaměřeného na to, jak moc ovlivnila je a jejich život. Bez povšimnutí nezůstanou ani problémy nebo naopak výhody přechodu na práci z domova, dále otázky, zda se dá takto pracovat dlouhodobě nebo ne a jak celkově tento styl práce vyhovoval.

Výpovědi účastníků výzkumu budou interpretovány v rámci teoretického rámce a v závěru práce nechybí ani diskuze na předem daná témata týkající se práce z domova.

Teoretická část

1 Dospělost

Dospělost tvoří důležitou část našeho života, proto také existuje hned několik způsobů dělení dospělosti a v psychologii ani neexistuje jednoznačná definice dospělosti. Pro účely této práce bylo vybráno pojetí podle Thorové (2015). Mohli bychom říci, že člověk dospělý je ten, který může pít alkohol, volit, uzavřít sňatek, ale neznamená to, že hned při dosažení 18. narozenin se z něj stane plně vyzrálý dospělý člověk. Mezi lidmi jsou ve vyspělosti velké individuální rozdíly. Znaky moderní společnosti posunuly dovršení osobnostní zralosti do vyššího věku. Lidé vstupují do manželství později, protože mohou více cestovat, a děti se rodí matkám v pozdějším věku. Je tedy logické, že rychleji většinou dospívají ti lidé, kterým se narodil potomek dříve, než například studenti a lidé, kteří žijí svobodným a nezávislým životem. Rozvíjení vlastní identity a sebepoznávání osobnosti se ovšem nepojí pouze s obdobím dospívání a mladé dospělosti. Schopnost posoudit, poznat a vyřešit různé životní situace se rozvíjí celoživotně. V každém životním období včetně dospělosti očekává každá společnost od člověka splnění jistých sociálních vývojových úkolů.

1.1 Začátek dospělosti

Americký psychiatr Vaillant, který se inspiroval Erikem Eriksonem, na základě rozhovorů s více než 700 osobami definoval šest životních úkolů, které musí osoba splnit, aby dosáhla osobnostní zralosti (Vaillant, 1993 převzato z Thorová, 2015):

- a) **Dosažení identity:** Održení a odpoutání se od rodičů, samostatné bydlení. Identita se u každého jedince skládá z jeho vlastních vnitřních hodnot, každý člověk má svá vlastní přání a přesvědčení.
- b) **Dosažení intimacy:** Člověk dokáže navazovat intimní vztahy s jinými osobami, vlastní identita člověka se rozšíří o další osobu.
- c) **Upevnění kariéry:** Člověk pracuje, má zaměstnání, které je důležité nejen pro něj samotného, ale zároveň pro danou společnost, ve které žije. Člověk by měl být v práci spokojený, měl by se v ní cítit důležitý a plnit své závazky, které z dané práce vyplývají.
- d) **Generativita:** Nesobeckost a umění pomoci, poradit, pochopit, ale i učit.
- e) **Plnění úlohy strážce smyslu:** Člověk je schopný předat své zkušenosti, znalosti a tradice nastupujícím generacím.

- f) **Dosažení integrity:** Člověk dosáhne pocitu jakéhosi klidu, pokory a jednoty, respektuje vlastní život a celý svět.

1.1.1 Zralá dospělost a nezralá dospělost

Na fázi začátku dospělosti navazuje zralá dospělost, kterou Thorová (2015) charakterizuje následovně:

- Člověk je schopen samostatně fungovat, je ekonomicky soběstačný a nezávislý.
- Člověk má své důležité společenské a pracovní postavení a je schopný se uplatnit.
- Člověk je schopný fungovat v mezilidských vztazích a partnerstvích.
- Člověk je schopný přizpůsobit se novým životním situacím.
- Je odolný dané zátěži, a dokáže kontrolovat své emoce.
- Je schopný si reálně naplánovat svou budoucnost.

Velmi důležité pro utvoření psychicky, fyzicky, ekonomicky i společensky dospělého člověka je tzv. sebepoznávání, sebevýchova a seberealizace. Tyto tři faktory spolu úzce souvisejí. Při sebepoznávání teprve dospívající člověk nachází svůj vnitřní svět, pokouší se najít sám sebe a vyrovnat se novými problémy. Při sebevýchově si vymezuje svůj vlastní charakter a aktivně se účastní na začleňování se do společnosti. A seberealizace souvisí s tím, jak už je člověk schopný začlenit do společnosti, k tomu mu asi nejvíc slouží motivace (Čačka, 1995).

Není úplně zvláštní, že hlavně ve vyspělých kulturách a společnostech, se u různých jedinců prodlužuje období nezralé dospělosti až do období středního věku. Někteří mladí lidé bydlí ještě i v dospělosti s rodiči. Důvody bývají velmi často ekonomické a materiální. Jsou mladí a využívají výhod servisu, který jim v případě společného bydlení rodiče poskytují. Rodiče zastupují rodinné zázemí, bez toho, aby se člověk musel chovat zodpovědně a vyrovnaně, tak jako by tomu, když by žil v páru. Dospělým nezralým jedincům s prodlouženou dobou dospívání chybí některá z charakteristik, kterými je definována zralá dospělost (Thorová, 2015).

1.1.2 Krize rané dospělosti 17–26 let

„Mám fasádu dospělého a duši pubertáka, sice jsem oslavil 25. narozeniny, ale zjistil jsem, že vlastně nemám nic pod kontrolou, jasným plánem je jen smršť panáků o víkendových nocích. Cítím se, jako by mi bylo 15 – nejistý,

rozervaný, se spoustou špatných vlastností, se kterými si nedokážu poradit. Práce mě nebaví, nejsem schopen se nadchnout ani pro žádnou holku. Budoucnost je nepředvídatelná a mám z ní strach.“ (výpověď na internetu)

S nezralou dospělostí souvisí krize rané dospělosti nebo tzv. krize 20letých či čtvrtživotní krize. Ta může trvat dlouho, i několik let a podle Thorové (2015) ji doprovází tyto znaky:

- Člověk potřebuje více intimnějších vztahů.
- Má nestabilní a neplnohodnotný vztah s rodiči, mívá s nimi konfliktní vztahy nebo je na nich příliš závislý.
- Člověka svírá nejistota, která se týká schopnosti mít rád sám sebe a milovat druhou osobu.
- Je si nejistý, co se týká úspěšnosti v životě.
- Je nespokojený s mezilidskými vztahy.
- Má potíže při hledání adekvátní práce a zásadní obavy z případné ztráty zaměstnání.
- Člověk je velmi frustrovaný z neuspokojivého sexuálního života.
- Probíhá v něm vnitřní zmatek, nejistota ohledně identity, kdo jsem, kam směřuji a kam patřím.

1.2 Mladá dospělost

Thorová (2015) za mladou dospělost považuje velmi dynamické období, kdy se člověk mění od nezralé osobnosti ke zralé. Raná dospělost je doba, ve které se otevírá spousta nových možností a podnětů k intenzivnímu psychickému dospívání. Psychický a fyzický vývoj bývá zpravidla ukončen. Mladý člověk už je na vrcholu svých fyzických, sexuálních a v některých ohledech i psychických schopností. Je plný zdraví, má spoustu energie a je ve výborné formě. Emotivní vnímání a prožívání je oproti adolescenci méně intenzivní. Dále také zralý člověk již dokáže uspokojovat svoje psychické potřeby, dokáže se podřídit i dělat kompromisy, rozhodovat se i pomáhat druhým, umí přijímat prohry, dokáže odpustit chyby sobě i druhým. Mladí lidé začínají fungovat nezávisle na rodičích. V souvislosti s profesní a vztahovou zkušeností se vymezují přátelství, formují partnerské vztahy, profesní vztahy a v neposlední řadě i kariéra.

Popsané období mladé dospělosti provází mnoho úkolů, s kterými se dospělý mladý dospělý potýká (Thorová, 2015):

- Mladý dospělý získává své vlastní zkušenosti a dovednosti v různých oblastech života, používá tzv. informální vzdělání.
- Dokáže se integrovat a stabilizuje svoji osobnost.
- Přesouvá svoje zájmy mimo svou osobu. To se nazývá generativa.
- Umí si vytvořit, posílit a udržet sociální síť.
- Je schopný si upevnit své postavení ve společnosti.
- Dokáže si osvojit přiměřené sebevědomí, dokáže reálně odhadnout své možnosti.
- Je schopný naplánovat si svoji budoucnost, na základě svých cílů, které si sám stanoví.
- Formuje si svůj vlastní názor na svět a svůj postoj.
- Rozvíjí své pracovní dovednosti a dále se sebevzdělává. Ujasňuje si volbu povolání.
- Člověk už je schopný ekonomicky růst, a to vede k jeho finanční soběstačnosti.
- Začíná uskutečňovat a žít v dlouhodobém partnerství a popřípadě vstupuje do manželství.
- Začíná se také připravovat na roli rodiče, plánuje založení rodiny.
- Začínají se také formovat partnerské a rodičovské city a postoje.

Dále Thorová (2015) popisuje, že ve vyspělých státech prochází společnost významnou proměnou. Mladí lidé odcházejí od rodičů čím dál později a mnohem více začínají dávat přednost životu bez manželského svazku. Uvádí také, že počty lidí, kteří žijí v samostatných domácnostech, se zvyšují. Mění se podle ní také role ženy, k čemuž výrazně přispěla i možnost využití antikoncepce. Manželství a narození prvního dítěte se odkládá do pozdějšího věku a prodlužuje se také doba mezi vstupem do manželství a narozením prvního dítěte.

1.3 Střední dospělost

„Lidský život připomíná posun Slunce po obloze. Nabývá na síle, dokud nedosáhne ve středním věku zenitu, pak už sílu jen ztrácí.“ (Jung, 1917 převzato z Thorová, 2015)

Podle Thorové (2015) společnost vnímá člověka ve středním věku jako někoho velmi produktivního, zkušeného a zralého, který rozvíjí svoji životní cestu, kterou si naplánoval

v období mladé dospělosti. Bohaté a velké profesní zkušenosti umožňují člověku dosahovat nejvyšších možných úspěchů a mistrovství ve vědě, umění i mnohých dalších profesních činnostech. Střední věk přináší do pracovní oblasti i určitá úskalí. Objevuje se konkurence v podobě mladších nadějných pracovníků a vzniká tak nutnost obhájit svou pozici a pružně reagovat na změny. Střední dospělost je vrcholné životní období. V tomto období také dohází k tzv. krizi středního věku.

