ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Srovnání přístupů k práci na home office mezi podniky

Comparison of aproaches to home office work between companies

Petra Kohútová

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„*Srovnání přístupů k práci na home office mezi podniky*“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň dne 10. 4. 2023 v. r. *Petra Kohútová*

Zásady pro vypracování práce

1. Zpracujte teoretická východiska k tématu bakalářské práce
2. Definujte přínosy práce na home office
3. Proveďte srovnání přístupů k práce na home office u vámi vybraných podniků
4. Formulujte závěr a navrhněte opatření

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí této bakalářské práce Ing. Lucii Rotenbornové za vedení, podnětné návrhy, ochotu a vstřícnost, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce.

Obsah

Úvod **6**

1 Teoretická část **8**

1.1 Úvod do teoretické části 9

1.2 Flexibilní práce 9

1.2.1 Formy provozní flexibility 9

1.2.2 Flexibilní uspořádání pracovní doby 11

1.3 Home office 12

1.3.1 Historie práce z domova 12

1.3.2 Home office a pracovní doba 13

1.3.3 Home office a odměňování 13

1.3.4 Smlouva o výkonu home office 14

1.3.5 Výhody a nevýhody home office pro zaměstnance 15

1.3.6 Výhody a nevýhody pro zaměstnavatele 16

1.3.7 Problémy při práci na dálku 17

1.3.8 Požadavky pro efektivní práci při práci na dálku 19

1.3.9 Motivace vzdálených pracovníků 20

1.3.10 Typologie vzdálených pracovníků 22

1.3.11 Generační rozdíly v přístupech k práci z domova 22

1.3.12 COVID-19 a změna přístupu k práci na dálku 23

1.4 Technologické podmínky 25

1.4.1 Hardware 25

1.4.2 Cloud computing 26

2 Praktická část **29**

2.1 Úvod do praktické části 30

2.1.1 Metodika sběru dat 30

2.1.2 Představení společnosti ... 31
2.2 Dotazníkové šetření ... 31
2.2.1 Údaje o respondentech ... 32
2.2.2 Práce na home office a vliv pandemie Covid-19 ... 36
2.2.3 Individuální odpovědi ... 41
2.2.4 Situace ve zvolených společnostech ... 46
2.3 Závěrečné shrnutí ... 56
2.4 Doporučení pro podniky ... 59
2.4.1 Teambuilding zaměstnanců pracující na home office ve společnosti LOVOCHEMIE ... 60
2.4.2 Teambuilding zaměstnanců pracující na home office ve společnosti INVICTA 62
2.4.3 Teambuilding zaměstnanců pracující na home office ve společnosti AGROFERT ... 63
Závěr ... 65
Seznam použitých zdrojů ... 67
Seznam tabulek ... 70
Seznam obrázků ... 71
Seznam příloh ... 72
Příloha A: Dotazník
Abstrakt
Abstract

Úvod

Bakalářská práce s názvem Srovnání přístupů k práci na home office mezi vybranými podniky se zaměřuje na otázku práce z domova, která je stále více diskutované téma. Pandemie Covid-19 výrazně změnila postoj k práci z domova, pracovníci během této doby byli nuceni vykonávat svou práci z domácího prostředí z důvodu eliminace osobního kontaktu pracovníků a zabránění rozšíření nákazy. V současnosti je tato flexibilní forma práce pro uchazeče o zaměstnání významným přínosem.

Home office může pracovníkům přinášet řadu výhod. Mezi největší patří větší volnost, flexibilita a klid domácího prostředí. Pracovníci, kteří pracují na home office musí být dostatečně zodpovědní a schopní zvládat svůj time management. Pro práci z domova je také potřeba umět pracovat s různými technologiemi a platformami pro komunikaci na dálku. Největší nedostatek home office je strádání osobního kontaktu, nedostatečná a neefektivní komunikace, snižování motivace a boj s časem. Home office vyžaduje nastavení pravidel mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, disciplínu ze strany zaměstnance a schopnost zaměstnavatele dostatečně kontrolovat své podřízené.

Tato bakalářská práce se dělí na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část má za cíl přiblížit čtenáři, dle nastudované odborné literatury a internetových zdrojů, flexibilní formy zaměstnávání, uspořádání pracovní doby a způsob odměňování. Dále tato část představí historii práce z domova, výhody a nevýhody, jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Dále budou zmíněny problémy a rizika, která práce z domova přináší. Bude kladen důraz také na generační rozdíly v přístupech k práci na home office a technologické podmínky pro práci z domova.

V praktické části jsou uplatněny poznatky home office z teoretické části ve třech vybraných společnostech. Cílem bakalářské práce je porovnat postoje a fungování home office ve vybraných společnostech. Ke zpracování této části bylo provedeno dotazníkové šetření. Po stručném představení společností AGROFERT, a.s., Lovochemie, a.s. a INVICTA, advokátní kancelář, s.r.o. následuje samotné dotazníkové šetření, kde je respondentům z každé firmy poslán dotazník s totožnými otázkami. Šetření se zabývá jak situací před, během, tak i po pandemii Covid-19. Dotazník dále zjišťuje, jak individuální postavení k různým aspektům práce z domova, tak fungování home office ve všech třech společnostech. Pomocí vyhodnocených výsledků z dotazníkového šetření a použití

teoretických poznatků bude kategorizován a následně sestaven ideální návod pro všechny tři podniky.

1 Teoretická část

1.1 Úvod do teoretické části

Teoretická část se bude zabývat flexibilními formami zaměstnávání a všech souvislostí jaké se s nimi pojí, tj. odměňování, výhody a nevýhody, rizika a problémy, legislativní vymezení a potřebné technologie. Home office se v poslední době stal běžnou součástí pracovního života mnoha lidí po celém světě. Pandemie COVID-19 přispěla k rapidnímu nárůstu popularity práce z domova a mnoho společností se přeorientovalo na tento způsob práce. S vývojem technologií a digitalizace se však očekává, že trend práce z domova bude i nadále narůstat.

1.2 Flexibilní práce

Armstrong (2015) definuje flexibilní práci jako uplatňování pracovních postupů nebo způsobů organizace pracovní doby, které se odlišují od těch standartních. Jejím cílem je zesilování pracovní flexibility, správné využívání pracovních schopností, zachovávání spokojenosti zaměstnanců, a tím i zesilování produktivity či snižování nákladů, jež jsou spojené se zaměstnáváním lidí.

„Flexibilní práce znamená přehodnotit tradiční přístupy k zaměstnávání lidí. Může zahrnovat provozní flexibilitu, takzvaný multitasking, využívání subdodavatelů a outsourcingu nebo uplatňování specifických forem organizace práce, jako je flexibilní uspořádání pracovní doby, sdílení pracovního místa nebo práce z domova.“ (Armstrong & Taylor, 2015, s. 185).

1.2.1 Formy provozní flexibility

Armstrong (2015) rozlišuje následující provozní flexibility:

1. Funkční flexibilita

Funkční flexibilita předpokládá, že zaměstnanci dokáží využít své rozmanité schopnosti, znalosti a dovednosti při provádění více činností, a to jak v týmu, tak samostatně. Jedná se o přesouvání zaměstnanců z jedné činnosti nebo plnění určité funkce na vykonávání jiné činnosti či jiné funkce.

2. Strukturální flexibilita

Strukturální flexibilita klade důraz na skupinu okrajových zaměstnanců, kteří jsou ve firmě na částečný úvazek. Ti jsou pravou rukou kmenových zaměstnanců, kteří nemají dostatek času na plnění všech úkolů.

3. Numerická flexibilita

Numerická flexibilita vyjadřuje možnost snadného měnění počtu zaměstnanců ve firmě v průběhu krátkodobých změn v potřebě zaměstnanců.

4. Finanční flexibilita

Finanční flexibilita, která někdy bývá také zařazována do provozní flexibility, umožňuje přizpůsobovat odměňování zaměstnanců stavu poptávky a nabídky na vnějším trhu práce a také představuje uplatňování flexibilního systému odměňování podporující získávání funkční i numerické flexibility.

1.2.2 Flexibilní uspořádání pracovní doby

Ducháčková (2021) uvádí, že se flexibilní pracovní doba označuje také jako pružná či volitelná pracovní doba. Takový typ pracovní doby se využívá především v zahraničních státech, do České republiky zatím přichází v menších rozměrech. Flexibilní pracovní doba spočívá v tom, že zaměstnanec má možnost si sám zvolit, kdy bude během dne pracovat. Výhodou pružné pracovní doby může být vytvoření rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, snížení stresu nebo zvýšení efektivity práce.

Podle Armstronga (2015) flexibilní uspořádání pracovní doby obsahuje tyto možnosti:

- Pružná denní pracovní doba

Tato pracovní doba se odvíjí od očekávaného množství práce a bývá sjednána pro každý jednotlivý den.

- Pružná týdenní pracovní doba

V tomto případě je možné prodloužit týdenní pracovní dobu v obdobích roku, kdy je větší potřeba práce.

- Pružná denní a týdenní pracovní doba

Pružná denní a týdenní pracovní doba neboli měnící se denní či týdenní pracovní doba, či kombinace obojího za cílem zabezpečení požadované produkce. Taková pracovní doba se může pohybovat mezi určitým minimem a maximem.

- Stlačený pracovní týden

V tomto případě může pracovník pracovat méně dní v týdnu, než je pět běžných pracovních dnů.

- Smlouva na roční počet pracovních hodin

V této smlouvě se stanovuje plánovaný počet pracovních hodin, který by měl za rok zaměstnanec odpracovat. V závislosti na poptávce po výrobcích či službách lze snížit či zvýšit počet pracovních hodin.

Armstrong (2015) někdy udává i nepříliš vhodnou smlouvu s nulovým počtem pracovních hodin, která neurčuje zaměstnanci žádný počet pracovních hodin. Zde se předpokládá, že takový zaměstnanec bude k dispozici na zavolání a bude odměněn podle

odpracovaných hodin. Takové smlouvy se často vyskytují v maloobchodech, pohostinstvích či restauracích.

1.3 Home office

„Práce z domova neboli homeworking je vhodná pro takové profese, jako jsou konzultanti, analytici, návrháři nebo programátoři, podobně jako pro některé administrativní profese. Organizace může pružně reagovat na výkyvy v poptávce a snížit režijní náklady.“ (Armstrong & Taylor, 2015, s. 186)

Home office lze zařadit do formy flexibilního zaměstnávání, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci možnost pracovat z domova. Pro tuto formu flexibilního zaměstnávání je klíčová vzájemná důvěra, která je vyžadována jak od zaměstnavatele, tak od zaměstnance. (Havelková, 2021)

1.3.1 Historie práce z domova

V 18. století před průmyslovou revolucí se vykonávání práce na pracovišti vyskytovalo pouze zřídka. Po příchodu průmyslové revoluce se tato skutečnost změnila. S nástupem hromadné výroby a automatizace v 19. a 20. století se mnoho prací přesunulo z rodinných farem do továren a kanceláří. Tento proces je znám jako průmyslová revoluce, která měla velký dopad na ekonomiku a společnost jako celek. Díky hromadné výrobě se produkty vyráběli rychleji a levněji než dříve, což vedlo k rozvoji dalších průmyslových odvětví. Automatizace umožnila dělat práci rychleji a přesněji než lidé, což vedlo k dalšímu zvyšování produktivity. (Martoch, 2014, str. 12)

Dnešní penzisté si těžko dokáží představit všechny přínosy, které práce na dálku obnáší. V současné době je vyžadována schopnost podávat nejlepší výsledky bez ohledu na místě a času odpracování. Mladší generace se často dívají na svět jiným způsobem než starší generace a vnímají technologické možnosti jako důležitou součást svého životního stylu. Studie společnosti Cisco potvrzuje, že mladí lidé jsou ochotni obětovat část svého platu za větší flexibilitu a větší svobodu v práci. Flexibilita v práci se týká mnoha různých aspektů, jako je možnost pracovat na dálku, volit si vlastní hardware, mít neomezený přístup na sociální média a další. Tyto věci mohou pro mladé lidi představovat důležitou součást jejich pracovního prostředí a mohou jim pomoci vytvářet rovnováhu mezi prací a osobním životem. (Martoch, 2014, str. 12)

1.3.2 Home office a pracovní doba

Hlavním rozdílem režimu mezi zaměstnancem, který pracuje na pracovišti a zaměstnancem pracujícím na home office (domáckým zaměstnancem) je způsob organizace práce v rámci pracovní doby. Na rozdíl od „tradičního“ zaměstnance, který vykonává svou práci na pracovišti, nemá zaměstnanec na home office stanovenou pracovní dobu. Takový zaměstnanec si sám naplánuje čas tak, aby svůj úkol splnil a odevzdal včas. Množství práce, které zaměstnanec dostane, musí být zvládnutelné průměrným pracovníkem ve stanovené pracovní době, tedy 40 hodin týdně. I přes relativně velkou volnost pracovníka je zaměstnanec povinen vykonávat svou práci samostatně bez jakéhokoli pomocníka, byť kontrola této povinnosti je zcela nemožná. (AK-vych, 2020)

1.3.3 Home office a odměňování

Na práci, kterou vykoná zaměstnanec na home office se vztahuje zákoník práce. Za vykonanou práci může být zaměstnanec odměněn mzdou úkolovou, paušální nebo hodinovou. (AK-vych, 2020)

Podle Drbohlavové (2022) je úkolová mzda považována za jednu z nejjednodušších typů mezd. Takový druh mzdy zvyšuje motivaci u zaměstnanců, protože výše dané mzdy se odvíjí od výkonu jejich práce. Časová mzda se odvíjí od počtu odpracovaných hodin za měsíc, nebo je stanovena na základě hodinové sazby.

Zákoník práce § 317 vymezuje zákon pro zaměstnance, který nepracuje v pracovním prostředí a rozvrhuje si sám svou pracovní dobu

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, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“ (262/2006 Sb. Zákoník práce, n.d.)

Zákoník práce upravuje další příplatky, na které má zaměstnanec na home office právo:

- příplatek za noční práci (§ 116 zákoníku práce) – „Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“ (262/2006 Sb. Zákoník práce, n.d.)
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 zákoníku práce) – „Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.“ (262/2006 Sb. Zákoník práce, n.d.)
- příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 118 zákoníku práce) – „Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“ (262/2006 Sb. Zákoník práce, n.d.)

1.3.4 Smlouva o výkonu home office

Základní legislativní předpis, který upravuje pracovněprávní vztahy, je v České republice zákon č. 262/2006, zákoník práce. Ten se věnuje vzniku i zániku pracovního poměru, pracovním podmínkám, zaměstnaneckým výhodám atd. Zákoník práce neupravuje nové formy zaměstnávání, přesto umožňuje uspořádání vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci nových forem zaměstnávání. (VÚPSV, 2019)

Jelikož není přesně stanovená specifická právní úprava, je nutné si nastavit jednoznačná pravidla mezi oběma stranami. To lze uskutečnit v rámci dohod o výkonu práce v režimu home office uzavíraných mezi zaměstnanci nebo v příslušných vnitřních předpisech. Vnitřní předpis by měl vymezovat obecné podmínky a pravidla, která budou platit pro všechny dotčené zaměstnance. Vnitřní předpis může obsahovat seznam pozic, které jsou vhodné pro režim home office, dále má možnost upravovat pravidla bezpečnosti, pracovní dobu, vyrovnání nákladů, či formu kontroly plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel má kompetenci obsah vnitřního předpisu kdykoliv jednostranně změnit. (Havelková, 2021)

Dohoda o výkonu práce by měla vymezovat individuální závazky jednotlivých zaměstnanců. Na rozdíl od výše zmíněného vnitřního předpisu, není možné kdykoliv měnit obsah dohody. V případě potřeby změny v obsahu je nutno si uvědomit, že jakákoliv změna u dohody o výkonu práce představuje oboustranný akt, proto by se při přípravě mělo dostávat více pozornosti než u vnitřního předpisu. (Havelková, 2021)

Výkon práce na home office, který umožňuje plánování pracovní doby v souladu s § 317 zákoníku práce, je nutné upravit v pracovní smlouvě. Tato možnost nemusí být omezena pouze na pracovní smlouvu pro hlavní pracovní poměr, ale může být sjednána jako zvláštní pracovní režim pro jiný zaměstnávací vztah, ve kterém zaměstnanec pracuje více než 40 hodin týdně. Práci z domova je možno upravit i v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, pokud jsou tyto dohody vhodné pro daný pracovněprávní vztah. (Portál Digi, 2021)

1.3.5 Výhody a nevýhody home office pro zaměstnance

Výhody

Nejčastějšími výhodami pro zaměstnance na home office jsou nižší finanční a časové náklady na dopravu do zaměstnání, možnost zkombinovat práci a rodinu, či své volnočasové aktivity. (Dudová, 2008)

„U lidí pracujících v režimu home office studie prokázaly větší spokojenost s prací, nižší míru fluktuace a především vyšší produktivitu. Podle nedávné studie odborníků z univerzity v Harvardu byl u pracovníků, kteří měli možnost pracovat odkudkoliv, zaznamenám nárůst produktivity o 4,4 procenta a zvýšila se i kvalita jejich práce.“ (Langerová, 2019).

