Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

Home office

Diplomová práce

Autor: Bc. Sabina Holásek
Studijní obor: Informační management

Vedoucí práce: Ing. Václav Zubr, Ph.D.

Hradec Králové

duben 2022

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 29.4.2022 Bc. Sabina Holásek

Poděkování:

Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Václavu Zubrovi, Ph.D. za metodické vedení práce, cenné rady a celkovou pomoc při zpracování diplomové práce.

Anotace

Cíl diplomové práce je provést detailní analýzu zaměstnanců, kteří pracují nebo pracovali na home office. Analýzou se rozumí zhodnocení produktivity zaměstnanců, zjištění výhod a nevýhod práce na home office. Dále v jakém odvětví respondenti nejčastěji využívají práci na home office a jakým způsobem budou firmy nadále využívat tento způsob práce. Dílčím cílem je analýza využívaných online nástrojů pro podporu home office rozdělené na komunikační platformy, sdílení a ukládání souborů a organizaci práce. V teoretické části je představen počátek vzniku práce na home office až do současnosti, charakterizována primární legislativa pro práci na home office a doporučení pro zaměstnavatele a zaměstnance. Dále jsou představeny nejčastěji využívané nástroje pro podporu home office. V praktické části diplomové práce je analyzován home office u zaměstnanců prostřednictvím dotazníkového šetření. Z dat získaných z vyplněných dotazníků je vymezeno, jak zaměstnanec a jeho firma vnímá postoj práce na home office a jaké platformy pro práci na home office využívají. V návaznosti na dotazníkové šetření je odpovězeno na výzkumné otázky.

Klíčová slova: home office, legislativa pro home office, přístup k home office, online nástroje pro home office, komunikační platformy.

Annotation

Title: Home Office

The aim of the diploma thesis is to perform a detailed analysis of employees who work or have worked at the Home Office. Analysis means evaluating the productivity of employees and finding out the advantages and disadvantages of working at the Home Office. Furthermore, in which sector respondents most often work at the Home Office and how companies are going to continue using this way of working. A partial goal is the analysis of the online tools used to support the Home Office divided into communication platforms, file sharing and storage, and work organization. The theoretical part presents the history of the work at the Home Office to the present, characterizes the primary legislation for work at the Home Office, and recommendations for employers and employees. Furthermore, the most frequently used tools for Home office support are presented. In the practical part of the diploma thesis, the Home office of employees is analyzed through a questionnaire survey. The data obtained from the completed questionnaires define how the employee and his company perceive the attitude of working at the Home Office and what platforms they use to work at the Home Office. Following the questionnaire survey, research questions are answered.

Keywords: Home Office, Home Office legislation, access to Home Office, online tools for Home Office, communication platforms

Obsah

1 Úvod ... 1

2 Metodika a cíl práce ... 2

3 Teoretická část ... 4

3.1 Home office ... 4

3.1.1 Tři generace home office ... 4

3.1.2 Zákony a smlouvy ... 9

3.1.3 Výhody a nevýhody ... 11

3.2 Jak přistupovat k home office ... 12

3.2.1 Doporučení pro zaměstnavatele ... 13

3.2.2 Doporučení pro zaměstnance ... 14

3.3 ICT pro home office ... 15

3.3.1 Jak využít technologii, aby splňovala svůj účel? ... 16

3.4 Online nástroje pro home office ... 17

3.4.1 Komunikační platformy ... 17

3.4.2 Sdílení souborů ... 20

3.4.3 Organizace práce ... 22

4 Praktická část ... 25

4.1 Statistické údaje v EU a v ČR ... 25

4.2 Dotazníkové šetření ... 28

4.2.1 Postoj zaměstnance k home office ... 29

4.2.2 Postoj firmy k home office z pohledu zaměstnance ... 39

4.2.3 Využívané nástroje pro práci na home office ... 49

5 Shrnutí dotazníkového šetření a odpovědi na výzkumné otázky ... 61

6 Závěr ... 66

7 Seznam použitých zdrojů ... 68

8 Seznamy (grafů, obrázků, tabulek a příloh) ... 74

1 Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena zejména na vnímání čím dál aktuálnějšího tématu, a to je práce z domova neboli home office (HO). Termín HO má počátek v 70. letech minulého století. V posledních letech se v České republice práce na dálku nebo z domova vyskytuje čím dál častěji. Hlavně z důvodu vzniklé krize pandemie COVID-19 (dále jen pandemie) musely být omezeny mezilidské kontakty, aby se zamezilo šíření nemoci, proto se v mnoha firmách začal používat HO. Způsob práce na HO mohou lidé vnímat především jako práci z domova, ač dnešní doba umožňuje vykonávat práci odkudkoliv, i mimo své domovy. Například pokud člověk pracuje na HO a jeho práce nevyžaduje osobní kontakt se spolupracovníky nebo s vedením, může svůj HO přesunout do zahraničí, kde jsou třeba nižší životní náklady anebo příznivější klimatické podmínky (Messenger a Gschwind, 2016).

HO je trend, který našel svoje výhody právě díky pandemii a zprostředkoval tak zaměstnancům práci v soukromém prostředí prostřednictvím informačních systémů na dálku. Firmy, které začaly HO plně využívat hlavně z důvodu pandemie, budou po skončení protiepidemických opatření nadále pokračovat s plnou nebo alespoň částečnou prací na HO. Hlavním důvodem, proč se některé firmy rozhodly nadále pokračovat s plným nebo částečným HO, je úspora finančních prostředků v podobě snížení nákladů za pronájem kanceláří. Na první pohled může být vnímána práce na HO tak, že má jenom pozitiva, ale je to ve skutečnosti pravda? Možná se najdou i tací, kteří vnímají negativně práci na HO a už by ji absolvovat nechtěli. Klíčem úspěchu pro každou firmu je mít efektivní tým a zaměstnance, kteří budou produktivní. Udržet vysokou úroveň produktivity může být problém při práci na HO, kde zaměstnanci nejsou přímo pod kontrolou nadřízených, a tak nemusejí odvádět takovou úroveň práce jako při práci ve firemních prostorách.

Messenger (2019) uvádí, že neustále se zdokonalující informační a komunikační technologie (ICT) způsobily revoluci v práci a v životě ve 21. století. Rostoucí globalizace a zároveň nové technologie mění způsob, kdy a kde pracujeme. Výraznou roli v tom hrají i aplikace, které práci na dálku podporují, a tím ji umožňují.

2 Metodika a cíl práce

Teoretická část diplomové práce byla zpracována na základě rešerší čerpaných ze světové odborné literatury a z odborných internetových zdrojů z oblasti HO. Nedílnou součástí zdrojů pro diplomovou práci je i Český statistický úřad (ČSÚ), z kterého byla čerpána statistická data. Z legislativních zdrojů byl využit zákoník práce.

Pro první část praktické části byla využita data ČSÚ a Evropského parlamentu pro přehled HO v Evropě a v České republice. Pro zpracování druhé části bylo realizováno dotazníkové šetření pro zaměstnance, kteří pracovali nebo stále pracují na HO. Dotazník obsahoval celkem 43 otázek a získaná data byla vyhodnocena a zpracována v Microsoft Excel 2021. Výstupy z Excelu byly převedeny do tabulek a grafů. Dotazník zahrnoval 27 uzavřených otázek, kde respondent vybíral pouze z předem vytvořených odpovědí. Dalších 15 otázek bylo polouzavřených, kde si respondent mohl vybrat ze zadaných možností nebo pomocí kolonky „jiné“ uvést svoji vlastní odpověď. Závěrečná dobrovolná otázka byla otevřená, kde respondent mohl doporučit aplikaci, která je/byla pro jeho HO užitečná. Některé otázky byly filtrované, což znamená, že respondenti nemuseli odpovídat na všechny otázky a mohl se tak změnit počet zodpovězených otázek podle jejich předchozí odpovědi.

Dotazník byl před samotnou distribucí respondentům pilotně otestován na 5 osobách z pracovního okolí autorky práce. Jelikož nebyl zjištěn žádný nedostatek, korekce otázek nebyla nutná. Samotné dotazníkové šetření probíhalo od 25. února 2022 do 11. března 2022. Respondenti byli osloveni pomocí facebookových stránek zaměřených na hledání práce nebo práci na HO. Další způsob oslovení byl osobním kontaktem s lidmi pracujícími na HO. Dané šetření bylo distribuováno pouze elektronickou formou prostřednictvím služby Google Forms. Pro sdílení dotazníku byl vygenerován odkaz, na nějž mohli respondenti kliknout a rovnou anonymně odpovídat na otázky, přičemž maximální časová zátěž činila 8 minut.

Cílem práce je odpovědět na výzkumné otázky prostřednictvím detailní analýzy odpovědí z dotazníku od respondentů, kteří využívali nebo využívají HO. Analyzovat efektivitu zaměstnanců pracující na HO a výhledy jejich firem do budoucna. Dílčím cílem je analýza nabízených nástrojů pro podporu HO

a vyhodnocení podmínek HO z pohledu zaměstnance v České republice. Informace z dotazníkového šetření jsou dále porovnávány s daty v Evropě a v České republice.

Výzkumné otázky:

1. Jak přistupují zaměstnanci k HO – jsou produktivnější, spokojení a v čem vidí největší výhodu a nevýhodu práce na HO?
2. V jakém odvětví a velikosti firmy je preferovaný HO?
3. Kolik zaměstnanců mají nejčastěji firmy na HO? Jak byl ovlivněn HO z důvodu pandemie?
4. Jak je práce na HO kontrolována zaměstnavatelem/vedoucím?
5. Jak firma přistupuje k zaměstnancům na HO v podobě hrazení nákladů a poskytování vybavení?
6. Jakou aplikaci/software na podporu HO zaměstnanci nejčastěji využívají?

3 Teoretická část

Před nástupem pandemie, která způsobila velký nárůst práce na HO z důvodu vládních opatření, uváděl ve své knize Souček (2005), že silný top management by měl mít schopnost podobné situace strategicky předvídat. Manažeři by měli uvažovat, jaké celosvětové, evropské a české kritické situace mohou nastat, aby se na ně mohli připravit, aby firma stále fungovala a nadále se rozvíjela. Proto pro firmy, které takto strategicky uvažovaly a měly připravené určité scénáře, mohl být před příchodem pandemie jejich nástup na HO mnohem jednodušší.

3.1 Home office

V dnešní době existuje mnoho výrazů pro práci na dálku, proto v této práci najdeme výrazy:

- Telecommuting;
- Telework;
- Home Office;
- a jiné.

Protože výraz „práce na dálku“, v překladu „Telework“, vyjadřuje rozsáhlý pojem, který lze snadno uchopit pro všechny možné formy práce mimo pracoviště, členské státy EU zvolily jednotně tuto definici, která je popsána v Evropské rámcové dohodě z roku 2002: *„Práce na dálku je formou organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Tato dohoda se týká pracovníků na dálku.“* (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, 2002, s. 2)

3.1.1 Tři generace home office

V průběhu let se práce na dálku zobrazuje ve velkém množství vědeckých prací na toto téma, kdy pod slovem HO můžeme na webu Web of Sience najít 25 000 publikací a článků. Každým rokem se počet publikací zvyšuje a konkrétně v roce 2021 jich přibylo 2 127. Vědci vnímají práci na dálku jako předchůdce práce ICT.

Rozdělením těchto tří generací mají vědci tendenci charakterizovat práci na dálku odděleně od zavedení nových ICT. (Messenger, 2019). Vývoj práce na dálku můžeme zařadit do třech generací pod názvy: Home Office, Mobile Office a Virtual Office.

PRVNÍ GENERACE PRÁCE NA DÁLKU (HOME OFFICE)

Na počátku sedmdesátých let 20. století zazněla první spojitost s prací na dálku. Tato generace je vnímána až do roku 2000. Koncept práce na dálku poprvé představil Jack Nilles, bývalý inženýr pro NASA, který navrhl termín „Telecommuting" neboli práce na dálku. V sedmdesátých letech změnil svoji práci z raketového vědce na ředitele interdisciplinárního výzkumu na University of Southern California. Tato pozice byla vytvořena přímo pro jeho teorii, kterou byla právě zmíněná práce na dálku pod názvem „Telecommuting".

Hlavním důvodem, proč tato teorie vznikla, bylo značné znečištění ovzduší kvůli rostoucí dopravě a dalším vznikajícím problémům ohledně ropy a plynu. Práce na dálku byla pro Nillese chápána jinak, než jak ji známe dnes, protože v té době ještě nebyl ani internet. Termín „telecommuting network", jak už tento název naznačuje, klade důraz na zkrácení doby dojíždění, které bylo a stále je hlavním problémem ve Spojených státech amerických. Firmy si svoje pracoviště zcela nebo zčásti přemístily mimo svoji hlavní centrálu pomocí tzv. satelitních kanceláří, které byly vybudovány mimo město v blízkosti domova zaměstnance, další možnost byla práce přímo z domova. Tento přístup tak odstranil dlouhé dojíždění zaměstnanců z domova do práce a naopak. Nillesova predikce byla, že zaměstnavatelé získají kladný přístup zaměstnanců k práci, neboť zaměstnanci budou méně vystresovaní, čímž budou produktivnější, dále nebudou platit drahé nemovitosti v centru města. Důsledkem toho se uleví dopravě, a tím se sníží i její dopad na ekosystém, protože většinu provozu v centru města produkují právě lidé, kteří míří do své práce (Berthiaume, 2020).

Podle Messenger a Gschwind (2016) v průběhu let Nilles ve svých novějších publikací pojem „Telecommuting" změnil na „Telework", aby zahrnoval všechny druhy pracovních činností mimo prostory zaměstnavatele, které jsou podporovány ICT. Telekonference, elektronická pošta a rychlý rozptyl internetu a World Wide Web začaly koncem 80. a začátkem 90. let vytlačovat tradiční způsoby

korespondence, a tím došlo ke snižování nákladů pro firmy. Nillesova koncepční a vizionářská práce inspirovala mnoho dalších autorů, vědců a politiků. Jedním z nich byl Alvin Toffler, jehož předpovědi zahrnovaly, že práce na dálku přinese větší stabilitu komunity, pokles znečištění, rozkvět nových průmyslových odvětví a nové rodinné struktury. Právě tyto vize byly podporovány mnoha studiemi a umožnily tak rostoucí úspěch práce na dálku.

Ve spojitosti s vývojem práce na dálku byly ve státě Kalifornie roku 1990 poprvé zavedeny právní předpisy pro práci na dálku. Počítače a tehdejší telefony ještě nebyly schopné mobilizovat zaměstnance při práci. Než se práce na dálku rozšířila do dalších průmyslových odvětví, států a zemí, byl hlavním předmětem studia informační průmysl 70. a 80. let 20. století na západním pobřeží Spojených států amerických. Tam byla pracovní místa flexibilní, náklady na dojíždění vysoké a přístup k ICT již dostatečně převládal na to, aby vytvořil inspirativní nový výrobní systém. První vládní nařízení následovala tento ranný vývoj a podporovala práci na dálku ve veřejném sektoru (Messenger a Gschwind, 2016).

DRUHÁ GENERACE PRÁCE NA DÁLKU (MOBILE OFFICE)

U druhé generace, která je zaznamenaná okolo roku 2000 do roku 2010, je velmi obtížné přesně datovat počátek. Změny práce na dálku byly postupné a probíhaly na různých úrovních napříč organizacemi, průmyslovými odvětvími a zeměmi. Hlavní podstatou rozdílu první a druhé generace je však technologický pokrok (Messenger a Gschwind, 2016).

Práci nejen z domova, ale v podstatě odkudkoliv umožnovala menší a lehčí bezdrátová zařízení, jako jsou notebooky a mobilní telefony (Messenger, 2019).

Messenger (2019) uvádí, že v období druhé generace se rozšířila právní nastavení pro práci na dálku z pouhé podpory nového způsobu práce k vyváženějšímu pohledu. Široké rozšíření práce na dálku vedlo politiky ke skutečnosti, že museli začít reagovat na tento způsob práce. Probíhaly tak kontroverzní debaty o předpisech, které se týkaly pracovní doby, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Důležitým příkladem je Rámcová dohoda EU o práci na dálku z roku 2002. Tato dohoda určuje klíčové oblasti vyžadující přizpůsobení nebo zvláštní pozornost, když lidé pracují mimo prostory

zaměstnavatele. Pracovníci na dálku mají mít stejná pravidla jako jejich kolegové v prostorách firmy. Příklady, které budou více popsány v další kapitole, jsou ochrana údajů, soukromí, zdraví a bezpečnost, organizace práce, školení atd. (Employers' Resource Centre, 2006a).

Druhá generace práce na dálku nebyla doprovázena žádným novým výzkumným orgánem jako první generace, ale spíše novým přístupem k práci. Vědci se museli smířit s tím, že lze pracovat v prostorách firmy, doma, ale také na různých místech. V tento okamžik, aby nastoupila další generace práce na dálku nazývaná Virtual Office, byl zapotřebí pouze přístup k rychle se rozvíjejícímu internetu (Messenger, 2019).

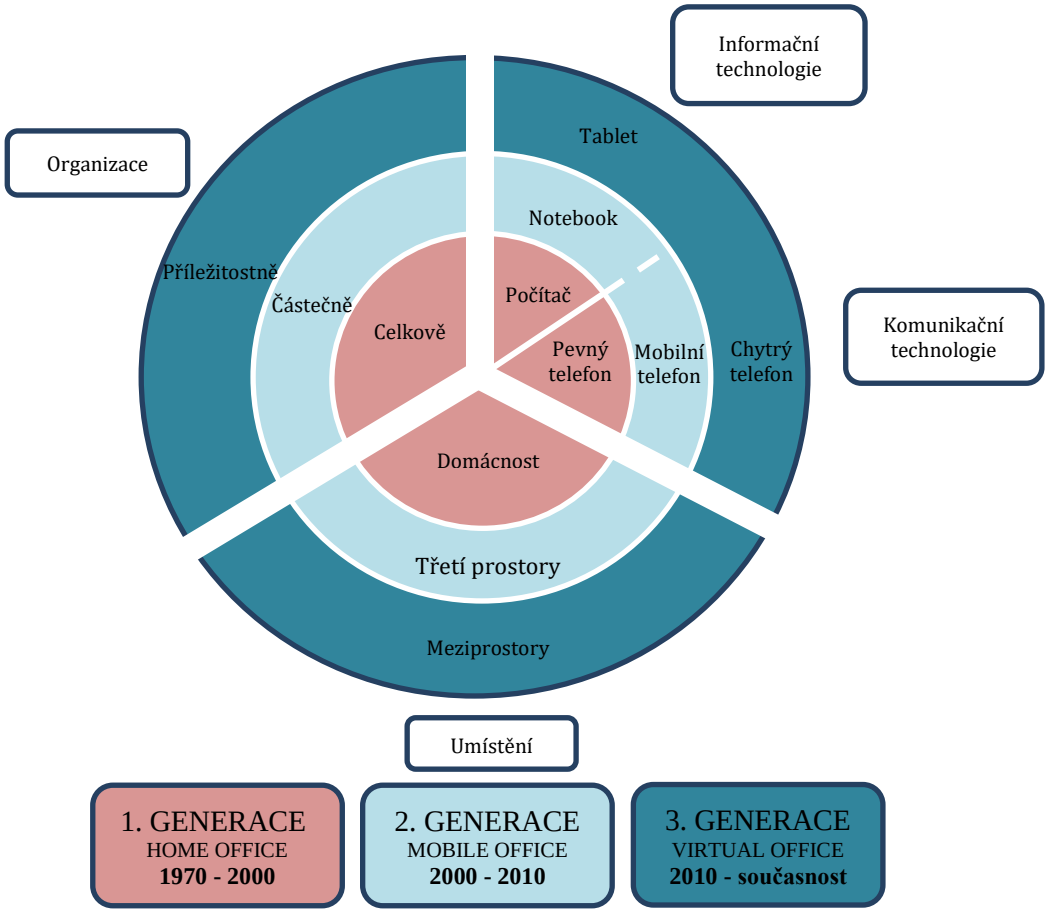
TŘETÍ GENERACE PRÁCE NA DÁLKU (VIRTUAL OFFICE)

Messenger (2019) uvádí, že třetí generace, která je vnímána od roku 2010 do současnosti, znovu nastartovala vývoj práce na dálku z důvodu virtualizace. Druhá generace, která přestože byla mobilní, vyžadovala veškerá data a informace stále nosit u sebe. Technologický pokrok právě v ICT, kam řadíme např. cloudové připojení, které umožní uživatelům otevřít určitý soubor nebo komunikační aplikace kdekoliv a kdykoliv. Informace, které mohou uživatelé sdílet v daný čas kdekoliv, je jeden z hlavních aspektů třetí generace.

Právě tato generace přináší zcela nový způsob práce na dálku. Virtualizace, která je součástí už každého člověka s chytrým telefonem, je při práci mimo kancelář mnohem snadnější a uchopitelnější pro práci na dálku (Messenger, 2019).

SHRNUTÍ EVOLUCE PRÁCE NA DÁLKU

Messenger a Gschwind (2016) uvádí, že prvky, jako jsou: organizace, ICT a umístění, můžeme chápat jako základní rozdělení pro vytvoření koncepčního rámce evoluce práce na dálku. ICT je hlavním aspektem pro rozdělení práce na dálku. Technologie umožnily přistoupit k pohybu pracoviště, zpočátku do domácností zaměstnanců a dále do míst, jako jsou např. vlaky, kavárny atd. Posledním prvkem je organizace, která byla v první generaci HO vnímána jako úplné nahrazení práce ve firmě. Ve druhé a třetí generaci se už připojila možnost k částečnému nebo k příležitostnému HO při klasické práci ve firmě.



Obrázek 1 Koncepční rámec evoluce práce na dálku

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím Messenger, Gschwind (2016)

Obrázek č. 1 znázorňuje právě tři generace HO, které byly výše detailně popsané. Messenger a Gschwind (2016) popisují, že jádro rámce představuje první generaci, kterou je právě model Jacka Nillese ze 70. let 20. století, kde práce na dálku byla vnímána hlavně jako práce z domova, případně z vytvořených kanceláří v blízkosti domova pomocí pevných počítačů a telefonů, za komplexní náhradu práce ve firmě svého působení.

Zatímco druhá generace v koncepčním rámci znázorňuje posun technologií na mobilní přístup a možnost využívání třetích prostor, jako jsou například kavárny. Organizace pracovní doby je brána flexibilně, je možná eventualita práce například i ve večerních hodinách.

Messenger a Gschwind (2016) popisují, že je důležité ve třetí generaci oddělit atribut umístění od druhé generace, kde za meziprostory jsou chápány například výtahy. Může to být kdekoliv, kde je zpřístupněný ICT. Příležitostná práce je chápána

tak, že zaměstnanec může příležitostně reagovat na hovory, zprávy či e-maily právě pomocí chytrých telefonů.

Toto porovnání kategorizuje mnoho forem práce na dálku, které dnes existují. Práce na dálku může mít hybridní charakter s různými kombinacemi napříč generacemi (Messenger a Gschwind, 2016).

3.1.2 Zákony a smlouvy

Mimo výjimky, které budou dále specifikovány v této kapitole, budou pro zaměstnance na dálku a zaměstnavatele platit všechna pravidla, která jsou stanovena v zákoníku práce.

ZÁKON V ČESKÉ REPUBLICE PRO HO

Zákon pro práci na dálku je v České republice ukotven v zákoníku práce § 317.

„Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje…“ (§ 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 1. ledna 2022). Tento zákon se vztahuje, jak už je uvedeno, pouze na to, že si zaměstnanec sám zvolí svůj pracovní rozpis.

V § 317 zákoníku práce najdeme tyto podmínky pro zaměstnance na HO:

„a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu…

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“ (§ 317 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce – znění od 1. ledna 2022).

RÁMCOVÁ DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU

Jak už bylo výše zmíněno, dne 16. července 2002 Evropská odborová konfederace (ETUC), Unie průmyslových a zaměstnavatelských konfederací Evropy (UNICE), Evropská asociace živnostníků a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků s veřejnou účastí a podniků veřejného hospodářského zájmu (CEEP) uzavřely rámcovou dohodu o práci na dálku. Dohoda byla sepsána

v anglickém jazyce a jako jediná byla podepsána. Tato dohoda zajišťuje stejná práva pro všechny zaměstnance, včetně těch pracujících mimo firmu. Uplatnění této dohody muselo být provedeno do tří let od data podpisu, přesněji do 16. července 2005. K této dohodě byli vyzváni partneři z deseti zemí, včetně ČR, které vstoupily do EU v květnu 2004, protože tato dohoda byla podepsána ještě v době, kdy EU měla pouze 15 členských států. První krok spočíval v překladu rámcové dohody do jazyka každé zúčastněné země. Druhý krok spočíval v šíření této aktivity, kdy Česká republika informovala veřejnost prostřednictvím zpravodajů (Employers' Resource Centre, 2008). Česká republika po několika kolech jednání dospěla k rozhodnutí, že podstata dohody by měla být naplněna v zákoníku práce, jak bylo zmíněno v předchozí kapitole (Employers' Resource Centre, 2006b).

Rámcová dohoda o práci na dálku obsahuje (Svaz průmyslu a dopravy České republiky, 2002):

- **Dobrovolný charakter** – Pro zaměstnance a zaměstnavatele je dobrovolná. Zaměstnavatel může nabídnout práci na dálku zaměstnanci a ten ji může přijmout či odmítnout a naopak.
- **Podmínky zaměstnání** – Platí stejné podmínky a práva pro všechny zaměstnance.
- **Ochrana údajů** – Zaměstnavatel sdělí zaměstnanci pracující na dálku, jaké předpisy a omezení jsou stanoveny pro ochranu osobních nebo firemních údajů.
- **Zachování soukromí** – Zaměstnanec má právo na své soukromí, které zaměstnavatel musí respektovat.
- **Vybavení (zařízení)** – Zaměstnanec může používat firemní vybavení pouze pro účely práce, pokud není jinak stanoveno v pracovní smlouvě.
- **Bezpečnost práce a ochrana zdraví (BOZP)** – Pracovník musí dodržovat předpisy podle BOZP.
- **Organizace práce** – Zaměstnanec si organizuje vlastní rozvrh.
- **Vzdělávání a výcvik** – Zaměstnanec má právo na školení a další kurzy vzdělání pro zlepšení výkonu práce.
- **Kolektivní práva** jsou pro všechny zaměstnance stejná.

PRACOVNÍ SMLOUVA PRO ZAMĚSTNANCE NA DÁLKU

V pracovní smlouvě mohou být upravena pravidla, která nejsou stanovena v zákoně.