Krizi středního věku můžeme označit jako období negativního emočního stavu různé síly vyvolané celou řadou určitých podnětů. Chování typické pro krizi středního věku podle Thorové (2015) odpovídá touto popisu:

- Člověk bývá znechucen dosavadním způsobem svého života, hledá různé alternativní životní styly, hledá nové možnosti intenzivních prožitků (sportovních, sexuálních, dobrodružných).
- Často se oddělí od okolí, dochází k rozvodu nebo často i založení nového manželství.
- Aktivně se snaží zamaskovat různé projevy tělesného stárnutí.
- Velmi často u člověka vzrůstá nespokojenost s dosavadní profesí a s kariérou.
- Lidé často provádí různé radikální změny ve svém životě.
- Bývají někdy až hypochondričtí a mají obavy o své zdraví.
- Nastupuje u nich velký strach ze ztráty sexuální výkonnosti a možných sexuálních dysfunkcí.
- Začínají mít pocity bezmoci, prázdnoty, nudy, frustrace, stereotypu a žádné budoucnosti.
- Může se také projevit rizikové a problémové chování.

Střední věk nemusí provázet ani žádná akutní psychická krize, ale někdy se jen změni hodnoty a životní styl. Nakonec ne vždy se jedná o čistě negativní období života. Mnoho osob vnímá střední věk jako šťastné, nebo dokonce nejšťastnější období života, etapu psychické i ekonomické stability, profesního a osobního růstu (Thorová, 2015).

1.4 Pozdní dospělost

Nastává doba, kdy člověk už dozrál, v době pozdní dospělosti je zkušený ve svém profesním i osobním životě. Člověk si zvyká na nové role, stává se tchýní/tchánem a prarodičem a učí se s takovými rolemi pracovat. Proces stárnutí se už stává zřetelným, u žen už úplně skončila možnost počít dítě. Okolo 65 let lidé už více vnímají to, že klesá i jejich motorická výkonnost a omezuje se také rozlišovací schopnost. Pozdní dospělost se již

vyznačuje menší pružností v myšlení a malou ochotou přizpůsobovat se přicházejícím se změnám. Aktivní přístup k životu lidem umožňuje lépe se adaptovat na stárnutí ve všech směrech. Pasivní přístup vede k pocitům méněcennosti a sociální izolovanosti. Za dobrých podmínek jde o velmi stabilní období. Profesionální role je již pevně vybudovaná, nižší pracovní výkon nahradily vědomosti a zkušenosti. Partnerský vztah se již stabilizoval, není už tolik zatížen povinnostmi spojenými s péčí o děti a dospívající. Manželé mají více času na sebe, své koníčky a společenský život (Thorová, 2015).

1.5 Typy a rysy osobnosti

Podle Nakonečného (1995), člověka vystihuje především a vždy jeho individualita, to znamená jeho osobitost, a to, že každý je jedinečný, a to nejen po stránce fyzické, ale i psychické. S tím se současně u mnoha lidí projevuje i jednota jejich individuality a rozlišnost typu. Vzhledem k tomu lze potom osobnosti dělit například na introverty a extraverty.

Extravert – člověk, který se více zaměřuje na vnější a reálný svět. Je společenský, bývá sdílný a otevřený novým věcem, má rád lidi a rád poznává nové. Bývá velmi aktivní a činorodý, záleží mu na názorech ostatních a jsou pro něj důležité, dokáže myslet, cítit a jednat ve vztahu k určitému objektu, je přizpůsobivý a bývá všeobecně velmi praktický.

Introvert – člověk, který se více zaměřuje na sebe samu, má bujnou fantazii a bohatou představivost, mívá špatné až odtažité vztahy k určitým objektům a okolní svět ho spíše nezajímá, až obtěžuje, bývá stydlivý a projevuje se pasivně při navazování kontaktů, nevyhledává společnost jiných lidí, většinou hned nedůvěřuje ostatním, často se uzavírá do sebe, jeho váhavost a zábrany mu brání v jednání s okolím (Nakonečný, 1995).

Rys člověka je to, čím se liší jedna osoba od druhé. Rys osobnosti může být vrozený nebo získaný. Jedná se o velmi komplexní problematiku, v níž hraje roli celá řada faktorů. Dnešní výzkumy rysů osobnosti se zabývají hlavně otázkami jejich změn v průběhu celého života a jejich stabilitou (Blatný, 2010).

2 Životní styl, životní rytmus a volný čas dospělých

Život má mnoho faktorů a projevuje se různým životním stylem a rytmem, které se v průběhu života mohou proměňovat. Svě podstatné místo v životě každého jedince zaujímá i volný čas, který je nejen velmi důležitý, ale především pro každého člověka velmi individuální.

2.1 Životní styl

Životní styl je soubor velmi důležitých svazků a činů, který je typický pro člověka. Jde o ucelený soubor jednání a realizování různých činností a chování. Životní styl je dnes také velmi významně ovlivňován mediálním prostředím. Každý člověk má svůj jedinečný životní styl a tím se liší od ostatních. Každý si zakládá na něčem jiném, upřednostňuje něco jiného a každému se líbí něco jiného. Někomu vyhovuje například život ve městě, jiný miluje samotu a život na venkově. Někdo jí maso, jiný je vegetarián atd. Každý člověk je jiný a má nějaký svůj životní styl, který právě mu vyhovuje (Sak a Saková, 2004).

Je mnoho lidí, jejichž styl života můžeme označit jako alternativní (patří sem např. nudisti, vegetariáni, hippies, skinheadi atd.) a potom je tu čím dál více osob, které vyznávají zdravý životní styl. To je důležitý faktor ovlivňující zdraví člověka, které je v dnešní moderní a uspěchané době zvláště důležité, protože je vystaveno negativním dopadům různých jevů. Jde především o udržení celkové psychické a fyzické pohody, která jde ruku v ruce s vyváženou, pestrou a zdravou životosprávou (Kraus, 2008).

2.2 Životní rytmus

Životní rytmus je u každého člověka jedinečný a nezaměnitelný. U někoho je rychlý u někoho pomalý, záleží na typu osobnosti a na tom kde a jak daný člověk žije. Někdo je už od malička typ člověka, který musí všude být a všechno vědět, jiný má zase na všechno čas a nikam nespěchá. Někdo potřebuje akční a dynamický život, jiný zase klidný a někomu vyhovuje možná spíše klidný život a někomu vyhovuje, jak se říká zlatý střed, nebo také od každého něco. Jedná se o vysoce individuální záležitost.

Velice zajímavé se jeví i dělení životních fází podle Sheehyové (1999). Životní rytmus můžeme popsat také jako určité fáze člověka, zde se zaměříme na člověka od tzv. prozatímní dospělosti po druhou dospělost a dále. Za prozatímní dospělost bychom mohli označit období od 18 do 30 let, v tomto rytmu probíhá prodloužená adolescence, zkušební období dvacítka a bujaré oslavy třicítka. V tomto období bývá rytmus člověka asi nejrychlejší, je to období plné

různých zkoušek, nových výzev a vůbec se vyznačuje mnoha novými prvky života. Jako další fázi životního rytmu můžeme označit tzv. první dospělost a to od 30 do 45 let. V tomto období probíhá první životní inventura okolo 35 let, vyhraňování si svého osobního prostoru, probíhají také první krize první dospělosti a člověk pomalu přechází do věku mistrovství. Poté jako poslední fázi označujeme druhou dospělost a to od 45 do 85 let a více. V tomto období se všichni pokouší vyšplhat z jámy na vrchol. U žen nastupuje menopauza u mužů andropauza, všichni začínají přemýšlet nad krizí smrtelnosti, kolem 50 let jako by se zrodila druhá dospělost a člověk přechází do věku celistvosti. Po padesátce přechází do pozdní dospělosti a je již jak vybroušený diamant. Jeho láska je vyzrálá, mozek neustále rozvíjí, aktivně riskuje, člověk se stává moudrý, nespoutaný a vznešený. Jeho životní rytmus už je pomalejší v souladu s nabytým věkem (Sheehy, 1999).

2.3 Volný čas dospělých

Jako první se pokusil vymezit volný čas už antický filozof Aristoteles, který ho směřoval k rozjímání a k tomu, aby člověk byl sám se sebou. Volný čas je doba, která člověku zůstane, když pomyslně odečteme práci, cestu ze zaměstnání a do něj, čas nezbytný pro zajištění chodu domácnosti, zabezpečení rodiny a naplnění základních lidských potřeb (Pácl, 2020).

Podle Vážanského (1994, s. 5) je volný čas něco jako fenomén společnosti. „Volný čas není světem sám pro sebe, který naslouchá výhradně vlastním zákonům. Naopak je důsledkem a současně částí průmyslově společenského systému, organizace člověka a moderní civilizace.“

Každý ovšem přistupuje k pojmu volný čas jinak, definic je mnoho a názorů taktéž. Každý člověk je jiný a každý člověk má jinou představu o tom, jak naložit se svým volným časem. V dnešní moderní a uspěchané době je asi pro každého, jakýkoli volný čas a možnost k odpočinku velmi vítaná. Je to doba, kterou může každý člověk využít sám pro sebe. Je určitě důležité zdůraznit, že je velký rozdíl, jakou mají představu o volném čase děti a jakou dospělí. Celá tato práce je zaměřena na dospělé, a proto i volný čas bude směřován na tuto skupinu lidí a jak by ho mohli asi trávit a využívat.

Jednoduše by se dal charakterizovat volný jako doba, kdy se střídá nějaká aktivita (práce) a odpočinek. Takto to lidé doprovázelo v celé historii, i když dříve měli lidé volného času určitě mnohem méně než dnes. Rodina, zdraví, partnerství, zaměstnání nebo přátelství – spolu s těmito hodnotami patří volný čas mezi to, co lidé nejvíce oceňují. Typickým parametrem pro volný čas je to, že je dobrovolný, individuální, časově pružný a každý má

svobodnou volbu, jak s ním naloží. Jde o to, že v době volného času, se člověk může oprostít od každodenních povinností a tlaku a strávit ho pouze sám se sebou.

Dále lze volný čas dělit na čtyři části, a to na volný čas: pracovní – manuální (např. práce na zahrádce, ...), odpočinkový (např. psychicky a fyzicky klidové aktivity – čtení, ...), zájmový (např. aktivity, při kterých, se člověk zaměří na rozvoj nějaké své schopnosti nebo zájmu – angličtina, ...) a rekreační (např. zde jsou pohybové aktivity vítány – kolo, plavání, ...). Nelze opomenout ani tzv. pasivní odpočinek a společensky neformální odpočinek, kdy se rodina nebo přátelé sejdou v rámci svého volného času někde v restauraci, klubu nebo i u někoho z nich na zahradě atp. a stráví čas takto společně například u dobré večeře (Šerák, 2009).