Zuzana Hubinková (2008) uvádí ve své knize jako další výhody například důkladnější naplánování času podle potřeb, úspora času, snížení nákladů na dopravu nebo možnost si vytvořit příjemnější prostředí. Důležitou výhodou, kterou je třeba zmínit, je možnost být zaměstnán i v regionech, kde je vysoká nezaměstnanost, dál od sídla společnosti.

Nevýhody

Jednou z nevýhod home office pro zaměstnance je ztráta osobního kontaktu s kolegy, tím se pracovník může často potýkat s osamělostí a s pocitem odcizení od svých kolegů. Pracovníci si musí v domácím prostředí udržovat produktivitu a disciplínu, což může být při práci z domova náročné. Zaměstnanci na home office se také můžou potýkat

s technickými potížemi a omezenou možností získat přístup k informacím a zdrojům. (Práce home office, 2023)

1.3.6 Výhody a nevýhody pro zaměstnavatele

Výhody

Pro zaměstnavatele nabídka práce na home office znamená ušetření financí plynoucí ze snižování fyzických pracovních míst ve firmě. Dále zaměstnavatelé mohou přijímat uchazeče, kteří pocházejí ze vzdálenějších oblastí, nebo potencionální pracovníky, kteří jsou na rodičovské dovolené. (PCWorld.cz, 2022)

Zaměstnavatel může zaměstnance kontrolovat například pomocí počítačových systémů, které sledují, kolik času zaměstnanec strávil prací, nebo pomocí šetření, které mohou být provedeny několika způsoby, jako je například návštěva zaměstnance přímo v práci nebo kontrola docházky. Je důležité, aby zaměstnavatel respektoval soukromí zaměstnance a zároveň zajistil bezpečnost a efektivitu práce. Je také důležité, aby zaměstnanec byl schopen si sám rozvrhnout práci a dodržovat plán, pokud to práce vyžaduje. (Toušek, 2020)

Nevýhody

Home office může být spojen s několika nevýhodami. Například může dojít ke snížení produktivity zaměstnanců a pro zaměstnavatele může být těžší monitorovat výkonnost zaměstnanců. Toto může být obzvláště složité v případě, že zaměstnanci nejsou zvyklí pracovat z domova a nejsou připraveni na tuto změnu. Navíc může být obtížné řídit zaměstnance, když nejsou fyzicky přítomni v kanceláři. (ČSOB průvodce podnikáním, 2022)

Další nevýhodou může být riziko úniku citlivých dat a informací, pokud zaměstnanci pracují na domácích noteboocích nebo počítačích, které nemusí být tak bezpečné jako pracovní počítače v kanceláři. Je třeba, aby organizace zavedly kontrolní, udržovací a procesní mechanismy, aby se zabránilo úniku citlivých dat a zajistily bezpečnost zaměstnanců a organizace. Je důležité, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci spolupracovali při nastavení pravidel a dohod pro práci z domova, aby byly vyřešeny potenciální nevýhody a zajistila se co nejlepší produktivita a efektivita práce. (ČSOB průvodce podnikáním, 2022)

Martoch (2012) definoval následující přímé finanční přínosy a úspory:

- úspora nákladů na kanceláře, výrobní a skladové prostory,
- snížené náklady na energie, které plynou z firemních prostor,
- úspora financí, které vznikají z cest k zákazníkům, mezi pobočkami nebo k dodavatelům,
- úspora nákladů na komunikaci mezi pracovníky, se zákazníky a dodavateli,
- úbytek počtu nemocných/nepřítomných zaměstnanců,
- snížení kolísání a nákladů, které vznikají z náboru nových pracovníků,
- zvýšení zisku dané společnosti,
- zvýšení efektivity práce zaměstnanců.

Martoch (2012) dále také vymezil nefinanční přínosy:

- vzrůst konkurenceschopnosti společnosti,
- více hodnotné služby pro zákazníky,
- motivovanější a věrnější zaměstnanci,
- maximální zužitkování pracovního času zaměstnanců,
- rozšíření časové flexibility zaměstnanců s ohledem na potřeby firmy,
- snížení chybovosti díky rychlému přístupu k aktuálním dokumentům a datům,
- větší zájem od mladých talentovaných lidí,
- redukce rizika nehody při cestách do práce.

1.3.7 Problémy při práci na dálku

Mezi hlavní problémy zaměstnavatelů plynoucí z flexibilních forem práce lze zahrnout:

- předsudky spojené s nižší efektivitou a produktivitou práce,
- komplikovanější spojení s pracovníky,
- nemožnost zaručení bezpečnosti a nemožnost kontroly práce,
- obavy z rostoucí administrativy vyplývající z flexibilních forem práce,
- obavy z rostoucích nákladů. (Navrátil a kol., 2017)

Práce na dálku nebo z domova může být komplexní a může proniknout do většiny oblastí fungování organizace. Může mít také vliv na osobní i pracovní život zaměstnanců. Práce na dálku může mít velký vliv na vznik potencionálních problémů a překážek. Je důležité, aby organizace byla dostatečně připravena a zavedla odpovídající pravidla a postupy pro

úspěšné zvládnutí této změny. To může zahrnovat vytvoření pravidel pro práci z domova, zajištění technického vybavení pro vzdálenou práci a zavedení komunikačních nástrojů pro spolupráci na dálku. (Martoch, 2014, str. 75)

Mezi hlavní překážky zaměstnavatelů pro využívání flexibilních forem práce patří:

Počítačové či technologické problémy:

- hrozba související s nedostatečným internetovým připojením,
- zastaralé PC zařízení či zastaralý software,
- nefunkční hardware či programové vybavení,
- nedostatečná PC znalost pracovníka,
- možnost ztráty, krádeže či zneužití firemních dat,
- nepřipravenost IT oddělení na připojení vlastního PC zaměstnance,
- riziko vytvoření návyku na chytrý telefon.

Problémy na straně managementu:

- špatně komunikovaná očekávání a vize,
- strach z narušení firemní kultury,
- možnost absence efektivní komunikace,
- nedostatečné množství fyzického kontaktu se zaměstnanci a celým pracovním týmem,
- nedostatečná informovanost o silných stránkách a schopnostech pracovníků,
- pochyby o pracovních výkonech pracovníka,
- upřednostnění pracovníků v kanceláři před vzdálenými pracovníky,
- špatně nastavený systém odměňování dobré práce,
- nevědomost specifických úprav zákoníku práce,
- neinformovanost pracovníků o domácích podmínkách.

Problémy na straně podřízených:

- nedostatečná motivace k práci a oddalování pracovních úkolů,
- nadmíru dlouhá pracovní doba a přehlcení úkoly,
- vzrůst nákladů na chod domácnosti,
- absence osobního kontaktu s kolegy a možný pocit odloučenosti,
- neschopnost oddělení osobního života od profesního,

- nepořádek pracovní plochy,
- nepříliš velký prostor na práci,
- neporozumění rodiny. (Martoch, 2014, str. 76)

1.3.8 Požadavky pro efektivní práci při práci na dálku

Aby práce z domova byla efektivní, musí si zaměstnanec dokázat rozvrhnout svou práci a efektivně pracovat jako samostatná jednotka. Vedoucí pracovník musí být schopen motivovat své zaměstnance, dobře je vést a být schopný je kontrolovat. (Nováková, 2022)

Ježek (2021) uvádí, že je důležité, aby si pracovník na home office přesně určil pracovní dobu. Určení pracovní doby je podstatné pro udržení pocitu kontroly a pro možnost být kolegům k dispozici. Efektivní komunikace je při práci na dálku jeden z klíčových požadavků. Zaměstnanec by měl být schopný aktivně naslouchat a reagovat na informace, které dostává. Při online poradách je důležité, aby nadřízený (nebo člověk, který vede poradu) vyzýval kolegy k vyjádření o daném tématu.

Martoch (2014) stanovil tyto základní požadavky pro efektivní práci:

- Připojení k internetu – Je důležité, aby byla možnost se připojit k internetu ze všech míst, kde práce probíhá. Pracuje-li zaměstnanec v terénu, je nutné, aby měl mobilní internetové připojení.
- Hardware – Počítače a telefony jsou pro práci na dálku velmi důležitými nástroji. Notebooky jsou ideální pro práci na dálku, protože jsou přenosné a umožňují pracovat odkudkoli. Dalším důležitým nástrojem pro práci na dálku jsou smartphony, protože umožňují komunikovat s ostatními lidmi, přistupovat k e-mailům a dalším informacím, a pracovat s aplikacemi, které umožňují pracovat na cestách.
- Software – E-mail je dnes jedním z nejdůležitějších nástrojů pro komunikaci při práci na dálku. Vzdálený přístup ke všem firemním datům je také nezbytný pro efektivní práci na dálku, protože umožňuje zaměstnancům přistupovat k potřebným informacím a datům bez ohledu na to, kde se nacházejí. Dalšími nástroji jsou online kanceláře a videokonference, jako například Skype.
- Znalost práce s počítačem – Pracovník by měl být schopný umět dobře pracovat s internetem a s určitými programy, jako je Word a Excel.

- Místo na práci – Je důležité, aby si pracovník zvolil klidné nerušené místo, kde se mu bude dobře pracovat.
- Motivace – Vnitřní chuť a motivace jsou klíčovým faktorem pro úspěšnou práci na dálku nebo z domova. Pracovník bez motivace může být snadno rozptýlen od zadané práce.
- Zodpovědnost – Schopnost pracovníka odevzdávat své úkoly v čas je velmi důležitý faktor, který je velmi úzce spojen s výše zmíněnou motivací a chutí do práce.

1.3.9 Motivace vzdálených pracovníků

Motivace pracovníků je v každé organizaci velice diskutované a citlivé téma, a to zcela nezávisle na tom, jestli je práce vykonávána v kancelářích nebo na dálku. Práce na dálku nebo z domova může posilovat motivaci zaměstnanců. Mezi nejsilnější argumenty patří:

- Více času na rodinu a na své záliby – Člověk pracující na pracovišti stráví mnoho času ranní přípravou, cestou do práce a dále taky aklimatizací po příchodu z práce. Tuto dobu si pracovník na home office ušetří a může se věnovat rodině nebo svým koníčkům.
- Nižší náklady na cestování a oblečení – Je zřejmé, že člověk pracující z domova nevynaloží takové náklady za dopravu jako pracovník, který dojíždí každý den do svého zaměstnání. Nemusí ani vynakládat takové peníze na oblečení nebo boty, protože se celou pracovní dobu pohybuje ve svém obydlí.
- Zajištění péče o dítě či nemohoucího příslušníka rodiny – Další argument, který posiluje motivaci zaměstnance, je možnost starat se o nemocného člena rodiny či o své dítě. Člověk nemusí za sebe shánět náhradu, jako chůvu či například opatrovníka a tím uspoří další náklady.
- Práce i na mateřské dovolené – Práce z domova umožní rodičům pracovat alespoň na částečný úvazek. Také nepřijdou o své pracovní kontakty a nemusí shánět za sebe náhradu.
- Větší klid na práci - Práce v rušné kanceláři může být pro koncepční práci náročná. Neustálý šum a vyrušování od kolegů nebo nadřízených mohou snižovat produktivitu práce. Práce mimo rušné kanceláře, ať už je to kdekoliv, může být pro činnosti, které vyžadují plné soustředění, ideálním řešením. Práce na dálku

nebo z domova může poskytnout větší klid a ticho, které umožní zaměstnancům lépe se soustředit a být produktivnější.

- Bez nutnosti stěhování – Pracovník, který je zaměstnán ve společnosti vzdálené několik kilometrů od jeho bydliště, má možnost klidně pracovat z domova a není nutné, aby kvůli své práci musel stěhovat.
- Vyšší plat při práci v lokalitě s vyšší mzdou - – Proaktivní zaměstnanec si může sám najít zaměstnavatele v libovolné lokalitě, při znalosti jazyků zahraničí nevyjímaje. Tím získá kvalifikovanou práci, navíc za plat běžný v místě působení zaměstnavatele
- Příležitost organizovat si svůj čas – Pracovník má možnost si vyřídit své osobní věci jako je návštěva lékaře nebo úřadů během své pracovní doby. (Martoch, 2014, str. 30)

Podle Hlušičky (2020) komunikace mezi vedoucími často zaměřuje pozornost spíše na to, jak lidé mají plnit své pracovní úkoly a jak se jim daří, ale méně se soustředí na to, jaký význam a dopad má konkrétní práce jednotlivce. Je důležité si uvědomit, že lidé potřebují slyšet a vědět nejen jak, co a kde mají pracovat a co mohou zlepšit, ale především proč to dělají. Je třeba jim vysvětlit důvod a smysl konkrétního úkolu a jak to ovlivní jejich okolí, firmu, spokojenost klienta a tak dále. Každý zaměstnanec potřebuje cítit, že jeho práce má význam a je součástí většího celku.

Bělohlávek (2016) uvádí nástroje osobnostního rozvoje a motivování podřízených zaměstnanců. Pokud nadřízený zjistí, že někteří podřízení mají osobnostní problémy, které negativně ovlivňují efektivitu vedení či mezilidské vztahy, je na místě, aby je nadřízený motivoval k efektivnějšímu výkonu. Prvním východiskem bývá vzdělávání a trénink v oblasti jazykových znalostí, odborných znalostí, komunikace apod. Za další účinnou rozvojovou metodu je považováno koučování, kde pověřená osoba usilovně pracuje s daným jednotlivcem a pomáhá mu s rozvíjením určitých dovedností. Tento způsob je finančně i časově náročnější. Metoda stínování je přínosná u méně zkušených zaměstnanců a zakládá se na empirických zkušenostech jiných spolupracovníků. Týmová práce pomáhá členům lépe chápat komplexní spojitosti a respektovat pohled lidí z různých oddělení. Dalším způsobem, jak zvýšit efektivitu práce je povýšení, přeložení do jiné funkce nebo převedení zaměstnance do jiné oblasti na stejné úrovní řízení. Důvodem může být zlepšení osobní motivace, rozšíření praktických zkušeností nebo využití specifických schopností, které jsou vhodné pro určitý typ činnosti.