Protože HO je specifická práce, měla by být určena pravidla, která blíže popisuje článek (Muj-Pravnik.cz, 2019):

- Jaké vybavení bude zaměstnanec používat.
- Jak bude zaměstnavatel kontrolovat výkon práce zaměstnance.
- Jaký čas bude stanoven pro danou práci a jakou metodou se bude kontrolovat.
- Jakým způsobem budou odevzdávány veškeré materiály vykonané práce.
- Jakou formou bude probíhat bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP).

3.1.3 Výhody a nevýhody

Každý zaměstnanec a zaměstnavatel vnímá práci z domova rozdílně. HO má jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance své výhody a nevýhody. Zásadní výhody a nevýhody pro zaměstnance a zaměstnavatele jsou znázorněny v následujících tabulkách.

Tabulka 1 Výhody a nevýhody podle zaměstnance

ZAMĚSTNANCI	
VÝHODY	**NEVÝHODY**
Úspora peněz (pohonné hmoty, parkování).	Neznají hranici mezi prací a volným časem.
Zvyšuje volný čas.	Izolace, snížení socializace.
Snižuje stres, nemoci a zranění.	Není to pro každého.
Zvyšuje produktivitu.	Nedůvěra zaměstnance.
Vyšší morálka a spokojenost.	Závist, nepřátelství kolegů.
Zachování pracovních míst.	Nerovnost zaměstnanců pracujících na dálku a v kancelářích.

Zdroj: Global Workplace Analytics (2015)

Tabulka 2 Výhody a nevýhody podle zaměstnavatele

ZAMĚSTNAVATELÉ	
VÝHODY	**NEVÝHODY**
Úspora nákladů (nájemné).	Problémy s technickou podporou.
Spokojenost zaměstnanců.	Omezuje schůzky.
Zaměstnanci pracují i během nemoci.	Snižuje komunikaci.
Zvyšuje produktivitu.	Konflikty mezi zaměstnanci.
Zaměstnanci se řídí sami (zvyšuje postavení).	Nedostatek informací o plnění práce. (měření výkonu).
Příliv talentů z daleka.	Riziko prokrastinace.

Zdroj: Global Workplace Analytics (2015)

V tabulkách je znázorněno, že způsob práce na dálku může poskytnout významné výhody, ale zároveň by zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohl vnímat i případná rizika a zavádět HO opatrně. Předešlo by se tak řadě komplikacím, které by mohly mít za následek oslabení výhod.

Další, které jsou řazené mezi obecné výhody, mohou být (Global Workplace Analytics, 2015):

- snížení využívání ropy;
- zpomalení globálního oteplování;
- snížení dopravní zácpy;
- snížení dopravních nehod.

3.2 Jak přistupovat k home office

Práce na HO může být těžká jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Každý člověk má tendenci přistupovat k práci svým tempem a způsobem. Pro některého zaměstnance může být HO možnost osobního růstu, například větší samostatnost při práci na určitém projektu, nebo naopak komplikace v podobě stresu. Duffy (2021) uvádí, že každý člověk vyžaduje jinou míru socializace. Pokud zaměstnanci vyhovuje nízká sociální interakce, je pro něj HO ideální příležitost. V případě, že je zaměstnanec extrovert, je potřeba se tomu přizpůsobit a tuto

potřebu řešit případným komunikačním kanálem, který firma využívá. Proto je důležité při nabídce HO přistupovat ke každému člověku jednotlivě.

3.2.1 Doporučení pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé by si měli uvědomit potřeby zaměstnance podle Maslowy pyramidy potřeb. Firma by měla zaměstnanci poskytnout možnost časového rámce (flexibilita pracovní doby), aby se zaměstnanci na dálku mohli soustředit na práci vzhledem k domácnosti a rodinným povinnostem. Někteří zaměstnanci vyžadují interakci se spolupracovníky, proto je dobré dbát na to, aby pracovník neměl pocit, že není zapojen do firemní komunity. Zaměstnanci a týmy ve firmě by měli komunikovat a snížit tak pocit izolace a osamělosti. Zaměstnavatelé by měli umožnit práci na dálku zaměstnanci kdykoliv je to možné. Toto dává zaměstnanci pocit bezpečí a jistoty, což může minimalizovat negativní pocity a pomáhá k vyšší koncentraci zaměstnance (Evans Consulting, 2020).

Podmínkou pro zaměstnavatele, aby tento program práce na dálku fungoval, je přijmout HO jako důležitou, prospěšnou a žádoucí činnost. Firma by měla podporovat své zaměstnance vhodnými informačními technologiemi (IT). Pro firmu může představovat HO zpočátku finanční zátěž vloženou do systému, softwaru a ostatních potřeb pro výkon práce z domova. Tato finanční zátěž by mohla zaměstnavatele ihned odradit, a proto je dobré vnímat to jako investici, která se vrátí pomocí větší produktivity, spokojenosti a dalších aspektů od zaměstnance (Mello, 2007).

JAK SPRÁVNĚ VYBRAT ZAMĚSTNANCE PRO HOME OFFICE?

Při výběru zaměstnance, který je vhodný pro HO, by měl zaměstnavatel vzít v úvahu, že může dojít k nesrovnalostem mezi zaměstnanci. Příkladem může být situace, kdy by zaměstnavatel nabídl HO pouze jednomu pracovníkovi z kolektivu zaměstnanců na stejných pozicích. Zde může dojít k neshodě mezi spolupracovníky, a proto by měl zaměstnavatel zvážit i možnost nabídnutí HO ostatním (Geck, Hey, 2021).

Zaměstnavatel musí zjistit, zda je pro určitého zaměstnance práce z domova vhodná. Pokud bude při práci potřeba například speciální stroje nebo produkty ve firmě, HO nelze zařídit (Geck, Hey, 2021). Zaměstnanec, který má možnost pracovat

na HO musí být schopen vykonávat práci s malým nebo žádným dohledem (Mello, 2007). Zaměstnanec musí být odpovědný, samostatný a nesmí být závislý na neustálé podpoře a pokynech zaměstnavatele nebo jiného nadřízeného. Zaměstnavatel musí důvěřovat zaměstnanci, že jeho práce bude stejně spolehlivá jako v kanceláři. Dále musí spoléhat, že zaměstnanec bude dodržovat pracovní dobu, pokud je uvedena v jeho pracovní smlouvě. Zaměstnanec by měl být proškolen, jak zacházet s citlivými firemními materiály při práci na HO (Geck, Hey, 2021).

3.2.2 Doporučení pro zaměstnance

Pro zaměstnance, kteří pracují na HO je požadováno, aby pracovali efektivně, stejně jako při práci v kanceláři. Zaměstnanec by si měl určit hranice mezi pracovním a osobním životem. Pro práci na dálku je důležitá rutina, která nastartuje člověka, aby začal jeho pracovní den. Není výjimkou ani rutina, která uzavře pracovní den, příkladem může být poslech oblíbené hudby nebo protažení celého těla atd. (Duffy, 2021).

Důležitým aspektem je prostředí při výkonu práce. Zaměstnanec by si měl najít takový pracovní prostor, kde ho nebude nic rozptylovat. Každému zaměstnanci vyhovuje něco jiného, může to být prostor v knihovně, kavárně, doma nebo rozvíjející se centra typu coworkingu (Duffy, 2021). Coworkingová centra se v posledních letech hodně posunula. Tato centra fungují na principu pronájmu pracovního stolu i na jeden den. Tato místa může zaměstnanec využívat například na cestách, když potřebuje při svojí práci pracovní stůl (Fried, Hansson, 2014).

Konkrétně při práci z domova je dobré si vybrat, pokud to zaměstnanci prostor dovolí, buď vlastní místnost, nebo pracovní koutek, kde bude mít jistotu klidu a minimálního rozptýlení. Pracovník by neměl polevovat v tom, co je mu pohodlné, a neumožnit si například práci z postele. Zaměstnanec by měl při HO fungovat stejně, jako když jde do práce. Dalším důležitým hlediskem pro lepší soustředění a efektivitu práce je pracovní oblečení. Určitě není dobré pracovat například v pyžamu. Při HO je dobré si stanovit svůj pracovní rozvrh, kde si zaměstnanec stanoví i pravidelné přestávky. Protože práce z domova je převážně sedavé zaměstnání za počítačem, je důležitý i pohyb, při kterém se tělo odreaguje a významně to pomůže i při výkonu práce (Duffy, 2021).

3.3 ICT pro home office

Pro HO firmy hledají nejlepší možné nástroje a postupy, jak pracovat se zaměstnanci, aby zůstali produktivní. Využívání nových technologií je nedílnou součástí, aby firma byla efektivní a úspěšná. Cakula a Pratt (2021) uvádí, že schopnost managementu a zaměstnanců komunikovat prostřednictvím ICT je důležitá. K rozvíjejícím se komunikačním technologiím je zapotřebí podpory (školení), aby mohly být tyto technologie plně využívány a přinášely požadovanou efektivitu. Neustále se vyvíjející ICT jsou v dnešní době nedílnou součástí i v běžném životě.

Výhonská (2021) uvádí, že jednou z hlavních rolí v době pandemie bylo najít způsob, jak nahradit docházku, předávání dokumentů a dalších záležitostí pomocí online nástrojů a aplikací, jako je například SaaS (Software jako služba).

Studený (2021) ve svém článku uvádí, že velké části firem nebyl umožněn snadný přístup do service desku. Většinou měly přístup pouze k virtuální privátní síti (VPN) a to mělo za důsledek zhoršenou komunikaci mezi IT oddělením a ostatními pracovníky. Pracovníci na HO potřebují více telefonní a komunikační kanály, a tím je IT více zatěžováno. Tato komplikace snižovala efektivitu v případě závady. Zaměstnanci v oddělení IT měli vzrůstající počet požadavků od ostatních zaměstnanců na kvalitu připojení. Tato skutečnost vedla k tomu, že se většina firem rozhodla pro *„service deskové nástroje poskytované formou služby SaaS nebo je přesunula do hostingových center, kde je možné k nim přistupovat odkudkoliv i bez nutnosti VPN.“* (Studený, 2021).

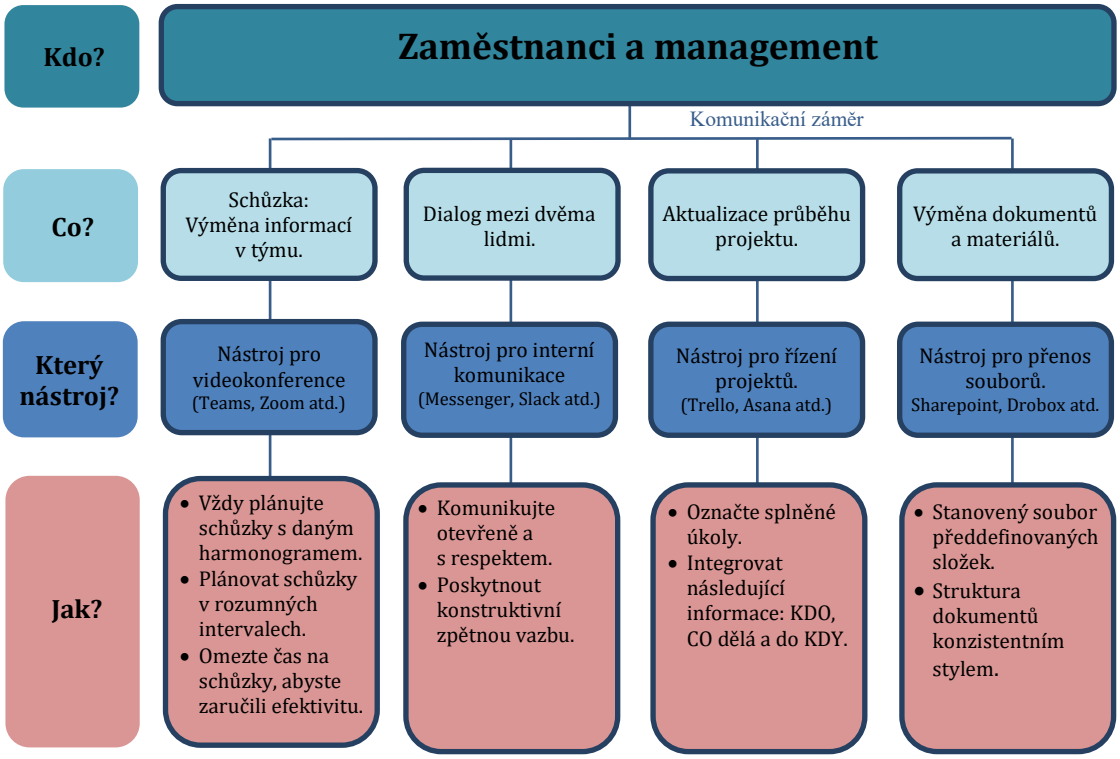
Chai (2021) uvádí, že SaaS funguje na principu pronájmu softwaru formou služby. Poskytovatel cloudu hostuje tyto služby a zpřístupňuje je přes internet.

SaaS poskytují například tyto služby:

- podnikové aplikace – řízení vztahů se zákazníky (CRM), řízení lidských zdrojů (HRM), fakturace, prodej, e-mail atd.;
- správa dokumentů;
- sociální sítě.

3.3.1 Jak využít technologii, aby splňovala svůj účel?

Tato otázka je pro každou firmu velice obtížná, protože jim jde o to, aby jejich společnost byla maximálně efektivní. Na obrázku č. 2 je znázorněn postup při výběru daného nástroje pro danou potřebu komunikace.



Obrázek 2 Komunikační schéma pro týmy na HO

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH (2019)

Na obrázku č. 2 můžeme vidět, že pro komunikaci vedenou dialogem nebo pro skupinu lidí, je výběr správné aplikace rozdílný. Pokud chce zaměstnanec položit jednoduchou otázku ostatním zaměstnancům nebo pro dialog je doporučeno využívat aplikace typu Messenger, Slack, WhatApp atd. Pokud je potřeba řešit složitější problém, který je příliš dlouhý nebo citlivý na písemnou komunikaci, je vhodnější použít videohovor, kde tuto službu poskytují aplikace Teams, Zoom atd. Pro průběžné aktualizace úkolů, které je třeba sdílet s ostatními členy týmu, jsou účinné nástroje pro řízení projektů (Trello, Asana atd.). Každý nástroj je něčím specifický, a proto je důležité ujasnit si, jakým způsobem budou probíhat určité druhy komunikace před zavedením práce na HO (HumRRO blogy, 2020).

3.4 Online nástroje pro home office

Jak už bylo výše zmíněno, je obtížné najít online nástroj, popřípadě aplikaci, která bude na 100 % splňovat svůj účel a bude tak efektivní při práci na dálku. V nadcházející části si popíšeme základní nástroje a aplikace, které mohou pomoci při efektivnější práci na HO. Nástroje a aplikace byly vybrány podle různých článků, které porovnávaly využitelnost jednotlivých nástrojů a aplikací pro HO. Jedná se o tyto nástroje a aplikace uvedené v následující tabulce č. 3.

Tabulka 3 Nástroje a aplikace využívané pro HO

KOMUNIKAČNÍ PLATFORMY	SDÍLENÍ SOUBORŮ	ORGANIZACE PRÁCE
• E-mail • WhatsApp • Microsoft Teams • Skype • Zoom • Google Meet • Slack	• Microsoft OneDrive • SharePoint • Google Disk • Dropbox	• Trello • Jira • Freelo • Google Keep

Zdroj: Vlastní zpracování

3.4.1 Komunikační platformy

Písemná komunikace je hlavní atribut na HO i při práci v kanceláři. V posledních letech jsou častěji využívané platformy pro krátké konverzace, například velmi známý Messenger od společnosti META, které umožňují rychlejší reakci. Volíme je spíše pro komunikaci s kolegou z důvodu méně formální komunikace. Na rozdíl od e-mailu a okamžitých textových zpráv je videokonference efektivnější pro komunikaci, která umožňuje zaměstnancům na HO okamžitou interakci. ČSÚ (2022a) uvádí, že v době pandemie firmy zjistily, že aplikace pro komunikaci (např. MS Teams, Zoom) jsou nepostradatelnou složkou pro komunikaci mezi svými zaměstnanci, ale i s klienty nebo firemními partnery.

E-MAIL

Pospíšil (2021) uvádí, že firmy nejčastěji využívají e-mail s vlastní firemní doménou, protože e-mail je preferovaný pro komunikaci s klienty a ti díky doméně ví s kým komunikují. Firmy můžou využívat dvě varianty provozování e-mailů. První varianta je v podobě vlastního serveru, který je cenově velice nákladný. Druhá varianta je pomocí tzv. hostingu cloudového e-mailu, který se vyplatí hlavně pro malé firmy. Můžeme vnímat, že firmy s vlastními servery mají svá data bezpečně pod svou kontrolou, ale v dnešní době jsou firmy, které poskytují cloudové e-maily dostatečně zabezpečené, a navíc jsou neustále aktualizovány a inovovány. Cloudové e-maily navíc umožňují další funkce, jako je například sdílení kalendáře aj. E-mail, který je nejstarší komunikační prostředek, je stále považovaný za důležitý, i přestože existují různé efektivnější sdělovací aplikace.

WHATSAPP

Aplikace WhatsApp je využívána často v ČR pro rychlé a uživatelsky jednoduché rozhraní. Uživatel může zasílat textové nebo hlasové zprávy, posílat soubory, fotografie nebo videa. Tato platforma poskytuje i videohovory. Její výhoda je, že je zcela zdarma a aplikace funguje na telefonech se systémem Android a iOS nebo počítačích s operačním systémem Windows a macOS. Dalším pozitivním bodem je, že tato aplikace dokáže určit lidi ve vašem seznamu kontaktů, kteří používají tuto aplikaci, a uživatel je nemusí zadávat ručně. WhatsApp umožňuje tvořit skupinové chaty až pro 256 účastníků. Nevýhodou je, že lidé nemohou komunikovat s osobou, která si aplikaci ještě nestáhla. Aplikace dále limituje uživatele ve velikosti zasílání zpráv. Soubory s hlasovými zprávami, fotografiemi nebo videi mohou mít velikost maximálně 16 MB. Dokumenty mají omezenou velikost do 100 MB (Dove, Udavant, Mehra, 2022).

MICROSOFT TEAMS

Microsoft Teams (MS Teams) je cloudová aplikace vyvinutá pro obchodní komunikaci, která pomáhá spravovat chat, schůzky, sdílení souborů apod. V MS Teams lze spolu vytvářet a sdílet soubory pomocí aplikací Office 365, jako je Word, Excel, PowerPoint, OneNote a SharePoint. MS Teams nahrazuje Skype a tím umožňuje hostovat audio konference, videokonference a webové konference

s kýmkoliv. MS Teams se převážně začal více využívat v době pandemie, kdy práce a výuka přešla do domovů (Cloud Force, 2019). MS Teams v bezplatné verzi je limitován časem volání maximálně 60 minut pro 100 účastníků a 5 GB cloudového úložiště na OneDrive. Za MS Teams platí společnosti nebo organizace, které ho používají pro komunikaci v rámci své společnosti. Tato cena je pak 3,4 EUR za uživatele na měsíc, a to pouze za to, že firma využívá MS Teams. Microsoft nabízí balíčky v nichž jsou zahrnuté i aplikace Outlook, Word, SharePoint a další. Tyto balíčky jsou od 5,10 EUR za uživatele na měsíc (Spataro, 2021).

SKYPE

Skype, který je využíván na videohovory, je v dnešní době vnímán hlavně pro volání s přáteli a rodinou. Skype umožňuje maximální kapacitu 24 uživatelů na jeden hovor. Firmy, které pořádají velké konference, školení aj., tuto aplikaci nevyužijí. Skype dříve nabízel Skype pro firmy, ale společnost Microsoft, která tuto aplikaci vlastní, se rozhodla službu Skype pro firmy ukončit a navést firmy hlavně k aplikaci MS Teams. Skype může být ale stále populární pro malé podniky a mikropodniky nebo pro práci v týmech (Ballard, 2021).

ZOOM

Předními funkcemi je zasílání zpráv a pořádání hovorů a videohovorů. Rozesílají se zde pozvánky do vytvořené místnosti, která může být veřejná či soukromá. Základní verze Zoom je pro uživatele zdarma, má ale omezení týkající se počtu účastníků na 100 lidí a délky hovoru na 40 minut. V Zoom lze nahrávat hovor, sdílet obrazovku, utvářet skupiny a při videohovorech je zde i možnost virtualizace pozadí či použití filtrů. Konference mohou být až pro 1000 účastníků, záleží na cenovém tarifu. V placených verzích je možnost využít dále ankety, poznámky, otázky a odpovědi, průzkumy apod. V nejdražší verzi za 223,20 EUR/rok pro jednu licenci jsou také různé analýzy a další. Pokud se do hovoru chce připojit pasivní účastník, nemusí nic instalovat a může se připojit prostřednictvím internetového prohlížeče. V případě, že účastník nemá ani internetové připojení, může využít vytáčené připojení svým telefonem. Pro aktivní využívání je nutná instalace či

alespoň doplněk v prohlížeči. Zoom nabízí několik jazyků, ale český jazyk v nabídce není. Existuje také aplikace do telefonu (Zoom Video Communications, Inc., 2022).

GOOGLE MEET

Tato aplikace je součástí Google Workspace pro firmy, které využívají videokonference. Aplikace podporuje až 250 účastníků a 100 000 diváků při živém přenosu. Google Meet je bezplatná verze. Tato aplikace umožňuje podobné funkce, jako má MS Teams a Zoom. Další významnou funkcí je i plánování schůzky do Google kalendáře (Pot, 2020).

SLACK

Aplikace Slack je z velké části podobná MS Teams. Je zaměřena hlavně na firemní komunikaci. Redakce DSL.cz (2019) uvádí, že tuto aplikaci může uživatel využívat jak ve svém mobilu či tabletu, který má operační systém iOS a Android, tak i ve svém počítači. V této aplikaci může uživatel vytvořit jednotlivé skupiny, které mohou být veřejné nebo soukromé. Příkladem může být oddělení marketingu nebo skupina, která pracuje na určitém projektu. Dále uživatel může využívat soukromé zprávy s jednotlivými uživateli. Slack díky své integraci s dalšími aplikacemi umožňuje sdílení souborů, prezentace, seznamy úkolů, hlasování atd. Jednou z nevýhod, kterou může vnímat budoucí zákazník, je cena aplikace. Pro bezplatnou verzi vidí uživatel pouze 10 000 nejnovějších zpráv v týmu a má pouze 10 integrací s aplikacemi. V tomto tarifu jsou umožněny pouze hlasové hovory mezi dvěma uživateli. Tarify jsou rozděleny do čtyř kategorií, kde právě od druhé kategorie „Pro“ je platba 6,25 EUR/měsíc za aktivního uživatele, který platí aplikaci jednou ročně. Další tarif „Business+“ pro aktivního uživatele je za 11,75 EUR/měsíc. Poslední tarif „Enterprise Grid“, který je poskytován pro nejnáročnější podniky, kdy aplikace nabízí nejširší možnosti a plus podporu šitou na míru, je cena sjednávána osobně s dodavatelem (Salesforce, 2022).

3.4.2 Sdílení souborů

Cloudové služby podporující sdílení dokumentů jsou užitečnou součástí pro práci na HO. Všechny tyto aplikace, jako jsou Microsoft OneDrive, Google Disk, SharePoint, Dropbox atd., fungují na stejném principu v podobě cloudového

úložiště, které můžeme otevřít např. ve webovém prohlížeči nebo desktopové a mobilní aplikaci. Rozdíly těchto aplikací můžeme najít hlavně v jejich cenových tarifech.

MICROSOFT ONEDRIVE

Bezplatná verze pro jednoho uživatele OneDrive Basic je omezena do 5 GB úložného prostoru. Mezi nejlevnější variantu pro firmy, které chtějí aplikaci OneDrive, je ve variantě „Plán 1“, kde je jeho cena 4,20 EUR měsíčně za uživatele s platbou jednou ročně. OneDrive náleží společnosti Microsoft. Cena prémiových balíčků „Microsoft 365 Business“, které zahrnují další aplikace, jak už bylo zmíněno v popisované části MS Teams, tak začíná na 5,10 EUR měsíčně za uživatele (Microsoft Corporation, 2022).

SHAREPOINT

Stejně jako cloudové úložiště OneDrive, tak i SharePoint se řadí do stejné společnosti Microsoft, proto je jejich cena stejná. Balíčky pro předplatitele „Microsoft 365“ obsahují tato úložiště SharePoint a OneDrive. Jejich hlavní rozdíl je, že SharePoint je sdílené úložiště dané skupiny členů, kdy jejich soubory se ukládají do knihoven. OneDrive umožňuje sdílení daného souboru, které musí uživatel poskytnout (Cloud Force, 2018).

GOOGLE DISK

Společnost Alphabet Inc. poskytuje firmám v podobě Google Workspace veškerou vybavenost, kterou poskytuje Google, včetně cloudového úložiště Google Disk. Celkem poskytují čtyři tarifní balíčky, kde kapacita začíná na 30 GB úložiště na uživatele, dále 2 TB na uživatele, 5 TB na uživatele a poslední balíček „Enterprise“, kde je cena individuální, obsahuje neomezené úložiště. Za populární balíček „Business Standard“, který má 2 TB úložiště na uživatele s firemním e-mailem, videokonferencí pro 150 účastníků, zákazník zaplatí 9,36 EUR za uživatele na měsíc (Google LLC, 2022).

DROPBOX

Dropbox a jeho bezplatná verze umožňuje 2 GB cloudového úložiště. Dropbox poskytuje varianty pro týmy, kde musí být 3 a více uživatelů. Například nejdražší verze „Advanced“, kde je cena za uživatele 15 EUR/měsíc, je účtována jednou ročně. V této variantě je například neomezený prostor úložiště. Dropbox spolupracuje s aplikacemi, jako je Zoom, Slack, MS Office, Trello a další (Dropbox Incorporation, 2022).

3.4.3 Organizace práce

Pro přehlednou práci nejen na HO mohou být využívány i aplikace, které se zabývají organizací práce. Vedoucí oddělení tak může určit v daných aplikacích, kdo bude pracovat na daném projektu, a určit dobu, kdy má být projekt hotový. Mezi tyto aplikace řadíme například Trello, Jira, Freelo, Google Keep, Toggl Plan, Asana, Basecamp, atd., některé z nich budou následně více popsány.