2.3.1 Funkce volného času

Otázka na funkci volného času je jednou z nejdiskutovanějších a nejstarších. Existuje na ni mnoho pohledů a odpovědí z řad různých odborníků. Jako nejdůležitější se jeví rozvoj vlastní osobnosti každého jedince (člověk se osvobodí od jakéhosi automatismu), relaxace (fyzický i psychický odpočinek, načerpání nových sil) a zábava (každý uspokojuje své vlastní osobní potřeby po svém, zahání nudu), kterou nelze opomenout (Hradečná, 1995 převzato z Šerák, 2009).

Funkce volného času lze popsat i komplexněji a podrobněji. Existuje totiž mnoho způsobů, jak ho trávit a tyto aktivity lze rozřadit do určitých skupin. Jsou to například edukace (člověk touží po nových zážitcích, dalším poznáním, novém vzdělání, ...), rekreace (psychická vzpruha, načerpání nových sil, ...), kontemplace (každý potřebuje svůj klid, čas k meditaci a přemýšlení a sám pro sebe, ...), kompenzace (člověk se něčím potěší, na chvíli zapomene na pravidla, ...), komunikace (jedinec udržuje a utužuje sociální vztahy a hledá nové, potřebuje sdělovat a sdílet, ...), participace (každý se potřebuje nějak a v něčem angažovat, vyvinout nějakou vlastní iniciativu, ...), integrace (každý potřebuje udržovat dané společenské vztahy, mít pocit že někam patří, má nějaké své rituály, ...) a enkulturace (každý člověk se chce nějak kreativně rozvíjet, rozvíjet svou fantazii a schopnosti, ...) (Vážanský, 1996 převzato z Šerák, 2009).

Je mnoho funkcí, které ovlivňují volný čas každého člověka. Je, ale na každém, jak svůj volný čas využije. Má na něj vliv i čím dál větší a rychlejší rozvoj různých technologií, monotónní styl práce, neměnný pracovní režim, různé normy, předpisy apod. I toto potom ovlivňuje lidi v takovém ohledu, že pak například vyhledávají různé nové zážitkové aktivity.

Někdy má člověk ovšem práci tak fyzicky nebo psychicky náročnou, že je rád, když může ve volném čase opravdu vypnout a jen tak relaxovat. Vše záleží na okolnostech (Šerák, 2009).

2.3.2 Aspekty, které ovlivňují volný čas

Aspektů, které ovlivňují volný čas je celá řada, mohli bychom jmenovat například: prostředí kde člověk žije, věk, společnost, demografické podmínky, ekonomické jevy, sociální a politické podmínky, profese, vzdělání atd. (Šerák, 2009).

- **Věk:** Neaktivnější bývají lidé ve svém volném čase okolo 17 let věku, kdy se už i na něco konkrétněji zaměří a postupně si utváří nějaký svůj osobní styl. S přibývajícím věkem potom čas věnovaný volnočasovým aktivitám klesá v důsledku rodinných a pracovních povinností. Tuto klesající tendenci můžeme pozorovat až do období seniorského. Jsou samozřejmě i výjimky. Mezi aktivitami můžeme přirozeně pozorovat i rozdíly mezi generacemi, zatímco mladí lidé se nejraději chodí bavit s přáteli nebo sledují televizi, starší lidé dávají přednost práci na zahrádce nebo kutilství (Kubík a Dubnová, 2003 převzato z Šerák, 2009).
- **Pohlaví:** Muži raději tráví svůj volný čas sportem a vzděláváním. Věnují se individuálním koníčkům (sběratelství). Naopak ženy více dbají na rodinu a rodinné zázemí, více čtou, jsou více společenské (návštěva divadel, galerií, ...) (Červenka, 2004 převzato z Šerák, 2009).
- **Sociální skupina:** Různé sociální skupiny, do kterých člověk patří, ať už jde o rodinu, kamarády, kolektiv v práci apod., mají svoje systémy norem a hodnot, které ovlivňují čas, který v nich člověk tráví. Největší vliv má nejbližší okolí, tedy rodina (Šerák, 2009).
- **Vzdělání:** Lidé s vyšším dosaženým vzděláním jsou méně pasivně nečinní a méně sledují televizi. Muži, kteří jsou vzdělanější, chodí méně často do restaurací a ženy se skoro nevěnují ručním pracím. S větší vzdělaností naopak stoupají aktivity jako kultura, výlety do přírody, čtení, sport. Vzdělanější lidé mají rozvinutější potřeby a zájmy, umějí se lépe orientovat v nabídce, vědí, jak je pro ně důležité pracovat na svém osobním rozvoji a jsou více všestranně zaměřeni (Šerák, 2009).
- **Bydliště:** V malých obcích a na venkově často chybí společenská a kulturní zařízení jako například kina, divadla, hřiště, knihovny atd. Některé obce si alespoň zachovaly kulturní domy, některé ovšem ani ty. Proto lidé žijící na

venkově, obecně více sledují televizi nebo poslouchají rozhlas. Lidé žijí na vesnici více kolektivně, téměř v komunitě, pořádají různé vlastní akce atd. Naopak větší města nabízí pestřejší a širší škálu možností, jak využít volný čas (Pácl, 1988 převzato z Šerák, 2009).

3 Práce (z domova) a člověk

Práce tvoří důležitou a podstatnou součást lidského života, proto na něj samozřejmě má zásadní vliv.

3.1 Vztah práce a člověka

Práce tvoří velmi významnou a nezastupitelnou roli v životě každého člověka. Lidé v produktivním věku často tráví v práci skoro celé dny. Dnešní pracovní trh prochází velkými změnami a ty ho neustále a rychle mění, a mění i požadavky na různé kvalifikace a profesní aprobace. Zatím ovšem platí to, že velká část osob stále klade velký důraz i na rodinu. Po spokojeném rodinném životě, potom touží být úspěšní i v tom pracovním. Přesto pracovní život tvoří nedílnou součást jejich života.

Pro osoby v produktivním věku je největším přáním, aby měli stálou a dobře placenou práci (samozřejmě s ohledem na odvětví, ve kterém pracují). Přejí si také v práci dobře vycházet s kolegy i nadřízenými a celkově, aby byly v prostředí, kde pracují, spokojené vztahy. Pro mnoho lidí je důležité, aby je jejich zaměstnání bavilo a naplňovalo jejich představy (Čadová, 2006).

„Spokojené pracovníky jejich práce baví, uspokojuje a naplňuje. Práce, která je zdrojem spokojenosti, je obvykle pestrá, různorodá. Lidé jsou s prací spokojeni, i když je psychicky namáhavá. Fyzicky náročná práce ale obvykle s pocitem spokojenosti spojená není. Spokojení jsou spíše lidé, jejichž práce je fyzicky snadná.“ (Čadová, 2006)

3.2 Vztah práce a volného času

V současné době dochází ke zkracování pracovní doby. Kromě toho, že máme volného času více, rozšiřují se také možnosti, jak jej využít (Važanský, 2001). Kolik má člověk volného času ovlivňuje nejen doba a vývoj společnosti, ale především pracovní zátěž. Čím méně pracujeme, tím více volného času máme, proto mají nejvíce volného času osoby, které pracují méně než 39 hodin týdně. Platí zde obecné pravidlo, avšak pouze u mužů: za každou hodinu práce týdně navíc člověk přijde o 40 minut volného času na den. U žen tento trend pozorován nebyl. Zároveň ženy obecně mají méně volného času než muži, není to však dáno pracovní dobou, ale tím, že tráví více času domácími pracemi a péčí o druhé. Celkově se množství volného času za den pohybuje okolo 5 hodin denně, ve všední dny však většinou náplň dne představuje placená práce nebo studium (Sociologický ústav AV ČR, 2016).

3.3 Home office

Definovat pojem home office můžeme jako práci, kterou zaměstnanec nevykonává na svém obvyklém pracovišti svého zaměstnavatele ať už úplně nebo jen z části. Bývá také označována jako práce pohyblivá, nebo práce na cestách. Častokrát to bývá práce pouze na jeden den. Jako další příklad je to práce vykonávaná přímo z domova, ke kterému nabádá i její z angličtiny převzatý název home (domov), office (kancelář), a kterým ji nazýváme i u nás (Janovský, 2021).

Home office neboli práce z domova, je teď, obzvlášť v této době velmi aktuální téma. Řada lidí o možnosti takto pracovat vůbec nevěděla a nebýt teď této aktuální krize (spojenou s nemocí Covid-19), která trvá bez menších přestávek už rok, tak by asi ani nedostali možnost takto pracovat. Pro někoho to tedy je naprosto nová zkušenost, která ale není rozhodně pro každého. Je ale i spousta lidí, kterým takový způsob práce maximálně vyhovuje, a začínají se k nim přidávat i někteří jiní, kteří teď musí takto pracovat v důsledku probíhající korona krize. Jsou už i samozřejmě zaměstnavatelé, kteří nabízeli nějakou formu home officu jako možný benefit k normální pracovní době, ale do této doby jich určitě nebylo tolik. Samozřejmě v rámci home office, se bavíme o lidech, kterým to jejich práce umožňuje. Je jasné, že člověk, který pracuje například v továrně u pásu, za přepážkou na poště, jako zdravotník nebo záchranář atd., svou práci z domu vykonávat nemůže.

Je totiž mnoho lidí, kteří tvrdí, že opravdu musí pracovat a odvést patřičné výsledky, výhradně v kanceláři. A když už odpoví, že pracovat produktivně dokážou jen v kanceláři, vzápětí dodají, že tam chodí velmi brzo, než někdo přijde, o víkendu, nebo tam bývají dlouho po tom, co ostatní odejdou. Chtějí tím totiž říct, že se jim v kanceláři s ostatními lidmi neparcuje dobře. Kanceláře totiž bývají velmi rušné, a to ne každému vyhovuje, a ne každý se dokáže v takovém prostředí plně soustředit a odvádět patřičné výkony. Na pořádnou práci se totiž člověk potřebuje plně soustředit a ruch v kancelářích tomu zrovna moc nepřispívá. To, že člověk může být sám se svými myšlenkami, je hlavní a důležitá výhoda práce z domova. Je jasné, že i tento způsob práce má problémy a rušení můžete být i doma, ale takováto vyrušení můžete mít doma spíše pod kontrolou. Například si nasadíte sluchátka, nebo pokud máte tu možnost, zavřete se do jiné místnosti, prostě si vše zajistíte podle sebe (Fried a Hansson, 2014).