1.3.10 Typologie vzdálených pracovníků

Typologie pracovníků ukazuje, že nejlepší forma řízení a odměňování se může lišit pro různé skupiny pracovníků a to:

1. Samořiditelný pracovník, pro kterého jsou peníze minimálním zdrojem motivace. Jestliže má tento pracovník určitou standardní úroveň, příjmy ho už tolik nezajímají. Důležité shledává vizi a smysluplnost své práce. Je důležité, aby organizace sdělila svou vizi a smysl práce zaměstnancům, aby je motivovala k úspěchu. To by jim mohlo pomoci být více naplněnísvou prací, být produktivnější a přispět k celkovému úspěchu organizace. Tuto skupinu zaměstnanců není třeba příliš hlídat a kontrolovat.
2. Pracovník řiditelný na dálku podle výkonu požaduje mít stanovenou jistou souvislost mezi odměnou a výsledkem. Odměňovací systém zde hraje důležitou roli, pracovník může být odměňovaný ve formě konkrétně stanovené výše mzdy nebo jako procentní podíl na zakázce nebo zisku. Takový pracovník zvládá riziko finanční ztráty, pokud je při dosažení úspěchu garantovaná vysoká odměna.
3. Pracovník řiditelný na dálku podle výkazu práce je takový pracovník, který po odpracování pracovní doby přestává myslet na jakékoliv pracovní problémy a začíná se věnovat svým volnočasovým aktivitám. Bývá to průměrný pracovník, který upřednostňuje spíše peníze než seberealizaci.
4. Neřiditelný pracovník nemá žádnou motivaci se zlepšovat ve svém zaměstnání a zařazuje se mezi nepoužitelné jedince. Příčinou může být ztráta v rodině, ztráta postavení nebo ztráta sebedůvěry. (Martoch, 2014, str. 35)

1.3.11 Generační rozdíly v přístupech k práci z domova

Každý člověk je individuální a má jiné potřeby a preference, z toho vychází, že klíčem pro úspěch je přistupování k řešením individuálně. Je důležité vycházet vstříc potřebám všech zaměstnanců, a to jak starší, tak mladší generace. Pro starší generaci může být práce z domova náročná a hůře snesitelná, protože starší lidé nemají žádné zkušenosti s komunikací prostřednictvím technologií. Dále také preferují oddělení profesního života od toho osobního. Na druhou stranu, pro mileniály může být práce z domova přirozenější a mohou se lépe soustředit na práci, když jsou v soukromí svého domova. Pro ně by mohl být vhodnější větší podíl práce z domova, aby mohli lépe využít své potenciály. (Böhm, 2020)

Generace Y představuje skupinu lidí narozenou mezi lety 1979 a 2001. Tato skupina představuje více než jednu čtvrtinu pracovní síly. Tato generace požaduje více nezávislosti, vlastní kontrolu nad pracovní dobou a možnost seberozvoje. (Navrátil a kol., 2017)

Generace Z, která představuje skupinu lidí, kteří se narodili v polovině 90. let až do současnosti, vstupuje na trh práce s kompletně jinými potřebami a požadavky. Pro tuto generaci není finanční ohodnocení nejdůležitějším kritériem při výběru povolání. Dokonce pro ni není ani důležitá efektivita nebo profit, ale spíše smysluplnost a pocit, který jí práce přináší. Jako důležité shledává pozitivní firemní kulturu, osobní rozvoj a flexibilitu na dané pozici. Lidé narozeni v tomto období vyrostli s technologiemi a je jim velmi přirozené používat více zařízení současně. Jsou zvyklí na rychlý a snadný přístup k informacím, čímžčímž se naučili i vzdělávat samostatně pomocí internetu a online platforem. Pro tuto generaci je důležitá individualita, nezávislost, kontrola nad svým životem a pracovním stylem. Právě proto je pro ně práce z domova či práce na volné noze mnohem atraktivnější. ((Grafton.cz, 2019)

1.3.12 COVID-19 a změna přístupu k práci na dálku

Pandemie covidu-19 a vládní opatření na omezení šíření viru vedly ke značnému rozšíření práce na dálku, zejména práce z domova. To bylo nutné pro ochranu zdraví zaměstnanců a snížení rizika šíření viru. Práce z domova se stala běžnou praxí pro mnoho zaměstnanců a organizací po celém světě, a to alespoň dočasně. (Rilsa.cz, n. d.)

Je známo, že před vypuknutím epidemie měli možnost pracovat z domova především zaměstnanci soukromých organizací a méně zaměstnanci veřejného sektoru. Nicméně během první vlny epidemie došlo k výraznému nárůstu počtu zaměstnanců pracujících z domova, zejména ve státní správě a samosprávě. To pravděpodobně vyžadovalo od zaměstnavatelů rychlé nastavení pravidel a zajištění technického vybavení pro práci z domova. Je pozitivní, že většina zaměstnanců byla s fungováním práce z domova spokojena a že pro vedoucí pracovníky byla práce z domova považována za benefit nebo prostředek slaďování pracovního a rodinného života. Je ale třeba také brát v úvahu, že pro některé vedoucí pracovníky mohlo být zavedení práce z domova spojeno s organizačními komplikacemi. (Jihočeská hospodářská komora, 2020)

„V době pandemie onemocnění covid-19 v roce 2021 umožňovalo zaměstnancům částečně pracovat z domova 60 % podniků. Přes online platformy komunikovala polovina

firem, dvě pětiny velkých podniků začaly aplikace pro online komunikaci využívat až v souvislosti se zhoršenou epidemickou situací.“ (Český statistický úřad, 2022)

Před pandemií pracovalo z domova pouze 10 % Čechů, ale během první vlny pandemie byl zaznamenán vzrůst na 40 % zaměstnanců. Při druhé vlně došlo k mírnému poklesu, kdy na home office zůstalo 30 % pracovníků. Nejčastěji práci z domova využívali zaměstnanci z oboru finančnictví a informačních technologií. (ČSOB průvodce podnikáním, 2022)

Po pandemii koronaviru také došlo ke změně preference zaměstnanců ohledně benefitů. Zatímco dříve byla velmi žádaná možnost práce z domova, nyní se zdá, že čím dál tím více zaměstnanců stojí o tzv. neomezené volno. Je ale třeba brát v úvahu, že neomezené volno je benefit nad rámec zákoníku práce a může být hrazeno jako klasická dovolená nebo se může jednat o neplacené volno. Je důležité, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci spolupracovali při nastavení benefitů, aby byly zajištěny potřeby zaměstnanců a zároveň byla zachována produktivita a efektivita práce. (ČSOB průvodce podnikáním, 2022)

Epidemie COVID-19 urychlila změny v ekonomice, které se týkají flexibilních a alternativních forem práce. Tuto změnu je třeba brát v úvahu při plánování tréninku a rekvalifikace pracovníků, aby byli připraveni na budoucí pracovní trh. Jednou z největších obav bylo, zda se tyto změny projeví v produktivitě. U velké části organizací k tomu opravdu došlo, protože firmy nebyly připravené na řízení práce na dálku. Zajištění home office vyžaduje nejen správnou organizaci práce, ale také odpovídající technické vybavení a podporu. Přechod z práce na pracovišti na práci z domova není snadný úkol. Pevné počítače na pracovišti mohou znamenat problém pro zaměstnance pracující z domova, stejně jako chybějící vzdálené zabezpečené přístupy k interním systémům a nástroje pro řízení vzdálené práce. Navíc, v mnoha kancelářských profesích stále existuje potřeba papírových podkladů a fyzického přenosu mezi pracovišti nebo ve vztahu se zákazníky, což může být pro práci z domova komplikací. Tyto věci musí být řešené pro úspěšné zavedení home office. Pracovníci pracující na IČO se potýkají se složitou situací, protože jejich práce může být ukončena prakticky kdykoli a nemají takovou sociální podporu jako běžní zaměstnanci. (Böhm, 2020)

Práce na Home office není zatím možná u všech profesí. Přestože automatizace a robotizace mohou snižovat potřebu pracovníků v montážních a manipulačních provozech výroby a logistiky, zaměstnanost se přesouvá do oblastí, kde práce na dálku není

přijatelná. Navíc v některých profesích, jako jsou zdravotnické, sociální a bezpečnostní služby, je nutná přítomnost pracovníka na místě a vzdálená práce není možná. Pandemie COVID-19 zvýšila nerovnosti mezi různými skupinami zaměstnanců. Pracovníci s vyhledávanými dovednostmi, jako jsou ty v IT, financí nebo marketingu, si mohou zažádat o navýšení platu, protože jsou více žádány a mohou si vybírat mezi různými nabídkami práce. Práce na dálku jim umožňuje větší flexibilitu a lepší rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Naproti tomu, zaměstnanci nedisponující takovými dovednostmi si nemohou dovolit požadovat navýšení mzdy, jsou dokonce více ohroženi snížením mzdy nebo propouštěním. Navíc, takoví zaměstnanci mají omezenější možnosti práce z domova a nižší flexibilitu, což znamená, že mají obtížnější udržení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. (Böhm, 2020)

1.4 Technologické podmínky

Technologii lze rozdělit na dvě skupiny:

a) Hardware
   - Pevný nebo mobilní telefon
   - Stolní počítač, notebook, tablet
   - Příslušenství (myš, nabíjecí kabely, tiskárna apod.)
   - Ostatní pomůcky (kalkulačka apod.)

b) Software
   - Kancelářské aplikace a programy
   - Interní aplikace a programy
   - Komunikační prostředky
   - Ostatní aplikace a programy potřebné pro určité obory (Microsoft.com, 2021)

1.4.1 Hardware

Nejdůležitějším předpokladem pro efektivní práci z domova je dostatečně rychlé a stabilní připojení k internetu. Další nezbytnost, bez které se pracovník na home office neobejde, je notebook nebo stolní počítač s dostatečnou výkonností. Nevýhoda stolního počítače je skutečnost, že zaměstnanec nemůže pracovat během doby, kdy je na cestách. K notebooku by měl každý pracovník dnes vlastnit chytrý telefon nebo tablet. Díky těmto přístrojům je zaručena flexibilita a nezávislost v situacích, kde si pracovník nemůže

otevřít svůj notebook. Webová kamera a sluchátka s mikrofonem jsou dalším důležitým vybavením, která usnadní práci nebo komunikaci na cestách. Není také od věci vlastnit multifunkční tiskárnu s kopírkou a scannerem, externí klávesnici, USB disk pro zálohování dat nebo LCD monitor umožňující rozšíření pracovní plochu. (Martoch, 2012, str. 78)

1.4.2 Cloud computing

Cloud computing se stává stále populárnějším způsobem, jak umožnit práci na dálku. Považuje se za jeden z nejzákladnějších stavebních kamenů, které podporují efektivní práci na dálku. Cloud computing umožňuje uživatelům přístup k aplikacím, programům a datům skrze internet, bez nutnosti mít je nainstalované přímo na svém počítači. Jedná se o zabezpečené internetové úložiště, které komunikuje s počítačem. Kromě elektronické pošty existuje mnoho dalších kancelářských aplikací, které mohou být hostovány v cloudu, jako například textové editory, tabulky, prezentační software, projektové plánovače atd. Tyto aplikace poskytují uživatelům přístup k aktuálním verzím dokumentů, tabulek a prezentací odkudkoliv, pokud jsou připojeni k internetu. Tento přístup zvyšuje efektivitu a produktivitu, protože umožňuje rychlé sdílení dokumentů mezi všemi zaměstnanci. Dále také snižuje náklady společnosti tím, že nevyžaduje instalaci a údržbu softwaru na místních počítačích. (Martoch, 2012, str. 18)

Používání cloudových služeb přináší zajištění vyšší bezpečnosti dat, která nebudou vystavena riziku selhání hardwaru (notebooku nebo externího pevného disku). Dalším významným přínosem je snadné přizpůsobení aktuálním požadavkům dané firmy. Kromě toho, díky používání cloudových řešení není potřeba věnovat čas aktualizacím softwaru, protože tyto úkoly přebírá cloudový poskytovatel. (Algotech.cz, n. d.)

Cloudové služby jsou přínosné jak pro drobné živnostníky, tak pro malé i velké společnosti. Drobní podnikatelé nemusí mít obavy z vysokých nákladů na složité IT infrastruktury, protože díky cloudu lze část takových vstupních nákladů ušetřit. Pro větší společnosti je cloud přínosný, protože umožňuje růst společnosti bez následných nákladů na aktualizaci hardwaru a softwaru a je snadno přizpůsobitelný novým změnám. (Algotech.cz, n. d.)

Za nejznámější poskytovatele řešení online kanceláří v ČR jsou považovány Google Apps a Microsoft s Office 360. Oba poskytovatele nabízí záruku vysoké kvality služeb, bezpečnost dat a český jazyk. (Martoch, 2012, str. 92)

Google Apps

Google Apps je seskupení on-line nástrojů od známé společnosti Google, jejichž funkcí je snadná komunikace a spolupráce v rámci organizace, školy nebo společnosti. Obsahuje všechny základní funkce novodobé virtuální kanceláře a to – emailové adresy, sdílené kalendáře a úložiště dokumentů. (Yiannakou, 2010)

Google Apps se dostavili v české verzi v roce 2008. Google Apps účet na vlastní internetové doméně umožňuje projektu využívat různé služby společnosti Google, jako je například e-mail, kalendář, dokumenty a další. Obsluha je snadná a po úvodním nastavení může být zvládnuta vyškoleným pracovníkem bez hlubšího IT vzdělání. Všechny aplikace v rámci Google Apps účtu lze přistupovat přes smartphone nebo tablet. Navíc existuje Google Apps Marketplace, kde mohou vývojářské firmy nabízet další externí aplikace, které jsou kompatibilní s Google Apps. Tyto aplikace mohou poskytovat další funkce a rozšíření pro uživatele a firmy. Také mají otevřené API, což umožňuje vývojářům programovat různé aplikace pro další zhotovení uložených dat. Pro malé a střední organizace mohou být Google Apps nainstalovány během několika hodin až dnů, navíc jsou pro školy zcela bezplatné. (Martoch, 2012, str. 92)

Yiannakou (2010) definuje hlavní nástroje Google Apps:

- Gmail – Google apps nabízí e-mailovou službu, kterou lze používat z jakéhokoli webového prohlížeče a jejíž kapacita je téměř nevyčerpatelná. Výhodou je zde schopnost seskupování všech souvisejících e-mailů do jedné skupiny.
- Chat a videohovory – Pro tento typ online komunikace je vytvořený Google Talk, který umožňuje online spojení uživatelů po celém světě.
- Kalendář – Google Kalendář je nástroj pro plánování vlastního času, schůzek a dalších akcí. Umožňuje nahlédnout i do kalendářů ostatních kolegů a tak jednoduše plánovat společné akce.
- Google dokumenty – Google Apps nabízí ukládání dokumentů online, uživatel k nim má tak přístup odkudkoli. Uživatel má možnost nejen sdílet tyto dokumenty s ostatními kolegy, ale také je zveřejňovat na internetu.
- Google Web – Tento nástroj dokáže bezplatně vytvářet webové stránky a nabízí mnoho připravených šablon pro snadnější a rychlejší vytvoření.

Martoch (2012) uvádí další tři nástroje:

- Google Skupiny – Google Skupiny zprostředkovávají seskupení pracovníků v chatu, kde probíhají různé veřejné a neveřejné diskuze.
- Google Kontakty – Google kontakty slouží k synchronizaci firemních adresářů a osobních kontaktů.
- Google+ - Jedná se o síť, která propojuje všechny Google Apps služby. (Martoch, 2012, str. 92)

Office 365

Office 365 je kancelářský balíček, který stejně jako Google obsahuje nástroje pro spolupráci, upravování dokumentů, komunikaci a plánování. Tento produkt byl poprvé uveden k prodeji v roce 2011 a sloužil primárně pro podnikatele. Zákazníkům jsou nabízeny balíky aplikací formou několika typů předplatného, mezi něž patří roční nebo měsíční předplatné, přičemž cena se vždy platí za jednoho uživatele. Tento komerční produkt, který podporuje administrativní činnosti, představuje tradiční řešení SaaS (Software as a Service). (Nevřala, 2017)

Oproti Google Apps je potřebné, aby u nastavení a instalaci byl přítomen člověk, který se vyzná v této problematice. Z toho důvodu je k dispozici široká síť partnerů Microsoftu, kteří jsou zkušení při zavádění Office 360. Office 365 umožňuje uživatelům přístup k dokumentům a aplikacím z různých zařízení, jako jsou stolní počítače nebo notebooky, pomocí přímého napojení z kancelářského balíku Microsoft Office, nebo pomocí webového prohlížeče a Office Web Apps. Lidé s chytrým telefonem by neměli mít problém se připojovat k poštovnímu serveru, kalendáři a kontakty. (Martoch, 2012, str. 95 a 96)

2 Praktická část

2.1 Úvod do praktické části

V praktické části je uveden popis home office ve třech vybraných firmách. První kapitola je věnována metodice sběru dat. Další kapitola je zaměřena na stručný popis firem, dále je provedena analýza dotazníkového šetření. Závěr je věnovaný vyhodnocení výsledků a vytvoření optimálního stavu pro práci z domova.

2.1.1 Metodika sběru dat

K praktické části je využit kvantitativní výzkum, a to dotazníkové šetření ve třech vybraných společnostech. Průzkum byl uskutečněn formou online dotazníku, který byl zcela anonymní. Cílem dotazníku bylo zjistit současný stav a pohled zaměstnanců na práci z domova. Dotazník byl vytvořen pomocí webového nástroje Survio, který slouží k rychlé tvorbě online dotazníků.