TRELLO

Tato platforma znázorňuje nástěnku, která je rozdělena do sloupců, ve kterých jsou dané kartičky prezentující daný projekt. Sloupec je vnímán jako určitá fáze projektu, kterou si firma může pojmenovat, například nápady, realizace, rozpracované a hotové. Výhodou je, že každou kartičku mohou uživatelé komentovat a přidávat k ní obrázky nebo dokumenty. Kartičku lze přesouvat i do mezisloupce, kde každému uživateli přijde upozornění o přesunu. Firma může mít několik nástěnek, což je další výhodou, kdy například každé oddělení může mít svou vlastní nástěnku. Ke každé kartičce lze přidat člověka, který je za jeho realizaci a zhotovení zodpovědný, a ten zároveň může určit i datum ukončení daného úkolu (Semera, 2017). Trello může mít firma zadarmo pro jednotlivce nebo týmy, ale jsou tu omezení v podobě maximálně 10 nástěnek a jiných funkcí. Trello v placeném tarifu „Enterprise“ si firma může nastavit i na míru podle počtu uživatelů (Atlassian, 2021).

JIRA

Peterson (2021) uvádí, že aplikace Jira, která stejně jako Trello náleží firmě Atlassian, je nástroj pro projektové řízení, která byla vytvořena pro agilní týmy. Tím

jsou myšleny týmy, které sestavují, opravují a vydávají software. Proto její využití bylo zamýšleno hlavně pro firmy se zaměřením na IT služby. V tom je rozdíl od aplikace Trello, která má širší skupinu uživatelů. Jira poskytuje funkce například přiřazení úkolů, upozornění, sdílení souborů a zasílání zpráv. Firma Atlassian (2022) uvádí, že její cena se odvíjí podle počtu uživatelů. Pro bezplatnou verzi je možné využití méně jak 10 uživatelů s 2 GB úložištěm. Verze „Premium“ je dostupná od 14 USD za uživatele na měsíc, tato cena se počtem zvyšujících uživatelů snižuje stejným způsobem, jako to má aplikace Trello. Pro podniky jsou určeny roční platby, kde cena vyjde levněji.

FREELO

Freelo je česká aplikace, která funguje na stejném principu jako Trello (Pohl, 2020). S Freelem lze propojit i aplikace Gmail, Google kalendář atd. Freelo na rozdíl od Trella umožňuje přehled odpracovaného času daného zaměstnance (Freelo Bay s.r.o., 2022). Ceník je rozdělen do 4 kategorií. První kategorie „Free“ je pro nenáročné uživatele zdarma. Produkt free je vnímán spíše pro domácí použití. Druhá kategorie „Freelance“ za 800 Kč/měsíc s neomezeným počtem uživatelů, aktivních projektů a 15 GB na data. Třetí kategorie „Team“, pro menší a středně velké firmy do 30 lidí za 1 792 Kč/měsíc, která umožňuje navíc roli správce a 100 GB na data. Čtvrtá kategorie „Business“, která je pro velké korporace aktuálně za 2 617 Kč/měsíc. Poskytuje navíc správu firemních uživatelů, správu týmu a 200 GB na data (Freelo Bay s.r.o., 2022).

GOOGLE KEEP

Google Keep je bezplatná aplikace, která umožňuje práci na počítači, ale i v mobilu. Pohl (2020) uvádí, že tato aplikace je vhodná, když uživatel potřebuje okamžitě zaznamenat svoji myšlenku, aby se k ní mohl později vrátit. Poskytuje i hlasové poznámky a přepis hlasu do textu. Aplikace zprostředkuje spojení s platformami Google. Díky této integraci umožní vytvořené položky v Google Keep exportovat například do e-mailů, dokumentů apod. Tyto položky umožňují i sdílení s ostatními uživateli. Uživatel si může své položky i filtrovat do složek (Dashevsky, Cohen, 2019).

TOGGL PLAN

Toggl Plan umožňuje přehled časové osy každého pracovníka a tím sleduje i pokrok při práci na projektu. Vedoucí, ale i každý člen v týmu může vidět rozvrh všech pracovníků. Pomocí těchto informací může mít každý zaměstnanec přehled, co se děje v práci, a co je potřeba udělat dál. Zaměstnanci mohou pomocí aplikace spolupracovat na úkolech pomocí diskuse a přidávat přílohy souborů. Cena této aplikace je od 8 UDS/měsíc za uživatele (Bell, 2021).

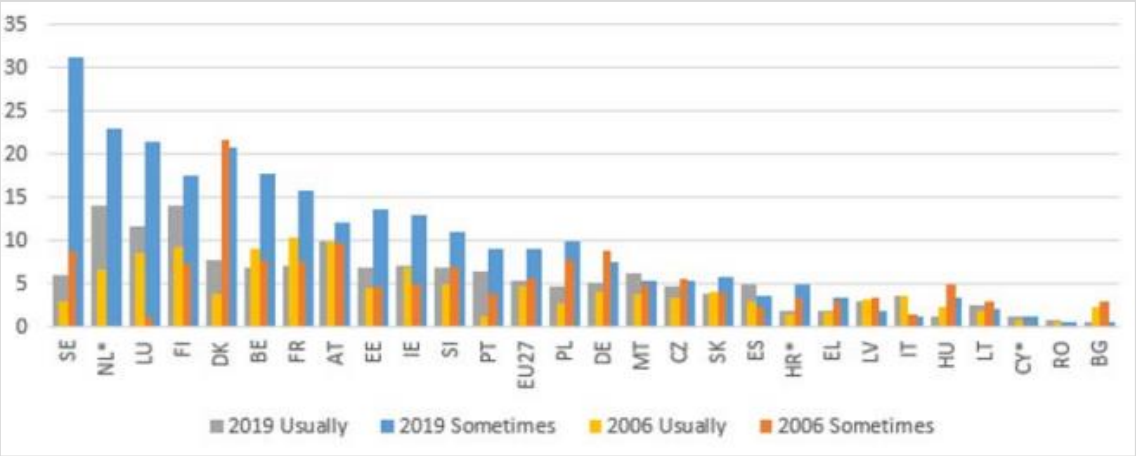
4 Praktická část

Praktická část bude rozdělena do tří sekcí. První část bude přehled práce na HO v EU a v ČR. Dále bude rozebráno dotazníkové šetření. V poslední části bude dotazníkové šetření shrnuto, a tím i odpovězeno na výzkumné otázky.

4.1 Statistické údaje v EU a v ČR

Vývoj práce na HO v Evropě byl přirozený do konce roku 2019. Vliv jednotlivých generací práce na HO postupně zvyšoval podíl práce na HO. V grafu č. 1 je reprezentována druhá generace HO rokem 2006 a třetí generace HO rokem 2019. V grafu č. 1 je dále rozdělena práce na HO na „usually" obvykle a „sometimes" občas pracujících lidí na HO.

HO byl v roce 2019 mnohem více zastoupen v zemích severní a západní Evropy (Švédsko, Nizozemsko, Lucembursko, Finsko, Dánsko), kde podíl zaměstnanců pracujících obvykle nebo někdy na HO přesáhl 25 %. Velmi nízký podíl byl naopak v Bulharsku a Rumunsku s méně než 2 %. Ve státech, jako je Kypr, Litva, Maďarsko, Itálie a Lotyšsko, pracuje pravidelně nebo někdy na HO méně než 5 % pracovníků. V roce 2019, před pandemií, Irsko (19,9 %) a zejména Finsko (31,7 %) vykazovaly vyšší než průměrný (14,4 %) podíl pracovníků, kteří pracují obvykle nebo někdy na HO. Německo (12,6 %) bylo v souladu s průměrem EU-27, který činil 14,4 %. U zaměstnanců pracujících občas na HO mezi lety 2006 a 2019 vzrostl podíl zejména ve Švédsku a Lucembursku. Značný nárůst mezi lety 2006 a 2019 celkově pracujících lidí na HO byl ve Finsku (+15,4 %), Portugalsku (+9,9 %), Estonsku a Irsku (+9,3 %). U států označených hvězdičkou, jako je Nizozemsko, Chorvatsko a Kypr, nejsou dostatečná data k roku 2006 nebo je velmi nízká spolehlivost dodaných dat. Přehled zkratek jednotlivých zemí je uveden v příloze č. 1 (European Parliament, 2021).

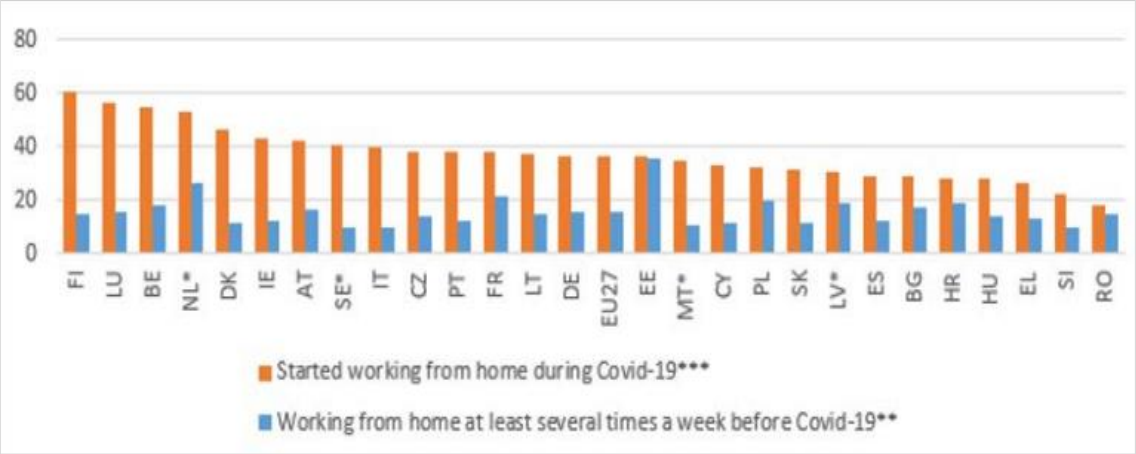


Graf 1 Podíl zaměstnanců obvykle nebo někdy pracujících na HO v Evropě v letech 2006 a 2019 (v %)

Zdroj: European Parliament, 2021

První vlna pandemie v roce 2020 způsobila masivní rozšíření HO v Evropě, většinou v důsledku opatření zavedených vládami v celé EU. Tyto opatření vedly k uzavření škol a služeb, na jejichž základě byla doporučena a někde i nařízena práce z domova (European Parliament, 2021).

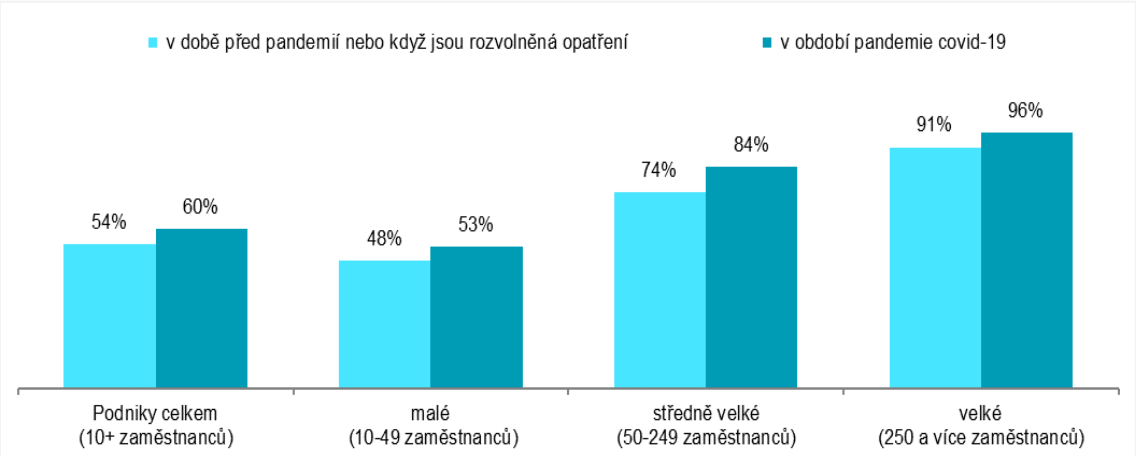
Graf č. 2, znázorňující data z roku 2020, ukazuje, že podíl respondentů z EU-27 pracujících zaměstnanců na HO z důvodu pandemie byl 36,5 %. Procento lidí, kteří pracovali na HO před pandemií alespoň několikrát týdně, bylo 15,8 % z EU-27. Nejvyšší podíl pracovníků, kteří začínají pracovat z domova, byl zaznamenán v zemích, kde byla práce na dálku již před pandemií dobře rozvinutá (např. Finsko, Lucembursko, Belgie). Itálie, která byla první vlnou pandemie nejvíce postižená, zaznamenala také vysoký nárůst práce na HO. „Started working from home during Covid-19“ představuje pracovníky, kteří začali pracovat na HO z důvodu pandemie. „Working from home at least several times a week before Covid-19“ představuje pracovníky, kteří pracovali denně nebo několikrát týdně na HO před vypuknutím pandemie (European Parliament, 2021).



Graf 2 Podíl populace (18+) pracující na HO před pandemií a ti kteří začali pracovat z domova v důsledku pandemie (%)

Zdroj: European Parliament, 2021

S využitím dostupných dat od ČSÚ (2022a) je v grafu č. 3 znázorněno, že v době pandemie vzrostl počet podniků s více jak 10 zaměstnanci v ČR, které umožnily práci na HO, a to na 60 % z 54 % v době před pandemií nebo když byla rozvolněná opatření. Z údajů ČSÚ vyplývá, že nejvyšší procento práce na HO mají velké podniky s více jak 250 zaměstnanci, kde toto činilo 91 % v době před pandemií a během pandemie vzrostlo na 96 %. U středních firem byl nárůst z 74 % na 84 % a u malých firem z 48 % na 53 %. Z toho je patrné, že velké firmy přistupují k HO daleko častěji než menší firmy.

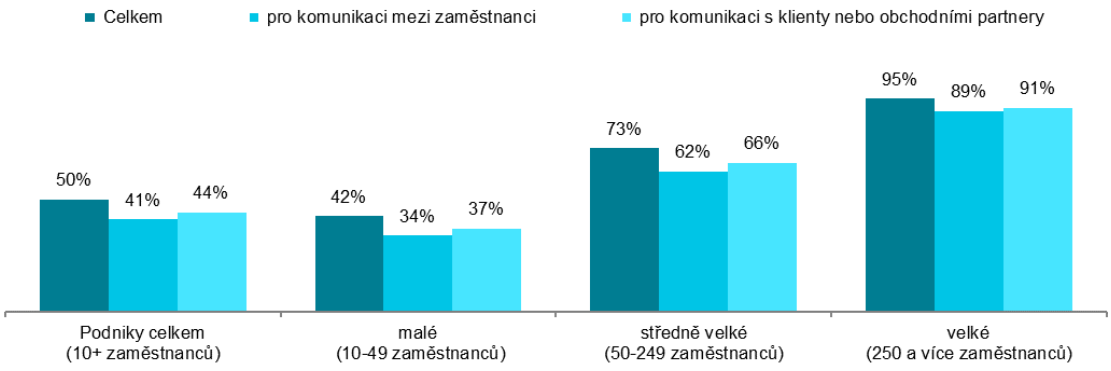


Graf 3 Podniky s 10 a více zaměstnanci v ČR poskytující práci na HO

Zdroj: Český statistický úřad, 2022a

Období pandemie jednoznačně urychlilo nástup komunikačních platforem ve firmách. Z dostupných dat od ČSÚ (2022a) vyplývá, že téměř 20 % podniků s 10

a více zaměstnanci začalo využívat online nástroje pro komunikaci právě v době, kdy začala pandemie. To můžeme vidět na grafu č. 4. Rozložení využívání komunikačních platforem vzhledem k velikosti podniků bylo následující: 17 % malých firem, 33 % středně velkých firem a 40 % velkých společností. V roce 2021 v České republice 50 % podniků s 10 a více zaměstnanci využilo online komunikační platformu. Téměř většina firem s více jak 250 zaměstnanci využívá nástroje pro komunikaci, kde toto procento využití představuje celkem 95 %. U středních podniků tyto nástroje využívá 70 % a u malých podniků 42 %. Co se týká rozložení pro komunikaci mezi zaměstnanci a pro komunikaci s klienty nebo obchodními partnery, jsou rozdíly minimální.



podíl na celkovém počtu podniků s 10 a více zaměstnanci v dané velikostní skupině

Graf 4 Podniky s 10 a více zaměstnanci v ČR využívající online komunikační platformy v roce 2021

Zdroj: Český statistický úřad, 2022a

4.2 Dotazníkové šetření

Na dotazník odpovědělo celkem 145 respondentů. Základní údaje, které byly dotazovány na osobu respondenta a firmu, ve které pracoval nebo pracuje na HO si podrobně rozebereme v následujících částech.

Dotazníkové šetření, které tvořilo 43 otázek, bylo rozděleno do čtyř částí:

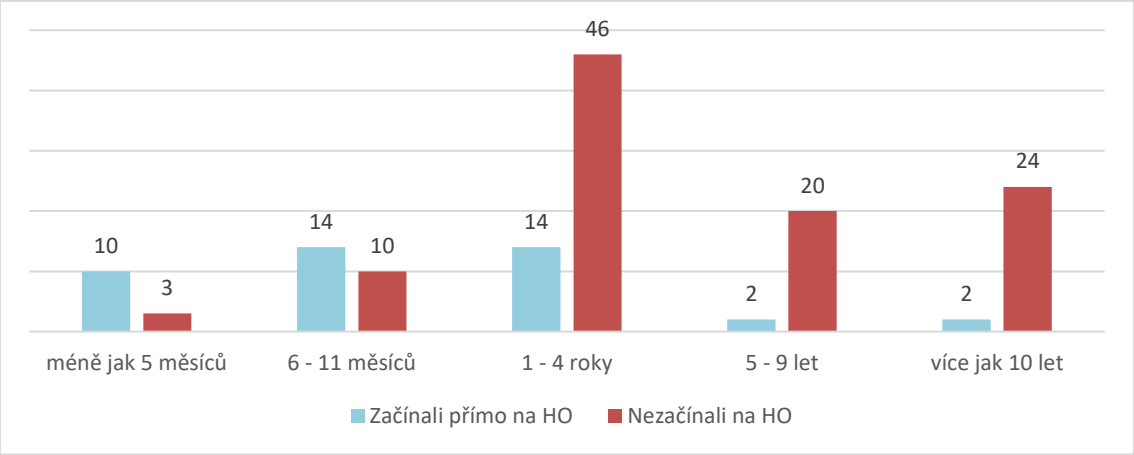
- základní informace o respondentovi;
- základní informace o jeho firmě;
- přístup respondenta a jeho firmy k HO;
- používání aplikací při HO.

OSOBA RESPONDENTA

Z celkového počtu odpovědí představují 75,9 % ženy a 24,1 % muži. Nejpočetnější věková skupina byla 24-40 let s 71,7 %. Na druhém místě s 20 % byla skupina s věkovým intervalem 41-65 let. Do kategorie mladších 24 let bylo zařazeno 8,3 %.

4.2.1 Postoj zaměstnance k home office

Z dotazníku bylo zjišťováno, jak dlouho zaměstnanec pracuje v dané firmě, která umožnila práci na HO. V grafu č. 5 můžeme vidět skupinu respondentů rozdělenou na ty, kteří začali pracovat přímo na HO, a ty, kteří museli přejít na HO v průběhu jejich zaměstnaneckého poměru. Na otázku, zda začínali pracovat v dané firmě přímo na HO, odpovědělo 42 (29 %) respondentů ano a 103 (71 %) respondentů ne. Nejpočetnější skupina dotazovaných pracuje ve firmě 1–4 roky, což je 60 respondentů, z toho 14 respondentů začínalo přímo na HO a 46 přešlo na HO v průběhu zaměstnaneckého poměru. Druhá nejpočetnější skupina byli zaměstnanci, kteří pracují více jak 10 let ve firmě. Tuto skupinu reprezentuje 26 dotazovaných, kde 2 respondenti uvedli, že začali přímo na HO, a ostatních 24 respondentů přešlo na HO. Třetí nejpočetnější skupinou s 24 respondenty jsou zaměstnanci s délkou působení ve firmě 6–11 měsíců. 14 zaměstnanců nastoupilo do zaměstnaneckého poměru přímo na HO a 10 respondentů v průběhu jejich pracovního poměru. V kategorii 5–9 let nastupovali na HO pouze dva respondenti a 20 respondentů nezačalo přímo na HO. Nejméně respondentů pracujících na HO bylo ve skupině s délkou pracovního poměru do 5 měsíců. Z této skupiny odpovědělo 10 respondentů, že nastoupili do pracovního poměru přímo na HO a 3 respondenti na HO v průběhu jejich práce.

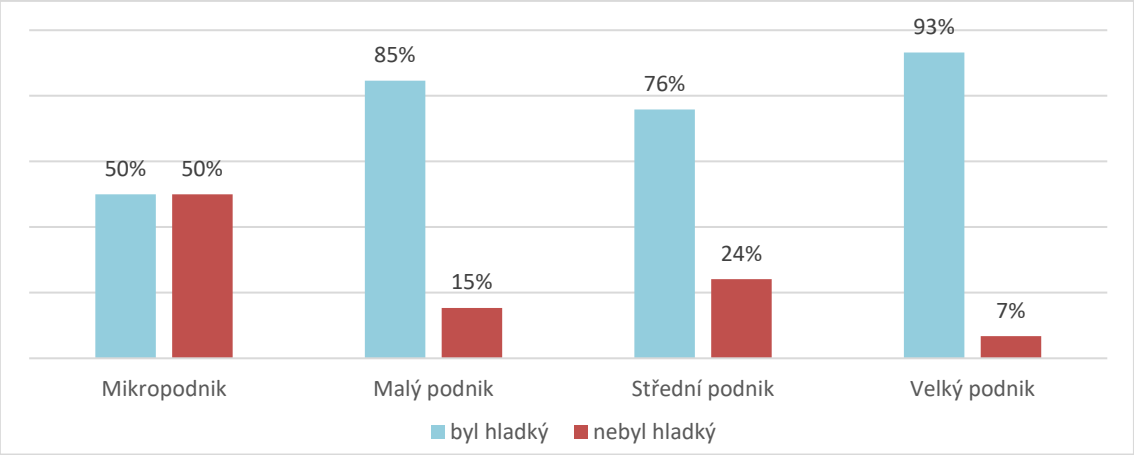


Graf 5 Délka pracovního poměru a nástup HO

Zdroj: Vlastní zpracování

V předešlém grafu č. 5 bylo ilustrováno, kolik respondentů muselo přejít v průběhu jejich pracovního poměru z běžného pracovního režimu na HO. Proto následující graf č. 6 ukazuje, jak moc obtížně vnímali zaměstnanci přechod na HO. Z prvního pohledu je vidět, že nezáleží na velikosti firmy, protože převážná část zaměstnanců měla hladký průběh přechodu na HO ve své firmě. Nikde se nevyskytuje, z pohledu velikosti firmy, záporný pohled na přechod na HO.

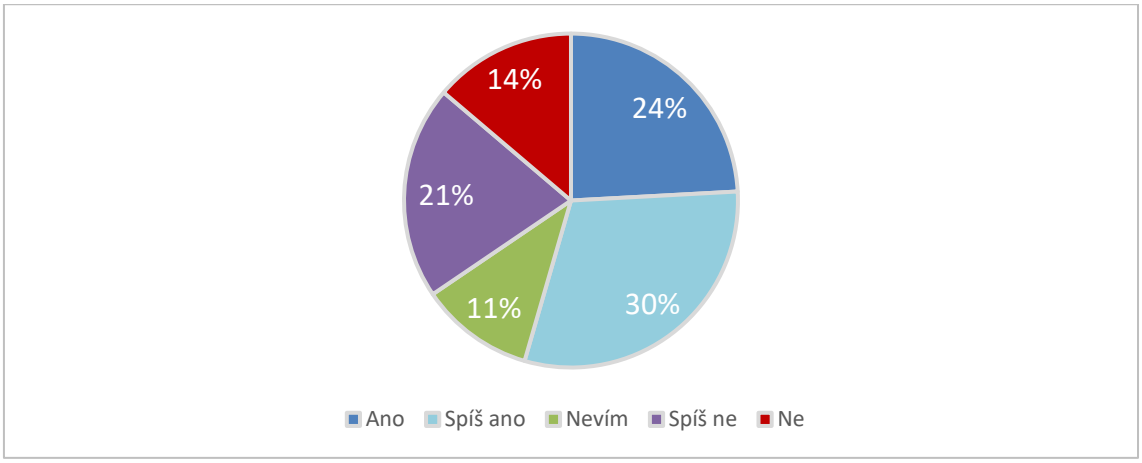
V grafu č. 6 je ilustrováno, že velký podnik, který má více jak 250 zaměstnanců, má i nízké procento lidí, kteří měli problém s přechodem na HO, přesněji 7 %, což reprezentují 4 respondenti. U mikropodniků byl nízký počet respondentů z dotazníkového šetření, kteří přecházeli na HO, konkrétně 2 respondenti. Protože jejich odpovědi byly odlišné, výsledek je procentuálně 50 na 50. Respondent působící v mikropodniku, který uvedl, že přechod pro něho nebyl hladký, má zaměření na marketing. Pro člověka, který působí v mikropodniku a uvedl, že přechod byl pro něho hladký, působí v oboru vodohospodářství. U malých podniků převážná část respondentů pracující ve firmě této velikosti uvedla, že přechod byl hladký, přesněji 11 (85 %) respondentů. Zbývající 2 (15 %) respondenti se zaměřením na konstrukci a vývoj výrobku a logistiku uvedlo, že přechod pro ně byl obtížný. Ve středním podniku stále převažuje hladký průběh s 22 (76 %) respondenty. U zbylých 7 (24 %) respondentů ve středním podniku byla negativní odpověď. Celkově z pohledu oboru, ve kterém zaměstnanec pracuje, byl 100% úspěch ve finančních službách, kde uvedlo 19 respondentů, že jejich přechod na HO byl bez jakéhokoliv problému.



Graf 6 Byl přechod na HO hladký z pohledu velikosti firem

Zdroj: Vlastní zpracování

Chtěli by zaměstnanci pokračovat s prací na HO po zbytek jejich kariéry? Odpovědi této otázky jsou ilustrovány v grafu č. 7, kde z celkového počtu respondentů převažovala kladná odpověď. 35 (24 %) respondentů uvedlo, že by chtěli pracovat na HO po zbytek jejich kariéry, což činí odpověď „ano“. 44 (30 %) respondentů odpovědělo „spíš ano“. U 16 (11 %) zaměstnanců byla jejich odpověď „nevím“, a 30 (21 %) respondentů uvedlo „spíš ne“. 20 (14 %) respondentů uvedlo, že pracovat na HO nechtějí, takže jejich odpověď byla „ne“.