Podle Frieda a Hanssona (2014) velkou výhodou práce na dálku je to, že mnohým zaměstnancům odpadne nutnost dojíždět nebo brzké vstávání a pozdní návraty domů. Nemusí se pak stresovat, že by neměli čas nějaké svoje koníčky, nebo vyzvednout děti atp. Existuje hned několik výzkumů, které ukazují, že dojíždění je úzce propojené se stresem, depresi,

obezitou, bolestmi zad atd. a dokonce přispívá i k rozvodům. Je to totiž velký žrout času, který při práci z domova odpadá. Proč tedy už i dříve nevyužívali společnosti možnost práce na dálku? Jednoduše proto, že neexistovaly technologie, které by to umožňovaly. Dnes už jsou internet a jiné technologie, které umožňují takto pracovat, dostupné takřka kdekoli na světě. Předchozí generace měly za to, že kvalitně se pracuje pouze v pevné pracovní době od do, ideálně v kancelářských budovách ve městech. Teď se ale ukazuje, že budoucnost patří těm lidem, kteří technologiím rozumí, vyrůstají s nimi a žijí nimi. Zaměstnavatelé také dnes zjišťují, že nechat své zaměstnance pracovat na dálku se jim vyplatí i finančně. Firmám a společnostem odpadají totiž, někdy až přemrštěné, náklady za pronájem kanceláří a někdy i celých budov, zaměstnancům potom náklady právě za dojíždění, což je výhodné pro všechny strany.

V současné době se jedná o velmi aktuální téma, které takto popisuje například velice zajímavý článek Kordovského (2020):

„Možnost pracovat z domova byla už před začátkem koronavirové pandemie jedním z nejžádanějších benefitů. Platí to pořád? Podle Tomáše Dombrovského, hlavního analytika skupiny LMC, lidé na home office stále oceňují velkou míru autonomie a to, že si práci mohou zorganizovat po svém. Podle dat LMC v září pracovalo 36 % lidí z domova, před pandemií to byla pětina. Firmy se musely skokově adaptovat a ukázalo se, že když se odbourá zbytečná kontrola a přílišná organizace, zaměstnanci podávají lepší výkony. „Odpadla třeba polovina ‚schůzek pro schůzky‘. Těch vykazovacích statusů, abychom si dokazovali, že tady sedíme a něco děláme,“ říká Dombrovský. Hromadný přesun práce do domovů ale podle něj neznamená konec kanceláří a open space. Žádaný bude hybridní režim, kdy lidé pracují částečně doma a na dva dny v týdnu dorazí do kanceláře na schůzky a kreativní porady s kolegy.“

3.4 Prokrastinace

V dnešní době používaný pojem prokrastinace je původně převzatý z anglického procrastination a z latinského procrastinatus. V souvislosti s tím, když člověk prokrastinuje, mluvíme o tom, že se věnuje jiné činnosti, než kterou má za úkol. Při takovýchto aktivitách se mu vytrácí energie a narůstá vina. Vzhledem k úbytku energie potom člověk nemá sílu znovu začínat s podstatnými a důležitými úkony. Tím pádem se vrací neustále zpět do prokrastinace

a tím se začíná motat v kruhu, nedaří se mu dokončovat zadané úkoly, a přesto se cítí unavený (GrowJob Institute, 2021).

Prokrastinace je závažná a opakující se potřeba odkládat plnění povinností. Může být velmi riziková pro duševní zdraví. Takové chování se dá často popsat jako mechanismus, který pomáhá člověku vyrovnat se s úzkostí, kterou přináší splnění zadaného úkolu. Každý z nás má někdy tendenci zadané úkoly, obzvláště ty těžké a nepříjemné, odkládat na pozdější dobu. Máme pocit, že stojíme před nemožným a nezvládnutelným úkolem a končí to únikem právě přes proces prokrastinace. Prokrastinace je do určité míry normální chování. Dlouhodobá prokrastinace, ale může být příznakem i jiné vážné duševní poruchy (Fiore, 2014).

A jak z toho ven? To je velmi zajímavá otázka, na kterou existuje mnoho různých odpovědí. Mnozí si myslí, že ten, kdo občas prokrastinuje, je jen jednoduše líný a odkládá úkoly na později. V první řadě, je nejlepší, sám sebe umět pochválit. Vždyť úkolů je nespočet a věcí, které už každý z nás dokázal o to víc. A to, že někdo občas někdo více prokrastinuje, je ve své podstatě normální. Vždyť svým způsobem nám prokrastinace přináší velkou úlevu od toho všeho stresu, který je se složitými úkoly spojený. Největším spouštěčem prokrastinace bývá slovo „musím“. Proto je lepší, se na zadaný úkol podívat jako na výzvu, kterou chci překonat a splnit. Pak je také moc dobré naučit se přeprogramovat své negativní myšlenky a návyky a pokusit se je nahradit návyky pozitivními, stačí se rozhlédnout okolo sebe a podívat se například na někoho úspěšného a snažit se ho napodobit. Úspěšní jedinci totiž většinou vědí, jak si správně zorganizovat čas, nejen na práci, ale i na volný čas, který je nesmírně důležitý a s tím i to, jak si ho patřičně užít, tak aby člověk neměl pocit viny. Každý z nás si totiž potřebuje umět odpočinout a potřebujeme i čas, aby se naše tělo i duše zregenerovaly. Když chce každý z nás splnit co nejlépe zadaný úkol a zároveň při tom co nejméně prokrastinovat, je velmi důležité se postupně a něčím malým odměňovat, protože se tím zvýší pravděpodobnost, že se pak vrhne do práce s větší chutí a motivací pracovat na něm každý den a úspěšně ho dokončit (Fiore, 2014).

4 Pracovní právo

V České republice upravuje délku práce, místo výkonu práce, pracovní podmínky atd. Zákoník práce čili Zákon č. 262/ 2006 Sb.

4.1 Práce z domova a Zákoník práce

Podle Macháčka (2020):

Momentální verze Zákoníku práce přesně práci z domova nepopisuje ani nedefinuje. Práci z domova můžeme klasifikovat a podřídít jako jinou náplň práce některých zaměstnanců, kterou řeší paragraf 317 Zákoníku práce. Ten uvádí, že na právně-pracovní vztahy se zaměstnancem, který nevykonává práci na svém pracovišti u svého zaměstnavatele, ale pracuje pro zaměstnavatele na základě jiných dohodnutých podmínek a dělá jím zadanou práci v pracovní době, o které si ale sám rozhoduje, se tento zákon vztahuje tak, že:

a) nevztahuje se na něj žádná úprava v rozvrhu pracovní doby, možných prostojů ani různých přerušování práce, které mohou způsobit nepříznivé povětrnostní podmínky,

b) zaměstnanci při jiných závažných a podstatných osobních překážkách v práci nenáleží náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2 Zákoníku práce) nebo půjde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 Zákoníku práce; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 Zákoníku práce platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) zaměstnanci nenáleží mzda, plat nebo náhradní volno za práci, kterou vykoná přesčas, stejně tak ani náhradní volno nebo jakákoli náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek.

Z výše uvedeného znění Zákoníku práce vyplývají principy práce z domova:

- jde o práci, kterou zaměstnanec vykonává mimo obvyklé pracoviště zaměstnavatele, a nic tomu nebrání, protože zaměstnanec má možnost dále docházet podle své potřeby na pracoviště za účelem převzetí podkladů pro práci, předávání výsledků své práce nebo komunikace s ostatními zaměstnanci;

- zaměstnanec si sám rozvrhuje svoji pracovní dobu, ve které má povinnost splnit pracovní úkoly zadané zaměstnavatelem – zaměstnavatel nemá povinnost a ani není oprávněn rozvrhnout zaměstnanci, který pracuje z domu, pracovní dobu, zaměstnavatel je limitován pouze tím, že množství práce, které zaměstnanci přidělí a zadá, musí být zvládnutelné průměrným zaměstnancem ve stanovené týdenní pracovní době.

Jakákoli forma dohody o výkonu práce z domova (home office) může být součástí pracovní smlouvy, anebo může být uzavřena jako plně samotná dohoda, která upravuje podmínky pro výkon práce, včetně ujednání podmínek o odměňování, ujednání o náhradách za používání vlastního pracovního zařízení, vlastních přístrojů a nářadí používaných v rámci práce z domova, ujednání o náhradě nákladů za telekomunikační poplatky hrazené zaměstnancem atd. Vždy však bude obsahovat specifické ujednání o jedné z podstatných náležitostí pracovního poměru, kterou je místo výkonu práce.

V případě, kdy zaměstnanec pracuje v rámci svého vlastního rozhodnutí ve svátek, nenáleží mu za takovou práci plat ani náhrada mzdy, ani náhradní volno, ani žádný zvláštní příplatek. To se samozřejmě také týká práce přesčas, ke které se zaměstnanec rozhodne sám. Kromě těchto dvou výjimek, které jsou přímo stanoveny v § 317 písm. c) Zákoníku práce má zaměstnanec, který pracuje z domova nárok na všechny ostatní příplatky, které Zákoník práce umožňuje a upravuje.

Na výkon práce z domova se vztahují další důležitá ustanovení Zákoníku práce:

- § 2 odst. 2 Zákoníku práce – ten uvádí, že závislá práce má být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, a to v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě;
- § 151 Zákoníku práce – ten uvádí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, když v tomto zákoně dále není stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v části sedmé Zákoníku práce.

Empirická část

5 Průzkum

V následující kapitole charakterizují cíle průzkumu, popíšu soubor respondentů, průzkumné otázky a budu prezentovat výsledky průzkumu, ke kterým jsem jeho pomocí dospěla.

5.1 Cíle průzkumu

Hlavním cílem mé bakalářské práce, který bude naplněn prostřednictvím kvalitativního průzkumu, je popsat, jak dospělí lidé vnímají a hodnotí vliv režimu home office na jejich práci, životní rytmus a volný čas. Cílem bylo získat data od skupiny lidí různého věku a povolání, kterých se přímo dotklo momentálně tolik probírané téma home office tedy systém práce z domova, na něž byli respondenti často nuceni přejít z důvodu koronavirové pandemie.