Hlavním cílem je porovnat přístup k práci na home office z pohledu zaměstnance ve třech různých společnostech a upozornit na případné rozdíly. Dalším záměrem je vyhodnotit, jak pracovníci vnímají práci na home office.

V průzkumu bylo využito různých typů otázek tak, aby byly pro respondenty co nejjasnější a aby korespondovaly s cílem výzkumu. Dotazník obsahoval otevřené otázky, uzavřené otázky, polouzavřené otázky, dichotomické otázky, Lickertovu škálu, seřazení položek a sémantický diferenciál.

Otevřená otázka je typ otázky, u které má respondent možnost napsat své myšlenky do textového pole, jeho odpovědi nejsou tedy omezené. Polouzavřené otázky umožňují respondentovi vybrat jednu z nabízených možností a pokud žádná z odpovědí neodpovídá jeho názoru, má respondent možnost napsat svou vlastní textovou odpověď. Uzavřené otázky jsou takové otázky, kde není možno blíže upřesnit svou odpověď textovým popisem. Respondent má na výběr pouze varianty, které dotazníková otázka nabízí. Dichotomické otázky nabízejí pouze dvě odpovědi, většinou to bývají otázky s odpověďmi ano/ne. Typ otázky, která je užívána pro zjišťování míry souhlasu a nesouhlasu je Lickertova škála, u které se zkoumá a měří postoj respondentů. Seřazení položek se využívá pro zjištění důležitosti odpovědi, respondent seřazuje dané aspekty podle důležitosti a svých preferencí. Matice otázek je jeden z rozsáhlých druhů otázek, kde se v jednom bloku vyskytuje více parametrů. Použití je vhodné, když je potřeba získat

více různých odpovědí s totožnou proměnou. Sémantický diferenciál se používá, pokud je potřeba měřit určité postoje či pocity. (Survio, 2020)

Pro získání dostatečného množství informací bylo vytvořeno 26 otázek. Respondentů bylo celkem 43. Z toho 24 respondentů pracuje ve společnosti AGROFERT, a.s., 11 ve společnosti Lovochemie, a.s. a 8 respondentů je zaměstnáno ve společnosti INVICTA, advokátní kancelář, s.r.o.

2.1.2 Představení společnosti

AGROFERT, a.s. (dále jen AGROFERT)

AGROFERT, a.s. je mateřská společnost koncernu AGROFERT, která vede a koordinuje činnosti více než 200 dceřiných společností. Centrála se specializuje pouze na korporátní řízení a dále provozuje vlastní obchodní aktivity v oblastech pesticidů a mořidel, hnojiv, zemědělských komodit a krmiv. Tato společnost zahrnuje centrální aktivity celého koncernu, zejména v oblastech účetnictví, informačních technologií, personálního řízení, komunikace a marketingu, nákupu vybraných produktů a služeb, prodeje majetku, interního auditu a bezpečnosti, zajišťuje akvizice a nabízí také finanční služby. (AGROFERT, a.s., n. d.)

INVICTA, advokátní kancelář, s.r.o. (dále jen INVICTA)

INVICTA je advokátní kancelář, která poskytuje právní služby a poradenství velkým i malým společnostem. Věnuje se oblasti nemovitostí, stavebnímu právu, fúzím a akvizicím. INVICTA poskytuje pomoc předním českým developerům v povolovacích procesech v řešení případných správních sporů. Poskytuje rozsáhlé poradenství v oblasti fúzí a akvizic, financování projektů a společností. (INVICTA, advokátní kancelář, s.r.o., n. d.)

Lovochemie, a.s. (dále jen Lovochemie)

Lovochemie je největším producentem hnojiv v České republice. Orientuje se na výrobu a prodej dusíkatých a vícesložkových hnojiv v pevné i kapalné formě. (Lovochemie, a.s., n. d.)

2.2 Dotazníkové šetření

V každé vybrané společnosti byli různí respondenti z různých pozic a z různých oborů. Je třeba zmínit, že otázky v dotazníku byly pro všechny tři společnosti stejné. Dotazník

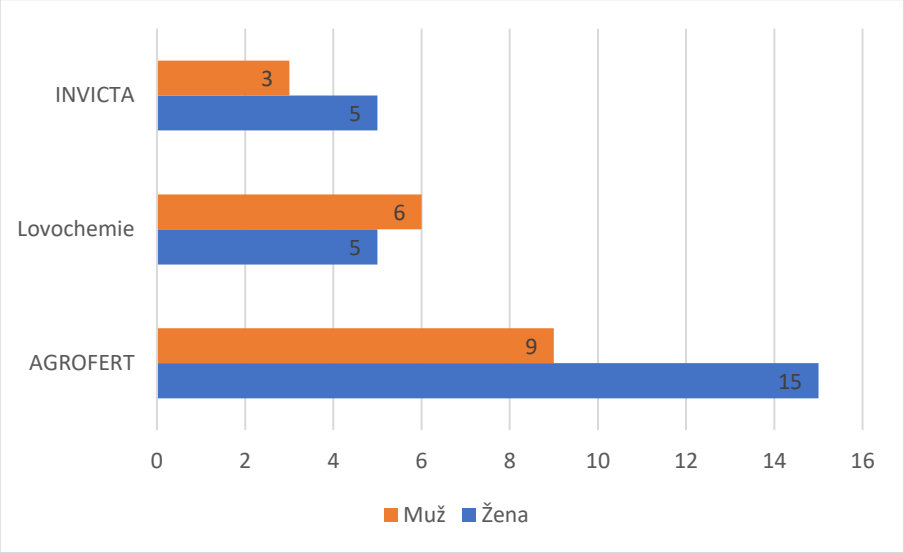
je rozdělen na tři části. V první části dotazník zaznamenává demografické údaje a pracovní pozice respondentů, druhá část se zaměřuje na zkušenosti s prací na home office a na vliv pandemie Covid-19. Třetí část se věnuje průběhu a vnímání práce z domova a čtvrtá část se zaměřuje na situaci ve firmě.

2.2.1 Údaje o respondentech

Tato část obsahuje 10 otázek zaměřených na demografické údaje respondentů a rozčlenění pracovních pozic a oborů. Pro přehlednější zobrazení výsledků byly použity grafy a tabulky.

První otázka v této části se zaměřovala na pohlaví respondentů. Genderové složení respondentů dle jednotlivých firem bylo následující:

Obrázek 1: Pohlaví

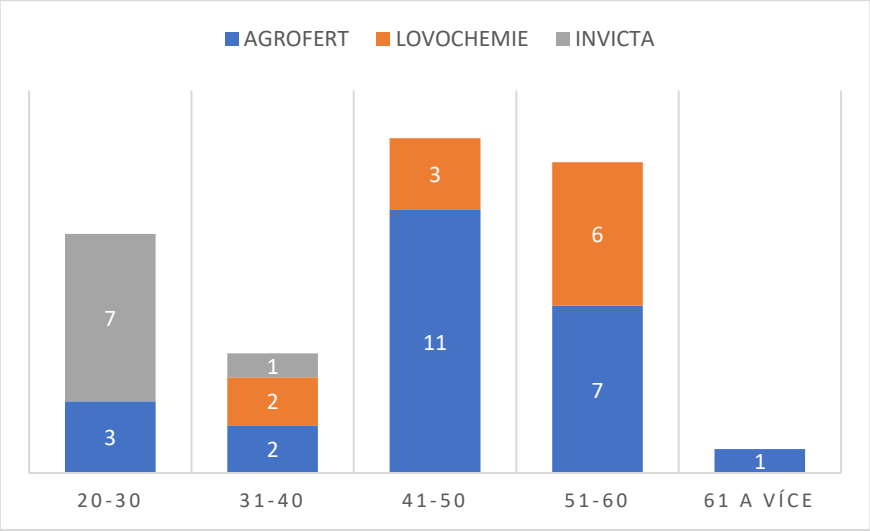


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Jak bylo výše zmíněno, dotazníkového šetření se zúčastnilo 43 respondentů. Ze společnosti AGROFERT odpovídalo 15 žen a 6 mužů. Ze společnosti Lovochemie se dotazníku zúčastnilo 5 žen a 6 mužů. A ze společnosti INVICTA odpovědělo 5 žen a 3 muži. V tomto dotazníkovém šetření převažují ženy, celkově jich odpovědělo 25, mužů pouze 18. Ve společnosti AGROFERT mohou být výsledky mírně odlišné oproti zbývajícím společnostem zahrnutým do výzkumu, protože na rozdíl od nich bylo více respondentů ženského pohlaví. Odpovědi na otázky budou pravděpodobně odrážet spíše ženský pohled.

Otázka č. 2 se zabývala věkem respondentů, který byl taktéž rozdělen podle příslušných společností.

Obrázek 2: Věk

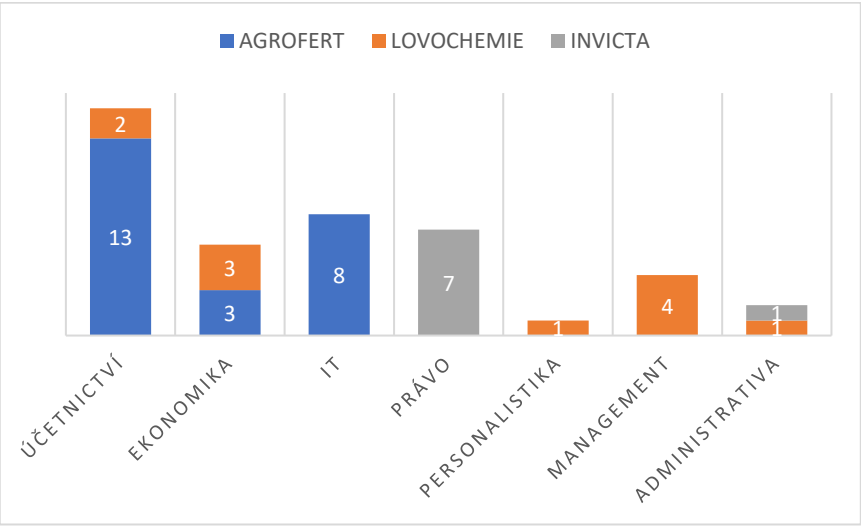


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Nejvíce respondentů je mezi lety 41-60 ze společnosti AGROFERT a Lovochemie. Obrácená situace je u respondentů ze společnosti INVICTA, kteří jsou výrazně mladší. Porovnání mezi společnostmi bude významně ovlivňovat věková kategorie respondentů.

Otázka č. 3 zjišťovala, v jaké oblasti pracují oslovení respondenti.

Obrázek 3: Obory



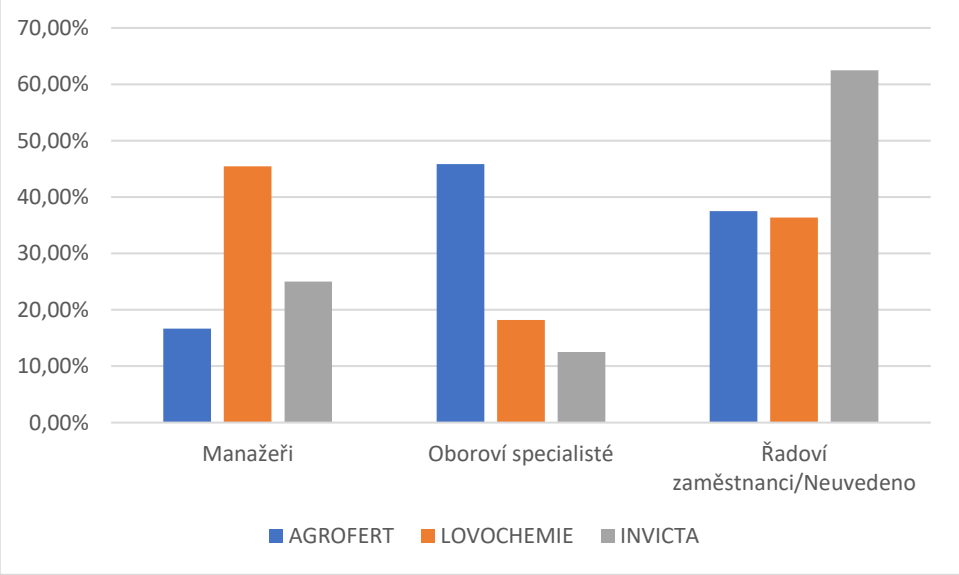
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Ze společnosti INVICTA pracuje téměř většina respondentů v oblasti práva. Získaná data společnosti Lovochemie jsou už více rozmanitá. Respondenti z této společnosti

vykonávají především manažerskou práci, jsou tu však zastoupeni i respondenti vykonávající činnosti v oblasti účetnictví, personalistiky a administrativy. Respondenti ze společnosti AGROFERT jsou především z oblasti účetnictví a informačních technologií. V žádných případech nedošlo k tomu, že by u respondenta bylo nemožné nebo značně omezující přejít na home office z důvodu oblasti pracovního zařazení.

Následující **otázka č. 4** zjišťuje, na jaké pozici respondenti pracují z hlediska úrovně pracovního zařazení.

Obrázek 4: Úrovně pracovního zařazení



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Obrázek 4 zobrazuje podíl jednotlivých úrovní pracovního zařazení v daných společnostech. Nejvíce manažerů je v tomto dotazníku ze společnosti Lovochemie. Takoví pracovníci jsou na řídící úrovni, jejich náplní práce je zadávat úkoly podřízeným a současně je kontrolovat. Ze společnosti AGROFERT je nejvíce respondentů oborovými specialisty, tito pracovníci jsou samořiditelní, manažeři jim zadají pouze cíl úkolu. Navrhují způsob řešení a popisují rizika jednotlivých řešení. O výběru finálně rozhoduje manažer. Respondenti ze společnosti INVICTA převládají v počtu řadových zaměstnanců, ti plní definované úkoly manažerů.

Následující **otázka č. 5** specifikovala údaje z předchozí otázky. Respondenti měli zde uvést přesný název pozice, na které pracují.

Tabulka 1: Oficiální název pozic

AGROFERT		LOVOCHEMIE		INVICTA	
Oficiální název pozice	**Počet**	**Oficiální název pozice**	**Počet**	**Oficiální název pozice**	**Počet**
Manažer úseku	1	Manažer úseku	3	Advokát	1
Manažer oddělení	2	Manažer oddělení	2	Advokátní koncipient	1
Finanční specialista	4	Specialista	2	Manažer oddělení	2
Účetní	8	Účetní	1	Asistent	1
Manager IT	1	Asistent	1	Paralegal	2
Specialista IT	7	Neuvedeno	2	Neuvedeno	1
Neuvedeno	1				

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Respondenti pracující ve společnosti AGROFERT zastávají různé pracovní pozice. Účetní jsou nejvíce zastoupenou skupinou oslovených respondentů ze společnosti AGROFERT. Významný podíl mají i manažerské pozice a profesní specialisté. Respondenti ze společnosti Lovochemie jsou především členové managementu na různých úrovních a oboroví specialisté. Oslovení respondenti ze společnosti INVICTA se zaměřují na oblast práva, proto se zde vyskytují pozice jako advokát, advokátní koncipient a paralegal. Advokátní koncipient je vystudovaný právník, který ve firmě vykonává tříletou praxi, aby byl mohl podstoupit advokátní zkoušky. Paralegal je student práv, jehož úkolem je, jakkoliv pomáhat v právnické firmě. Ze společnosti INVICTA se dále zúčastnili dva manažeři a jeden asistent. Celkem čtyři oslovení respondenti nechtěli sdělit svou pracovní pozici.

2.2.2 Práce na home office a vliv pandemie Covid-19

Následující otázky se týkají zkušeností s prací na home office a situace před, během a po pandemií Covid-19.

Otázka č. 6 se dotazovala, zda mají respondenti zkušenosti s režimem home office.