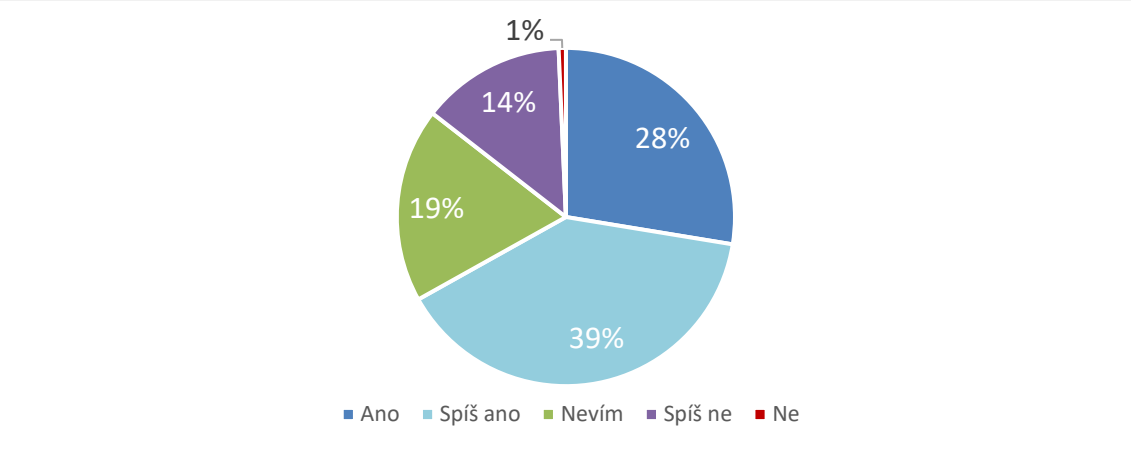


Graf 7 Pokračování s prací na HO

Zdroj: Vlastní zpracování

Další zjišťovaná otázka je, zda by pracovníci, kteří využili práci na HO, doporučili nebo nedoporučili tento způsob práce ostatním. Na tuto otázku, jak je znázorněno v grafu č. 8, nejvíce respondentů, konkrétně 57 (39 %), odpovědělo „spíše ano“ a dále 40 (28 %) respondentů „ano“. Což udává, že u většiny

dotazovaných respondentů, celkem 67 %, převládá pozitivní hodnocení HO. 27 (19 %) respondentů odpovědělo „nevím“. Zápornou odpověď uvedlo celkem 21 (15 %) respondentů a z toho 20 (14 %) zaměstnanců na doporučení HO odpovědělo „spíše ne“. Pouze jeden (1 %) respondent odpověděl, že by HO rozhodně nedoporučil, což reprezentuje odpověď „ne“.

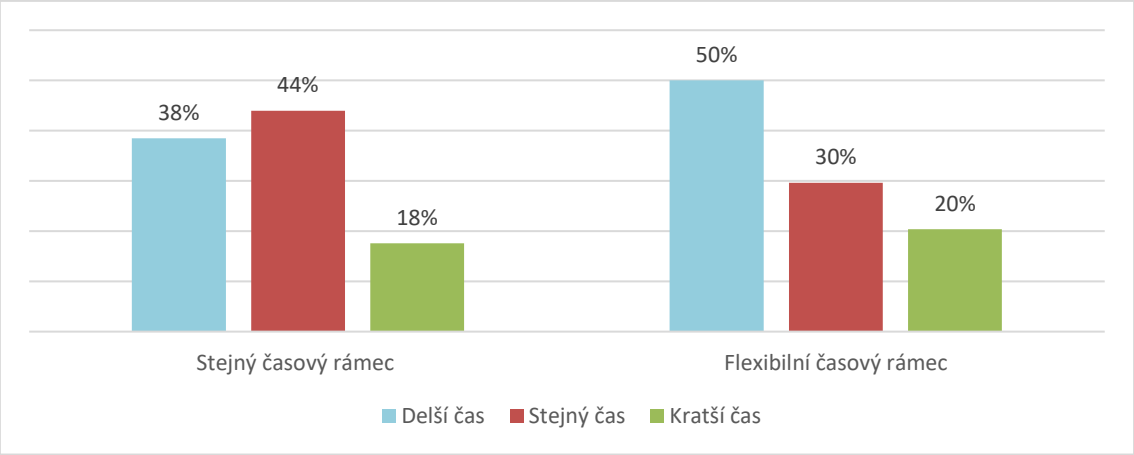


Graf 8 Doporučení HO ostatním

Zdroj: Vlastní zpracování

DÉLKA PRACOVNÍ DOBY A PRODUKTIVITA

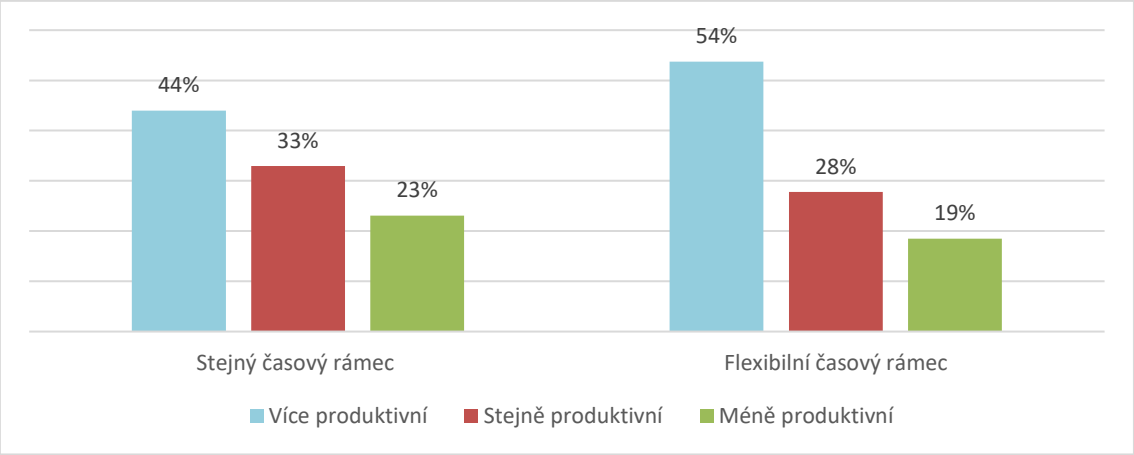
91 (63 %) respondentů uvedlo, že si při práci na HO zachovalo stejnou pracovní dobu firmy. Zbylých 54 (37 %) respondentů si pracovní čas přizpůsobilo svým potřebám. V grafu č. 9 je ilustrováno, že u lidí, kteří si mohli zvolit svůj flexibilní časový rámec pro práci na HO, byl jejich pracovní čas delší oproti času strávenému v kanceláři, což představovalo 27 (50 %) respondentů. 16 (30 %) lidí s flexibilní pracovní dobou odpovědělo, že jejich pracovní čas při práci na HO je stejně dlouhý, a u 11 (20 %) se pracovní doba zkrátila. Na rozdíl od toho, pokud zachovali stejný pracovní rozvrh jako při práci v kanceláři, tak 40 (44 %) respondentů odpovědělo, že pracovali stejný čas. 35 (38 %) respondentů odpovědělo, že pracovali delší dobu a naproti tomu u 16 (18 %) se pracovní doba zkrátila.



Graf 9 3Pracuje zaměstnanec více na HO z pohledu denní doby

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 10 ilustruje produktivitu zaměstnanců dle jejich časového rámce při práci na HO. 40 (44 %) zaměstnanců uvedlo, že jsou produktivnější při práci na HO i přesto, že časový rámec zůstal stejný. 30 (33 %) respondentů odpovědělo, že při zachování stejné pracovní doby mají stejnou produktivitu a 21 (23 %) respondentů uvedlo, že jejich produktivita je nižší. V dotazníkovém šetření bylo 29 (54 %) respondentů, kteří uvedli, že jejich pracovní doba byla flexibilní a zároveň byli produktivnější než při práci v kanceláři dané firmy. U 28 % zaměstnanců je produktivita stejná a pouze 19 % uvádí pokles produktivity při práci na HO ve zvolené časové době.

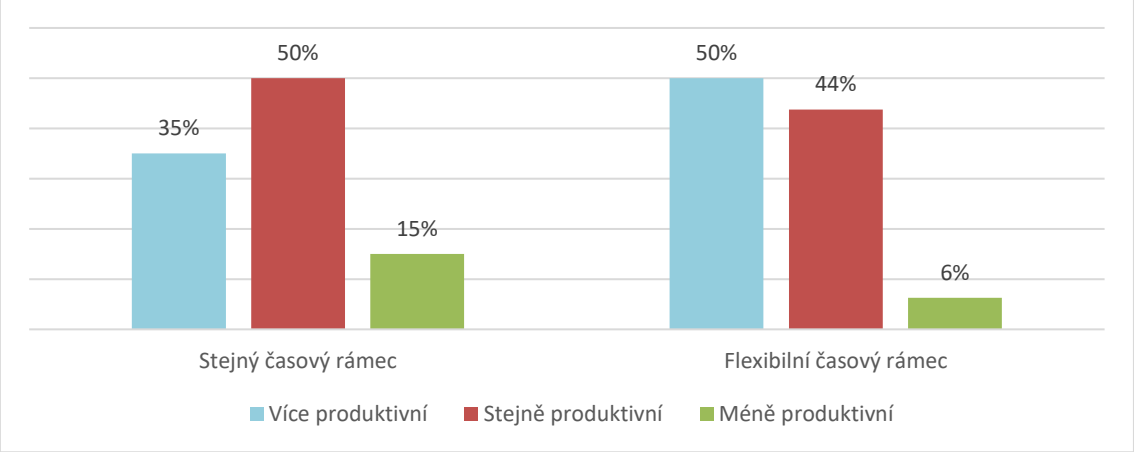


Graf 10 4 Produktivita zaměstnanců dle časového rámce

Zdroj: Vlastní zpracování

Protože produktivita zaměstnance, z pohledu zaměstnance, je pouze subjektivní pocit a mohl by tak být ovlivněn délkou pracovní doby zaměstnance

a s tím spojeným dojmem vyšší produktivity při práci na HO, v následujícím grafu č. 11 je tak znázorněn pohled pouze zaměstnanců pracujících stejnou délku pracovní doby na HO jako v kanceláři firmy. Graf zobrazuje míru produktivity rozdělenou na stejný časový rámec a flexibilní časový rámec. Zaměstnanci, kteří uvedli, že mají stejnou délku pracovní doby na HO jako při práci ve firmě, reprezentuje 56 respondentů. Stejný časový rámec reprezentuje celkem 40 respondentů, kde 20 (50 %) zaměstnanců vnímá, že jejich produktivita je stejná, takže práce HO je nijak neovlivnila. U 14 (35 %) respondentů, při zachování stejného časového rámce a o stejné délce pracovní doby firmy, bylo zodpovězeno, že jsou více produktivní při práci na HO. Zbylých 6 (15 %) respondentů vnímá, že jejich produktivita je nižší za předpokladu stejné délky pracovní doby a stejného časového rámce. 16 respondentů, kteří mají flexibilní časový rámec a stejnou délku pracovní doby, uvedlo, že 8 (50 %) zaměstnanců jsou produktivnější na HO než při práci v kanceláři. 7 (44 %) respondentů za stejných předpokladů uvedlo, že jsou stejně produktivní. 1 (6 %) respondent uvedl, že je méně produktivní při práci na HO za předpokladu, že má flexibilní časový rámec pro práci na HO a pracuje stejnou délku pracovní doby.



Graf 11 Produktivita zaměstnanců v závislosti na stejné délce pracovní doby
Zdroj: Vlastní zpracování

I za předpokladu, že produktivita je pouze subjektivní pocit zaměstnance, bylo zajímavé zjistit vztah mezi délkou pracovní doby a vnímání produktivity respondenta při práci na HO, kterou můžeme zjistit pomocí výpočtu korelace. V excelu pomocí funkce „CORREL“ jsme zjistili hodnotu výběrového korelačního koeficientu $\mathbf{r_{xy}}$ z hodnot délky pracovní doby a produktivity respondentů.

X = délka pracovní doby

Y= produktivita práce (vnímána zaměstnancem)

$$r_{xy} = \mathbf{0,515}$$

Protože koeficient korelace vyšel 0,515, můžeme tvrdit, že souvislost mezi veličinami je podstatná až velmi silná. Korelační koeficient bude testován na 5% hladině statické významnosti.

$$\alpha = 0{,}05$$

$$n = 145$$

Dále abychom zjistili, jestli veličiny jsou na sebe závislé, musíme si nejprve určit hypotézy:

H0: ρ = 0 (Délka pracovní doby a produktivita spolu nesouvisí, veličiny jsou nezávislé.)

H1: ρ ≠ 0 (Délka pracovní doby a produktivita spolu souvisí, veličiny jsou na sobě závislé.)

Následně si vypočítáme testové kritérium, které vypočítáme pomocí následujícího vzorce:

$$t = \frac{r_{xy} \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

v našem případě:

$$t = \frac{0{,}515 \cdot \sqrt{145-2}}{\sqrt{1-0{,}515^2}} = \mathbf{7,18}$$

Toto testovací kritérium bude porovnáno s kritickou hodnotou $\mathbf{t_{1-\alpha/2}}$, kterou vypočítáme pomocí funkce T.INV.2T(0,05;145-2) v excelu.

$$t_{1-\frac{\alpha}{2}}(\mathrm{n}-2) = t_{1-\frac{0{,}05}{2}}(145-2) = \mathbf{1,98}$$

Výsledek: Protože hodnota testového kritéria je vyšší než kritická hodnota (7,18>1,98), je koeficient $\mathbf{r_{xy}}$ statisticky významný.

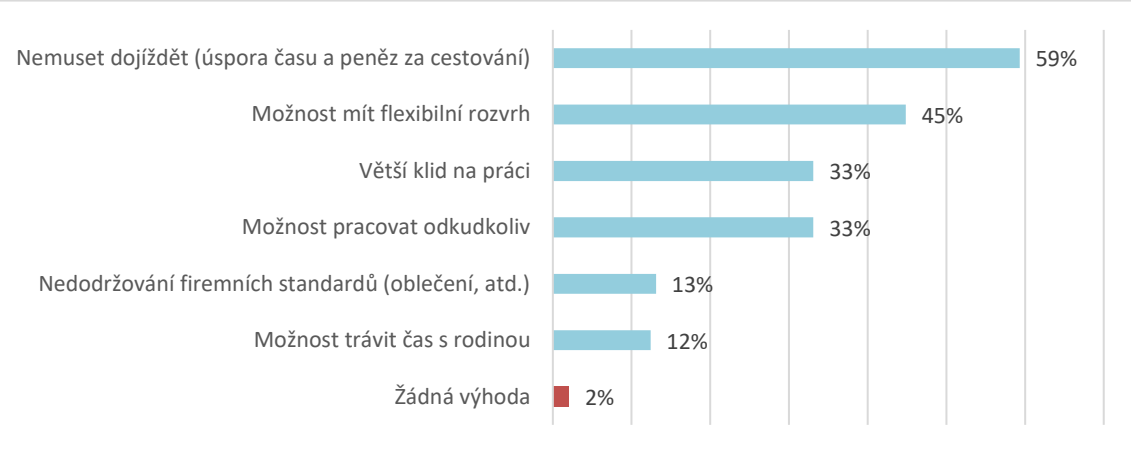
Závěr: Prokázali jsme, že délka pracovní doby a produktivita spolu souvisí. Souvislost je podstatná až velmi silná, viz hodnota korelačního koeficientu. Proto na 5% hladině statistické významnosti zamítáme H0.

Respondenti tak ze svého pohledu vnímají, že pokud pracují delší dobu, jsou zároveň i produktivnější, dále pokud pracují stejnou dobu, jsou stejně produktivní a za předpokladu kratší doby při práce na HO jsou méně produktivní.

VÝHODY A NEVÝHODY HOME OFFICE

Kde zaměstnanci vidí výhody a nevýhody v HO? Respondenti měli možnost vybrat maximálně dvě odpovědi, které převládají, co se týče výhod a nevýhod HO z jejich pohledu.

V grafu č. 12 je znázorněno, že přínos neboli výhodu HO vidí hlavně v dojíždění z důvodu úspory času a peněz. Takto odpovědělo 86 (59 %) respondentů. Druhá nejčastější odpověď, se 65 (45 %) odpověďmi, byla výhoda flexibilního rozvrhu práce, protože si čas mohou určit podle svého a nikdo je u toho nehlídá. Shodně odpovědělo 48 (33 %) respondentů na danou možnost výhody, že mají větší klid na práci a mají možnost pracovat odkudkoliv. 19 (13 %) respondentů považuje za výhodu nedodržování firemních standardů, tím může být například oblečení. Dalším přínosem je trávení času s rodinou, kde tuto možnost zaškrtlo 18 (12 %) respondentů, a 3 (2 %) respondenti nevidí žádnou výhodu při práci na HO.

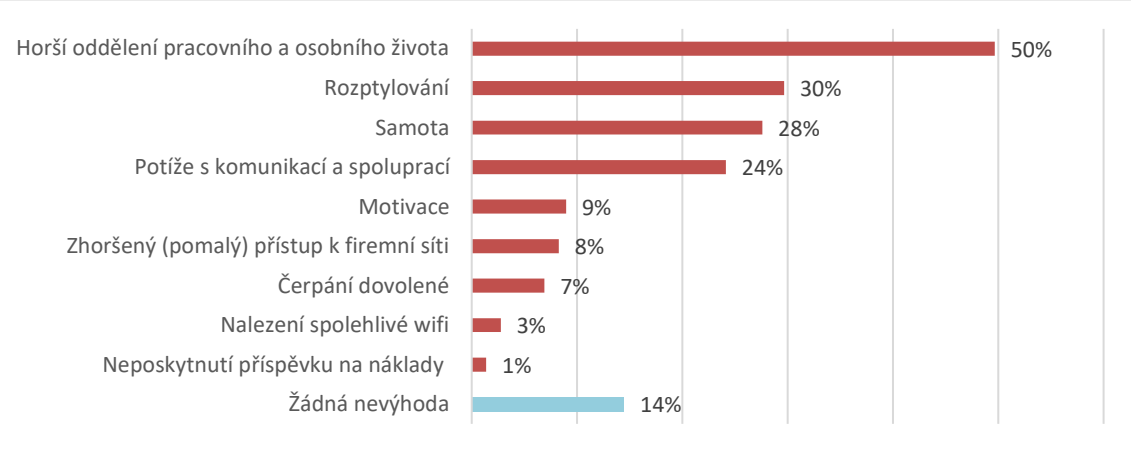


Graf 12 Výhody práce na HO z pohledu zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu č. 13 jsou uvedeny nevýhody, které vnímají respondenti při práci na HO. Polovina respondentů uvedla, že jejich největší problém s prací na HO je oddělit práci s osobním životem. Na druhé pozici bylo rozptylování, kde toto uvedlo 43 (30 %) respondentů. Následuje samota, kde takto odpovědělo 40 (28 %) respondentů. Problém s komunikací a spoluprací při práci mělo 35 (24 %)

respondentů. Další nevýhodou, kterou respondenti uvedli, byla jejich motivace při práci, toto uvedlo 13 (9 %) zaměstnanců. Zhoršený přístup k firemní síti uvedlo 12 (8 %) zaměstnanců jako jejich nevýhodu při práci na dálku. Čerpání dovolené, které označilo 10 (7 %) respondentů, je další nevýhodou pro práci na HO. Spolehlivost wifi mezi nevýhodu uvedli 4 (3 %) respondenti. Nejméně označovanou odpovědí, kterou respondenti vnímali jako nevýhodu při práci na HO, bylo neposkytnutí příspěvku na hrazení nákladů, např. internet nebo energie, toto uvedli 2 (1 %) respondenti. Respondentů, kteří nevnímají žádnou nevýhodu při práci na HO, bylo 21 (14 %).



Graf 13 Nevýhody práce na HO z pohledu zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování

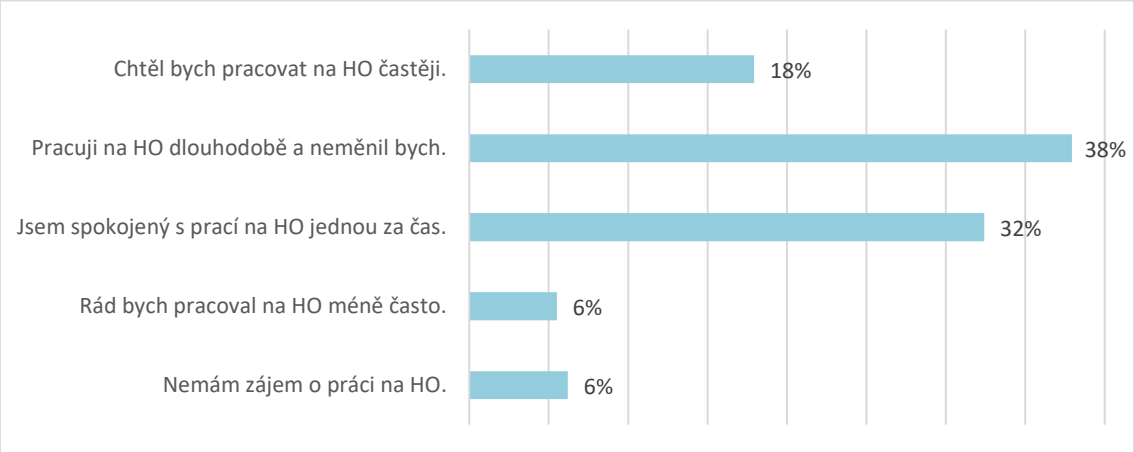
V následujícím grafu č. 14 budou zobrazeny nevýhody u respondentů, kteří by nechtěli dále pokračovat s HO po zbytek jejich kariéry, a tím můžeme zjistit, jaký důvod to má. Dotyční respondenti jsou ti, jejichž odpověď byla „ne“ nebo „spíš ne“ na otázku, zda by chtěli pokračovat s HO po zbytek jejich kariéry. Z celkových 145 respondentů to uvedlo 50 dotazovaných a v grafu č. 7 je toto s procentuálním rozložením znázorněno. Z 50 zaměstnanců tak 33 (66 %) lidí vidí největší problém, stejně jako celek respondentů v horším oddělení pracovního a osobního života. V porovnání s grafem č. 13 můžeme vidět rozdíl, že druhý největší problém vnímají zaměstnanci v komunikaci a ve spolupráci, kde to uvedlo 17 (34 %) respondentů. Následuje rozptylování, které uvedlo 15 (30 %) respondentů. Na čtvrté příčce je samota, kterou označilo 13 (26 %) respondentů. Mezi poslední v pořadí nevýhod byly označeny motivace s 5 (10 %) respondenty, problém s firemní sítí se 4 (8 %) respondenty a neposkytnuté hrazení nákladů s 1 (2 %) respondentem.

Graf 14 Nevýhody z pohledu zaměstnance, který nechce pracovat na HO

Zdroj: Vlastní zpracování

Práce na HO pro respondenty je stále považována za nějakou formu benefitu. Respondenti v počtu 104 by chtěli řešit důvod nenabídnutí HO, který byl nabídnut kolegovi na stejné pozici.

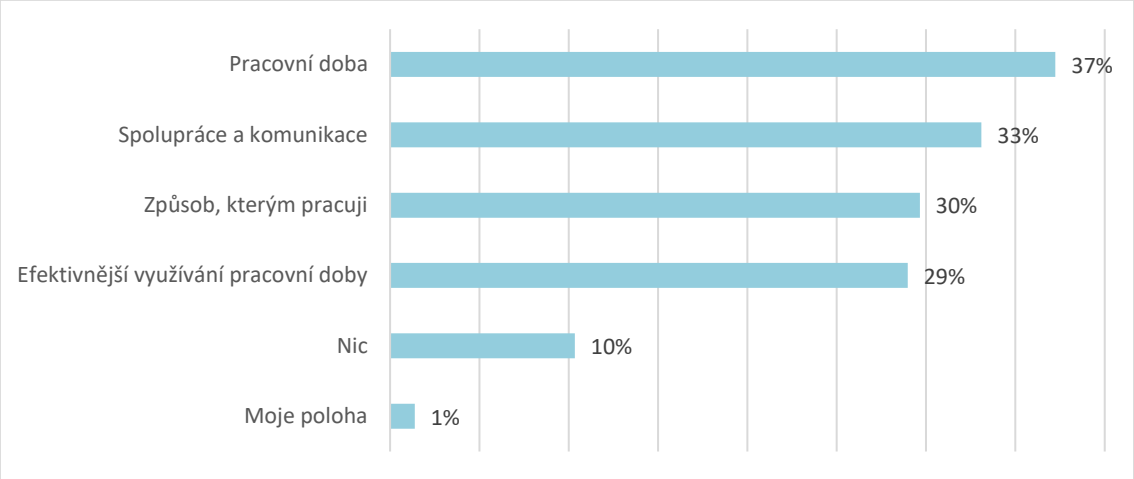
Odpovědi na otázku, které tvrzení respondenty nejvíce vystihuje, jsou zobrazeny v grafu č. 15. Největší počet 55 (38 %) respondentů označilo, že pracují na HO dlouhodobě a ani by nechtěli tuto situaci nijak měnit. Respondentů, kteří konstatují, že pracují na HO jednou za čas a jsou spokojení, bylo celkem 47 (32 %). 26 (18 %) respondentů má pocit, že by chtěli pracovat na HO častěji. Pro 8 (6 %) respondentů je vystihující tvrzení, že by rádi pracovali na HO méně často. Zbývajících 9 (6 %) respondentů se ztotožňuje s odpovědí, že o práci na HO nemají zájem.



Graf 15 Vystihující tvrzení respondenta na jeho HO

Zdroj: Vlastní zpracování

V dotazníkovém šetření měli respondenti možnost odpovědět na otázku změny jejich práce při přechodu na HO. Nejpočetnější odpověď byla, že se respondentům změnila „pracovní doba“, a to konkrétně u 54 (37 %) respondentů. Změnu ve „spolupráci a komunikaci“ při práci na HO uvedlo 48 (33 %) respondentů. Třetí nejčastější odpověď na změnu práce při přechodu na HO byla „způsob, kterým pracuji“, kde takto odpovědělo 43 (30 %) dotazovaných. 42 (29 %) zaměstnanců pracujících na HO odpovědělo, že hlavní změna je v „efektivnějším využívání jejich pracovní doby“. U 15 (10 %) respondentů se žádná změna při přechodu na HO neprojevila, což reprezentuje odpověď „nic“. 2 (1 %) pracovníci na HO uvádí, že se změnila „jejich poloha“. Tito 2 respondenti zároveň uvedli, že pracují z ciziny.