Díličí cíle průzkumu jsou následující:

- zjistit, do jaké míry tato změna zkoumané respondenty ovlivnila,
- popsat, zda by jim tento způsob práce nadále vyhovoval či nikoli,
- objasnit potíže, se kterými se museli zúčastnění potýkat,
- vysvětlit, jaká na režimu home office spatřují negativa nebo naopak pozitiva,
- určit, zda se u nich projevila prokrastinace
- zjistit, zda by takto chtěli pracovat i nadále,
- posoudit, jaký má home office vliv na volný čas zúčastněných.

5.2 Zkoumaný vzorek – soubor respondentů

Výzkum se zaměřuje na pracující osoby, a na to, jak se jich týká home office. Konkrétně byly dotazovány, zda takto už mají možnost pracovat v rámci například nějakého benefitu v zaměstnání, nebo jestli se jich tento způsob práce dotkl až nyní s pandemií Covid-19. Své zkoumané subjekty jsme si vybrala záměrně, protože se, se všemi osobně znám. Vzorek respondentů byl sestaven tak, aby v něm byly zastoupeny osoby různých profesí, různého věku, muži i ženy.

Zkoumané subjekty:

- Vendula 27 let – právník – notářský koncipient
- David 30 let – advokát, poskytování právních služeb
- Arnošt 35 let – zákaznická kvalita v nadnárodní Automotive společnosti

- Jolana 46 let – předsedkyně OV KSČM
- Eva 54 let – učitelka 1. stupeň ZŠ, elementaristka 1. ročník
- Libor 55 let – projektant, technicko-obchodní pracovník, protipožární technika
- Zdeněk 62 let – OSVČ – služby v zemědělské prvovýrobě, prodej zemědělské a zahradní techniky a náhradních dílů

5.3 Metody průzkumu

Pro empirickou část byl zvolen kvalitativně zaměřený výzkum, a to pomocí psaného strukturovaného dotazníku s jasnými a srozumitelnými otevřenými otázkami. Kvalitativní přístup umožňuje jevy zkoumat v přirozeném prostředí a může napomoci získat náhled na celkovou problematiku (Švaříček a Šedová, 2007). Všichni dotazovaní na položené otázky odpovídali vlastními slovy a vyjádřili svůj vlastní názor na dané téma. Nebyla jim nucena žádná formulace, nebyli omezeni ani počtem znaků. Dotazník byl respondentům zaslán elektronicky. Za normální situace by byl upřednostněn osobní kontakt formou rozhovoru, momentální pandemická situace však tento postup nedovolovala. Data jsem vyhodnotila vzájemným porovnáním dotazníků, výsledky jsem analyzovala na základě jejich podobností i rozdílností a samozřejmě, názorů a odpovědí každého respondenta jednotlivě. Případné chybějící informace v dotaznících jsem doplnila formou krátkých neformálních a nestrukturovaných online rozhovorů s respondenty.

5.3.1 Otázky v dotazníku

Z cílů výzkumu vyplývají otázky, na které respondenti pomocí dotazníků odpovídali v podobě otevřené odpovědi.

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?
2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?
3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?
4. Pokud jsi přešel/a na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?
5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

6. Jaká vidíš pozitiva na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?
7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?
8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?
9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?
10. Když by sis mohl/a vybrat, Která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

5.4 Výsledky průzkumu

Ve výzkumu se zaměřím na otázky, které jsem všem zúčastněným pokládala, ale především na odpovědi, které jsem od všech dotazovaných získala. Otázky zaměřené na demografické údaje, tedy jméno, věk a zaměstnání, již není potřeba zmiňovat, jelikož respondenty již byli představeni výše.

5.4.1 Otázka č. 3

Nejprve byla respondentům položena otázka, zda pracují z domova (home office) jen ve výjimečných případech, nebo museli na home office přejít až teď kvůli pandemii Covid-19.

Tady se sešly velmi zajímavé a rozdílné odpovědi. Od Libora a Zdeňka jsem se dozvěděla, že takto pracují pravidelně. Zdeněk jako OSVČ pracuje z domu pořád a uvedl: *„Práci z domova praktikuji prakticky stále, především zpracování nabídek v rámci mé činnosti. Omezen je osobní kontakt se zákazníkem, zejména konzultace.“* Libor dlouhodobě a pravidelně jeden až dva dny v týdnu. Vendula a Arnošt byly na home office jen pár dní velmi výjimečně v době „největší pandemie“. David měl možnost takto pracovat jen výjimečně, a to spíš jako druh benefitu od zaměstnavatele, ale vlivem pandemie přešla celá jejich kancelář od března 2020 na režim home office, vyjma povolených schůzek či jednání. Jolana musela přejít na home office z důvodu pandemie. Eva musela taktéž od března 2020 přejít na distanční formu výuky tudíž na home office. Ta to komentovala slovy: *„Až do března 2020, kdy výuka probíhala pouze prezenčně, jsem pracovala. V důsledku nařízení vlády přešla všechna má výuka na distanční formu.“*

5.4.2 Otázka č. 4

Na toto téma navazovala otázka čtvrtá, a to, pokud přešli na home office až teď, jaké to pro ně bylo, jak si zvykli a zda by takto chtěli pracovat dál.

U Venduly a Arnošta byli odpovědi celkem jasné vzhledem k tomu, že byly na home officu jen pár dní, takže si ani zvyknout nestihli. Arnošt by takto pracovat nechtěl, potřebuje být fyzicky přítomný v práci. Doslova situaci popsal: *„Nechtěl, potřebuji být fyzicky přítomen v zaměstnání.“* Pro Vendulu je také nutný kontakt s klienty. Pro Libora a Zdeňka byla tato otázka bezpředmětná. Jolana si zvykala těžko, nechtěla by takto pracovat dál, protože jí tento styl práce přijde složitější. Davidovi trvalo zhruba měsíc až dva, než si zvykl na domácí prostředí a myslí si, že i po roce této práce je jeho výkonnost nižší, než když by pracoval v kanceláři. Bral by home office jako občasnou změnu. David se k tématu rozepsal: *„Trvalo mi zhruba měsíc až dva měsíce než jsem si zvykl na domácí prostředí. I po roce je však moje výkonnost nižší, než když pracuji v kanceláři, tudíž s ohledem na pracovní výkonnost bych preferoval starý režim, kdy by homeoffice znamenal občasnou změnu. Na druhou stranu mají kolegové a nadřízení užší možnosti, jak mě kontaktovat, což je jednoznačně přínos.“* Jako nejvíce problematický vidí přechod na home office tedy na distanční výuku učitelka Eva. Školy nebyly připraveny a muselo se vše zařídit prakticky ze dne na den. Uvedla, že jejich škola v tom měla aspoň malou výhodu díky dobrému vybavení všech učitelů notebooky. Novinkou pro ni bylo vypracovávání týdenních plánů a možnost s kolegy komunikovat pouze online. Trápily ji také časté problémy s online připojením. Podle ní v žádném případě nemůže tato forma výuky plnohodnotně nahradit přímý kontakt se žáky a těší se na to, kdy tento nenormální stav skončí a ona a děti se budou moci vrátit zpět do škol.

5.4.3 Otázka č. 5

V další otázce číslo 5 jsem se zaměřila na to, jak tento typ práce ovlivňuje jejich rodiny a sociální kontakty a jestli respektují čas, který mají vyhrazený na práci.

Vendula v podstatě na home office nepřešla, proto ji tento aspekt nijak neovlivnil. Arnoštovu rodinu trošku ovlivnilo, když byl těch pár dní doma, ale respektovali jeho čas na práci, především čas během telekonferencí, kdy potřeboval mít klid. David bydlí pouze s manželkou, která home office v podstatě neměla, takže měl na práci naprostý klid. Kontakty s kolegy a ostatními udržuje stále, v této oblasti tedy problém nevidí. Jolaně tento typ práce komplikuje její soukromí. Rodina chápe její čas vyhrazený pro práci, ale někdy je to komplikované s dalšími členy v domácnosti. Doslova uvedla: *„Tento typ práce mi komplikuje teď mé soukromí. Rodina chápe můj vyhrazený čas na práci, ale je to komplikované i skrze*

další členy v domácnosti.“ Eva v tomto ohledu nemá žádný problém, k práci má doma vše potřebné, prostor, čas i podmínky. Liborův čas na práci respektují všichni a práce doma, rodinu ani sociální kontakty neovlivňuje. Zdeňkova manželka respektuje jeho čas vyhrazený pro práci a ani v jeho případě ho tento styl práce nikterak neovlivňuje ani v rodině ani v sociálních kontaktech.

5.4.4 Otázka č. 6

Otázka číslo 6 přinesla zajímavé odpovědi. Zúčastnění byly tázány na to, jaká sledávají pozitiva na práci na home office a v čem je to jiné, než když chodí pracovat do kanceláře (pobyt mimo domov, pevná pracovní doba, ...).

Arnošt vzhledem ke své pozici pozitiva nevidí. Vendula, byť byla na home office jen pár dní, výhody spatřuje v tom, že může pracovat, kdy chce, plánovat si práci sama, možnost zařídit si vlastní záležitosti, sportovat přes den a práci dohnat večer, měla klid na práci a minimum telefonátů. Jolana uvedla přesně: *„Na práci doma je fajn, že si mohu udělat, kdy chci co chci, ale pokud potřebuji věci od jiných lidí, je to problém skrze nouzový stav a strach z Covid-19 nákazy.*“ Eva vidí pozitiva v tom, že je v domácím prostředí, má klid na práci a vše při ruce, ušetří čas za cestu do práce a zpět. Může propojit práci a odpočinek. David vidí pozitiva v tom, že u něj nedochází při práci z domova k tolika přerušením nejrůznějšími požadavky rozdělané práce ze strany kolegů nebo nadřízených. Může si den rozvrhnout podle sebe a v případě potřeby si cokoli zařídit, mu odpadá nutnost složitého domlouvání se zaměstnavatelem. Libor, který je takto zvyklý pracovat vidí největší výhody v tom, že home office je úsporný na čas, odpadá mu čas strávený na cestě do externí kanceláře, je pro něj flexibilnější a dá se lépe plánovat a je efektivnější, protože ho neruší okolní vlivy obvyklé na pracovišti. Pro Zdeňka je hlavní pozitivum možnost pracovat operativně, a především v době kdy má chuť pracovat, práce v kolektivu mu v minulosti příliš nevyhovovala, protože spolupracovníci na něj působili spíše rušivě.

V rámci této otázky jsem se ještě dotazovala na to, jestli práce na home office nějak ovlivnila volný čas zúčastněných.