Tabulka 2: Zkušenost s prací na home office

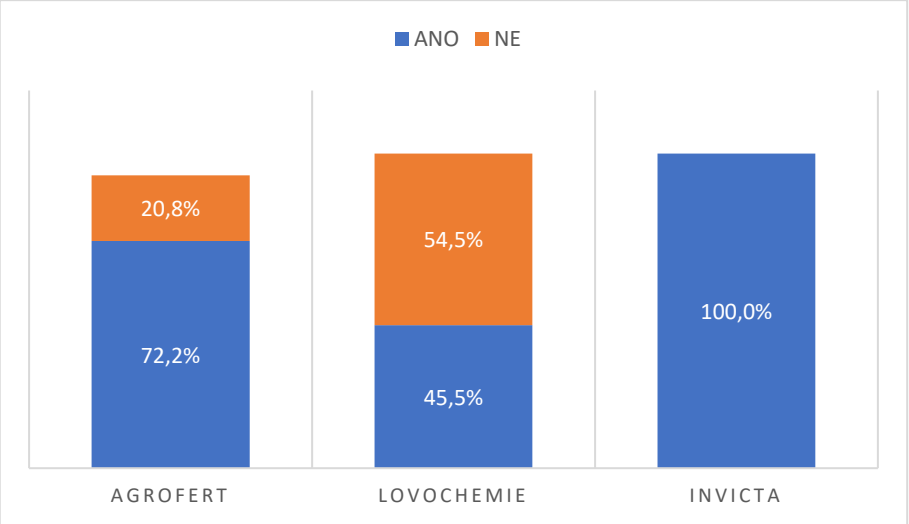
VÝČET ODPOVĚDÍ	Ano, většinou pracuji z domova	Ano, někdy si vezmu svou práci domů	Ano, pracoval/a jsem na home office pouze během pandemie
AGROFERT	12,50%	45,80%	41,70%
Pracovní pozice	Oboroví specialisté	Manažeři	Řadoví zaměstnanci
LOVOCHEMIE	X	18,20%	81,80%
Pracovní pozice	X	Řadoví zaměstnanci	Manažeři, oboroví specialisté
INVICTA	X	100%	X
Pracovní pozice	X	Veškeré pozice	X

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Tabulka 2 zobrazuje, jaké zkušenosti mají respondenti s režimem home office. Zatímco ve společnosti INVICTA je běžné, že zaměstnanci pracují z domova příležitostně, ve společnosti AGROFERT jsou odpovědi na tuto otázku různorodé a odvíjí se od různých pracovních pozic. Z celkového počtu respondentů této společnosti 45,8 % pracuje z domova pouze občas, jedná se převážně o manažery, 41,7 % pracovníků pracovalo na home office pouze v době pandemie, tato odpověď byla zaznamenána zejména u řadových zaměstnanců z finančního úseku. Počet respondentů pracující výhradně z domova je už nižší (12,50 %). Tito respondenti jsou především oboroví specialisté. Většina respondentů (tj. 81,80 %) ze společnosti Lovochemie pracovala z domova pouze během pandemie Covid-19. Tito respondenti pracují především na manažerských pozicích. Zbývajících 18,20 % respondentů pracuje na home office příležitostně, zde se jedná o řadové zaměstnance. Zatímco ve společnosti Lovochemie řadoví zaměstnanci občas pracují z domova, tito pracovníci ze společnosti AGROFERT pracovali na home office pouze během pandemie. V porovnání manažerských pozic, ve společnosti AGROFERT manažeři pracují na home office příležitostně, naopak manažeři ze společnosti Lovochemie pracovali na home office pouze během pandemie

Otázka č. 7 se dotazuje, zda respondenti pracovali na home office i v jiném období než v době pandemie.

Obrázek 5: Pracovali jste na home office i v jiném období než v době pandemie?

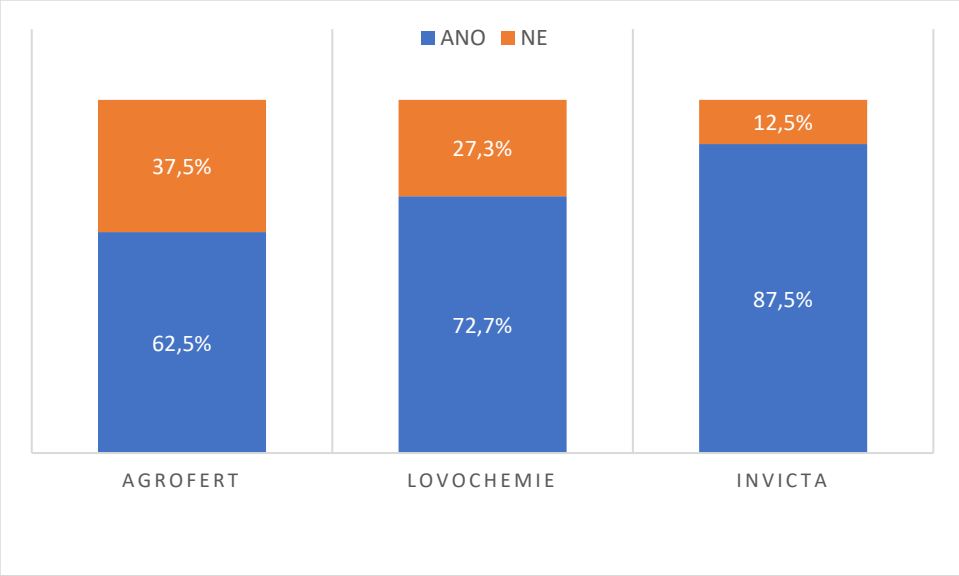


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Respondenti ze společnosti INVICTA se opět stoprocentně shodují v odpovědi. Všichni dotázaní z této společnosti odpověděli, že pracovali z domova i v jiném období než během pandemie. Ve společnosti Lovochemie jsou odpovědi zhruba vyrovnané. Více než polovina dotázaných respondentů označila odpověď „NE“ a 45,5 % uvádí, že pracovali i v jiném období. Z celkového počtu dotázaných ze společnosti AGROFERT, 20,8 % uvedlo, že pracovalo z domova pouze během lockdownu.

Otázka č. 8 se zaměřuje na změnu přístupu k režimu home office po pandemii.

Obrázek 6: Vedla pandemie Covid-19 k zavedení home office ve firmě, ve které pracujete?



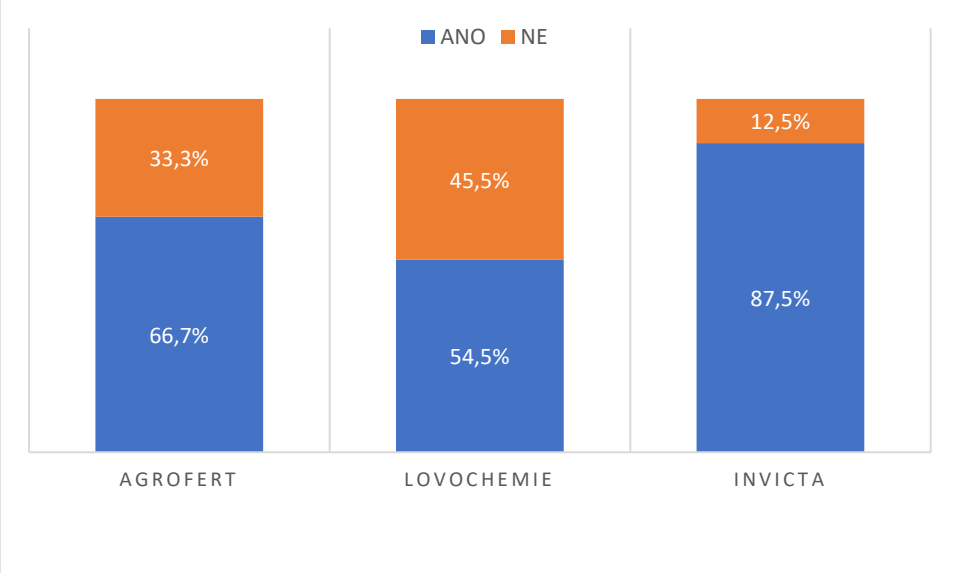
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Pandemie Covid-19 měla největší vliv na zavedení režimu home office ve společnosti INVICTA, kde 87,5 % respondentů zvolila odpověď „ANO“. Jeden respondent (tj. 12,5 %) odpověděl, že společnost, v níž pracuje, nezavedla tento režim po vypuknutí pandemie. Tento respondent neuvedl svoji pracovní pozici. Ve společnosti Lovochemie 27,3 % respondentů uvedlo, že pandemie neměla vliv na zavedení režimu home office, 37,5 % respondentů z AGROFERT odpovědělo stejně.

Společnost INVICTA je advokátní firma, což znamená, že během pandemie potřebovali kontakt s klienty pravděpodobně mnohem častěji než v ostatních analyzovaných společnostech. Zároveň INVICTA je oproti společnostem AGROFERT a Lovochemie relativně malá společnost, takže zatímco v případě velkých společnosti pandemie neměla na zavedení HO vliv, u menších, orientovaných na poradenství aj. vliv měla.

Otázka č. 9 zjišťuje, zda je respondentům nabídnuta možnost zvolit si mezi režimem home office a prací v kanceláři.

Obrázek 7: Je Vám nabídnuta možnost zvolit si mezi režimem home office a prací v kanceláři?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Společnost INVICTA nabízí téměř všem respondentům zvolit si mezi home office a prací v kanceláři. Jeden respondent na administrátorské pozici uvedl, že takovou možnost nemá. Jeho fyzická přítomnost na pracovišti je nezbytná. Ve společnosti Lovochemie má více než polovina dotázaných, konkrétně 54,5 %, možnost volby mezi home office a prací v kanceláři. Tito respodenti jsou zejména z úrovně managementu. Ve společnosti AGROFERT mají příležitost si zvolit home office oboroví specialisté finančního a IT úseku. Respondenti na pozicích účetní takovou možnost nedostávají. Jedním z důvodů může být vyžadovaná spolupráce s dalšími odděleními, a především plná digitalizace podkladů pro účetní operace.

Otázka č. 10 se dotazovala respondentů, jak často pracovali z domova před vypuknutím pandemie Covid-19.

Tabulka 3: Jak často jste na Vaší současné pracovní pozici pracoval/a z domu předtím, než vypukla krize kolem COVID-19?

	AGROFERT	LOVOCHEMIE	INVICTA
2-3 x týdně	4	X	X
1 x týdně	3	1	3
1x měsíčně	3	X	X
1-2x za rok	6	3	2
nikdy	8	7	3

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Tabulka č. 3 zobrazuje frekvenci využívání home office před pandemií Covid-19 v daných firmách. Respondenti, kteří tento režim využívali nejvíce, tedy 2-3 x týdně, jsou zaměstnanci společnosti AGROFERT. Jednou týdně využívali home office pouze tři respondenti ze společnosti AGROFERT, tři ze společnosti INVICTA a jeden respondent pracující ve společnosti Lovochemie. Respondenti, kteří uvedli, že pracovali z domova pouze ve výjimečných případech (1-2 x za rok), měli povolený režim home office z důvodu nemoci popřípadě jiné výjimečné situace. Z celkového počtu 43 dotázaných respondentů, 18 nikdy nepracovalo z domova před vypuknutím pandemií Covid-19.

2.2.3 Individuální odpovědi

Následující otázky nebudou diferencovány podle společností, protože se budou týkat individuálních aspektů a pocitů, které zaměstnanec na home office může cítit a zažívat. Cílem těchto otázek není je vyhodnotit na základě jednotlivých společností, ale vyhodnotit chování a pocity individuálního pracovníka na home office.

Otázka č. 11 zjišťovala postoj respondentů k různým aspektům týkající se práce na dálku.

Tabulka 4: Postoj k aspektům home office

Výrok	Absolutní četnost					Medián	Aritmetický průměr
	1-ano, 2- spíše ano, 3-spíše ne, 4-ne, 5-netýká se mě						
	1	2	3	4	5		
V1: Práce mi jde rychleji	5	23	10	2	3	**2**	**2,42**
V2: V domácím prostředí se lépe soustředím	15	17	5	6	0	**2**	**2,05**
V3: Řízení mého týmu na dálku je jednodušší	0	2	16	11	14	**3**	**3,86**
V4: Komunikace s kolegy je jednodušší	1	8	21	13	0	**3**	**3,07**
V5: Jsem dostatečně kontrolován svým nadřízeným	9	22	8	1	3	**2**	**2,23**
V6: Práce, kterou vykonám je kvalitnější	3	18	11	4	7	**2**	**2,86**

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

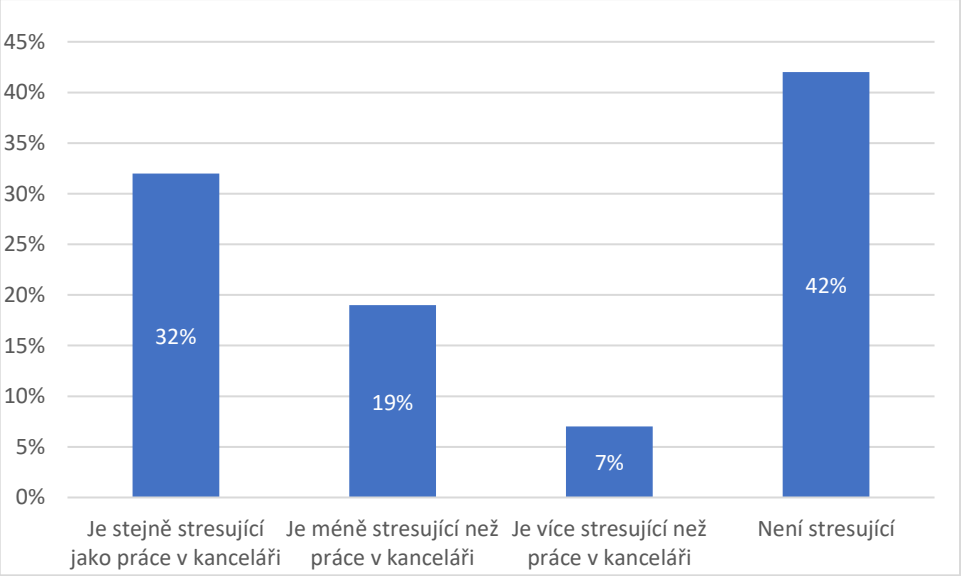
První výrok se zaměřoval na produktivitu a rychlost práce z domova. V součtu 28 respondentů (tj. 65,1 %) hodnotilo tento výrok kladně, odpovídá tomu i aritmetický průměr, který vyšel 2,42. Většině respondentům tedy vyhovuje práce na home office, protože svojí práci vykonají rychleji než v kanceláři. Pouze 12 respondentů (tj. 27,9 %) ohodnotilo tento výrok jako negativní a produktivita práce se jim při práci z domova snížila. Druhý výrok zjišťuje, zda se respondenti dokáží doma více soustředit na svou práci. Převážná většina (v součtu 32 respondentů tj. 74,4 %) odpověděla kladně, tedy soustředí se v domácím prostředí lépe. U tohoto výroku byl vypočtený nejnižší aritmetický průměr 2,05, tedy s tímto výrokem souhlasí nejvíce respondentů. Zbývajícím 11 respondentům přináší domácí prostředí problém se soustředit na svou práci. Na třetí výrok zaměřený na nenáročnost řízení týmu na dálku, odpovědělo 27 respondentů (tj. 62,8 %) negativně a 2 (tj. 4,7 %) respondenti pozitivně. Aritmetický průměr je zde nejvyšší, neboť příliš respondentů označilo odpověď „netýká se mě“, ale i tak zde převládají spíše negativní odpovědi. Sloupec „netýká se mě“ je v tabulce zahrnut, aby se zabránilo zkreslení výsledků, neboť někteří respondenti nemusí mít na výrok žádný názor nebo se ho dané výroky netýkají. U výroku č. 3 označilo jako odpověď sloupec „netýká

se mě“ celkem 14 respondentů, protože v tomto průzkumu nejsou pouze vedoucí pracovníci, ale také řadoví.

Na pátý výrok, týkající se komunikace mezi kolegy, odpovědělo 34 respondentů (tj. 79,1 %) negativně. Z toho vyplývá, že převážná většina respondentů preferuje komunikaci s kolegy face to face, potvrzuje to i vypočtený aritmetický průměr 3,07. Šesté tvrzení uvádí, že pracovník je dostatečně kontrolován svým nadřízeným. Ze všech dotázaných 31 (tj. 72,1 %) je spokojených s rozsahem kontroly svého nadřízeného. Poslední výrok se zaměřuje na kvalitu práce. Celkem 21 respondentů si myslí, že svou práci vykonávají na home office kvalitněji, 15 respondentů s tímto výrokem nesouhlasí. Aritmetický průměr u toho výroku vyšel 2,86.