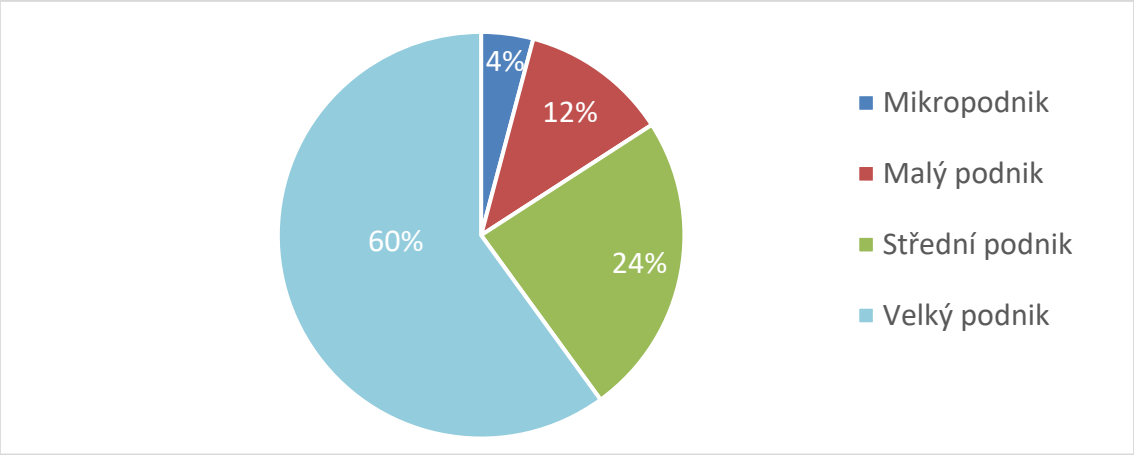


Graf 16 Změny práce respondentů při jejich přechodu na HO

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.2 Postoj firmy k home office z pohledu zaměstnance

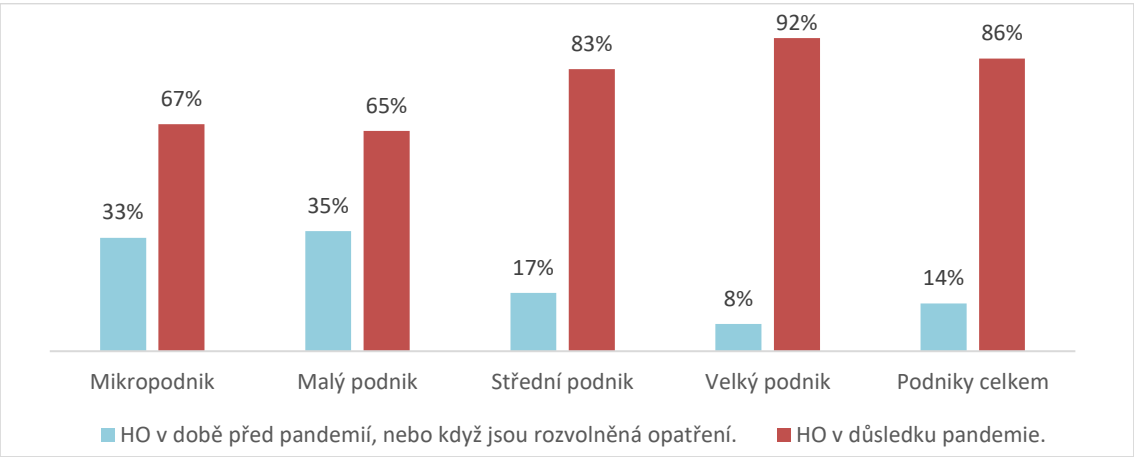
V grafu č. 17 je znázorněno procentní rozložení respondentů dle velikosti jejich firem. Nejvíce respondentů, konkrétně 87 (60 %) z dotazníkového šetření uvedlo, že pracují ve velkém podniku. Druhý největší počet s 35 (24 %) respondenty, byl střední podnik. 17 (12 %) respondentů uvedlo, že pracují v malém podniku. V mikropodniku pracuje 6 (4 %) respondentů.



Graf 17 Rozložení HO dle velikosti podniků

Zdroj: Vlastní zpracování

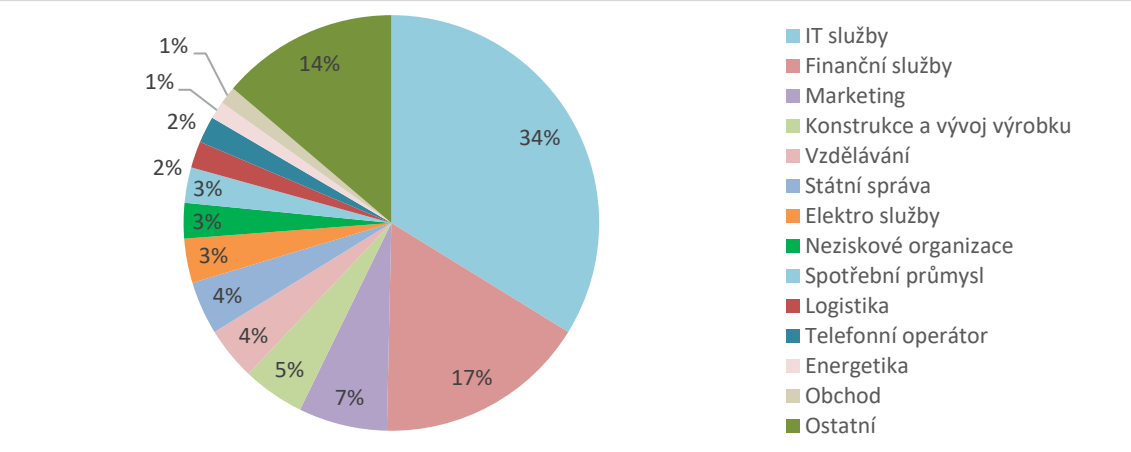
V grafu č. 18 je ilustrováno, že 80 (92 %) respondentů pracujících ve velkých podnicích s velikostí více jak 250 zaměstnanců uvedlo, že jejich firma začala využívat HO v důsledku pandemie. 7 (8 %) zaměstnancům velkých podniků, byl HO umožněn bez důvodu pandemie. Ze středního podniku uvedlo 29 (83 %) respondentů, že jejich firma začala využívat HO z důvodu pandemie a 6 (17 %) zaměstnanců začalo pracovat na HO před pandemií nebo bez vládních protiepidemických opatření. U malého podniku odpovědělo 6 (35 %) respondentů, že jejich práce na HO nebyla odůvodněna pandemií a u 11 (65 %) byla podnětem práce na HO pandemie. Z mikropodniků s méně jak 10 zaměstnanci odpověděli 4 (67 %) zaměstnanci, že důvodem práce na HO byla pandemie, a zbylí 2 (33 %) respondenti tento důvod práce na HO neovlivnil.



Graf 18 HO a jeho porovnání s pandemií

Zdroj: Vlastní zpracování

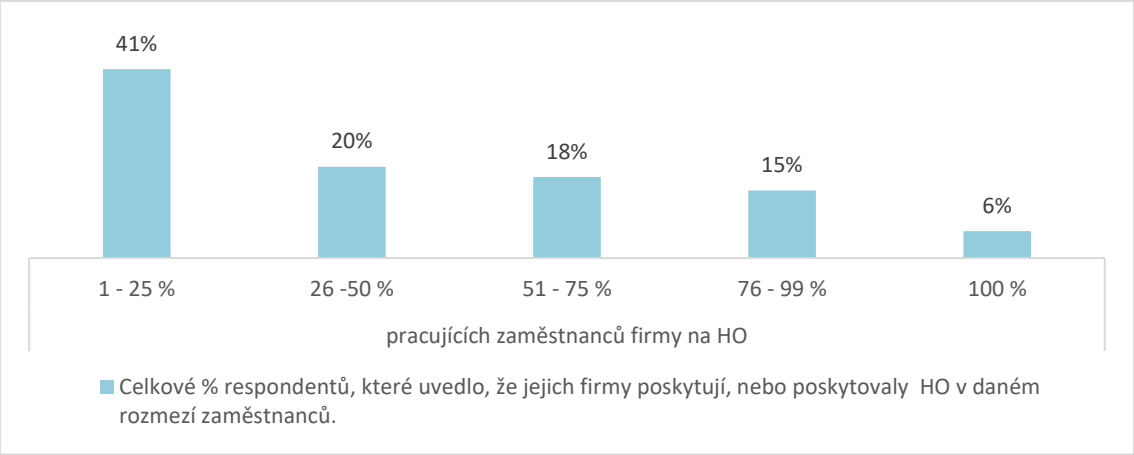
Odvětví pracujících respondentů na HO je zpřehledněno v grafu č. 19. Nejčastější skupina byla se zaměřením v IT službách, konkrétně 49 (34 %) respondentů. Na druhé příčce 24 (17 %) dotazovaných z celkového počtu respondentů bylo odvětví se zaměřením na finanční služby. Dále firmy se zaměřením na marketing 10 (7 %), konstrukce a vývoj výrobku 7 (5 %), vzdělávání a státní správa shodně po 6 (4 %), elektro služby 5 (3 %) respondentů. Kongruentní odpovědi od respondentů měly neziskové organizace a firmy se zaměřením na spotřební produkty po 4 (3 %), logistika a telefonní operátoři po 3 (2 %), energetika a obchod po 2 (1 %) respondentech. Zbylých 20 odpovědí konkrétně 14 % (ostatní) bylo odpovězeno jednotlivě, mezi těmito zaměřeními je např. sport, chemická výroba, automobilový průmysl, výzkum aj.



Graf 19 Odvětví firmy

Zdroj: Vlastní zpracování

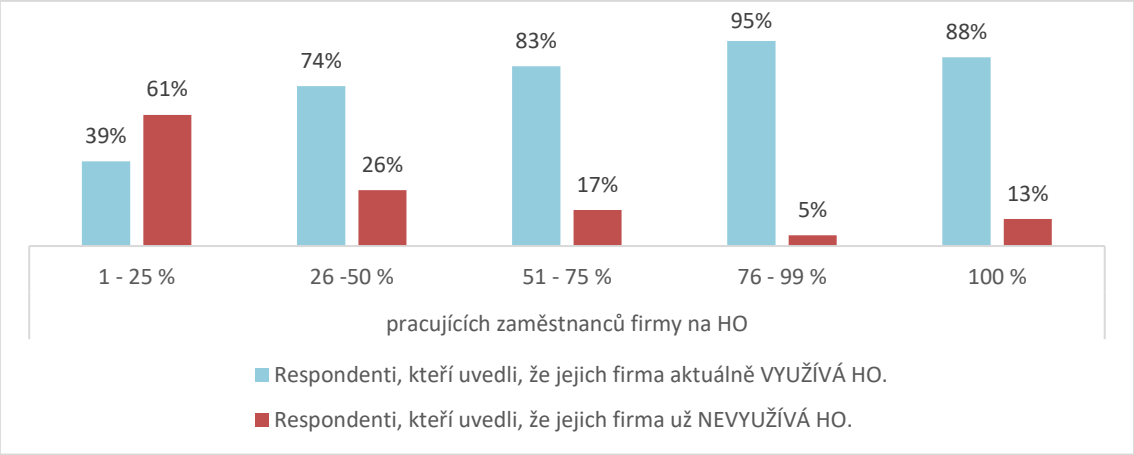
Graf č. 20, který následuje, je zaměřen na rozložení počtu firemních zaměstnanců pracujících na HO. Celkový počet respondentů, kteří dokázali odpovědět na tuto otázku: „jaká část zaměstnanců vaší společnosti pracuje nebo pracovala na dálku“ bylo 135 odpovědí. Nejpočetnější skupina 56 (41 %) respondentů uvedla, že jejich firma měla nebo stále má pouze 1–25 % zaměstnanců na HO z celkového počtu zaměstnanců. Druhé nejpočetnější rozmezí 26–50 % pracujících zaměstnanců z firmy na HO uvedlo 27 (20 %) respondentů. Třetí skupina představuje 24 (18 %) respondentů, kde jejich firma má rozmezí 51–75 % pracujících zaměstnanců na HO. Další rozmezí 76–99 % pracujících zaměstnanců na HO, bylo zastoupeno 20 (15 %) respondenty. 100% využití svých zaměstnanců ve firmě na HO uvedlo 8 (6 %) respondentů.



Graf 20 Procento zaměstnanců pracujících ve firmách na HO

Zdroj: Vlastní zpracování

V následujícím grafu č. 21 je prezentováno, jestli firmy podle respondentů stále využívají HO v daných procentních rozmezí pracujících zaměstnanců na HO nebo HO ukončili. Pro skupinu 1–25 % zaměstnanců na HO z firmy odpovědělo 22 (39 %) respondentů, že HO firma stále využívá, a 34 (61 %) respondentů sdělilo, že jejich firma HO již ukončila. V tomto rozmezí 1–25 % bylo nejvíce respondentů, kteří odpověděli, že jejich firma již ukončila práci na HO. Naproti tomu je skupina s rozmezím 76–99 % zaměstnanců pracujících z firmy na HO, kde 19 (95 %) respondentů uvedlo, že jejich firmy stále využívají HO. Pouze 1 (5 %) respondent v tomto rozmezí uvedl, že již HO jejich firma ukončila. S rozložením 26–50 % zaměstnanců pracujících na HO tuto formu práce stále využívají firmy u 20 (74 %) respondentů, u 7 (26 %) respondentů už ne. U firem s rozmezím 51–75 % zaměstnanců pracujících na HO odpovědělo 20 (83 %) respondentů, že stále pracují na HO a u 4 (17 %) respondentů jejich firmy práci na HO ukončily. Poslední skupinou, která zastupuje 100 % firemních zaměstnanců na HO, odpovědělo 7 (88 %) respondentů, že stále pracují na HO, a 1 (13 %) respondent uvedl, že práce na HO ve firmě byla ukončena.

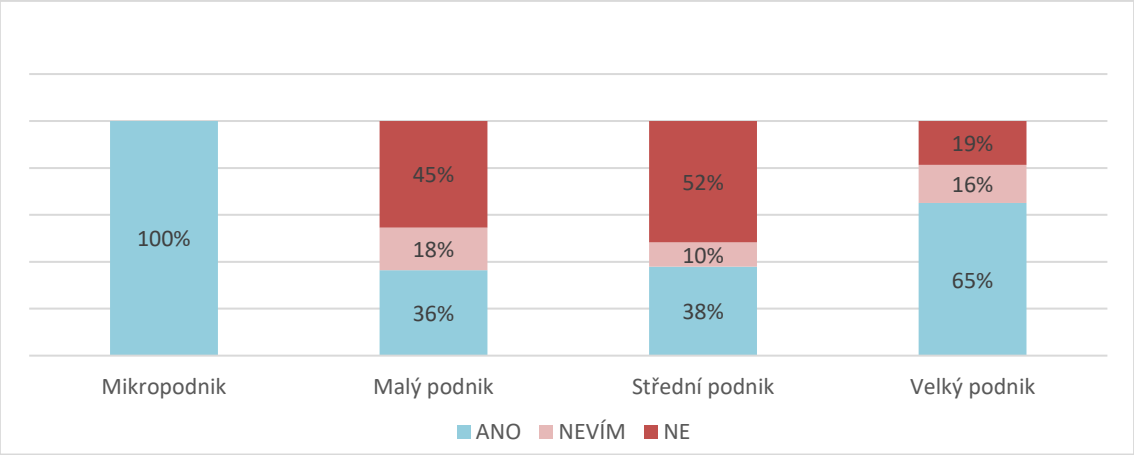


Graf 21 Procento zaměstnanců pracujících ve firmách na HO aktuálně

Zdroj: Vlastní zpracování

FIRMY NA HOME OFFICE A PANDEMIE

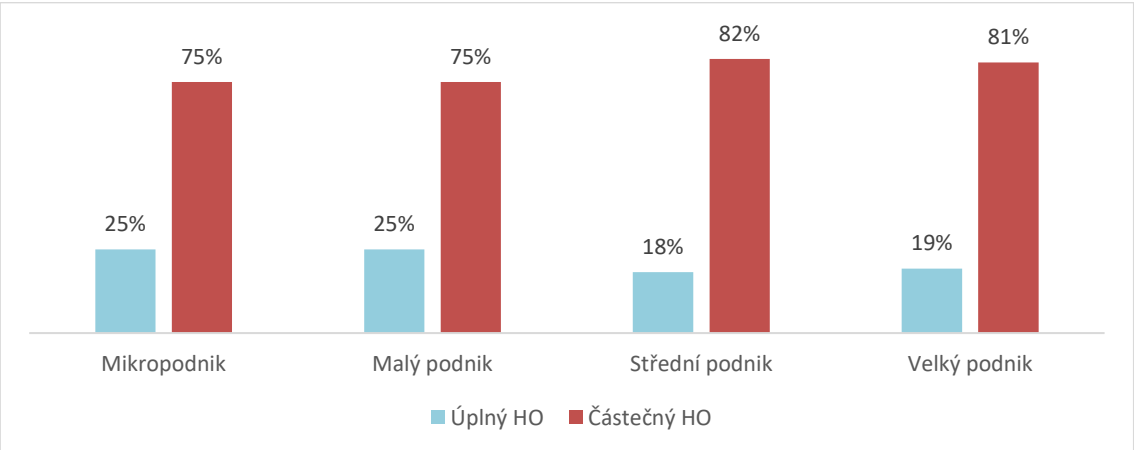
Následující graf č. 22 ukazuje odpovědi od 124 respondentů, kteří odpověděli, že práce na HO v jejich firmách začala z důvodu pandemie. Kolik firem za předpokladu, že umožnili HO z důvodu pandemie, bude pokračovat dlouhodobě v práci na HO? 65 % zaměstnanců velkých podniků uvedlo, že jejich firma bude dále pokračovat s prací na HO, tudíž jejich odpověď byla „ano“, konkrétně 52 zaměstnanců z 80, kde toto číslo může být i vyšší, protože 13 (16 %) respondentů odpovědělo „nevím“. Zbylých 15 (19 %) dotázaných odpovědělo, že HO byl umožněn pouze po dobu pandemie, kde toto reprezentuje odpověď „ne“. U středních podniků je to naopak, protože více jak polovina respondentů konkrétně 15 (52 %) z 29 uvádí zápornou odpověď, takže jejich práce bude pokračovat nadále běžným způsobem na pracovišti dané firmy. Pouze 11 (38 %) respondentů z 29 odpovědělo, že práce na HO zůstává, a 3 (10 %) odpověděli „nevím“. Tento trend má i výsledek u malých firem, protože pouze 4 (36 %) respondenti z 11 uvedli, že budou pokračovat s HO. S odpovědí „nevím“, jestli HO zůstane, odpověděli 2 (18 %) respondenti. Zbylých 5 (45 %) odpovědí z 11 byla odpověď „ne“. U mikropodniků všichni 4 respondenti, kteří uvedli, že jejich firma začala HO využívat z důvodu pandemie, uvedli, že budou i nadále pokračovat s prací na HO.



Graf 22 Plánuje firma zůstat na HO, i když začala HO využívat z důvodu pandemie?

Zdroj: Vlastní zpracování

V předešlém grafu je znázorněno 71 respondentů s odpovědí „ano“, že jejich firmy plánují ponechat HO. Potom můžeme odpovědi těchto respondentů porovnat v závislosti na velikosti jejich firem a zda plánují zůstat na úplném nebo částečném HO. V grafu č. 23 můžeme vidět, že většina firem bez rozdílu velikosti má své zaměstnance na částečném HO. Toto představuje rozmezí od 75 % do 82 % respondentů, kteří uvedli, že pracují na částečný HO. Zaměstnanců, kteří pracují na plný HO podle velikosti firem, je od 18 % do 25 %. Z grafu vyplývá, že velikost firmy nemá téměř žádný vliv na procentuální rozložení toho, zda budou mít částečný nebo úplný HO.

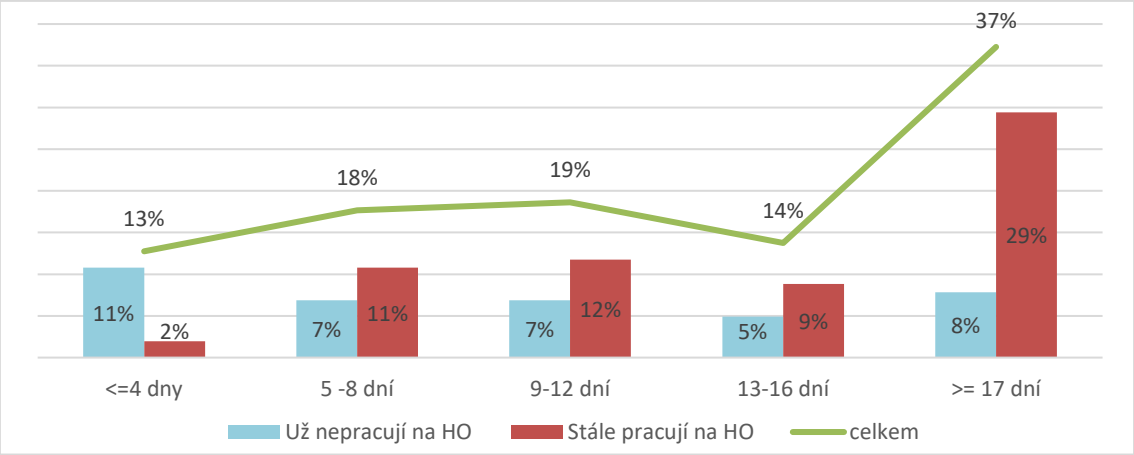


Graf 23 Rozložení zaměstnanců na částečný a úplný HO v důsledku pandemie

Zdroj: Vlastní zpracování

V následujícím grafu č. 24 jsou znázorněny respondenti, kteří pracovali nebo stále pracují z důvodu pandemie na částečný HO. Celkový počet respondentů, kteří

tuto podmínku splňovali, bylo 102, což udává 70 % respondentů. Ze 102 respondentů odpovědělo 38 (37 %), že jejich částečný HO probíhal nebo probíhá „17 a více dní“ za měsíc, což značí, že respondent sídlo firmy navštíví v průměru jednou za 14 dní anebo minimálně jednou za měsíc. V tomto rozmezí počtu dní, „17 a více dní“ za měsíc, stále tento způsob práce probíhá u 30 (29 %) respondentů. Ostatních 8 (8 %) respondentů už práci na HO nevyužívá. Další nejpočetnější skupina byla zaznamenána u částečného HO s dobou využívaných „9–12 dní“ práci na HO za měsíc. Tento počet dní umožňuje respondentovi 2–3 dny z pracovního týdne práce na HO, kde z celkového počtu 102 respondentů splňující tuto podmínku bylo 19 (19 %) dotázaných. Z 19 respondentů jich již 7 (7 %) na HO nepracuje a zbylých 12 (12 %) respondentů částečný HO stále využívá. Třetí nejpočetnější skupina 18 (18 %) respondentů byla s částečným HO v rozmezí „5–8 dní“ za měsíc práce na HO. Toto může představovat maximálně 2 dny práce na HO v pracovním týdnu. V tomto rozmezí stále převyšuje počet respondentů, konkrétně 11 (11 %), kteří stále pracují na částečný HO, ostatních 7 (7 %) respondentů už HO nevyužívají. Na čtvrté příčce byl částečný HO v rozmezí „13–16 dní“, kde tuto odpověď uvedlo 14 (14 %) respondentů. V této skupině stále pokračuje s částečným HO 9 (9 %) zaměstnanců a zbylých 5 (5 %) respondentů už HO nemají. Nejméně početná skupina byla ta, která využívá nebo využívala HO „maximálně 4 dny“ za jeden pracovní měsíc, což odpovědělo 13 (13 %) respondentů. Převážná část respondentů, přesněji 11 (11 %), už tuto možnost částečného HO nevyužívá, protože jejich zaměstnavatelé HO ukončili. Zbylí 2 (2 %) respondenti uvedli, že tento způsob nadále využívají. Toto je jediná skupina, kde převažuje počet respondentů, kteří již nepracují na HO.



Graf 24 Částečný HO v důsledku pandemie

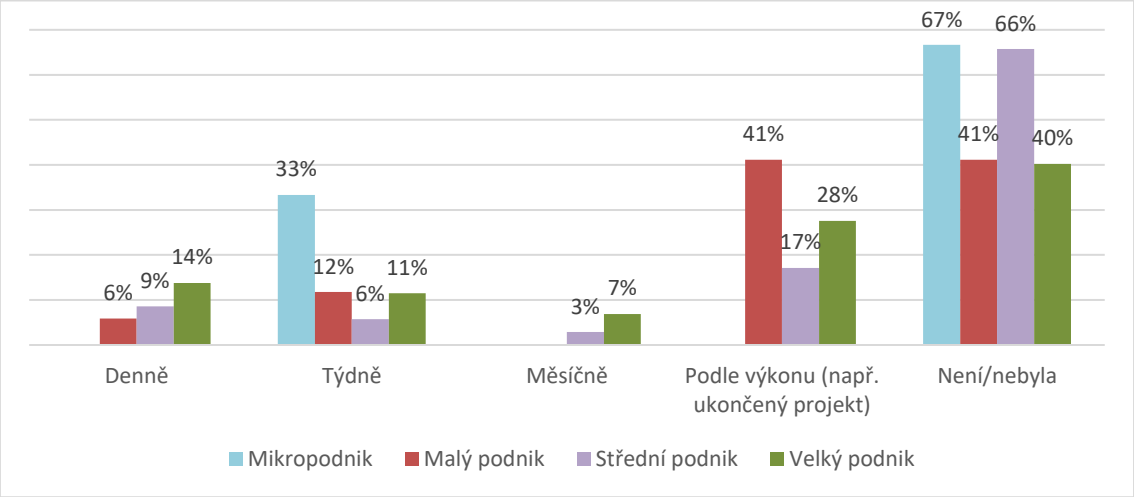
Zdroj: Vlastní zpracování

KONTROLA ODVEDENÉ PRÁCE NA HOME OFFICE

Kontrola odvedené práce na HO by měla být nedílnou součástí všech firem, které umožňují práci na HO.

Graf č. 25 ukazuje, jak často byla kontrolovaná práce na HO z pohledu velikosti podniků. Mikropodnik (6) podle 4 (67 %) respondentů vůbec neprovádí kontrolu práce na HO. 2 (33 %) respondenti, pracující v mikropodniku, uvedli, že jejich práce byla kontrolována týdně. U malých podniků (17) uvedlo 7 (41 %) respondentů, že jejich práce byla kontrolovaná podle výkonu (např. ukončením projektu). Denně byl kontrolován jeden (6 %) respondent malého podniku. Týdenní četnost kontroly u malých podniků uvedli dva respondenti. 7 (41 %) respondentů zastupující malé podniky uvedlo, že jejich práce není vůbec kontrolována. Ve středních podnicích (35) odpovědělo 23 (66 %) respondentů, že jejich firma nekontroluje práci na HO. Kontrola práce na HO v této velikosti podniku je nejčastěji prováděná při ukončení daného projektu, což uvedlo 6 (17 %) respondentů. Dále denní kontrolu práce u středních podniků uvedli 3 (9 %) respondenti. Týdenní kontrolu práce potvrdili 2 (6 %) zaměstnanci středního podniku. Měsíční kontrolu práce u středního podniku uvedl pouze 1 (3 %) respondent. U velkého podniku (87) je práce na HO u 24 (28 %) zaměstnanců kontrolována při předávání projektů. Denní kontrolu ve velkém podniku podstupuje 12 (14 %) zaměstnanců a týdenní kontrolu má 10 (11 %) zaměstnanců. Měsíčně je práce na HO kontrolována u 6 (7 %) zaměstnanců

velkého podniku. Práce na HO u velkých podniků není vůbec kontrolována u 35 (40 %) respondentů.