Tady se v podstatě všichni zúčastnění shodli na tom, že tento styl práce jejich volný čas nijak neovlivnil, maximálně tak, že si během práce doma mohli udělat třeba pauzu na malou procházku, což v běžné pracovní době nemohou, nicméně zameškanou práci museli dohánět večer, kdy by měli obvykle volný čas po běžné pracovní době.

5.4.5 Otázka č. 7

Otázka číslo 7 se naopak zaměřuje na to, jaká respondenti vidí negativa na způsobu této práce a jestli je nějak ovlivnila prokrastinace.

Vendula spatřuje negativa v izolaci od lidí, nemožnosti se poradit s kolegy a v přesouvání spisů z kanceláře. S prokrastinací zatím problém neměla. Podle Davida má home office devastující vliv na jeho výkonnost, rozhodně má častější a delší pauzy, když ho nemá kdo kontrolovat. Pro Arnošta není prokrastinace problém a negativa spatřuje v tom, že nemůže být přítomen na pracovišti a s tím jsou spojené problémy, které způsobuje rychlost připojení na sdílené disky kvůli zabezpečení. Jolana někdy mívá kvůli home office ponorkovou nemoc a občas trošku s prokrastinací bojuje, odsouvá některé úkoly na později. Svými slovy situaci popsala takto: „*Někdy mívám na základě práce home officu ponorkovou nemoc. Nemocť se scházet s jinými lidmi.*“ Eva to má o něco složitější, momentálně je pro ni negativem téměř nepřetržitá pracovní doba, pracuje podle potřeby ráno, v poledne i večer, před vysvědčením třeba i 14 hodin v kuse. Prokrastinace u ní je patrná, práci dokončuje až před termínem odevzdání. Libor spatřuje negativa ve vytržení z kolektivu kolegů a určitou ztrátu osobních vztahů a odkládání úkolů ho zatím nepostihlo. A Zdeněk od té doby, co je OSVČ, práci neodkládá, a nabídky zpracovává, pokud to jde ihned. Negativa práce na home office nevidí, momentálně kvůli situaci s pandemií mu chybí osobní kontakt se zákazníky.

5.4.6 Otázka č. 8

V další 8. otázce byla účastníkům položena otázka, zda považují práci z domu za efektivnější a jestli mají nastavená nějaká pravidla, která dodržují.

Vendule i za těch pár dnů přišla efektivnější a pomáhal jí daný rozvrh, seznam úkolů, které měla ten den splnit a vstát ráno stejně brzo jako by šla do práce (kanceláře). David efektivitu neuměl úplně posoudit, přišla mu stejná jako v kanceláři, jen s tím rozdílem, že když doma nepracoval na 100 procent, měl z toho víc výčitek, než když tak pracuje v kanceláři. Doslova uvedl: „*Neumím posoudit, jestli a o kolik je práce v kanceláři efektivnější. Je možné že je efektivní stejně, jen s tím rozdílem, že když nepracuji na 100 procent doma, mám z toho víc výčitek, než když tak pracuji v kanceláři.*“ Pro Arnošta efektivnější není, nemůže si ověřit potřebné věci na místě a je nucen čekat a spolehnout se na dodání od jiných. Podle Jolany také není efektivnější. Podle Evy je efektivnější v tom, že neztrácí čas hovory s kolegy a nikdo ji nerozptyluje, je pro ni efektivnější, protože může práci přerušit a kdykoli se k ní vrátit (pokud nejde o online hodinu). Nemá žádná pravidla. Pro Libora je práce v home office efektivnější a jeho pravidla jsou osobní kázeň a zodpovědnost.

Ve Zdeňkově případě je home office rozhodně efektivnější, porovnávat může s minulostí, kdy pracoval jako zaměstnanec, a to na něj působilo spíše kontraproduktivně. Konstatoval to slovy: „*V mém případě je práce z domu rozhodně efektivnější. Porovnávat mohu z minulosti, kdy jsem pracoval jako zaměstnanec a zaměstnavatel trval na zpracování min. týdenního plánu, ve kterém požadoval přesně stanovenou činnost. Na mě to působilo spíše kontraproduktivně.*“

5.4.7 Otázka č. 9

Obsah otázky číslo 9 cílí na volný čas všech zúčastněných, na to, kolik ho mají, jestli ho mají nějak ohraničený a jak a čím ho vyplňují.

Vendula má volný čas většinou, po práci cca. 5 hodin a o víkendech. Nijak jinak specificky h ohraničený nemá. V této době (pandemie Covid-19) tráví volný čas čtením, sledováním seriálů a filmů, procházkami a výlety, když to situace dovolí. David, když bere normální situaci bez pandemie, tak využívá volný čas před prací cca od 6 do půl 9 ráno, kdy chodí cvičit, a potom po práci tedy asi od 19 hod po zbytek večera, ten pak tráví četbou, filmy, nebo setkávání s přáteli. Víkendy mívá také volné a nejráději někam cestuje na výlety atd. Teď během pandemie je jeho volný čas omezený na večery po práci u dobrého filmu, procházky a četbu a cvičení doma. Arnošt má podle něj volného času tak akorát, rád sportuje a jezdí na výlety do přírody. Fotí na mobil, a to ho moc baví a čistí mu to hlavu. Jolana moc volného času nemá, a když už nějaký vyšetří, věnuje se svým vnoučatům, zahrádce a pejskovi. Má volný čas většinou až odpoledne po práci a o víkendech. Podle Evy má každý tolik volného času, kolik potřebuje a jde také o to, co každý člověk považuje za volný čas. Doslova řekla: „*Každý má tolik volného času, kolik potřebuje. Samozřejmě jde o to, co považujeme za volný čas.*“ Jinak Eva ráda sportuje, ráda relaxuje prací na zahrádce a procházkami s pejskem. Libor má volný čas zejména o víkendu a vyplňuje ho prací okolo domu, rekreačním sportem a různými výlety, samozřejmě za normální situace. Zdeňkův volný čas je ovlivněn sezónností a počasím vzhledem k jeho práci. Volný čas nejráději tráví na své motorce, cestováním a s tím spojenými aktivitami.

5.4.8 Otázka č. 10

Jako poslední byla položena otázka číslo 10 a to, kdyby si mohli zúčastnění vybrat, která práce (home office x kancelář), by pro ně byla trvale lepší a proč.

Pro Vendulu by bylo ideální mít tak 50 procent home office a z 50 procent být v kanceláři, aby měla doma klid na přípravu a zároveň vídala kolegy a klienty. Pro Davida je home office pohodlnější, ale z hlediska zajišťování příjmů rozhodně dává přednost práci

v kanceláři. U Arnošta je jasný favorit, a to přítomnost na pracovišti. Pro Jolanu je také lepší být zase zpět v kanceláři mezi kolegy. Eva by rozhodně neměnila a raději by se vrátila na půdu školy, i když tam není zcela pánem svého času. Přesněji uvádí: „*Neměnila bych. Tuto práci mám ráda. I když nejsem zcela pánem svého času, mohu si do jisté míry organizovat náplň své práce a mám v ní dostatek prostoru pro invenci a seberealizaci.*“ Libor, který na home office pracuje pravidelně, si ji chválí a nejlepší je pro něj kombinace home office a klasické docházky do práce. Je pro něj důležitý i kontakt s kolegy a zákazníky a práce pouze na home office by ho neuspokojovala. Zdeněk jako OSVČ to má podobně, to znamená, že kombinuje home office a kontakt se zákazníkem, což je pro něj naprosto ideální.

5.5 Shrnutí a interpretace výsledků

Jedním z cílů dotazníku bylo zjistit to, jak subjekty home office vnímají, koho nejvíce ovlivnil a jestli by takto chtěli pracovat i nadále. Ze zkoumaného vzorku nejvíce home office ovlivnil Davida, Evu a Jolanu, ale všichni si s přechodem na jiný druh práce poradili a zvládli případné drobné změny, které museli udělat. Nadále tento typ práce vyhovuje Zdeňkovi a Liborovi a Vendula by to uvítala jako možnou alternativu k práci z kanceláře. Z výzkumu vyplynulo, že pohled na home office je velmi subjektivní a tento typ práce není vhodný pro každého.

Dalším z cílů bylo zjistit, jestli by respondentům tento typ práce vyhovoval či nikoliv. Z průzkumu vyplynulo, že Vendule by vyhovovalo napůl pracovat z domu a napůl z kanceláře, David, Arnošt, Jolana a Eva jsou rozhodně zastánci práce v zaměstnání a Liborovi i Zdeňkovi vyhovuje home office v kombinaci s kontaktem se zákazníky. Účastníci reagují na práci z domu subjektivně především v ohledu na druh a náplň jejich zaměstnání.

Z průzkumu vyplynulo, že se nikdo z respondentů nepotýkal s žádnými závažnějšími potížemi, které by mu přechod na home office způsobil.

Negativa většina respondentů uváděla v izolaci od kolegů a lidí a v tom, že se případně nemohou s kolegy poradit. Jako další negativní věc spatřovali ztrátu osobních kontaktů. Jako hlavní pozitivum v podstatě všichni uváděli, že si mohli rozvrhnout práci podle toho, jak chtěli. Výhody spatřovali i v tom že měli doma větší klid na práci, odpadlo jim dojíždění do práce a zpět a připadal jim tento druh práce flexibilnější. Tedy kromě Arnošta, ten bohužel žádná pozitiva neviděl.

V neposlední řadě tu byla také otázka zabývající se prokrastinací. U té se kromě Evy v podstatě všichni shodli na tom, že s ní nikdo problém nemá. A nikoho nějakým významným způsobem neovlivnila.

Posledním cílem bylo nastínit, jak a jestli vůbec home office nějak změnil nebo třeba narušil volný čas zúčastněných. A je možno pozorovat, že i volný čas má pro každého z nich nezastupitelné místo v jejich životech, i když ho asi nemají tolik, kolik by si přáli. U všech zúčastněných se však nijak neprojevovalo to, že by změna práce, přechod na home office, nějak změnil nebo dokonce zkrátil, či nějak jinak narušil jejich volný čas a způsob jakým jsou zvyklí ho obvykle trávit. Samozřejmě bereme v úvahu nastalou situaci spojenou s nemocí Covid-19, která nás všechny nějakým způsobem ovlivnila a tím i náš volný čas a možnosti, jak ho trávit.