Otázka č. 12 se zaměřuje na stres plynoucí z práce z domova.

Obrázek 8: Jak je práce na home office stresující v porovnání s prací v kanceláři?

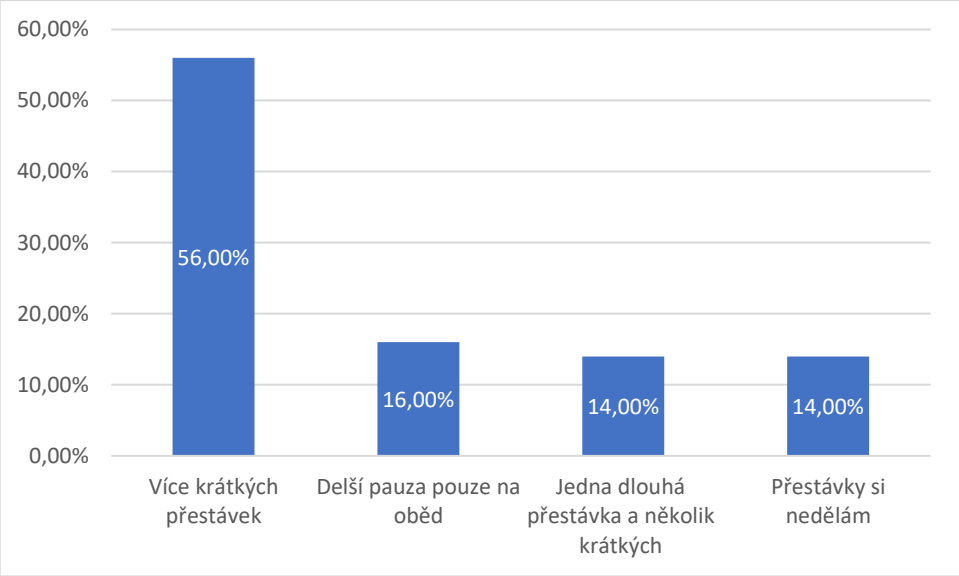


Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Pro 42 % respondentů práce na home office není stresující. Tito respondenti jsou jak řadoví zaměstnanci, tak i manažeři a oboroví specialisté. Záleží zde spíše na povaze a osobnosti respondenta než na pozici, na které pracuje. Podle průzkumu 32 % dotázaných shledává práci z domova stejně stresující jako práci v kanceláři. Práce v kanceláři je více stresující pro 19 % respondentů a 7 % uvedlo, že je práce z domova více stresující než práce v kanceláři.

Otázka č. 13 se zaměřuje na přestávky, které si respondent během práce na home office dělá.

Obrázek 9: Přestávky během home office



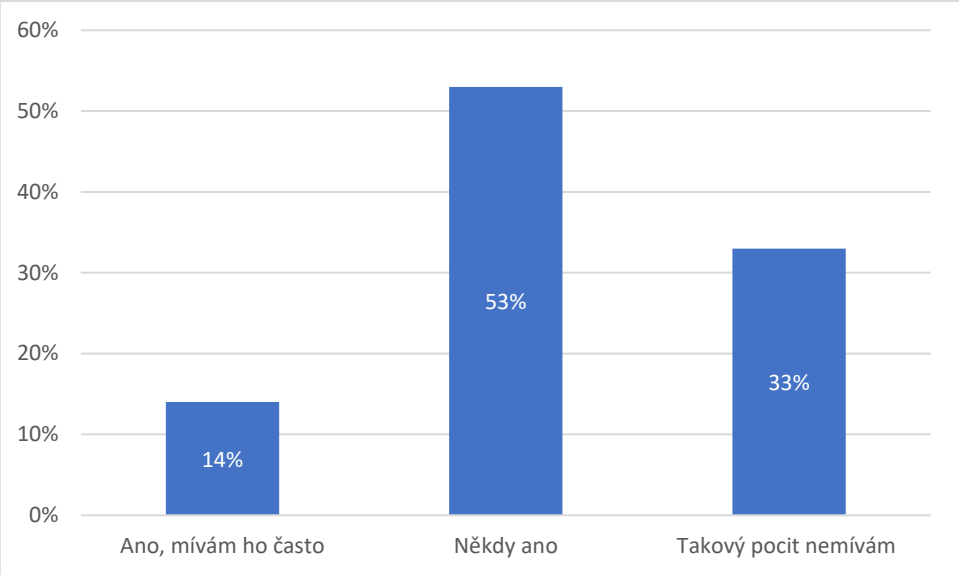
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Přestávky pomáhají pracovníkům uvolnit napětí v těle a mysli, což může snížit úroveň stresu. Většina respondentů (tj. 56 %) preferuje při práci na home office spíše kratší přestávky, které si opakují několikrát denně. Naopak pouze jednu pauzu na oběd upřednostňuje 16 % dotázaných respondentů. Celkem 14 % dotázaných potřebuje v režimu home office jednu velkou přestávku a poté i několik kratších.

Po důkladnějším prozkoumání bylo zjištěno, že respondenti, kteří si žádné pauzy na odpočinek nedávají (14 %) jsou ze společnosti AGROFERT. Tím, že si pracovníci nedávají žádné pauzy na odpočinek, může se snadno stát, že se přetíží a začnou pociťovat stres a přepracování.

Otázka č. 14 zjišťovala, zda respondenti mívají pocit odloučenosti od svých kolegů.

Obrázek 10: Míváte pocit odloučenosti od svých kolegů při práci na home office?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Pocit odcizení od kolegů bývá častější při práci na home office než u pracovníků, kteří pracují v kanceláři, protože nemají každodenní osobní kontakt s kolegy. Z výsledku průzkumu vyplývá, že 33 % respondentů tento vůbec problém nepociťuje. Naopak 14 % dotázaných mívá tento pocit často. Zbývajících 53 % respondentů zažívá pocit odcizení od svých spolupracovníků pouze příležitostně.

Otázka č. 15 se tázala respondentů, zda se zabývají soukromými záležitostmi během pracovního cyklu při práci na home office. Tuto odpověď měli uvést na škále od -3 do 3, kde číslo -3 značilo, že se vůbec nezajímají o soukromé záležitosti a číslo 3 zobrazovalo, že se těmito záležitostmi zabývají příliš.

Tabulka 5: Zabýváte se soukromými záležitostmi během pracovního cyklu?

	Vůbec						**Příliš**
HODNOCENÍ	**-3**	**-2**	**-1**	**0**	**1**	**2**	**3**
POČET ODPOVĚDÍ	6	6	3	6	21	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti měli v dotazníku uvést, do jaké míry se zabývají soukromými záležitostmi během práce na home office. Nejvíce četnou odpovědí na škále bylo číslo 1, které označilo 21 respondentů (tj. 48,8 %). Tato hodnota značí, že se soukromými záležitostmi zabývají, ale do jisté míry. Odpověď „vůbec“, tedy označení čísla -3, označilo celkem 6 respondentů (tj. 14 %), což znamená, že na soukromé záležitosti během pracovního cyklu

nemají pomyšlení. Jeden respondent označil číslo 2, tedy soukromým aktivitám se během pracovní doby věnuje nad míru. Celkem 6 dotázaných označilo číslo 0, podle jejich názoru se věnují soukromým záležitostem s mírou a rozvahou.

2.2.4 Situace ve zvolených společnostech

Následující otázky se zaměřují na rozdíly mezi danými společnostmi.

Následující **otázka č. 16** zjišťovala, jak respondenti hodnotí dané aspekty při práci na home office na pětistupňové škále od velmi dobré do velmi špatné.

Tabulka 6: Hodnocení aspektů při práci na home office

Hodnotící aspekt	**Absolutní četnost 1-velmi dobré, 2-dobré, 3-neutrální, 4-špatné, 5-velmi špatné**					
AGROFERT						
Hodnocení	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Aritmetický průměr**
Komunikace s kolegy	4	8	10	2	0	2,42
Komunikace s nadřízeným	8	9	6	1	0	2,00
Schůzky	1	6	12	3	2	2,96
Technologické vybavení	2	14	7	1	0	2,29
Připojení k internetu	10	11	2	1	0	1,75
Týmová práce	3	6	14	0	1	2,58
Používané komunikační nástroje	4	13	7	0	0	2,13
Průměrná spokojenost s aspekty ve společnosti						**2,30**
LOVOCHEMIE						
Hodnocení	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Aritmetický průměr**
Komunikace s kolegy	1	2	6	2	0	2,82
Komunikace s nadřízeným	1	4	5	1	0	2,55
Schůzky	0	3	4	4	0	3,09
Technologické vybavení	2	4	3	2	0	2,45
Připojení k internetu	3	3	3	2	0	2,36
Týmová práce	0	3	4	3	1	3,18
Používané komunikační nástroje	1	5	4	1	0	2,45
Průměrná spokojenost s aspekty ve společnosti						**2,70**
INVICTA						
Hodnocení	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Aritmetický průměr**
Komunikace s kolegy	0	3	4	1	0	2,75
Komunikace s nadřízeným	0	3	4	1	0	2,75
Schůzky	0	0	8	0	0	3,00
Technologické vybavení	2	6	0	0	0	1,75
Připojení k internetu	5	3	0	0	0	1,38
Týmová práce	0	1	6	1	0	3,00
Používané komunikační nástroje	2	4	2	0	0	2,00
Průměrná spokojenost s aspekty ve společnosti						**2,38**

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Komunikaci s kolegy většina respondentů vyhodnocuje ve všech třech firmách jako neutrální. Negativní odpověď „špatné“ uvedli dva respondenti ze společnosti AGROFERT, dva z Lovochemie a jeden ze společnosti INVICTA. Nejhůře hodnotí tento

aspekt respondenti ze společnosti Lovochemie, kde je nejvyšší aritmetický průměr 2,82. Ve společnosti AGROFERT hodnotí respondenti komunikaci s nadřízeným převážně kladně s aritmetickým průměrem 2. Ze společností Lovochemie a INVICTA převažuje neutrální odpověď. Kvalitu online schůzek hodnotí dva respondenti ze společnosti AGROFERT jako velmi špatné a tři jako špatné. Tři respondenti z Lovochemie taktéž hodnotí schůzky jako špatné a tři jako dobré. Respondenti ze společnosti INVICTA se jednohlasně shodli, že online schůzky jsou v této společnosti neutrální. Tento aspekt hodnotili respondenti nejhůře, protože aritmetický průměr je zde ve všech společnostech nejvyšší, v porovnání mezi společnostmi je tento aspekt vnímán nejhůř od respondentů z Lovochemie. Technologické vybavení, už nezaznamenává tolik negativních odpovědí, ve všech třech společnost převažuje odpověď „dobré“. V domácím prostředí má problém s internetovým připojením pouze jeden respondent ze společnosti AGROFERT a dva ze společnosti Lovochemie. Celkově 14 respondentů (tj. 58 %) ze společnosti AGROFERT hodnotí týmovou práci jako neutrální, jeden respondent jako velmi špatnou a 9 dotázaných (tj. 37,5 %) hodnotí tento aspekt kladně. Týmovou práci hodnotí čtyři respondenti ze společnosti Lovochemie jako neutrální. Tři respondenti uvedli, že je týmová práce špatná a tři ohodnotili tento aspekt jako dobrý. Ve společnosti INVICTA hodnotí respondenti týmovou práci převážně neutrálně. Respondenti ze společnosti AGROFERT hodnotí týmovou práci nejlépe ze všech tří společností, aritmetický průměr je zde významně nižší. Používané komunikační nástroje hodnotí více než polovina respondentů ze všech tří společností kladně. U aspektu používané komunikační nástroje jsou aritmetické průměry u všech tří společností nízké.

Z celkového porovnání těchto aspektů je vyhodnoceno, že ve společnosti AGROFERT jsou převážně kladné nebo neutrální odpovědi. Respondenti jsou spokojeni s komunikací s kolegy i s nadřízeným, s technologickým vybavením, připojením k internetu i s komunikačními nástroji, které používají. Problémové aspekty jsou v této společnosti online schůzky a týmová spolupráce, které jsou podle mého názoru ty nejzásadnější při práci z domova ale i v práci v kanceláři. Aritmetické průměry jsou ale nižší než ve zbývajících společnostech. V porovnání průměrné spokojenosti všech aspektů jsou respondenti v této společnosti nejvíce vyrovnaní. Průměrná hodnota všech odpovědí je 2,3.

Ve společnosti Lovochemie respondenti negativně hodnotí taktéž online schůzky, týmovou práci a komunikaci s kolegy. Jednotlivé vypočítané aritmetické průměry jsou

oproti jiným společnostem vysoké. Respondenti ze společnosti Lovochemie hodnotili v průměru všechny aspekty hůře než respondenti z ostatních společností, průměrná hodnota všech odpovědí je 2,7.

Respondenti ze společnosti INVICTA hodnotili všechny aspekty převážně jako „dobré" a jako „neutrální". Celkově byla odpověď „špatné" zaznamenána pouze třikrát, a to při komunikaci s kolegy, komunikaci s nadřízeným a při týmové spolupráci. Nejvyšší průměry se vyskytovaly u online schůzek a týmové spolupráce. Respondenti z této společnosti jsou oproti společnosti Lovochemie spokojenější s jednotlivými aspekty. Průměr z odpovědí společnosti INVICTA je 2,38.

Otázka č. 17 se zaměřovala na time management během režimu na home office.

Tabulka 7: Zvládáte denní time management během práce na home office?

Odpověď	Absolutní počet	Relativní počet	AGROFERT	LOVOCHEMIE	INVICTA
Ano, vždy vše stihnu a mám čas i na své koníčky	21	48,8%	Oboroví specialisté	Manažeři úseku	Advokát, manažer
Naplánuji si toho příliš a pracuji až do večera	16	37,2%	Manažeři úseku	Oboroví specialisté	Řadoví zaměstnanci
Naplánuji si toho příliš a druhý den práci dokončuji	3	7,0%	Manažeři úseku	Řadoví zaměstnanci	X
Nezvládám, mám potíže s prokrastinací	3	7,0%	Řadoví zaměstnanci	Manažeři úseku	Řadoví zaměstnanci

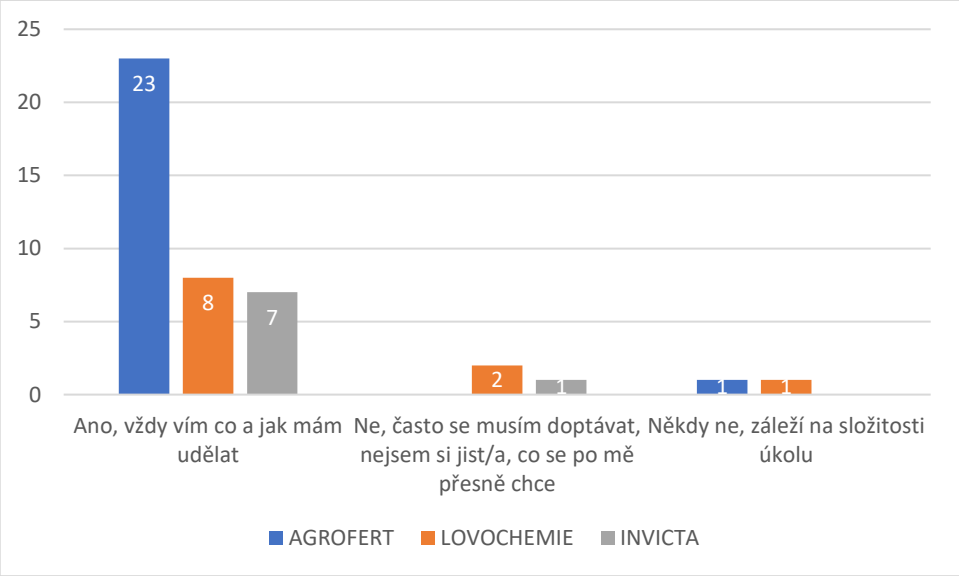
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Téměř polovina respondentů (tj. 48,8 %) nemá během práce z domova problém s naplánováním svého času, odpracují si svojí pracovní dobu a zbyde jim čas na své záliby. Ze společnosti AGROFERT se jedná především oborový specialisty z oblasti IT, v Lovochemii takto odpověděli pracovníci managementu, a ze společnosti INVICTA manažeři a advokát. Další respondenti svůj denní time management nezvládají, protože si toho naplánují příliš. V tomto případě můžeme tyto respondenty rozdělit na ty, kteří pracují až do večera (37,5 % respondentů) a na ty, kteří svou práci dokončují až druhý den (7 % respondentů). Počet respondentů, kteří pracují až do večera je mnohem vyšší, jeden z důvodů může být, že si pracovníci neradi přesouvají práci do druhého dne. Z tabulky 7 je zřejmé, že ve společnosti AGROFERT pracují až do večera vysoce postavení pracovníci manažeři úseku, v Lovochemii pracují do večera oborový specialisté a ve společnosti INVICTA zaměstnanci (koncipienti, paralegal). Pouze 7 % respondentů se často potýká s prokrastinací.