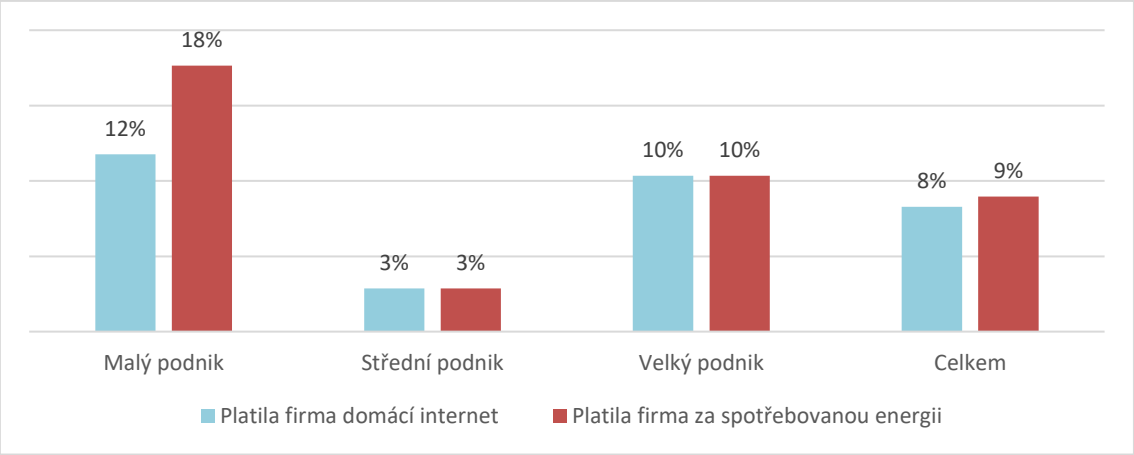


Graf 25 Jak často je/byla kontrolována vaše práce na HO?

Zdroj: Vlastní zpracování

HRAZENÍ NÁKLADŮ

V grafu č. 26 je ilustrováno, kolika respondentům firmy platily náklady spojené s internetem či energiemi. Z celkového počtu 145 respondentů odpovědělo 12 (8 %) respondentů, že jim firma hradí internet. Náklady na energie má celkově hrazeno 13 (9 %) respondentů. V závislosti na velikosti firmy je znázorněno, kolika procentům respondentů firmy hradily náklady. U malého podniku odpovědělo ze 17 respondentů 2 respondenti, což udává 12 %, že internet jim byl hrazen firmou. Energie v malém podniku byly hrazeny firmou 3 (18 %) respondentům. U středního podniku odpovědělo z 35 respondentů shodně po 1 (3 %) respondentovi, že náklady na internet a energie byly hrazeny firmou. U velkých podniků z celkového počtu 87 respondentů odpovědělo shodně 9 (10 %) respondentů, že jim firma hradí náklady na internet a energie spojené s HO.

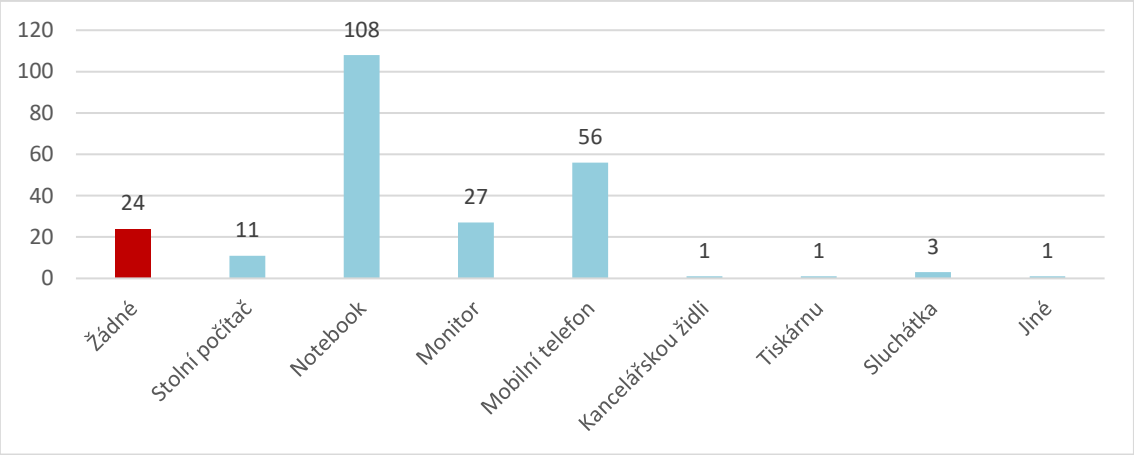


Graf 26 Hrazení nákladů na internet a energie

Zdroj: Vlastní zpracování

POSKYTNUTÉ VYBAVENÍ

V grafu č. 27, kde je prezentována otázka: „jaké vybavení vám firma poskytla pro práci na HO“, odpovědělo 24 respondentů z celkových 145, že žádné. Mezi tyto respondenty se řadí i firmy se zaměřením na IT služby, finanční služby aj. Tito respondenti tak odpověděli proto, že toto vybavení již dostali pro běžnou práci ve firmě, a tudíž to není spojováno s nástupem na HO. Nejpočetnější odpověď od 108 respondentů byla, že pro práci na HO obdrželi notebook. Toto vybavení je logické, protože notebook je snadno přenosný a umožňuje tak zaměstnancům pracovat odkudkoliv. Další položkou je mobilní telefon, kde tuto možnost uvedlo 56 respondentů. Třetím nejpočetnějším vybavením pro práci na HO je monitor, kde toto uvedlo 27 respondentů. Následuje stolní počítač, který obdrželo 11 respondentů. 3 respondenti z oboru IT služby, finanční služby a telefonní operátor uvedli, že obdrželi při práci na HO sluchátka. Dále respondenti uváděli jako poskytnuté vybavení pro práci na HO tiskárnu a kancelářskou židli. V dotazníku jeden respondent uvedl, že firma jim nabídla peníze v limitu 9 000 Kč, kde si mohli koupit cokoliv do kanceláře například stůl. Jednalo se o velký podnik se zaměřím na finanční služby.



Graf 27 Pracovní prostředky pro HO

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.3 Využívané nástroje pro práci na home office

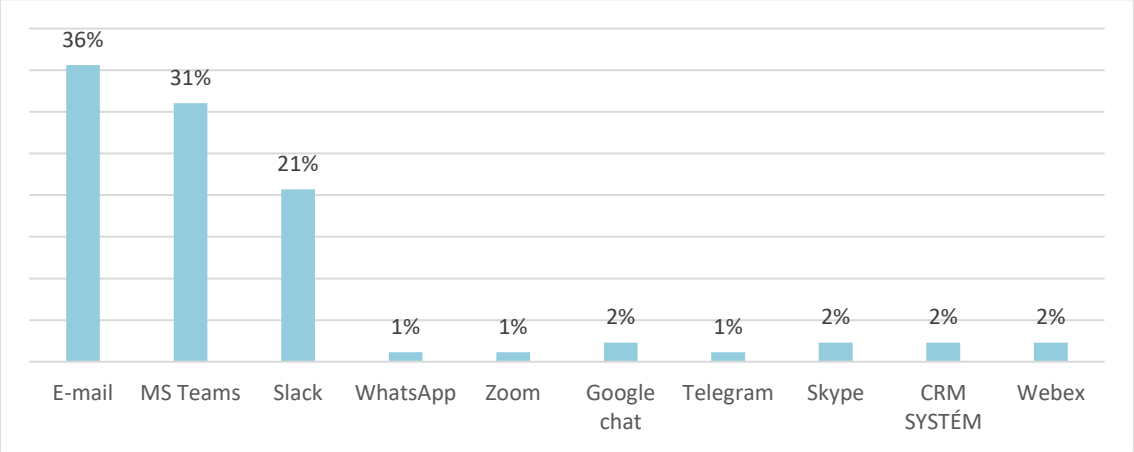
V této části budou podrobně uvedeny komunikační platformy dle velikosti podniku při určitém způsobu komunikace mezi zaměstnanci při práci na HO. Následně bude ilustrováno a popsáno využívání aplikací pro ukládání a sdílení souborů pro HO a aplikace. Dále budou popsány aplikace už bez rozdělení podle velikosti podniku, které jsou využívány respondenty pro rozvrh práce na HO, a pomocí jaké aplikace probíhá kontrola jejich odvedené práce.

PÍSEMNÁ KOMUNIKACE

V následujících grafech č. 28, 29, 30, 31 bude ilustrováno, jakým nástrojem zaměstnanci mezi sebou komunikují, pokud není nutné využít videohovor nebo hovor při práci na HO.

Graf č. 28 ilustruje velký podnik s 87 respondenty. Nejčastější zaznamenaná odpověď byla, že při komunikaci, pokud není potřeba jakýkoliv hlasový hovor, je využíván e-mail. Tento nástroj uvedlo 31 (36 %) respondentů. Na druhé příčce byl uveden MS Teams, který měl velký nástup právě díky pandemii. Tuto aplikaci pro písemnou komunikaci využívá 27 (31 %) respondentů pracujících ve velkém podniku. Třetí nástroj, který je nejčastěji využíván respondenty pro tento typ komunikace, je aplikace Slack. Tuto aplikaci používá 18 (21 %) respondentů. Další nástroje, které jsou reprezentovány 2 respondenty, jsou Google chat, Skype, Webex

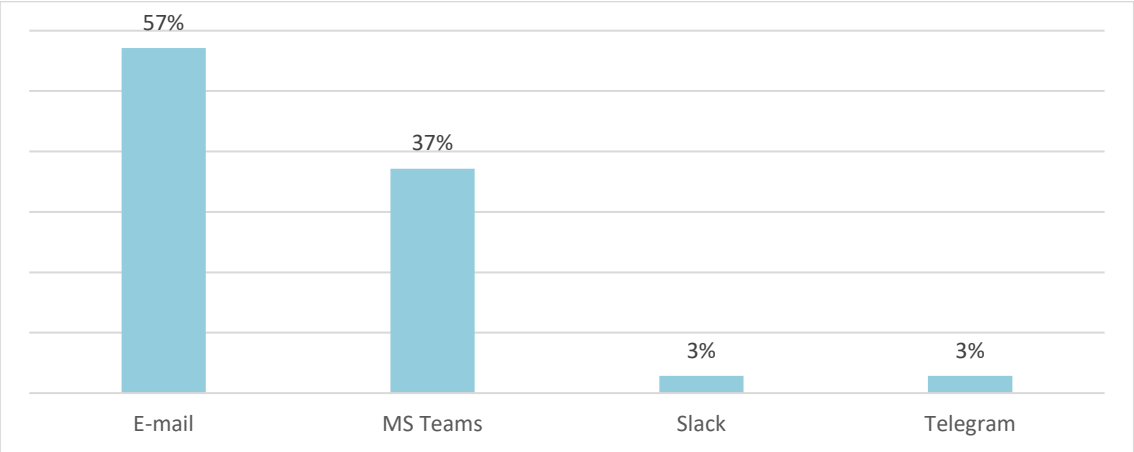
a vlastní firemní CRM systém. Aplikace WhatsApp, Zoom, Telegram byly uvedeny pokaždé jedním respondentem působící ve velkém podniku.



Graf 28 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (velký podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Na dalším grafu č. 29, kde je ilustrován přehled aplikací středního podniku, můžeme vidět, že je využíváno méně druhů aplikací oproti předešlému grafu č. 28. Z 31 respondentů uvedlo 20 (57 %) zaměstnanců, že písemná komunikace je nejčastěji realizována prostřednictví e-mailu. MS Teams je řazen na druhé místo a to 13 (37 %) respondenty. Stejné procento je u aplikací Slack a Telegram, kde každou aplikaci využívá jeden člověk.

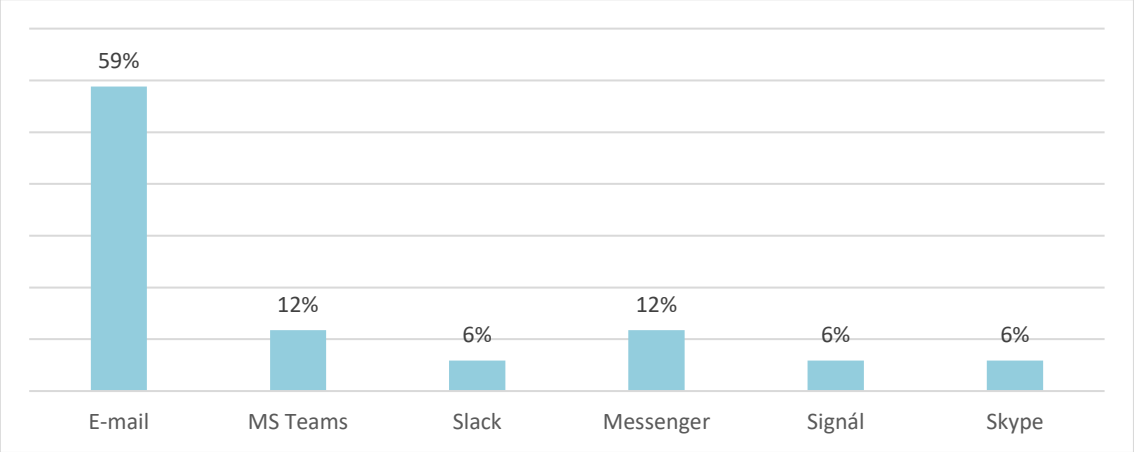


Graf 29 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (střední podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Následující graf č. 30 reprezentuje odpovědi 17 respondentů z malých podniků. Tito také nejčastěji využívají e-mail, toto uvedlo 10 (59 %) zaměstnanců.

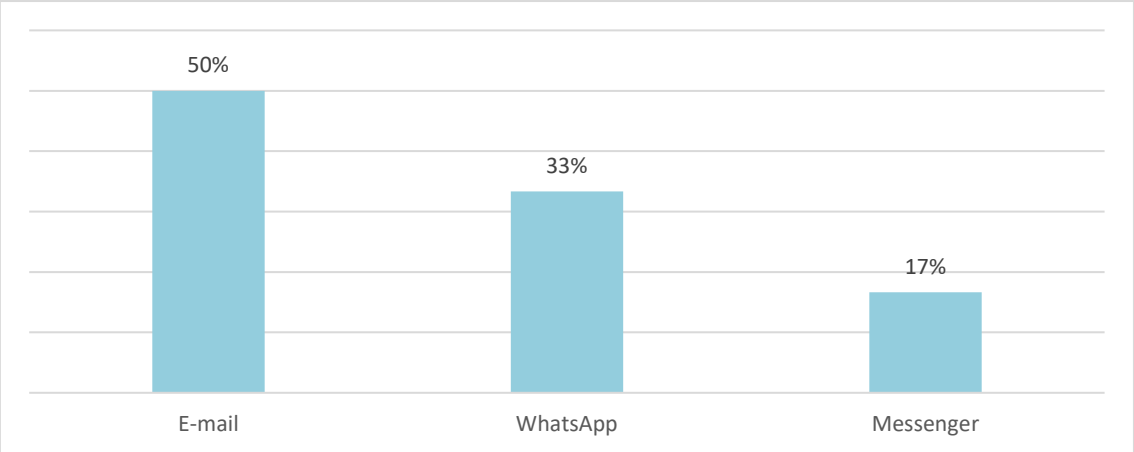
Dalšími aplikacemi je MS Teams a Messenger, které shodně využívají 2 respondenti. Aplikace Slack, Signál a Skype využívá jen jeden respondent.



Graf 30 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (malý podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední graf pro písemnou komunikaci je graf č. 31, který ilustruje způsob písemné komunikace mezi zaměstnanci mikropodniků (6). Stále nejčastěji je využíván e-mail, který uvedli 3 (50 %) respondenti. Na druhé příčce se 2 respondenty je aplikace WhatsApp. Aplikace Messenger byla uvedena pouze jedním člověkem u mikropodniku.



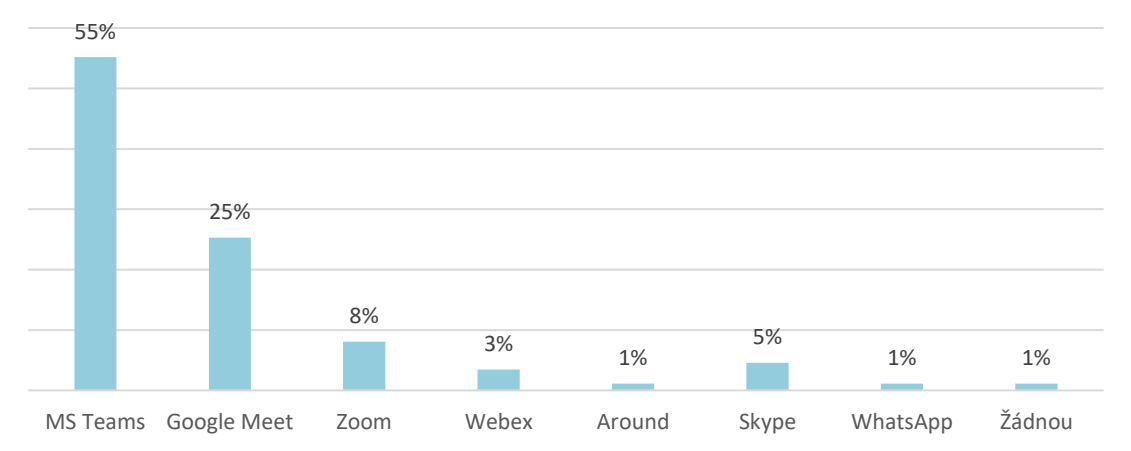
Graf 31 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (mikropodnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

APLIKACE PRO VIDEOKONFERENCE

Na následujících grafech č. 32, 33, 34, 35 budou zobrazeny aplikace, které respondenti uvedli, že je používají při práci z důvodu naplánované videokonference.

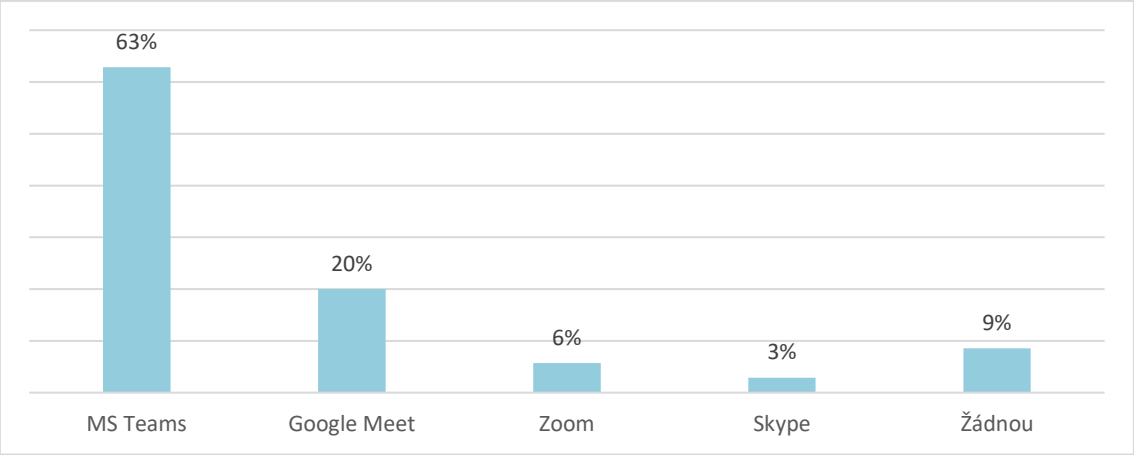
V grafu č. 32 jsou odpovědi respondentů pracujících ve velkém podniku (87), kde je nejčastěji využívaná aplikace pro videohovory MS Teams, tuto aplikaci uvedlo konkrétně 48 (55 %) respondentů. Dalším nástrojem pro tento způsob komunikace je Google Meet, kde tuto aplikaci využívá 22 (25 %) respondentů. Celkem 7 (8 %) respondentů uvedlo, že při videohovorech je používaná aplikace Zoom. Aplikaci Skype používají pro účel videokonference 4 (5 %) respondenti. Webex uvedli 3 (3 %) respondenti. U aplikací Around a WhatsApp uvádí shodně po 1 (4 %) respondentu, že tyto aplikace využívají pro daný účel. Jeden respondent z velkého podniku uvedl, že žádnou aplikaci nevyužívá, protože jejich pracovní schůzky ve firmě probíhají pouze osobně.



Graf 32 Využívaný nástroj pro videokonferenci (velký podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

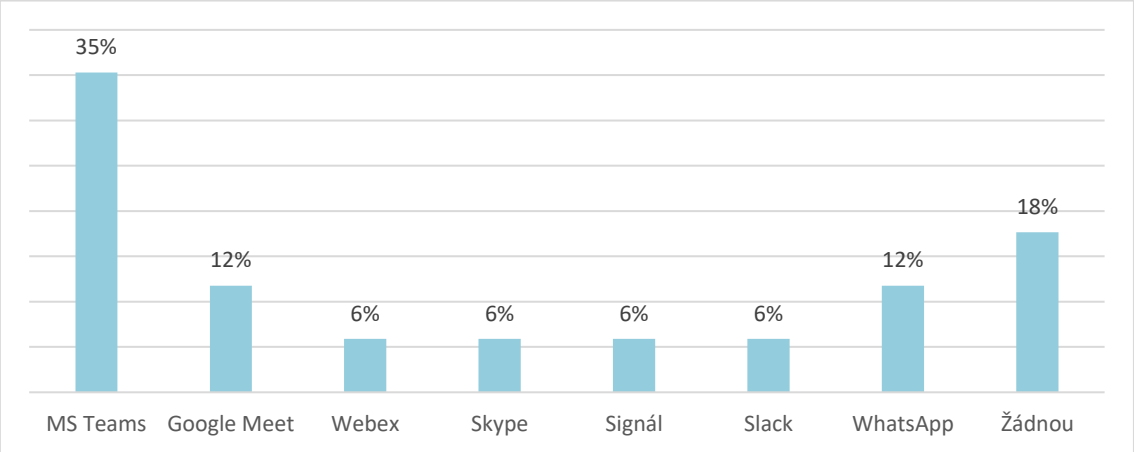
Na grafu č. 33 je znázorněn střední podnik (35), kde respondenti jako nejčastěji používanou aplikaci pro videokonferenci uvedli MS Teams, přesněji 22 (63 %) respondentů. Na stejné pozici, jako bylo v předešlém grafu, je nástroj Google Meet, kde tuto aplikaci uvedlo 7 (20 %) respondentů středního podniku. Aplikaci Zoom využívají ve své firmě pro účel videokonference 2 (6 %) respondenti a Skype 1 (3 %) respondent. 3 (9 %) respondenti uvedli, že žádnou aplikaci nevyužívají, protože mají schůzky pouze osobně v kanceláři dané firmy.



Graf 33 Využívaný nástroj pro videokonferenci (střední podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 34 ukazuje odpovědi respondentů pracujících v malém podniku (17), kde 6 (35 %) respondentů uvedlo, že využívají při plánovaném videohovoru, popřípadě hovoru, aplikaci MS Teams. Shodné výsledky daných aplikací, které uvedli 2 (12 %) respondenti, byly aplikace Google Meet a WhatsApp. Aplikace Webex, Skype, Signal a Slack je využíváno po jednom (6 %) respondentu. 3 respondenti, což je 18 % respondentů z malého podniku, uvedlo, že pro plánované schůzky nevyužívají žádnou aplikaci, protože jejich schůzky jsou buď osobní, nebo žádné plánované schůzky v dané firmě respondenta neprovozují.

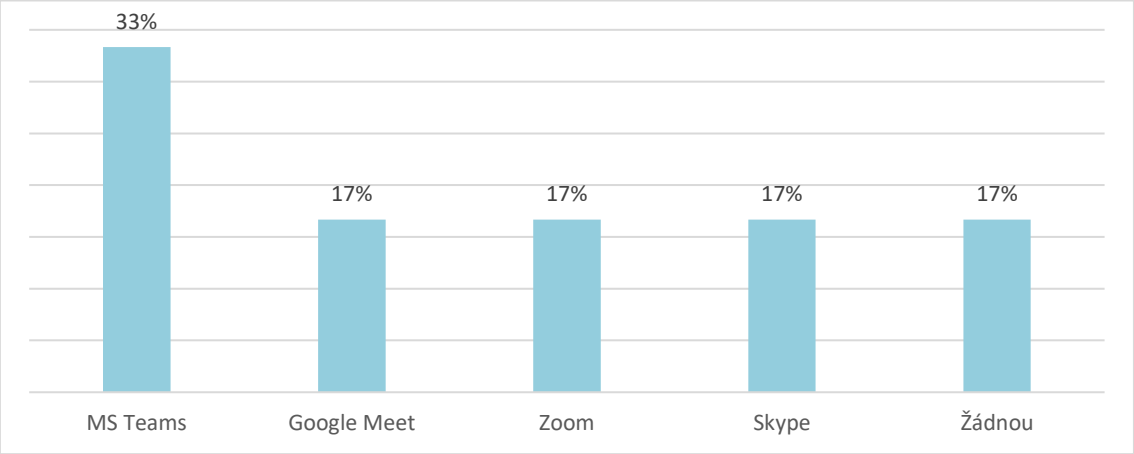


Graf 34 Využívaný nástroj pro videokonferenci (malý podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 35 ukazuje odpovědi zaměstnanců z mikropodniku (6), kde 2 (33 %) respondenti uvedli, že při plánované schůzce využívají MS Teams. Google Meet,

Zoom, Skype je reprezentováno 1 (17 %) respondentem. Jeden člověk uvedl, že žádnou aplikaci pro tento účel nevyužívá.