Závěr

V rámci práce byla popsána charakteristika dospělého člověka a také to, jak se postupem času vyvíjí a formuje v rámci fází dospělosti. Seznámili jsme se s tím, jak se u člověka projevují jeho rysy a s jakými typy lidí se můžeme setkat. Dále bylo popsáno, jaký životní styl může člověk mít, a že je typický a jedinečný pro každého jedno z nás. V neposlední řadě byla popsána problematika životního rytmu a volného času, jeho funkcí i mnoha aspektů, které ho mohou ovlivňovat.

Dále byl v práci popsán vztah člověka a práce a vztah a vliv práce na volný čas, a to, jak nesmírně je volný čas pro každého z nás důležitý, ať už s ním každý nakládá jakkoli. Součástí práce je náhled do pracovního práva z hlediska definice pojmu home office, který v Zákoníku práce není vůbec konkrétně ustanoven a tento styl práce se řídí pouze dohodami mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Problematice home office a jejich specifickým byla věnována pozornost i dále.

Z výzkumu vyplynulo, že je velmi důležité, jakou práci člověk vykonává, a že ne u všech profesí je nějaká forma home office možná a dobrá volba, avšak některým zaměstnancům vyhovuje nebo nevidí mezi prací v kanceláři a prací z domova velký rozdíl. Výzkum naznačil, že home office jako takový, neměl vliv na volný čas zúčastněných. Z výzkumu lze dále usuzovat, že tento typ práce může být pro některé lidi spíše přínosný, ale vždy záleží na každém jednotlivém člověku. Lze předpokládat, že pro introvertní typy osobnosti by mohl tento typ práce být snesitelnější, nicméně povaha práce a pracovní prostředí zřejmě hrají větší roli než osobní preference či osobnostní rysy.

Přechod na práci z domova byl v současné době často nedobrovolným důsledkem pandemie onemocnění Covid-19. Dříve spíše doplňková alternativa výkonu práce se pro mnohé stala hlavní a jedinou možností, jak svůj pracovní závazek naplňovat. Ačkoliv se jednalo spíše o nikým nezaviněnou nastalou situaci, možná toto období způsobí, že někteří zaměstnavatelé získali ve své zaměstnance větší důvěru, začnou pohlížet na tzv. home office jinak, a ten bude v budoucnu například i z mnoha jiných důvodů obvyklejším způsobem náplně práce.

Použitá literatura

BLATNÝ, Marek, 2010. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3434-7.

ČAČKA, Otto, 1994. *Přehled psychologie obecné, dospívání a pracovní výkonnosti: [určeno pro posluchače pedagogické fakulty]*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-0904-7.

ČADOVÁ, Naděžda, 2006. In ČADOVÁ Nadežda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 228 s. ISBN 80-7330-103-2.

FIGLIORE, Neil A, 2014. *Snadná cesta z prokrastinace: jak přestat odkládat úkoly*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5083-5.

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON, 2014. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.

GROWJOB INSTITUTE, 2021 [online]. *Definice prokrastinace*. In *GrowJob Institute – růst bez náhody*. 2021 [cit. 14-04-2021] Dostupné z: <https://www.growjob.com/definice-pojmu/prokrastinace/>

JANOVSKÝ, Dušan, 2021 [online]. Homeoffice. In *Práce rovnou*. 2021 [cit. 02-04-2021] Dostupné z: <https://prace.rovnou.cz/pojem/homeoffice.html>

KORDOVSKÝ, Jan, 2020 [online]. Až skončí home office, vrátíme se do kanceláří. Budou ale vypadat úplně jinak. In *Seznam zprávy*. 16-10-2020 [cit. 24-03-2021] Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/az-skonci-home-office-vratime-se-do-kancelari-budou-ale-vypadat-uplne-jinak-124632>

KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*, Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3

MACHÁČEK, Ivan, 2020 [online]. Práce z domova – home office – z hlediska pracovního a daňového práva. In *Daňový a účetní lexikon*. 17-03-2020 [cit. 15-04-2021] Dostupné z: https://www.dul.du.cz/33/prace-z-domova-home-office-z-hlediska-pracovniho-a-danoveho-prava-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ese1IEiNjoMQ98f_gh8JdTUZgYeTqmz1YQ/?serp=1

NAKONEČNÝ, Milan, 1995. *Psychologie osobnosti*. 1. vyd., Praha: Academia, nakladatelství Akademie věd ČR, ISBN 80-200-0525-0.

PÁCL, Pavel, 2020 [online]. Čas volný. In *Sociologická encyklopedie*. 21-09-2020 [cit. 24-05-2021] Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/core/index.php?title=%C4%8Cas_voln%C3%BD&action=info

SAK, Petr, SAKOVÁ, Karolína, 2004. SAK. *Mládež na křižovatce: sociologická analýza postavení mládeže ve společnosti a její úlohy v procesech evropeizace a informatizace*. Praha: Svoboda Servis. ISBN 80-86320-33-2.

SHEEHY, Gail, 1999. *Průvodce dospělostí: šance a úskalí druhé poloviny života*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-185-1.

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, 2016. *Jak Češi tráví čas? Výsledky 1. ročníku výzkumu proměny české společnosti 2015*. Dostupné z: https://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_20-06-2016.pdf

ŠERÁK, Michal, 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*, 1. vyd, Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

THOROVÁ, Kateřina, 2015. *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0714-6.

VÁŽANSKÝ, Mojmír, 1994. *Volný čas a pedagogika zážitku*. 2. dotisk 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 64 s. ISBN 80-210-0428-2.

VÁŽANSKÝ, Mojmír, 2001. *Základy pedagogiky volného času*. 2. vyd. Brno: Print-Typia.

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Přílohy

Příloha č. 1: dotazník Libor

Příloha č. 2: dotazník David

Příloha č. 3: dotazník Zdeněk

Příloha č. 4: dotazník Vendula

Příloha č. 5: dotazník Arnošt

Příloha č. 6: dotazník Eva

Příloha č. 7: dotazník Jolana

Příloha č. 1: dotazník Libor

Jak se jmenuješ a kolik máš let?

Libor, 55 let

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Technicko obchodní pracovník.

Pro investory, projektanty a stavební firmy nabízí protipožární materiály a konstrukce.

Mým úkolem je poskytovat prodejní a technické poradenství.

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?

Z domova pracuji jeden a až dva dny v týdnu. Pracuji takto dlouhodobě a situace kolem Covid19 neznamenal pro mě zásadní změnu

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

Práce v HO rodinu ani sociální kontakty neovlivňuje. Můj čas na práci respektují všichni.

6. Jaká vidíš pozitiva na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

Výhoda z práce z HO je úspora času, odpadá čas strávený na cestě do externí kanceláře. Práce v HO je flexibilnější, dá se lépe naplánovat. Práce v HO je efektivnější, neruší ji okolní vlivy obvyklé na společném pracoviště.

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Negativa HO je vytržení z kolektivu kolegů a určitá ztráta osobních vztahů. Odkládání úkolů mě zatím nepostihlo.

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

Práce v HO je pro mne efektivnější. Pro dodržování pravidel je důležitá osobní kázeň a zodpovědnost.

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Volný čas mám zejména o víkendu. Vyplňuji ho prací kolem domu, rekreačním sportem a výlety.

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Pro mě osobně je nejlepší kombinace HO a klasické docházky do práce. Za velmi důležité považuji osobní kontakt s kolegy a se zákazníky. Práce pouze z HO by mě neuspokojovala.

Příloha č. 2: dotazník David

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?

David, 30 let.

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Advokátní koncipient, náplní práce je poskytování právních služeb.

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?

Standardně jen ve velice výjimečných případech. Prakticky se jednalo o druh benefitu od zaměstnavatele. Vlivem pandemie však celá kancelář přešla od března 2020 na režim homeoffice, kdy může každý zaměstnanec pracovat z domu, pokud nemá schůzky, či jednání.

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

Trvalo mi zhruba měsíc až dva měsíce, než jsem si zvykl na domácí prostředí. I po roce je však moje výkonnost nižší, než když pracuji v kanceláři, tudíž s ohledem na pracovní výkonnost bych preferoval starý režim, kdy by homeoffice znamenal občasnou změnu. Na druhou stranu mají kolegové a nadřízení užší možnosti, jak mě kontaktovat, což je jednoznačně přínos.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

Bydlím pouze s manželkou, která homeoffice nemá vůbec, tudíž ke střetu nedochází. Kontakty s kolegy mi nijak zvlášť nechybí, takže tam problém nevidím.

6. Jaká vidíš pozitivna na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

Pozitiva jednoznačně v tom, že při práci z domova nedochází k tolika přerušením rozdělané práce dalšími požadavky kolegů, či nadřízených. Stejně tak si můžeš den rozvrhnout podle sebe a v případě potřeby zařízení si čehokoliv na úřadu, nebo lékaře odpadá nutnost složitého domlouvání se zaměstnavatelem.

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Homeoffice má značně devastující vliv na mojí výkonnost. Rozhodně jsou častější a delší pauzy, když je nemá, kdo kontrolovat.

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

Neumím posoudit, jestli a o kolik je práce v kanceláři efektivnější. Je možné že je efektivní stejně, jen s tím rozdílem, že když nepracuji na 100% doma, mám z toho víc výčitek, než když tak pracuji v kanceláři.

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Pokud se bavíme o standardní situaci bez pandemie, tak využívám volný čas ráno před prací cca od 6 do půl 9, kdy chodím cvičit. A následně po práci, tedy cca od 19 hodin celý večer. Ten pak vyplňuje četba, filmy, seriály, nebo setkávání s přáteli.

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Pohodlnější homeoffice, ale z hlediska zajišťování příjmů rozhodně práce v kanceláři.

Příloha č. 3: dotazník Zdeněk

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?

Zdeněk, 62 let.

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Služby v zemědělské prvovýrobě, prodej zemědělské a zahradní techniky a náhradních dílů.

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?

Práci z domova praktikuji prakticky stále, především zpracování nabídek v rámci mé činnosti. Omezen je osobní kontakt se zákazníkem, zejména konzultace.

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

Jak jsem již uvedl, práci z domova jsem v určitém rozsahu prakticoval ještě před obdobím pandemie, takže to pro mě zásadní změnu neznamená.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

Tento způsob práce (obchodní činnost) v mém případě rodinu ani sociální kontakty neovlivňuje.

6. Jaká vidíš pozitiva na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

Hlavní pozitivum práce z domova je možnost pracovat operativně a především v době, kdy mám inspiraci a „chuť pracovat“. Práce v kolektivu mě příliš v minulosti nevyhovovala, protože spolupracovníci na mě působili spíš rušivě.