Ve společnosti AGROFERT se IT pracovníkům daří lépe organizovat svou práci než ostatním zaměstnancům, přičemž většinu z těchto pracovníků tvoří muži. To by mohlo být způsobeno tím, že muži jsou schopni efektivněji hospodařit se svým časem. Naštěstí není tolik respondentů trpících prokrastinací, jak se očekávalo, ale pokud se s tímto problémem někdo potýká, jsou to obvykle řadoví zaměstnanci. To může být způsobeno tím, že nejsou tolik motivováni jako manažeři, kteří si stanovují vysoké cíle a věnují své práci více úsilí. Důležité je také zmínit, že respondenti preferují dodělávání úkolů ve večerních hodinách. Kdyby úkoly řešili další den mohlo by se stát, že budou neustále ve skluzu a tím by se zvyšoval stres, který by mohl vést i k syndromu vyhoření.

Otázka č. 18 se zabývá tím, zda jsou zaměstnanci řádně informováni svými nadřízenými o povinnostech a úkolech, které mají plnit.

Obrázek 11: Jste dostatečně informováni vaším nadřízeným o úkolech, které máte vykonat?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Informovanost zaměstnanců ze strany nadřízených při práci z domu se jeví v tomto případě jako dostatečná a srozumitelná ve všech vybraných společnostech. Převážná většina (38 respondentů, tj. 88,4 %) rozumí všem úkolům, které dostanou zadané od svých nadřízených. Žádný respondent ze společnosti AGROFERT neoznačil možnost „Ne, často se musím doptávat, nejsem si jist/a, co se po mě přesně chce“. Z toho vyplývá, že v této společnosti existuje dobrá komunikace mezi nadřízeným a podřízeným.

Celkově se pouze tři respondenti vyjádřili k této otázce záporně, z toho dva pochází z Lovochemie a 1 zaměstnanec ze společnosti INVICTA. Tento fakt také svědčí o dobré

informovanosti v těchto společnostech. Celkově dva respondenti odpověděli, že dobrá informovanost závisí na složitosti úkolu.

Další dvě otázky se zaměřovaly na nedostatky a kvality práce na home office. V **otázce č. 19** respondenti řadili dané aspekty, podle toho, co jim nejvíce chybí při práci z domova.

Tabulka 8: Nedostatky práce z domova

AGROFERT		LOVOCHEMIE		INVICTA	
Hodnotící aspekt	**Průměrná důležitost**	**Hodnotící aspekt**	**Průměrná důležitost**	**Hodnotící aspekt**	**Průměrná důležitost**
Osobní kontakt s kolegy	7,8	Osobní kontakt s kolegy	8	Osobní kontakt s kolegy	7,5
Schůzky face to face	5,6	Práce v kanceláři	6,7	Práce v kanceláři	6,2
Práce v kanceláři	5,6	Schůzky face to face	6,4	Změna prostředí	6,1
Vybavení	5,5	Vybavení	5,7	Schůzky face to face	5,5
Změna prostředí	5,1	Režim	5,1	Režim	5,5
Pracovní benefity	4,6	Ruch v kanceláři	4,6	Vybavení	5,4
Režim	4,1	Změna prostředí	3,9	Ruch v kanceláři	4,1
Ruch v kanceláři	3,9	Pracovní benefity	2,3	Dresscode	2,8
Dresscode	2,5	Dresscode	2,1	Pracovní benefity	1,9

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Nejdůležitější aspekt, který respondenti ze všech tří společností zařadili do první příčky, je osobní kontakt s kolegy. Osobní schůzky a celkově práce v kanceláři je další věc, co chybí respondentům při práci na home office, odpovídají tomu i vypočtené průměry. Respondentům ze společnosti INVICTA záleží i na změně prostředí, které je při práci na home office nedostatek. Tento aspekt zařadili na třetí místo s průměrem 6,1. Pro respondenty ze společností AGROFERT a Lovochemie změna prostředí není tolik důležitá, respondenti z AGROFERT zařadili průměrně tento aspekt až na páté místo, dotázaní z Lovochemie dokonce až na sedmé. Respondenti z společnosti Lovochemie a INVICTA se shodují na umístění aspektu režim, kterému přikládají důležitost na pátém místě. Pro respondenty z AGROFERT režim není tolik důležitý. Bylo očekáváno, že aspekt „ruch v kanceláři“ ohodnotí respondenti jako nejmíň oblíbený. Dosažené výsledky tomu však neodpovídají. Pro respondenty z Lovochemie je ruch v kanceláři více vyžadovaný než změna prostředí, pracovní benefity a požadovaný dresscode. Ze společností AGROFERT a Lovochemie respondentům nechybí, že při práci z domova nemusí dodržovat dresscode, který je vyžadován při práci v kanceláři. Respondenti ze společnosti INVICTA nejméně postrádají pracovní benefity (myšleno např. jídelna).

V otázce č. 20 měli respondenti seřadit dané aspekty podle toho, co se jim nejvíce zamlouvá při práci z domova.

Tabulka 9: Výhody při práci na dálku

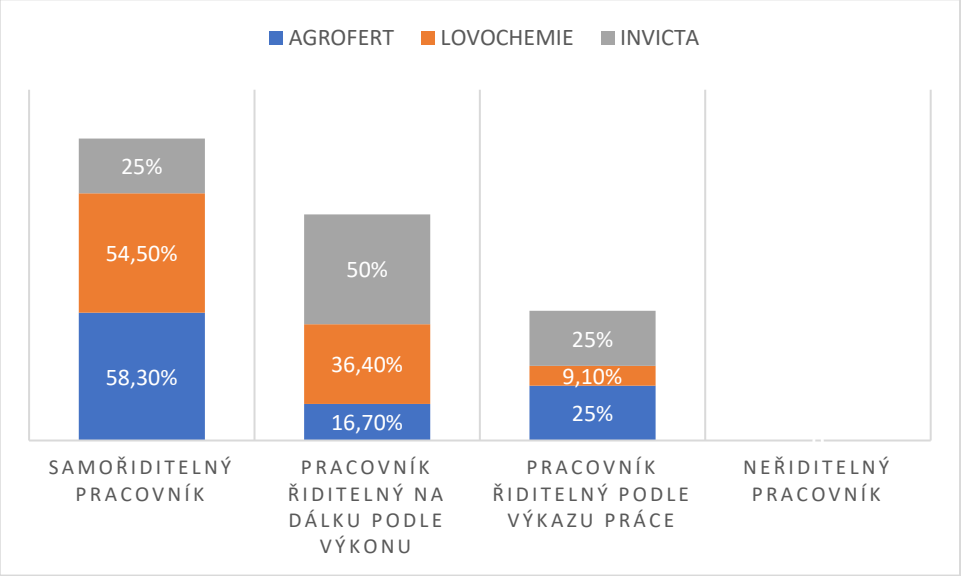
AGROFERT		LOVOCHEMIE		INVICTA	
Hodnotící aspekt	**Průměrná důležitost**	**Hodnotící aspekt**	**Průměrná důležitost**	**Hodnotící aspekt**	**Průměrná důležitost**
Pohodlí z domova	6,1	Pohodlí domova	6,3	Pohodlí domova	5,6
Pohodlné oblečení	5,4	Pohodlné oblečení	4,8	Volnější plánování práce	4,4
Volnější plánování práce	3,8	Volnější plánování práce	4,1	Možnost střídat pracovní a soukromé povinnosti	4,3
Více času na rodinu	3,3	Možnost střídat pracovní a soukromé povinnosti	4,1	Pohodlné oblečení	4,1
Pocit jistoty a bezpečí	3,2	Více času na rodinu	3,5	Více času na rodinu	3,9
Možnost střídat pracovní a soukromé povinnosti	3,2	Pocit jistoty a bezpečí	3,1	Více času na své záliby	3
Více času na své záliby	2,8	Více času na své záliby	2	Pocit jistoty a bezpečí	2,8

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Respondenti ze všech tří společností se opět shodli na aspektu, který je pro ně největší výhodou při práci na home office. Pohodlí z domova je průměrně největší kvalitou home office pro respondenty ze všech tří společností. Pro dotázané ze společnosti AGROFERT a Lovochemie je výhodou i pohodlné oblečení, které v průměru zařadili na druhé místo. Respondenti ze společnosti INVICTA tento aspekt umístili až pod možnost volnějšího plánování práce a volbu střídat pracovní a soukromé povinnosti. Největší rozdíl mezi všemi společnostmi je v zařazení aspektu „možnost střídat pracovní a soukromé záležitosti“. Z tabulky je zřetelné, že respondenti ze společnosti INVICTA dávají tomuto aspektu vyšší váhu. Naopak pro respondenty ze společnosti AGROFERT není tato možnost brána jako výhoda, průměrně tento aspekt zařadili na předposlední místo. Nejmenšími výhodami při práci na home office jsou pro dotázané respondenty více času na své záliby a pocit jistoty a bezpečí.

Otázka č. 21 se vztahuje na kapitolu 1.2.10, kde jsou definovány typy pracovníků na dálku. V této otázce měl respondent označit odpověď, která na něj nejvíc sedí. Charakteristika každého typu byla v dotazníku rozepsána.

Obrázek 12: Jako jaký typ pracovníka byste se popsali?



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Nejvíce respondentů se řadí do skupiny samořiditelný pracovník. Pro tyto respondenty není důležitá finanční odměna, ale vize a smysluplnost práce. Více než polovina respondentů ze společnosti AGROFERT a Lovochemie se vidí v této charakteristice. Ze společnosti INVICTA se polovina respondentů řadí do pracovníka řiditelného na dálku podle výkonu práce. Tito respondenti požadují mít souvislost mezi odměnou a výsledkem práce. Nejméně respondentů označilo odpověď „pracovník řiditelný podle výkazu práce“, po odpracování doby respondent přestává myslet na svoje pracovní povinnosti a upřednostňuje peníze před realizací. Žádný z respondentů se nepřiklání k typu neřiditelný pracovník, což je pozitivní výsledek, protože takový pracovník nemá žádnou motivaci a nemá chuť se zlepšovat.

Další **otázka č. 22** se vztahuje na zařízení, které respondenti používají při práci na home office. U této otázky bylo možno zvolit více odpovědí.

Tabulka 10: Používaná zařízení

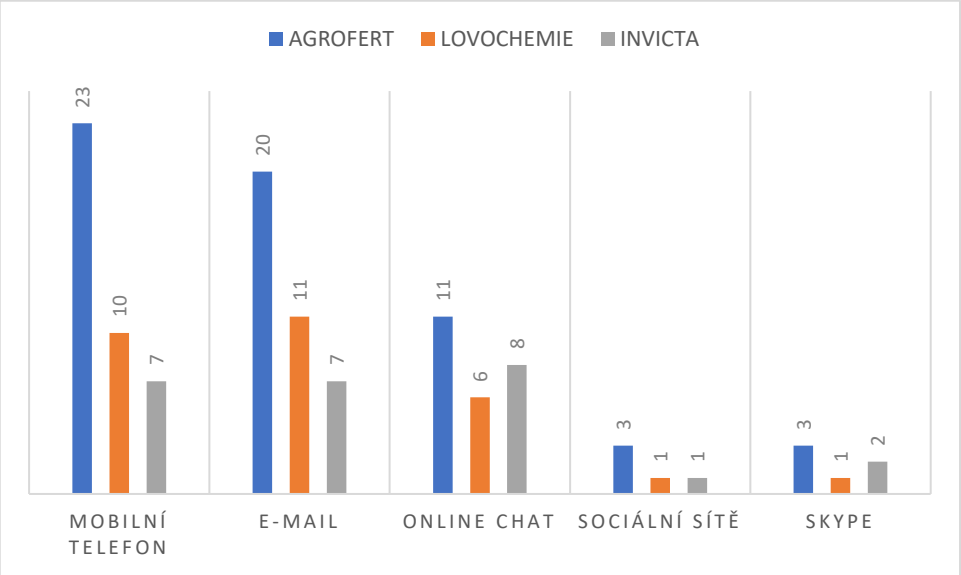
POUŽÍVANÉ ZAŘÍZENÍ	AGROFERT	LOVOCHEMIE	INVICTA	CELKEM	PROCENTA
Notebook	23	11	8	42	97,70%
Mobilní telefon	19	11	8	38	88,40%
Stolní počítač	2	1	1	4	9,30%
Tablet	0	0	1	1	2,30%

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Nejvíce respondenty používané zařízení je notebook, který využívá 97,7 % dotázaných. Pouze jeden respondent ze společnosti AGROFERT používá místo notebooku stolní počítač. Při práci na home office 88,4 % respondentů také využívá mobilní telefon. Z tabulky je zjištěno, že 4 (tj. 9,3 %) využívají ke své práci na home office stolní počítač, s tím že 3 respondenti (tj. 7 %) využívají jak notebook, tak stolní počítač. Tablet není už tolik používaným zařízením jako notebook, používá ho pouze jeden respondent ze společnosti INVICTA.

Otázka č. 23 se zaměřovala na komunikační nástroje, které respondenti používají při práci na dálku. Respondenti měli možnost vybrat více odpovědí.

Obrázek 13: Používané komunikační nástroje



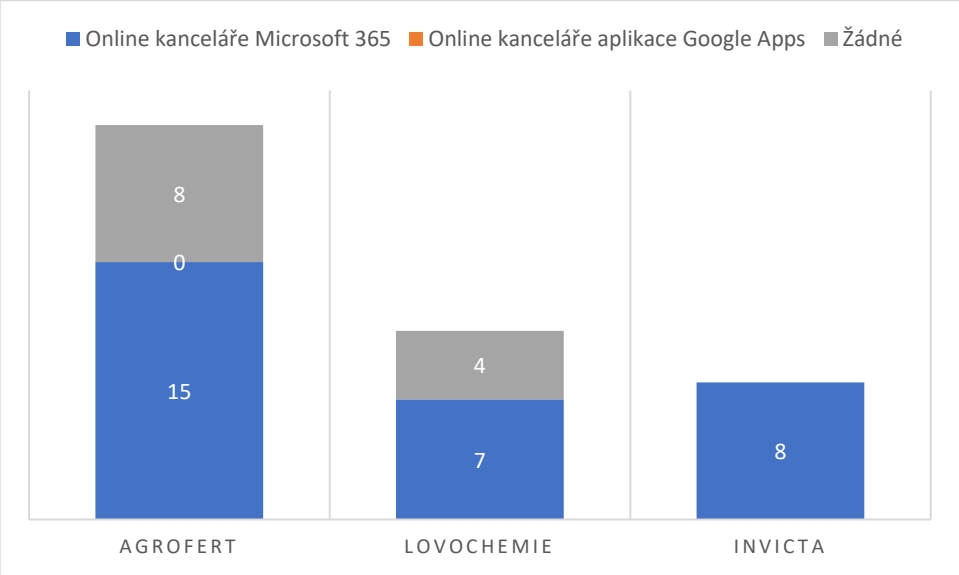
Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Každá společnost má jednoho respondenta, který nepoužívá mobilní telefon při práci na home office. Většina (20 respondentů, tj 83,3 % z celkového počtu 24) dotázaných ze

společnosti AGROFERT komunikuje s kolegy přes e-mail, ve společnosti Lovochemie všichni respondenti využívají tento komunikační nástroj a ze společnosti INVICTA používá e-mail 7 z 8 dotázaných respondentů. Zatímco online chat se stává pro respondenty AGROFERT a Lovochemie méně používanou formou komunikace, všichni dotázaní z INVICTA ho stále aktivně využívají. Sociální sítě a Skype využívá při práci z domova minimální počet respondentů.

Otázka č. 24 je zaměřená na používání cloud computingových služeb.