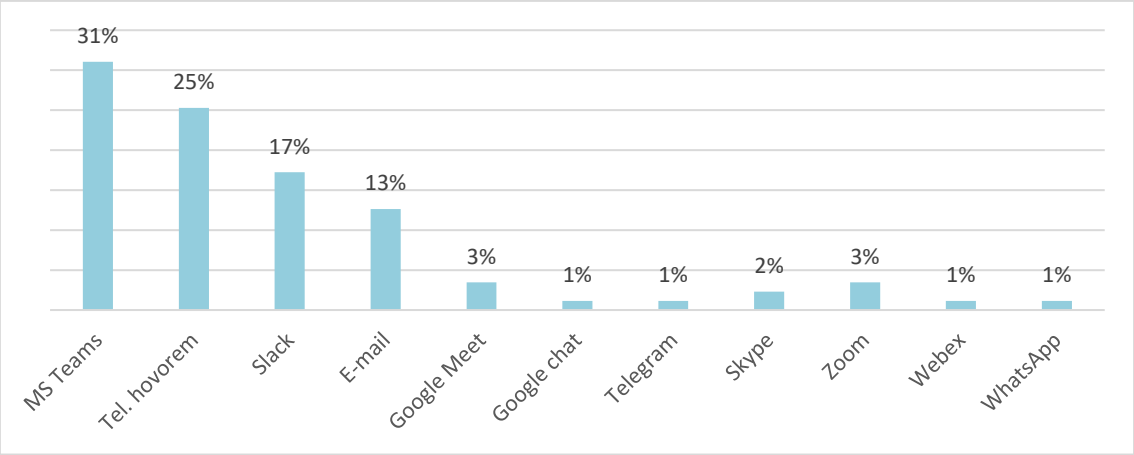
Graf 35 Využívaný nástroj pro videokonferenci (mikropodnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

OKAMŽITÉ ŘEŠENÍ PROBLÉMU

Následující grafy č. 36, 37, 38, 39 budou ilustrovat způsob využití nástrojů pro komunikaci při okamžité potřebě řešení nějakého problému. Tato situace bude také rozdělena do čtyř grafů podle velikosti podniku.

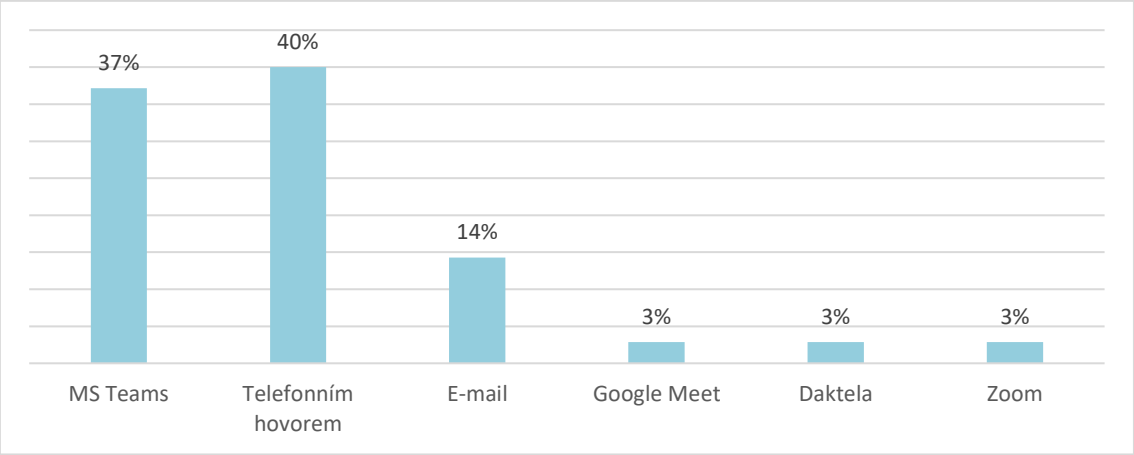
Velký podnik (87) a jeho řešení okamžitého problému je znázorněn v grafu č. 36. Při řešení okamžitého problému je nejčastěji ve firmách této velikosti využita platforma MS Teams, kde toto uvedlo 27 (31 %) respondentů. Druhým nejčastěji používaným způsobem komunikace při řešení okamžitého problému je telefonní hovor, který uvedlo 22 (25 %) respondentů. Třetí nejčastěji využívaná komunikace je pomocí aplikace Slack, což uvedlo 15 (17 %) respondentů velkého podniku. 11 (13 %) respondentů uvedlo, že pro okamžité řešení problémů využívá jejich firma e-mail. Aplikace Google Meet a Zoom využívají shodně 3 (3 %) respondenti. Po jednom (1 %) respondentovi odpovědělo, že pro okamžité řešení problémů využívají Google chat, Telegram, Webex a WhatsApp.



Graf 36 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (velký podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Způsob řešení okamžitého problému ve středním podniku (35) je prezentován v grafu č. 37. Při řešení okamžitého problému ve firmách této velikosti je nejčastěji využíván telefonní hovor, který využívá 14 (40 %) respondentů. Druhým nejčastěji používaným způsobem komunikace při řešení okamžitého problému je platforma MS Teams, kde toto uvedlo 13 (37 %) respondentů. Třetí nejčastěji využívaná komunikace je pomocí e-mailu, což uvedlo 5 (14 %) respondentů středního podniku. 11 (13 %) respondentů uvedlo, že pro okamžité řešení problémů využívá jejich firma e-mail. Po jednom (3 %) respondentovi odpovědělo, že pro okamžité řešení problémů využívají Google Meet, Daktela a Zoom.

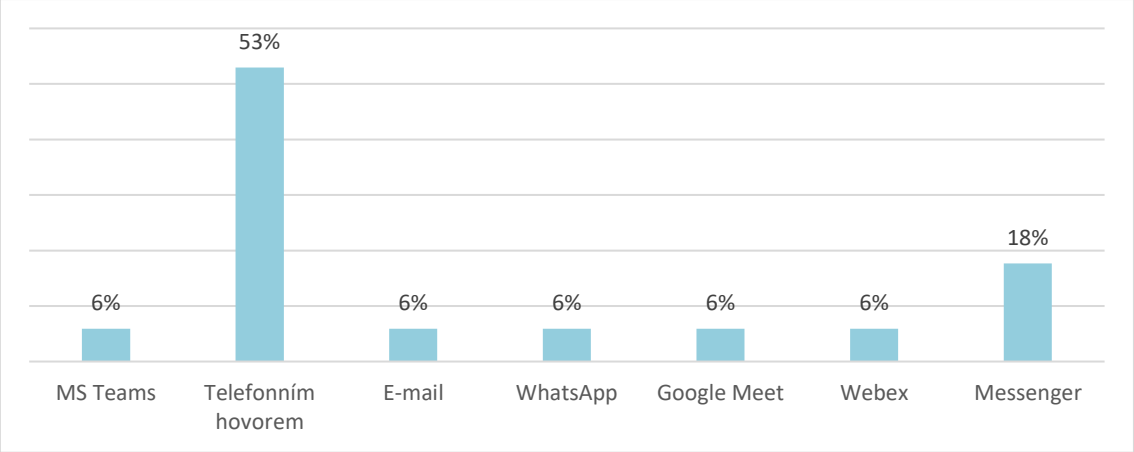


Graf 37 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (střední podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

V malém podniku (17) je způsob řešení okamžitého problému ilustrován na grafu č. 38. V malém podniku je nejčastěji používán k řešení okamžitého problému

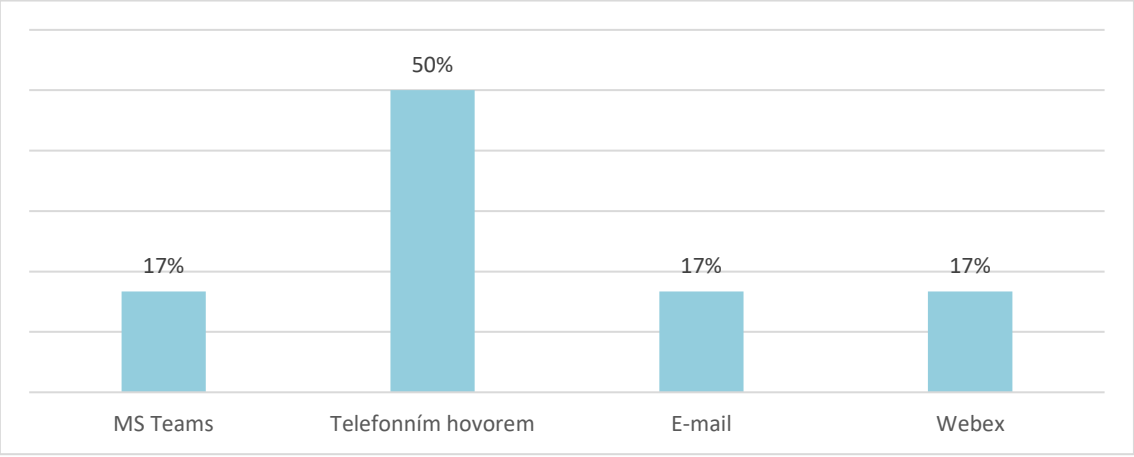
telefonní hovor, který uvedlo 9 (53 %) respondentů. Druhým nejčastěji používaným způsobem, jak uvádějí 3 (18 %) respondenti, je aplikace Messenger. Shodně po jednom (6 %) respondentovi uvádí, že pro řešení okamžitých problémů využívají MS Teams, e-mail, WhatsApp, Google Meet a Webex.



Graf 38 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (malý podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

U mikropodniku (6) je způsob řešení okamžitého problému ilustrován na grafu č. 39. Nejčastěji je používán k řešení okamžitého problému telefonní hovor, což uvedli 3 (50 %) respondenti. MS Teams, e-mail a Webex shodně využívá po jednom (17 %) respondentovi.



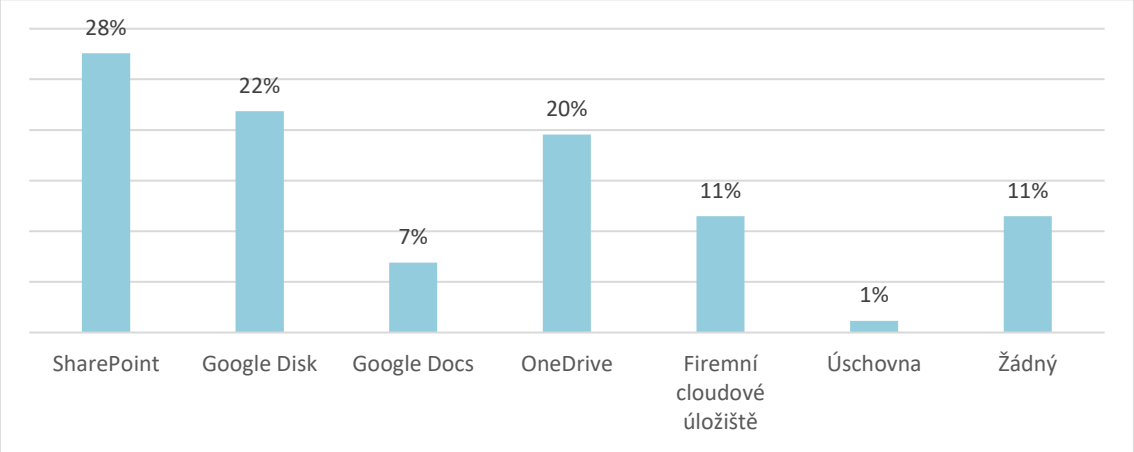
Graf 39 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (mikropodnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

UKLÁDÁNÍ A SDÍLENÍ DAT

Tuto část představují jednotlivé nástroje pro ukládání a sdílení dat dle velikosti firem, kde toto budou ilustrovat následující grafy č. 40, 41, 42, 43.

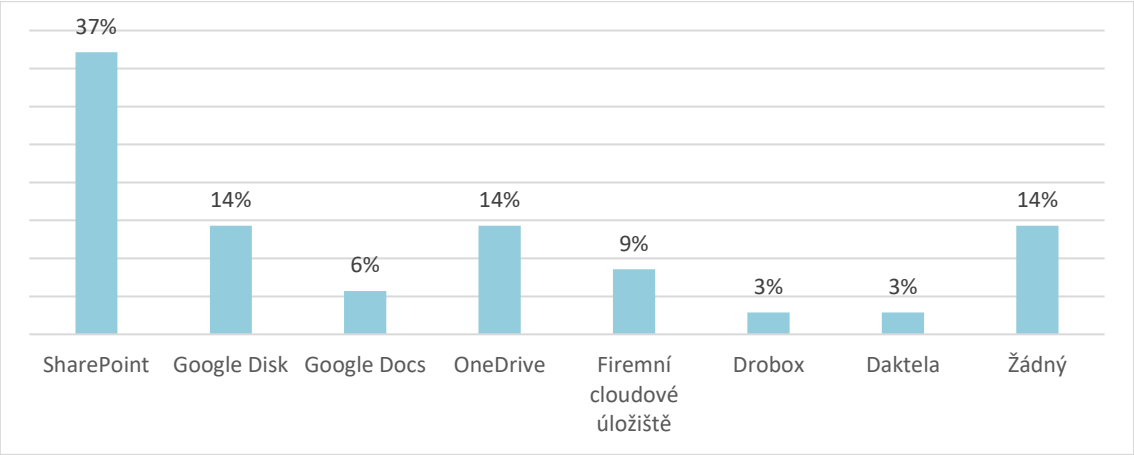
Graf č. 40 reprezentují respondenti, kteří působí ve velkém podniku (87). Nejčastěji používaný nástroj pro sdílení a ukládání dat je platforma SharePoint s 24 (28 %) uvedenými respondenty. Na druhém místě, s 19 (22 %) respondenty, je webové úložiště Google Disk. Využívání cloudového úložiště OneDrive uvedlo 17 (20 %) respondentů. 10 (11 %) respondentů používá vlastní firemní cloudové úložiště. Další nástroj pro sdílení dat je používán u 6 (7 %) respondentů, a to služba Google Docs. Jeden (1 %) respondent uvedl, že při práci využívá úschovnu. 10 (11 %) respondentů velkého podniku uvedlo, že pro sdílení a ukládání daných souborů nevyužívá žádný nástroj.



Graf 40 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (velký podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

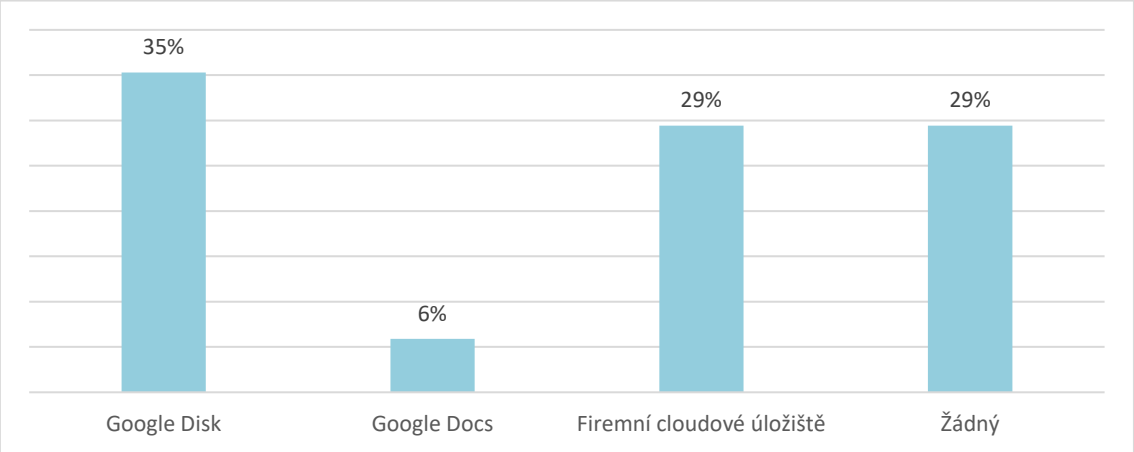
V grafu č. 41 je ilustrován střední podnik (35) a jeho využívání nástrojů pro ukládání a sdílení dat. Nejčastěji používaný nástroj pro sdílení a ukládání dat je SharePoint s 13 (37 %) uvedenými respondenty. Na druhém místě jsou celkem dva nástroje, Google Disk a OneDrive, kde toto uvedlo 5 respondentů. Jako třetí nejčastěji využívaný nástroj pro ukládání a sdílení dat u středního podniku uvedli 3 (9 %) respondenti firemní cloudové uložení. 2 (6 %) respondenti uvedli, že v jejich firmě pro ukládání a sdílení dat požívají Google Docs. Nástroj Dropbox je využíván jedním respondentem (3 %) pro ukládání a sdílení dat. Také aplikace Daktela je uvedena 1 (3 %) respondentem. Žádné nástroje pro ukládání a sdílení dat nevyužívá 5 (14 %) respondentů.



Graf 41 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (střední podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Přehled nástrojů pro sdílení a ukládání dat malých podniků (17) je ilustrován v grafu č. 42. Nejčastěji uvedeným nástrojem dle velikosti podniku je Google Disk, reprezentováno 6 (35 %) respondenty. Na druhé pozici je vlastní firemní cloudové úložiště, kde toto uvedlo 5 (29 %) respondentů. Posledním nástrojem, který je využíván v malém podniku, je Google Docs, kde toto uvedl jeden (6 %) respondent. 5 respondentů reprezentující malý podnik uvedlo, že nevyužívají žádný nástroj, který umožňuje sdílení a ukládání dat.

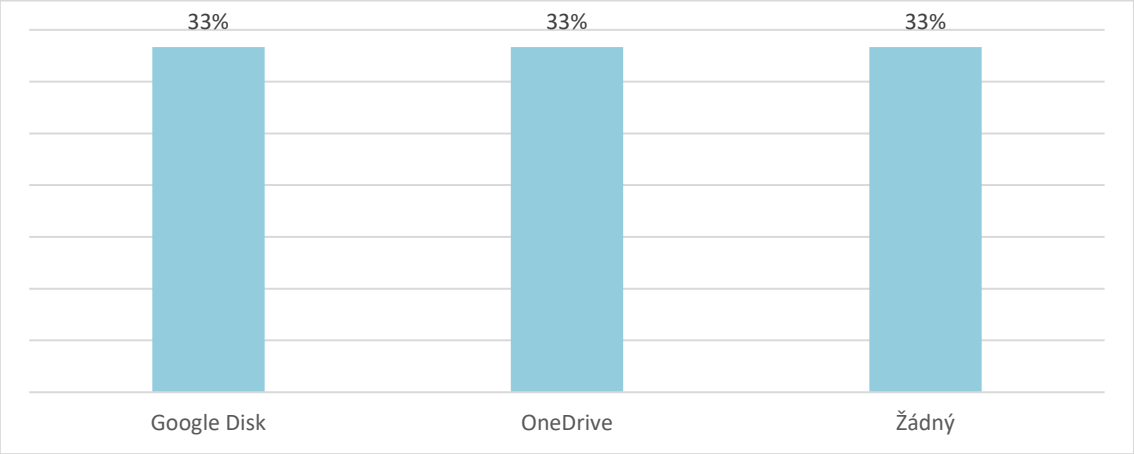


Graf 42 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (malý podnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Ukládání a sdílení dat v mikropodnicích (6) je ilustrováno v grafu č. 43. U mikropodniků uvedlo shodně po 2 (33 %) respondentech, že jejich firma využívá

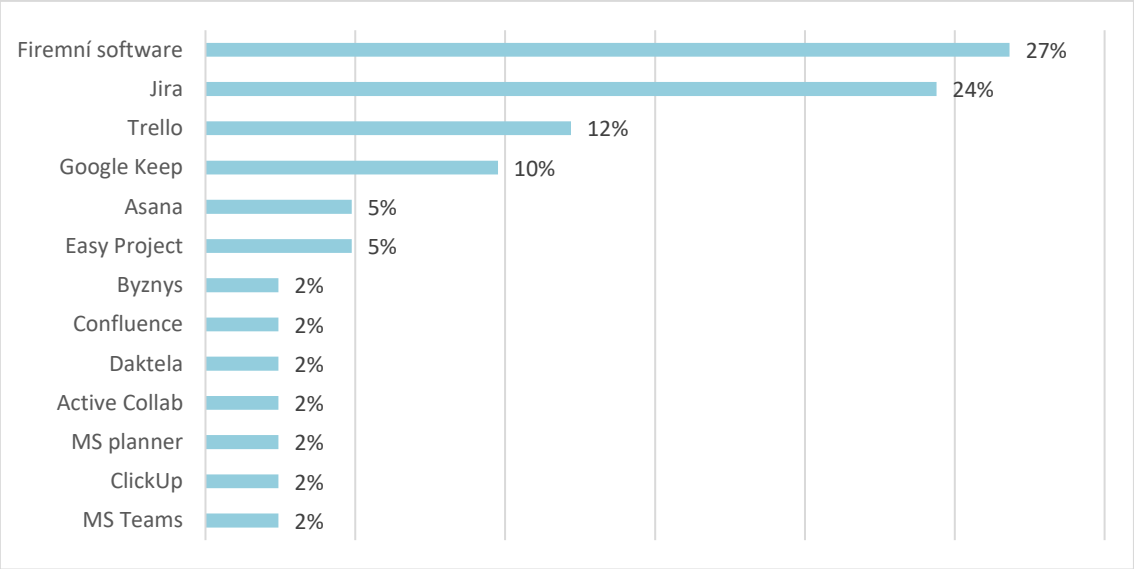
pro ukládání a sdílení Google Disk a OneDrive. Stejný počet 2 (33 %) také uvedlo, že nepoužívá žádné nástroje pro ukládání a sdílení dat.



Graf 43 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (mikropodnik)

Zdroj: Vlastní zpracování

Pouze 41 (28 %) respondentů uvedlo, že při práci využívají nástroje pro rozdělení práce a její kontrolu. Tyto odpovědi jsou ilustrovány v grafu č. 44. Nejvíce respondentů uvedlo, že mají vlastní firemní software pro kontrolu a plánování práce, konkrétně 11 (27 %) respondentů. 10 (24 %) respondentů uvedlo, že pro kontrolu práce a její rozdělení využívají ve své firmě aplikaci Jira. Další nástroj, který uvedlo celkem 5 (12 %) respondentů, je aplikace Trello. 4 (10 %) respondenti uvedli, že používají pro kontrolu a plánování aplikaci Google Keep. Shodný počet respondentů byl u nástrojů Asana a Easy Project, kde každou aplikaci zastupovali 2 respondenti. Další aplikace, které byly reprezentovány jedním respondentem, jsou: Byznys, Confluence, Daktela, Active Collab, MS planner, ClickUp a MS Teams.



Graf 44 Nástroje pro kontrolu a plánování práce

Zdroj: Vlastní zpracování

5 Shrnutí dotazníkového šetření a odpovědi na výzkumné otázky

Z vyplněných dotazníků od 145 respondentů můžeme určit, jak zaměstnanec a jeho firma vnímá postoj k práci na HO a jaké platformy pro práci na HO respondenti využívají.

Nejčastějšími zaměstnanci z vyplněného vzorku byly ženy. Nejpočetnější věková skupina byla v rozmezí 24–50 let. V dotazníkovém šetření bylo zastoupeno nejvíce respondentů, kteří měli délku pracovního poměru 1–4 roky a museli přejít v průběhu jejich pracovního poměru na HO. V posledním období jsou firmy nastaveny do jiného režimu, než byly před pandemií. Na 11 měsících zaměstnaneckého poměru je vidět právě vliv pandemie, kde převládají nástupy do pracovního poměru přímo na HO. Z dat získaných z ČSÚ (2022a) je nárůst v době pandemie práce na HO ve firmách působících v České republice v průměru o 6,5 % vyšší, oproti období před pandemií. Země s nejvíce rozšířeným HO v Evropě jsou Švédsko, Nizozemsko, Lucembursko a Finsko. Naopak s nejméně rozšířeným HO v Evropě jsou země Bulharsko, Rumunsko a Kypr (European Parliament, 2021).

Jak přistupují zaměstnanci k HO – jsou produktivnější, spokojení a v čem vidí největší výhodu a nevýhodu s prací na HO?

Zaměstnanci, kteří přecházeli na HO, neměli převážně žádný problém s přechodem z běžné práce na práci na HO. U velkých podniků bylo největší procento respondentů, kteří uvedli, že přechod na HO byl pro ně hladký.

Respondenti přistupovali k HO převážně kladně. Více jak polovina respondentů by chtěla s prací na HO dále pokračovat. I co se týká doporučení HO ostatním, zde více jak dvě třetiny respondentů uvedlo, že by práci na HO ostatním lidem doporučili.

Stejný časový rámec pracovní doby na HO jako při práci v kanceláři používají téměř dvě třetiny respondentů. Podle toho se dá usuzovat, že čas takto zvolili hlavně z důvodu komunikace a spolupráce s ostatními spolupracovníky. Větší část zaměstnanců se stejným časovým rámcem jako při práci v kanceláři pracují i stejně dlouhou dobu na HO. Naproti tomu polovina zaměstnanců s flexibilním časovým

rámcem věnuje práci delší čas na HO. Zaměstnanci na HO se cítí více produktivní bez ohledu na to, v jakém časovém rámci svou práci na HO vykonávají. Hlavním důvodem vnímání vyšší produktivity práce na HO zaměstnancem může být to, že zaměstnanci nejsou na HO ovlivňováni rušivými vlivy v zaměstnání, jako jsou nekonstruktivní diskuse mezi zaměstnanci aj., které všeobecně snižují produktivitu práce. Pro upřesnění vnímání produktivity zaměstnance pracujícího na HO, byla posuzována produktivita pouze u zaměstnanců, kteří strávili denně stejný pracovní čas jak při práci na HO, tak i při práci v kanceláři. Výsledkem bylo, že polovina respondentů, u kterých byl zachován stejný časový rámec firmy, tak byli zároveň i stejně produktivní. U respondentů, kteří měli možnost mít flexibilní časový rámec, převažovala vyšší produktivita. Toto může mít spojitost se skutečností, že zaměstnanec je produktivní v jiné části dne. Lidem, kterým například vyhovuje pracovat v noci, umožní flexibilní časový rámec být produktivnější. Dále bylo zajímavé zjistit vztah délky stráveného času a produktivity, jak to sami vnímají respondenti. Zjištění pomocí korelace bylo, že zaměstnanci vnímají produktivitu jednoznačně spojenou s délkou pracovní doby.

Na otázku ohledně výhod a nevýhod práce na HO měli respondenti možnost v dotazníku vybrat maximálně dvě odpovědi z předem připraveného seznamu výhod a nevýhod. Jako největší výhodu při práci na HO uvedla více jak polovina respondentů úsporu času a peněz při dojíždění. Nevýhodou pro práci na HO, kterou uvedla polovina respondentů, bylo horší oddělení pracovního a osobního života. Pokud zaměstnanec pracuje na HO, hůře se mu odděluje pracovní čas od soukromého, protože zaměstnanec má snahu reagovat na každé pracovní podněty, a to i ve svém soukromém čase. U zaměstnanců, kteří už nechtějí pracovat na HO, tak hlavním důvodem je právě oddělení pracovního a osobního života.