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Od doby, co jsem osoba samostatně výdělečně činná práci neodkládám, zejména nabídky na zakázky i techniku zpracovávám pokud to jde ihned. Negativa na způsobu práce home office nevidím, tento způsob činnosti mě vyhovuje. Pouze chybí (a v některých případech je nenahraditelný) osobní kontakt se zákazníkem.

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

V mém případě je práce z domu rozhodně efektivnější. Porovnávat mohu z minulosti, kdy jsem pracoval jako zaměstnanec a zaměstnavatel trval na zpracování min. týdenního plánu, ve kterém požadoval přesně stanovenou činnost. Na mě to působilo spíše kontraproduktivně.

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Můj volný čas je ovlivněn především sezonností a počasím, protože jednak praktikuji služby v zemědělství a také obchodní činnost je vázána na počasí. Pokud je „vhodné počasí“, nemá zákazník čas ani chuť na jednání. Volný čas trávím cestováním a tím spojené aktivity.

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Jak jsem uvedl výše, pro mě je ideální kombinace práce z domu a přímý kontakt se zákazníkem. To ale vyplývá z charakteru předmětu mé činnosti.

Příloha č. 4: dotazník Vendula

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?

Vendula, 27 let

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Právník – notářský koncipient. Příprava notářských zápisů (kupní smlouvy, darovací smlouvy, manželské smlouvy, zakladatelské dokumenty, korporátní rozhodnutí pro s.r.o. a a.s.), příprava notářských úschov peněz, projednávání dědictví, konzultace, právní porady, ověřování podpisů

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?

Na home-officu jsem byla jen pár dní v době „největší pandemie“ Covid. Bylo to pár dní na jaře a pár dní v prosinci. Jinak home-office nemívám vůbec, protože je u naší práce nutný kontakt s klienty.

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

Nepřešla jsem na home-office.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

Nepřešla jsem na home-office.

6. Jaká vidíš pozitivna na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

Výhody home-officu: možnost plánovat si práci sám, pracovat kdy chci, možnost zařídit si vlastní věci a práci dohnat večer, možnost přes den sportovat a dodělat práci večer, klid na práci, minimum telefonátů

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Nevýhody: izolace od lidí, nemožnost poradit se s kolegy, přesouvání spisů domů a do kanceláře.

S prokrastinací problém nemám.

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

Je efektivnější. Pomáhá mi daný rozvrh, tj. seznam úkolů, který ten den mám splnit + vstát ráno brzo jako do práce.

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Volný čas mám většinou večer, po práci, cca 5 hodin, a pak o víkendu. Ohraničen není. V době Covidu volný čas trávím čtením, sledováním seriálů a filmů, procházkami, výlety.

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Ideální by pro mě bylo mít tak 50% home-office a 50% být v kanceláři, abych měla doma klid na přípravu a zároveň i vídala kolegy a klienty.

Příloha č. 5: dotazník Arnošt

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?

Arnošt / 35

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Zákaznická kvalita v nadnárodní Automotive společnosti

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19? Vyjimečně kvůli Covid-19

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

Nechtěl, potřebuji být fyzicky přítomen v zaměstnání

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

Respektují, ale ovlivňuje. Především během telekonferencí- nutnost mít klid.

6. Jaká vidíš pozitiva na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

Vzhledem k mé pozici nevidím pozitiva

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Prokrastinace není problém, negativa nemožnost být přítomen na pracovišti. Problémy s rychlostí připojení na sdílené disky kvůli zabezpečení.

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

Není, nemožnost si potřebné věci ověřit na místě a nutnost se spolehnout a čekat na dodání od jiných

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Adekvátně, sport, výlety do přírody, focení na mobil. Protože mě to baví a čistí hlavu

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Standartní s přítomností na pracovišti.

Příloha č. 6: dotazník Eva

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?

Eva, 54

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Učitelka 1. stupně ZŠ, mnoho let jako elementaristka (1. ročník), nyní učím žáky 3. ročníku.

Náplní mé práce je natlouct do hlaviček dítek pokud možno co nejvíc znalostí a vychovávat je, to vše při zachování sebeúcty (mé) a zdraví (mého). Ale to si napiš podle sebe

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?

Až do března 2020, kdy výuka probíhala pouze prezenčně, jsem pracovala. V důsledku nařízení vlády přešla všechna má výuka na distanční formu.

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

Přechod na distanční výuku byl zpočátku velmi problematický – školy nebyly na tuto možnost připraveny, navíc vše muselo proběhnout prakticky ze dne na den. Naše škola v tomto měla výhodu v dobrém vybavení všech učitelů notebooky. Během několika dnů jsem musela zajistit komunikaci s žáky prostřednictvím TEAMS, půjčit několika žákům školní notebooky, vykomunikovat vše s rodiči. Novinkou pro mne bylo vypracovávání týdenních plánů, pouze online komunikace s kolegy. Časté problémy s online připojením velmi komplikují samotnou výuku.

V žádném případě nemůže tato forma výuky plnohodnotně nahradit přímý kontakt s žáky. Těším se na den, kdy tento nenormální stav skončí a děti se budou moci vrátit zpět do škol.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

V tomto ohledu nemám žádné problémy, k práci mám doma vše potřebné (prostor, čas, podmínky)

6. Jaká vidíš pozitivna na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

- klid na práci

- domácí prostředí
- vše při ruce
- ušetřený čas - cesta do práce a zpět
- mohu propojit práci a odpočinek, popř. ve chvíli odpočinku od PC vykonávat domácí práce, popř. vyvenčit psa, „vyčistit hlavu“ a opět se věnovat práci.

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Negativem je pracovní doba nepřetržitá, tzn. podle potřeby pracuji ráno v poledne i večer Před vysvědčením třeba i 14 hodin v kuse.

Samozřejmě prokrastinace tu je, práci dokončuji až před termínem odevzdání, ale tak to je i při běžné pracovní době ze školy, protože část práce (až 50%) jsem vždy vykonávala z domova (přípravy na vyučování, výroba pomůcek, příprava výukových programů, prezentací.....)

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

Efektivnější je v tom, že neztrácím čas hovorem s kolegy, nikdo mne nerozptyluje. Doma mohu kdykoliv práci přerušit a vrátit se k ní později.

(pokud nejde o online hodinu)

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Každý má tolik volného času, kolik potřebuje. Samozřejmě jde o to, co považujeme za volný čas.

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Neměnila bych. Tuto práci mám ráda. I když nejsem zcela pánem svého času, mohu si do jisté míry organizovat náplň své práce a mám v ní dostatek prostoru pro invenci a seberealizaci.

Příloha č. 7: dotazník Jolana

1. Jak se jmenuješ a kolik máš let?

Jolana, je mi 46. let

2. Jaká je tvá profese a co je náplní tvé práce?

Jsem předsedkyně OV KSČM Šumperk, starám se o celý chod politické strany v okrese Šumperk.

3. Pracuješ z domova (home office) pravidelně nebo jen ve výjimečných případech (popiš v jakých a proč)? Nebo jsi musel/a na home office přejít teď v období pandemie Covid-19?

Na home office jsem musela přejít teď v období pandemii Covid – 19.

4. Pokud jsi přešel/la na home office až teď, jaké to pro tebe bylo, jak sis zvykl/a a chtěl/a bys takto pracovat i dál?

Nechtěla bych pracovat dál na home office je ta práce složitější než dřív.

5. Jak tento typ práce ovlivňuje tvoji rodinu a sociální kontakty? Respektují tvůj čas vyhrazený na práci?

Tento typ práce mi komplikuje teď mé soukromí. Rodina chápe můj vyhrazený čas na práci, ale je to komplikované i skrze další členy v domácnosti.

6. Jaká vidíš pozitiva na práci z domova a co ti přináší? Jak ovlivňuje tvůj volný čas a v čem je to jiné, pokud chodíš pracovat do kanceláře (pryč z domu, pevná pracovní doba, ...)?

Na práci doma je fajn, že si mohu udělat kdy chci co chci, ale pokud potřebuji věci od jiných lidí, je to problém skrze nouzový stav a strach z Covid -19 a nákazy.

7. Jaká naopak vidíš negativa na způsobu této práce? Jak tě ovlivňuje prokrastinace a jak ji zvládáš?

Někdy mívám na základě práce home officu ponorkovou nemoc. Nemoc se scházet s jinými lidmi.

8. Je pro tebe práce z domu efektivnější než z kanceláře a jaká pravidla ti ji pomáhají dodržovat?

Není efektivnější

9. Kdy a kolik máš volného času? Máš ho nějak ohraničen? Jak a čím vyplňuješ svůj volný čas a proč zrovna takto?

Jak na práci home office, tak i na můj volný čas je potřeba velké plánování a dodržování ho.

10. Když by sis mohl(a) vybrat, která práce by pro tebe byla trvale lepší a proč?

Pro mě osobně by bylo lepší nemít home office, ale zase spátky práci v kanceláři a mezi lidmi s lidským kontaktem.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Pavčina Pazdírková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Pavla Vyhnálková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	Vliv flexibilního pracovního poměru (home office) na životní rytmus dospělého člověka
Název v angličtině:	Influence of flexible employment (home office) on life rhythm of an adult
Anotace práce:	Cílem práce je nastínit problematiku práce z domova (home office), její výhody a nevýhody a popsat případné souvislosti s prokrastinací či trávením volného času vše na pozadí pandemie nemoci Covid-19. Bakalářská práce se dělí na teoretickou část, v níž je popsán jev dospělosti, životního stylu a práce z domova, a část empirickou, která je založena na datech získaných metodou strukturovaného dotazníku. V neposlední řadě je v práci popsáno také právní ukotvení práce z domova v ČR a v příloze jsou připojeny přepisy odpovědí z dotazníků. V závěru práce jsou výsledky průzkumu interpretovány a jsou z nich vyvozeny obecné závěry.
Klíčová slova:	home office, práce z domova, volný čas, prokrastinace, pandemie Covid-19
Anotace v AJ:	The aim of this thesis is to outline the basis of working from home including its pros and cons and to describe potential links with procrastination and free time all in the context of the COVID-19 pandemic. The thesis consists of two parts. In the theoretical parts the phenomenon of adulthood is introduced as well as lifestyle and working from home. In the empirical part of the thesis the data collected by a structured questionnaire is presented. Moreover, the thesis also includes a Czech legal background overview concerning the topic of working from home. The final part consists an interpretation of the collected data and general conclusions are drawn, where applicable.
Klíčová slova v AJ:	working from home, remote working, free time, procrastination, Covid-19 pandemic
Rozsah práce:	50 stran (včetně příloh)
Jazyk práce:	český