„Pracuji na HO dlouhodobě a neměnil bych," je nejčastější vystihující tvrzení u dotázaných respondentů na jeho práci na HO. Právě tento výsledek může být důvodem, že pokud by byla práce na HO nabídnuta kolegovi a ne respondentovi, tak by to většina respondentů chtěla řešit se zaměstnavatelem, popř. s vedoucím.

Největší změna pro zaměstnance, při přechodu na HO, byla v jejich pracovní době. Druhá nejčastější změna byla ve spolupráci a komunikaci.

V jakém odvětví a velikosti firmy je preferovaný HO?

Z dat ČSÚ (2022b) vyplývá, že firmy se zaměřením na IT služby nejčastěji umožnily svým zaměstnancům pracovat na HO a to přesněji 97 % firem z tohoto odvětví. Nejčastějším odvětvím z dotazníkového šetření byli právě respondenti z IT služeb. Podle údajů ČSÚ (2022a) byl HO nejvíce umožněn ve velkých podnicích a to před pandemií 91 %. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak polovina respondentů byla také z velkých podniků. Malý počet respondentů v dotazníkovém šetření výrazně ovlivňuje vypovídající hodnotu získaných dat. I přesto můžeme usuzovat, že získaná data z dotazníkového šetření korespondují se zveřejněnou statistikou od ČSÚ (ČSÚ, 2022a).

Kolik zaměstnanců mají nejčastěji firmy na HO? Jak byl ovlivněn HO z důvodu pandemie?

Více jak jedna třetina respondentů uvedla, že jejich firmy nejčastěji využívaly rozmezí 1–25 % pracujících zaměstnanců na HO z celého podniku. V tomto rozmezí 1–25 % bylo i nejvíce respondentů, kteří odpověděli, že jejich firma již ukončila práci na HO. Z toho vyplývá, že dané firmy přistoupily k HO hlavně z důvodu snížení kontaktů ve firmách v době pandemie. V důsledku pandemie byl HO nejvíce umožněn respondentům ve velkých podnicích. To vyplývá i z dat ČSÚ (2022a), kde téměř většina velkých podniků (96 %) umožnila zaměstnancům práci na HO. Velké podniky, které začaly využívat práci na HO z důvodu pandemie, budou i nadále využívat HO, a to více jak polovina z nich. U firem, které budou nadále využívat práci na HO i za předpokladu, že začaly tento způsob práce využívat z důvodu pandemie, bude práce na HO probíhat hlavně částečně. Můžeme si to představit tak, že podniky nabízejí svým zaměstnancům práci na HO například jednou týdně. Respondenti nejčastěji uvedli, že pracují na částečný HO, kde jim zaměstnavatelé umožňují více jak 17 dní práce na HO za měsíc. To znamená, že respondent navštíví sídlo firmy jednou za 14 dní nebo minimálně jednou za měsíc.

Jak je práce na HO kontrolována zaměstnavatelem/vedoucím?

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že práce na HO není nijak zvláště kontrolována zaměstnavatelem, což je překvapivé zjištění. Pokud kontrola byla provedena, nejčastějším způsobem u malých, středních a velkých podniků to byly kontroly v podobě odvedeného výkonu, například ukončeným projektem.

Jak firma přistupuje k zaměstnancům na HO v podobě hrazení nákladů a poskytování vybavení?

Každý dvanáctý respondent uvedl, že mu firma hradí náklady na internet a energie. Můžeme tak konstatovat, že většina firem právě nehradí náklady spojené s HO. Respondenti na druhou stranu ušetřili své náklady v podobě dojíždění do práce, kdy náklady na dopravu nejsou zanedbatelné. Firmy poskytovaly svým zaměstnancům nejčastěji notebook, který je snadno přenosný a zaměstnancům na HO umožní pracovat odkudkoliv, například z ciziny, kaváren atd. Dalším zajímavým bonusem pro zaměstnance pracující na HO byl příklad jednoho respondenta, který uvedl, že firma jim nabídla 9 000 Kč na nákup vybavení pro práci na HO.

Jakou aplikaci/software na podporu HO zaměstnanci nejčastěji využívají?

Nástroje (aplikace) pro práci na HO jsou nedílnou součástí pro udržení efektivity zaměstnanců při práci na HO. Jelikož HO neumožňuje osobní kontakt, zaměstnanci se museli adaptovat na jiný způsob firemní komunikace, například prostřednictvím IT komunikačních nástrojů. Z dat ČSÚ (2022a) vyplývá, že nejvíce využívají online komunikační platformy velké podniky, celkem z 95 %. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že velikost podniku má minimální vliv na to, jaký komunikační kanál/software/nástroj firmy používají. Firmy volí pro svoji písemnou komunikaci převážně e-mail. Můžeme zde ale zmínit rozdíly mezi méně používanými aplikacemi ve firmách. Velké a střední podniky dále pro písemnou komunikaci upřednostňují MS Teams a Slack. U malých podniků jsou dalšími prostředky pro komunikaci Messenger a MS Teams a u mikropodniků WhatsApp a Messenger. Nejčastější aplikací pro videokonference je MS Teams, kde si právě tato aplikace zakládá na tom, aby byla využívána pro firemní účely. Jak bylo již v teorii

zmíněno, aplikace je dostupná i zdarma pro uživatele s určitými omezeními. Například u mikropodniku je to bez problému, protože nemá tolik zaměstnanců, aby byl nucen si tuto aplikaci zaplatit, proto převládá i u této velikosti firem. K řešení okamžitého problému velkého podniku zaměstnanci uvedli, že využívají platformu MS Teams. U středních, malých a mikropodniků převažovalo řešení okamžitého problému telefonním hovorem. Zaměstnanci pracující na HO využívají pro ukládání nebo sdílení dat nejvíce aplikaci SharePoint a to konkrétně ve velkých a středních podnicích. U malých podniků a mikropodniků převládá platforma od Googlu, a to úložiště Google Disk. Zde můžeme vidět rozdíl mezi používanými platformami v závislosti na velikosti podniku. Velké a střední podniky si většinou platí tyto služby, mezi kterými je zmíněný SharePoint, ke kterému mají přístup právě díky zakoupeným balíčkům od firmy Microsoft. Google Disk má určitou kapacitu pro ukládání zdarma, a právě malé firmy a mikropodniky si za tuto službu platit nemusí, pokud jim stačí kapacita zdarma. Jak už bylo zmíněno výše, velmi malá část firem kontroluje své zaměstnance na HO. Proto i velmi malé procento respondentů uvedlo nástroje, které umožňují kontrolu a plánování. Jako nejčastější nástroj pro kontrolu, respondenti uváděli, že využívají vlastní firemní software. Aplikace, která se umístila na druhé pozici, umožňující právě kontrolu a plánování, byla aplikace Jira.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo provést detailní analýzu zaměstnanců, kteří pracují nebo pracovali na HO. V praktické části bylo položeno šest výzkumných otázek, na které bylo odpovězeno prostřednictvím zjištěných odpovědí od respondentů z dotazníkového šetření.

V Evropě, ale i u nás má práce na HO dlouhodobý rostoucí trend. Tento trend byl v posledních dvou letech značně urychlen s nástupem pandemie. HO byl nejčastěji využíván ve velkých podnicích a nejčastější odvětví pro práci na HO bylo v IT službách. Toto tvrzení koresponduje jak s dotazníkovým šetřením, tak s údaji od ČSÚ. S příchodem pandemie musely firmy řešit přechod zaměstnanců na HO. Zaměstnanci velkých podniků nejčastěji uvedli, že přechod na HO byl hladký. Můžeme tak říct, že hlavně velké podniky se lépe přizpůsobily k práci na HO. Důvody mohou být takové, že velké firmy mají větší finanční prostředky, lepší řízení firmy, IT oddělení a krizový management, který je připraven čelit vznikajícím situacím. Práce na HO je stále aktuální i přesto, že není podmíněna vládními opatřeními a dalšími doporučeními k omezení kontaktů mezi lidmi. Pandemie ukázala firmám možný směr, například jak snížit svoje náklady na provoz kanceláří, využitím zmíněného HO. Značná část firem začala využívat práci na HO z důvodu pandemie a zároveň se rozhodla, že budou v tomto způsobu práce nadále pokračovat. Můžeme se domnívat, že výhody HO mají pro firmy takový přínos, že se už plně nevrátí k původnímu způsobu práce a HO budou i nadále využívat minimálně částečně.

Z výsledku dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou převážně spokojeni s prací na HO. První predikce, kterou uvedl Nilles pro první generaci práce na HO, byla právě důležitost získání kladného přístupu zaměstnanců k práci, mezi které se řadí zmíněná spokojenost. Můžeme tak říct, že čím více je spokojený zaměstnanec, tím více je i produktivní, a firma tak získá určitý benefit v podobě vyšších výkonů. Zaměstnanci při práci na HO vnímají jako největší výhodu úsporu času a peněz v podobě nákladů na dojíždění. Mezi nevýhodu se řadí horší oddělení pracovního a osobního života. Překvapujícím zjištěním z dotazníkového šetření bylo, že firmy minimálně kontrolují své zaměstnance pracující na HO. Mohlo to být způsobeno tím, že firmy s masivním nástupem HO měly minimální systém kontroly

pro práci na HO pomocí plánovacích a kontrolních nástrojů, kde toto tvrzení vyšlo z dotazníkového šetření. V písemné komunikaci se převážně používá stále e-mail, a to bez ohledu na velikost firem. Za předpokladu, že zaměstnanci použijí videohovor, tak nejpoužívanější aplikací je MS Teams. Pro sdílení a ukládání dat u velkých podniků převažuje SharePoint a u malých Google Disk. Další aplikace, které firmy používají, se odvíjí od velikosti podniku a cen aplikací. Tady můžeme vyjádřit domněnku, že čím má podnik méně zaměstnanců, tím jsou firemní aplikace nahrazovány aplikacemi pro běžného uživatele, například Messengerem, Google Diskem, které jsou pro uživatele do určitého omezení zdarma.

Závěrem by bylo doporučením pro zaměstnavatele dále podporovat a rozvíjet práci na HO, protože by to mohl být směr, který by zajistil firmě snižování nákladů a zvyšování produktivity zaměstnanců. Tím by se zároveň zvýšila i konkurenční schopnost podniku. Zaměstnanci na HO by měli více dbát na oddělení pracovního od osobního života, například si určit přesný čas ukončení práce a mít vyhrazen prostor nebo místnost jenom pro práci na HO.

7 Seznam použitých zdrojů

[1] ATLASSIAN, 2021. *Trello your way*. Trello [online]. [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://trello.com/pricing

[2] ATLASSIAN, 2022. *Plans and pricing* [online]. [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: https://www.atlassian.com/software/jira/pricing

[3] BELL, Ashley, 2022. *31 Best Virtual Work Software Platforms & Tools For Building Remote Team Success In 2022* [online]. 13.12. 2021 [cit. 2022-03-03]. Dostupné z: https://snacknation.com/blog/remote-work-software/#respond

[4] BERTHIAUME, Ed, 2020. *Jack Nilles tried to ignite a work-from-home trend 48 years ago. It's finally here* [online]. [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: https://blogs.lawrence.edu/news/2020/08/jack-nilles-tried-to-ignite-a-work-from-home-trend-48-years-ago-its-finally-here.html

[5] CAKULA, Sarma a Madara PRATT, 2021. Communication Technologies in a Remote Workplace. *Baltic Journal of Modern Computing* [online]. 9(2), 210-219 [cit. 2022-04-13]. ISSN 22558950. Dostupné z: doi:10.22364/bjmc.2021.9.2.05

[6] CHAI, Wesley, 2021. Software as a Service (SaaS). *TechTarget* [online]. [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: https://www.techtarget.com/searchcloudcomputing/definition/Software-as-a-Service

[7] CLOUD FORCE, 2018. *OneDrive Vs. OneDrive Pro Firmy Vs. SharePoint Online* [online]. 14.11.2018 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://cloudforce.cz/onedrive-versus-sharepoint/

[8] CLOUD FORCE, 2019. *Co Vše Umí MS Teams A Proč Je Centrální Aplikací Microsoft 365* [online]. 18.2.2019 [cit. 2022-03-04]. Dostupné z: https://cloudforce.cz/co-vse-umi-ms-teams-a-proc-je-centralni-aplikaci-office-365/

[9] ČESKO. § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce - znění od 1. ledna. 2022. In: Zákony pro lidi.cz [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 29. 1. 2022]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#p317

[10] ČSÚ [Český statistický úřad], 2022a. *Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru: za rok 2021.* In: ČSÚ [online]. Praha, 22.1. 2022, [cit. 2022-03-31]. ISBN 978-80-250-3182-7. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1

[11] ČSÚ [Český statistický úřad], 2022b. *Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou.* In: ČSÚ [online]. 11.1.2022 [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou

[12] DASHEVSKY, Evan a Jason COHEN, 2019. *7 Reasons to Actually Start Using Google Keep* [online]. 13.9.2019 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://www.pcmag.com/how-to/7-reasons-to-actually-start-using-google-keep

[13] DOVE, Jackie, Sakshi UDAVANT a Sahas MEHRA, 2022. *What is WhatsApp?* [online]. 19.1.2022 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://www.digitaltrends.com/mobile/what-is-whatsapp/

[14] DROPBOX INCORPORATION, 2022. *Dropbox* [online]. [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: https://www.dropbox.com/business

[15] DUFFY, Jill, 2021. 20 Tips for Working From Home. *PC Magazine* [online]. 20.4.2021 [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: https://www.pcmag.com/news/get-organized-20-tips-for-working-from-home

[16] EMPLOYERS' RESOURCE CENTRE, 2006a. *Implementation of the European framework agreement on telework: report by the European social partners* [online]. 2006 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: http://erc-online.eu/file/implementation-report-of-telework-agreement-2006/

[17] EMPLOYERS' RESOURCE CENTRE, 2006b. *Voluntary Agreement on Telework: Joint report about implementation in the Czech Republic* [online]. 27.4.2006, 2 [cit. 2022-01-29]. Dostupné z: http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01432-EN.pdf

[18] EMPLOYERS' RESOURCE CENTRE, 2008. *European Commission 2008 report on the implementation of the Framework Agreement on telework* [online]. 2.7.2008, 60 [cit. 2022-01-29]. Dostupné z: http://erc-online.eu

[19] European Parliament, Directorate-General for Internal Policies of the Union, Frecassetti, P., Junge, K., Drabble, D., et al. (2021) *The impact of teleworking and digital work on workers and society : special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers*. European Parliament. https://data.europa.eu/doi/10.2861/72272

[20] EVANS CONSULTING, 2020. Effectively Manage Teleworkers and Virtual Teams: The Telework Manifesto. *Evans Consulting* [online]. 17.3.2020 [cit. 2022-01-30]. Dostupné z: https://www.evansconsulting.com/article/2020/03/effectively-manage-teleworkers-and-virtual-teams/

[21] FREELO BAY S.R.O., 2022. *Freelo* [online]. [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: www.freelo.cz

[22] 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.

[23] GECK, Barbara a Thomas HEY, 2021. *Telearbeit | Homeoffice | Mobiles Arbeiten*. Düsseldorf: Fachmedien Otto Schmidt, 280 s. [cit. 2022-01-30]. ISBN 978-3-947711-50-5.

[24] GLOBAL WORKPLACE ANALYTICS. *Costs and Benefits: Advantages of Agile Work Strategies For Companies. Global Workplace Analytics* [online]. [cit. 2022-

01-30]. Dostupné z: https://globalworkplaceanalytics.com/resources/costs-benefits

[25] GOOGLE LLC, 2022. *Google Workspace: Ceny* [online]. [cit. 2022-04-01]. Dostupné z: https://workspace.google.com/pricing.html

[26] HUMRRO BLOGY, 2020. Effective Virtual Management Skills for Covid-19 Teleworking. *The Human Resources Research Organization (HumRRO)* [online]. 20.3.2020 [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: https://www.humrro.org/corpsite/blog/effective-virtual-management-skills-for-covid-19-teleworking/#

[27] Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH, 2019. *Managing virtual teams successfully* [online]. 15.1.2019 [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: https://www.konicaminolta.eu/eu-en/rethink-work/new-work/managing-virtual-teams-successfully

[28] MELLO, Jeffrey A. *Managing Telework Programs Effectively* [online]. 3.9.2007 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: doi:https://doi.org/10.1007/s10672-007-9051-1

[29] MESSENGER, Jon C. a Lutz GSCHWIND, 2016. Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment* [online]. **31**(3), 195-208 [cit. 2022-04-13]. ISSN 02681072. Dostupné z: doi:10.1111/ntwe.12073

[30] MESSENGER, Jon C., 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective* [online]. Edward Elgar Publishing: Edward Elgar Publishing [cit. 2022-02-03]. ISBN 9781789903751. Dostupné z: https://play.google.com/books/reader?id=tALADwAAQBAJ&pg=GBS.PA7&hl=cs

[31] MICROSOFT CORPORATION, 2022. *Porovnání cen a plánů cloudového úložiště OneDrive* [online]. [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: https://www.microsoft.com/cs-cz/microsoft-365/onedrive/compare-onedrive-plans?activetab=tab:primaryr2

[32] MUJ-PRAVNIK.CZ, 2019. Práce na dálku a její úprava v zákoníku práce. Výhody a nevýhody. *Muj-Pravnik.cz* | Online právní poradna [online]. 30.4.2019 [cit. 2022-01-29]. Dostupné z: https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/

[33] PETERSON, ALEKS, 2021. *Trello vs. JIRA: Choosing an Agile Project Management Tool* [online]. 21.4.2021 [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: https://technologyadvice.com/blog/information-technology/trello-vs-jira-choosing-an-agile-project-management-tool/

[34] POHL, Olga, 2020. *Nejlepší nástroje a tipy pro home office* [online]. 13.3.2020 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://www.domena.cz/blog/nejlepsi-nastroje-a-tipy-pro-home-office/

[35] POSPÍŠIL, Vojtěch, 2021. *Na co se zaměřit při výběru firemního e–mailu* [online]. 23.9.2021 [cit. 2022-04-13]. Dostupné z: https://www.interval.cz/clanky/na-co-se-zamerit-pri-vyberu-firemniho-e-mailu/

[36] POT, Justin, 2020. *A guide to Google video and chat: Google Meet vs. Google Hangouts vs. Google Chat: Which Google video or chat app should you use?* [online]. 7.5.2020 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://zapier.com/blog/google-hangouts-meet-guide/

[37] REDAKCE DSL.CZ, 2019. *Chcete být produktivnější v týmové práci? Stáhněte si Slack* [online]. 20.4.2019 [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: https://www.dsl.cz/clanky/chcete-byt-produktivnejsi-vtymove-praci-stahnete-si-slack

[38] SALESFORCE, 2022. Make teamwork more productive. SALEFORCE. *Slack Technologie* [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: https://slack.com/pricing

[39] SEMERA, Miroslav, 2017. *Trello—zorganizujte cokoli s kýmkoli* [online]. 16.3.2017 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://www.domena.cz/blog/trello%e2%80%8a-%e2%80%8azorganizujte-cokoli-s-kymkoli/

[40] SOUČEK, Zdeněk, 2005. *Firma 21. století: (předstihněme nejlepší!!!)*. [Praha]: Professional Publishing. ISBN 80-86419-88-6.

[41] SPATARO, Jared, 2021. *Nové ceny Microsoftu 365* [online]. 19.8.2021 [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://www.microsoft.com/cs-cz/microsoft-365/blog/2021/08/19/new-pricing-for-microsoft-365/

[42] STUDENÝ, Aleš, 2021. Podnikové IT v době hybridních pracovišť: Jak COVID-19 změnil provoz IT service desků?. *IT Systems* [online]. 2021 [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: https://www.systemonline.cz/sprava-it/podnikove-it-v-dobe-hybridnich-pracovist.htm

[43] Svaz průmyslu a dopravy České republiky, 2002. *Rámcová dohoda o práci na dálku* [online]. 16.7.2002, 5 [cit. 2022-01-29]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf

[44] VÝHONSKÁ, Soňa, 2021. Jaké jsou předpoklady úspěšné digitalizace HR agendy. *IT Systems* [online]. 2021 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: https://www.systemonline.cz/hrm-personalistika/predpoklady-uspesne-digitalizace-hr-agendy.htm

[45] Zoom Video Communications, Inc., 2022. *Choose a plan* [online]. [cit. 2022-03-07]. Dostupné z: https://zoom.us/pricing

[46] ZYKANOVÁ, Tamara, Václav VOSLÁŘ a Eva VESELKOVÁ, 2020. PRÁCE Z DOMOVA: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru. *Evropský sociální fond: Operační program Zaměstnanost* [online]. [cit. 2022-01-30]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23

8 Seznamy (grafů, obrázků, tabulek a příloh)

Seznam grafů

Graf 1 Podíl zaměstnanců obvykle nebo někdy pracujících na HO v Evropě v letech 2006 a 2019 (v %) 26
Graf 2 Podíl populace (18+) pracující na HO před pandemií a ti kteří začali pracovat z domova v důsledku pandemie (%) 27
Graf 3 Podniky s 10 a více zaměstnanci v ČR poskytující práci na HO 27
Graf 4 Podniky s 10 a více zaměstnanci v ČR využívající online komunikační platformy v roce 2021 28
Graf 5 Délka pracovního poměru a nástup HO 30
Graf 6 Byl přechod na HO hladký z pohledu velikosti firem 31
Graf 7 Pokračování s prací na HO 31
Graf 8 Doporučení HO ostatním 32
Graf 9 Pracuje zaměstnanec více na HO z pohledu denní doby 33
Graf 10 Produktivita zaměstnanců dle časového rámce 33
Graf 11 Produktivita zaměstnanců v závislosti na stejné délce pracovní doby 34
Graf 12 Výhody práce na HO z pohledu zaměstnance 36
Graf 13 Nevýhody práce na HO z pohledu zaměstnance 37
Graf 14 Nevýhody z pohledu zaměstnance, který nechce pracovat na HO 38
Graf 15 Vystihující tvrzení respondenta na jeho HO 38
Graf 16 Změny práce respondentů při jejich přechodu na HO 39
Graf 17 Rozložení HO dle velikosti podniků 40
Graf 18 HO a jeho porovnání s pandemií 40
Graf 19 Odvětví firmy 41
Graf 20 Procento zaměstnanců pracujících ve firmách na HO 42
Graf 21 Procento zaměstnanců pracujících ve firmách na HO aktuálně 43
Graf 22 Plánuje firma zůstat na HO, i když začala HO využívat z důvodu pandemie? 44
Graf 23 Rozložení zaměstnanců na částečný a úplný HO v důsledku pandemie 44
Graf 24 Částečný HO v důsledku pandemie 46
Graf 25 Jak často je/byla kontrolována vaše práce na HO? 47

Graf 26 Hrazení nákladů na internet a energie 48
Graf 27 Pracovní prostředky pro HO 49
Graf 28 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (velký podnik) 50
Graf 29 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (střední podnik) 50
Graf 30 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (malý podnik) 51
Graf 31 Využívaný nástroj pro písemnou komunikaci (mikropodnik) 51
Graf 32 Využívaný nástroj pro videokonferenci (velký podnik) 52
Graf 33 Využívaný nástroj pro videokonferenci (střední podnik) 53
Graf 34 Využívaný nástroj pro videokonferenci (malý podnik) 53
Graf 35 Využívaný nástroj pro videokonferenci (mikropodnik) 54
Graf 36 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (velký podnik) 55
Graf 37 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (střední podnik) 55
Graf 38 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (malý podnik) 56
Graf 39 Využívaný nástroj pro okamžité řešení problému (mikropodnik) 56
Graf 40 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (velký podnik) 57
Graf 41 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (střední podnik) 58
Graf 42 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (malý podnik) 58
Graf 43 Nástroje pro ukládání a sdílení dat (mikropodnik) 59
Graf 44 Nástroje pro kontrolu a plánování práce 60

Seznam obrázků

Obrázek 1 Koncepční rámec evoluce práce na dálku 8
Obrázek 2 Komunikační schéma pro týmy na HO 16

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výhody a nevýhody podle zaměstnance 11
Tabulka 2 Výhody a nevýhody podle zaměstnavatele 12
Tabulka 3 Nástroje a aplikace využívané pro HO 17

Seznam příloh

Příloha č. 1: Kódy zemí
Příloha č. 2: Zadání diplomové práce

Kódy zemí

AT	Rakousko	**FI**	Finsko	**NL**	Nizozemsko
BE	Belgie	**FR**	Francie	**PL**	Polsko
BG	Bulharsko	**HR**	Chorvatsko	**PT**	Portugalsko
CY	Kypr	**HU**	Maďarsko	**RO**	Rumunsko
CZ	Česko	**IE**	Irsko	**SE**	Švédsko
DE	Německo	**IT**	Itálie	**SI**	Slovinsko
DK	Dánsko	**LT**	Litva	**SK**	Slovensko
EE	Estonsko	**LU**	Lucembursko		
EL	Řecko	**LV**	Lotyšsko	**UK**	Spojené království
ES	Španělsko	**MT**	Malta		

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím European Parliament, 2021

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu

Zadání diplomové práce

Autor:	**Bc. Sabina Holásek**
Studium:	I2000060
Studijní program:	N0688A140001 Informační management
Studijní obor:	Informační management
Název diplomové práce:	**Home office**
Název diplomové práce AJ:	Home Office

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Cíl práce:

Cílem práce je provést detailní analýzu vybraného vzorku firem, které využívaly nebo využívají home office. Bude analyzována efektivita home office a výhledy do budoucna. Dílčím cílem je analýza nabízených IT nástrojů pro podporu home office, vyhodnocení podmínek home office z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele s přihlédnutím k možným rizikům.

Osnova:

1 Úvod
2 Cíl
3 Metodika
4 Teoretická část
5 Praktická část
6 Závěry a doporučení
7 Použitá literatura

BRUCE, Andy a Ken LANGDON. *Řízení projektu: základy pro manažery*. [Bratislava]: Slovart, 2003. ISBN 80-7209-385-1.

KNOBLAUCH, Jörg a Holger WÖLTJE. *Time management: jak lépe plánovat a řídit svůj čas*. Praha: Grada, 2006. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-1440-x.

SOUČEK, Zdeněk. *Firma 21. století: (předstihněme nejlepší!!!)*. [Praha]: Professional Publishing, 2005. ISBN 8086419886.

THOMAS HEY, Dr. Barbara Geck. *Telearbeit | Homeoffice | Mobiles Arbeiten: Grundlagen und rechtliche Leitplanken*. Fachmedien Otto Schmidt, 2021. ISBN 978-3947711499.

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

Garantující pracoviště:	Katedra managementu, Fakulta informatiky a managementu
Vedoucí práce:	Ing. Václav Zubr, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	15.10.2021