Obrázek 14: Používané computingové služby



Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Z grafu je zřejmé, že žádná společnost nevyužívá Online kanceláře z aplikace Google apps, společnosti preferují spíše Online kanceláře Microsoft 365. Všichni respondenti ze společnosti INVICTA používají Online kancelář Microsoft 365. Osm respondentů ze společnosti AGROFERT a čtyři ze společnosti Lovochemie nevyužívají žádné takové služby.

Otázka č. 25 zjišťovala, do jaké míry respondentům práce na home office vyhovuje.

Tabulka 11: Jak vám práce na home office vyhovuje?

Hodnocení	Vyhovuje	Spíše vyhovuje	Neutrálně	Spíše nevyhovuje	Nevyhovuje
AGROFERT	12,5%	50,0%	25,0%	8,3%	4,2%
LOVOCHEMIE	27,3%	18,2%	27,3%	27,3%	0,0%
INVICTA	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Práce na home office stoprocentně vyhovuje 12,5 % respondentů ze společnosti AGROFERT a 27,3 % respondentů ze společnosti Lovochemie. Přesně polovina respondentů ze společnosti AGROFERT označila odpověď „spíše vyhovuje“, tuto odpověď označila i čtvrtina respondentů ze společnosti INVICTA a 18,2 % respondentů ze společnosti Lovochemie. Práci na home office hodnotí neutrálně 75 % respondentů z INVICTA, 27,3 % ze společnosti Lovochemie a čtvrtina respondentů z AGROFERT. Home office spíše nevyhovuje 27,3 % respondentů z Lovochemie a 8,3 % respondentů z AGROFERT. Práci z domu hodnotí negativně pouze 4,2 % (tj. 1) respondentů ze společnosti AGROFERT.

Poslední otevřená **otázka č. 26** byla dobrovolná a tázala se respondentů, zda mají nějaké cenné tipy a rady ohledně práce na home office.

Na tuto otázku odpovědělo celkem 9 respondentů. Dva respondenti ze společnosti AGROFERT se shodli na tom, že by jim vyhovovala kombinace 1-2 x v týdnu práce z domu a zbytek týdne práce v kanceláři. Tentýž respondent uvádí, že režim home office je pro něj pohodlný, avšak není při práci z domu tolik produktivní. Další respondent by uvítal větší možnost zvolit si home office, protože mu práce z domova vyhovuje. Poslední respondent z této společnosti, který na tuto otázku odpověděl, uvedl, že preferuje práci v kanceláři.

Jeden z respondentů ze společnosti Lovochemie uvádí, že by preferoval mít možnost pracovat na home office 1-2 x měsíčně. Další respondent požaduje zrušení home office. Uvádí, že prolínání mezi režimem home office a prací v kanceláři není dlouhodobě udržitelné. Další respondent by zakázal možnost zvolení home office v pondělí a v pátek. Poslední respondent z této společnosti má doma problémy s připojením k internetu a tím se mu práce na home office stěžuje. Jeho návrhem je použití datové karty pro zlepšení připojení.

Jeden respondent ze společnosti INVICTA uvádí, že je naprosto spokojen s přístupem firmy k home office.

2.3 Závěrečné shrnutí

Práce na home office přináší pro zaměstnance mnoho výhod i nevýhod. Největší výhodou pro vybrané respondenty je především pohodlí domova a pohodlné oblečení. Pracovníci se tak cítí komfortně a pracují pod menším stresem a nátlakem. Další výhodou je možnost plánovat si práci podle svého denního programu. S touto výhodou se ale pojí určitá zodpovědnost a schopnost zvládnout time management během pracovního dne. Téměř polovina respondentů nemá s naplánováním svého času žádné problémy, další dotázaní tuto schopnost nemají a pracují přesčasy. Tito pracovníci preferují dodělávání svých pracovních povinností ve večerních hodinách, pouze hrstka respondentů si přenechává úkoly z jednoho dne na ten další. Největší nevýhodu vidí respondenti v absenci osobního kontaktu s kolegy. Tato nevýhoda může zapříčinit i pocit odcizení od svých spolupracovníků, který více jak polovina respondentů občas zažívá. Další aspekt, který respondenti označili za jednu z největší nevýhod, je omezení osobních schůzek. Zaměstnanci vyžadují schůzky face to face, protože se jim tak lépe komunikuje a nedochází tak k nedorozuměním. Respondentům při práci na home office dále chybí také prostředí v kanceláři. Zajímavé je, že pohodlí domova vyhodnotili respondenti jako jednu z největších výhod a absenci pracovní kanceláře zase jako jednu z největších nevýhod. Pracovníci při práci na home office oceňují komfort domácího prostředí, ale stejně tak jsou spokojeni i s pracovním prostředím v kanceláři.

Práce na dálku podporuje pracovníky být efektivnější a rychlejší při plnění svých úkolů. Jejich práce, kterou doma vykonávají je kvalitnější díky tomu, že se v pohodlí domova dokáží lépe soustředit a jsou méně náchylní k rušivým faktorům. Naopak řízení podřízených je z práce z domova mnohdy náročnější. S náročností řízení souvisí online komunikace, která je podle výzkumu mnohem méně efektivnější než osobní komunikace. Řízení pracovníků a komunikaci s kolegy vyhodnotili respondenti jako jedny z nejméně účinných aspektů při práci na dálku. Kontrola od nadřízených je taky důležitým aspektem při práci na dálku, z průzkumu vychází, že respondenti jsou dostatečně kontrolováni a informováni svým nadřízeným. Přesto, že je komunikace při home office velmi složitá, nadřízení zastávají svou pozici velmi dobře, umí pracovat se svými podřízenými, zadávat jim úkoly a také je kontrolovat.

Jedno z negativních zjištění je, že si respondenti vymezují málo času na své přestávky, dokonce někteří (tj. 14 % respondentů) si nedělají žádné pauzy během pracovní doby. Nejvíce pracovníků upřednostňuje krátké přestávky před těmi delšími.

Jak už bylo zmíněno v úvodu do praktické části, byly vybrány tři společnosti. Ze společnosti AGROFERT byli osloveni respondenti z ekonomického a IT úseku na pracovních pozicích účetní, manažeři, top manažeři a specialisté IT. Největší zastoupenou skupinou jsou zde řadoví zaměstnanci. Dotázaní jsou především ženy.

Společnost Lovochemie je z těchto 3 firem největší společností a také jedniná, která se zabývá výrobou. Oslovení respondenti vykonávají pozice finančního a výrobního managementu a dále ekonomické pozice. Dotázáni byly především muži.

Společnost INVICTA je nejmladší a nejmenší firma v tomto průzkumu. Respondenti z této společnosti jsou nejmladší, valné většině je mezi 20-30 lety. Téměř všichni dotázaní pracují v oblasti práva.

Oproti společnostem Lovochemie a INVICTA, ve společnosti AGROFERT jsou pracovníci, kteří zpravidla pracují z domova (viz. tabulka č. 2), jedná se o oborové specialisty a IT pracovníky. Důvodem je především typ práce, kterou vykonávají a to je korporátní podpora v rámci části společností koncernu. Ve společnosti INVICTA mají všichni respondenti možnost přenesení své práce na home office. Ve společnosti Lovochemie byla převažující možnost pracovat na home office pouze v období pandemie Covid-19. Respondenti vykonávají především manažerské pozice a tuto formu práce nepreferují. U řadových zaměstnanců se práce na home office využívá jen příležitostně.

Je jasné, že pandemie Covid-19 měla vliv na veškeré podniky na celém světě. Co se týče vybraných společností pro tento průzkum, pandemie měla největší vliv na společnost INVICTA. Tato společnost se věnuje poradenským službám, takže zaměstnanci v této době nemohli realizovat schůzky se svými klienty. Zároveň jak bylo zmíněno, INVICTA je mnohem menší firma než AGROFERT a Lovochemie, takže zatímco ve větších společnostech nebyl vliv pandemie tolik zřejmý, v menší společnosti INVICTA, specializující se na poradenství, pandemie vliv na zavedení home office měla.

V porovnání mezi společnostmi, společnost AGROFERT má zavádění home office v největší míře (viz. tabulka 3). Respondenti z této společnosti pracovali před pandemií na home office i 2-3 x týdně, zatímco menší počet respondentů ze zbylých společností pracovalo maximálně jednou týdně.

Co se týká fungování home office ve firmách, podle úsudku respondentů, home office je nejméně efektivní ve společnosti Lovochemie. Je nutno zmínit, že respondenti z této společnosti jsou vysoce postavení pracovníci, takže mohou být více kritičtí k určitým aspektům práce na dálku. Nejméně efektivní je ve všech třech společnostech týmová spolupráce a online schůzky (viz. tabulka č. 6). Tyto dva aspekty jsou spolu s komunikací jedny z klíčových aspektů při práci na dálku. S komunikací mají nejmenší problém respondenti z AGROFERT.

Efektivní komunikace je rozhodně složitější při práci na dálku, proto existují komunikační nástroje, které spojení mezi pracovníky usnadňují. Nejvíce používanými nástroji je mobilní telefon a e-mail (viz. obrázek 13), které používá valná většina respondentů. Zatímco pouze pár respondentů z AGROFERTu a Lovochemie využívá pro komunikaci online chat, pracovníci v INVICTA online chaty používají na denní bázi. O tom může vypovídat mladší zastoupení respondentů v této společnosti. Pro sdílení dokumentů, kalendářů atd. využívají všechny tři společnosti Online kanceláře Microsoft 365, někteří respondenti uvádějí, že nepoužívají žádně cloud computingové služby.

V porovnání typů pracovníků na dálku je vyhodnoceno, že nejvíce respondentů se zařazuje do samořiditelného pracovníka (viz. obrázek 12), který má velkou motivaci a finanční odměna není jeho priorita. Více než polovina respondentů ze společností AGROFERT a Lovochemie se v tomto typu pracovníka našla. Z těchto společností odpovídalo více respondentů na vyšších pracovních pozicích než z firmy INVICTA. Pracovníci na vysokých pozicích mají jiný pohled na svou práci, mají větší zodpovědnost a záleží jim na vizi a smysluplnosti práce. Respondenti ze společnosti INVICTA se řadí spíše k pracovníkovi řiditelného na dálku podle výkonu práce, tito pracovníci potřebují mít jistou souvislost mezi odměnou a výsledkem jejich práce. V tomto průzkumu nebyl žádný respondent, kterému by na své práci nezáleželo a nechtěl se zlepšovat.

Tabulka 12: Názor na home office

Absolutní počet						
1-vyhovuje, 2-spíše vyhovuje, 3-netrálně, 4-spíše nevyhovuje, 5-nevyhovuje						
Hodnocení	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Aritmetický průměr**
AGROFERT	3	12	6	2	1	2,42
LOVOCHEMIE	3	2	3	3	0	2,55
INVICTA	0	2	6	0	0	2,75

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Práci na home office hodnotí nejlépe respondenti z AGROFERT. Důvodem může být, že tito pracovníci pracují na home office déle a je pro ně práce z domova více méně běžná. Měli více času na to, aby sloučili domácí prostředí s prací a naučili se tak na home office efektivně pracovat. Oproti tomu, respondenti z INVICTA hodnotí režim home office nejhůře. Jak už bylo řečeno, práce, kde jde primárně o výkon poradenství, není na home office zcela vyhovující. Dále mladší pracovníci mají tendenci být pořád obklopeni lidmi a nemusí jim vyhovovat klid domova.

2.4 Doporučení pro podniky

Z odpovědí respondentů lze vyhodnotit, že pro dotázané pracovníky je home office spíše přínosem, avšak v tomto dotazníku se objevují i pracovníci, kterým práce z domova tolik nevyhovuje. Režim home office ve společnostech bez větších problémů funguje, nicméně je užitečné zavést určitá opatření, aby se pracovníci cítili při práci z domova komfortněji.

V poslední otázce dotazníku se několik respondentů shodlo, že by jim vyhovovala kombinace režimu home office a práce v kanceláři. Ideální stav by byl, že by využívali možnost home office 1 až 2 - krát týdně. Tímto řešením by se zvýšila efektivita komunikace mezi pracovníky, protože by převládala osobní komunikace v kanceláři. Vedoucí pracovníci by mohli lépe informovat a kontrolovat své podřízené tím, že by měli jejich práci 3 či 4 dny v týdnu pod dohledem. Tímto řešením by se vyřešil i problém s nekvalitními online schůzkami během home office. Schůzky by se realizovaly v kanceláři, kde by byli všichni pracovníci fyzicky přítomni.

Toto řešení může vést také k negativním dopadům. Pracovníci, kteří by střídali práci z domova a v kanceláři, by museli neustále přenášet své věci, což by mohlo vést k problémům s organizací a ztrátě důležitých předmětů, jako například kalendáře nebo technického vybavení, a to by mohlo negativně ovlivnit jejich pracovní výkon.

Důležité také je, aby si vedoucí pracovníci stanovili priority a dokázali formulovat přesně úkoly tak, aby podřízení při práci na home office měli zadání jednoznačné. V neposlední řadě je nutná i schopnost nadřízených kontrolovat a pravidelně vyhodnocovat zadanou práci,

Jak už bylo několikrát zmíněno, komunikace a týmová spolupráce je jedna z klíčových schopností, které musí pracovní tým zvládat. Z výsledků dotazníku bylo zjištěno, že tyto aspekty jsou nejvíce respondenty kritizovány a dělají pracovníkům největší problém. Nástrojem pro zlepšení těchto aspektů může být teambuilding.

Záměrem teambuildingu je sblížit spolupracovníky, zlepšit komunikaci a týmovou spolupráci, zlepšit postavení ke krizovým situacím, rozvíjet jejich kreativitu a nápady a tím podpořit jejich motivaci. V jednoduchosti má teambuilding za cíl zvyšovat efektivitu a produktivitu pracovníků, zlepšit jejich vztahy a navodit dobrou atmosféru v týmu. (Domanská, 2007) Protože respondenti ze všech tří společností uvedli, že při home office je největší problém komunikace a týmová práce, jsou sestaveny finanční plány teambuildingů pro jednotlivé společnosti. Teambuildingy jsou navrženy tak, aby se zlepšila komunikace a spolupráce mezi členy. Společnost INVICTA bude v rámci svého teambuildingu začleňovat aktivity, které se zaměří na zlepšení online komunikace. Důvodem pro tyto aktivity je skutečnost, že pracovníci společnosti často komunikují se zákazníky pomocí mobilních telefonů. Tyto aktivity budou koncipovány tak, aby se členové týmu neviděli, a tedy jediným nástrojem k dosažení cíle bude komunikace.

2.4.1 Teambuilding zaměstnanců pracující na home office ve společnosti LOVOCHEMIE

Respondenti ze společnosti Lovochemie vyhodnotili přístup k režimu home office nejhůře, proto je naplánován teambuilding pro zaměstnance pracující na home office. Teambuilding je naplánován na víkend (tedy na dva dny) a bude se konat v Jihomoravském kraji ve Sloupu.

Cíl: Uspořádání školení s důrazem na zlepšení komunikačních dovedností a posílení vzájemné důvěry mezi pracovníky

Účel: Dosáhnout většího zapojení a motivace členů týmu a zlepšit celkovou výkonnost týmu při plnění společných cílů.

Rizika: Neochota zaměstnanců, špatně sestavený rozpočet.

Přínos: Zlepšení komunikace a spolupráce na pracovišti a tím větší motivace a příjemnější atmosféra mezi pracovníky

Zodpovědná osoba: HR oddělení

Místo: Městys Sloup

Počet účastníků: 30 zaměstnanců pracujících na home office

Agentury: Z-AGENCY s.r.o., PEFEK Training & Consulting s.r.o.

Program:

První den bude zaměstnance čekat školení od společností PEFEK Training & Consulting s.r.o. na téma komunikační dovednosti. Zaměstnanci budou ubytovaní v hotelu Stará škola ve Sloupu. Večerní program bude zaměřen na týmové soutěže, kdy v rámci jednotlivých týmů budou pozice kapitánů obsazeny řadovými zaměstnanci a naopak manažeři budou v týmu řadovými členy. Soutěže budou koncipovány záměrně na jasnou formulaci úkolů ze strany kapitánů, a bude dán prostor jednotlivým týmovým hráčům pro otevřenou komunikaci s kapitánem. Následující den účastníci navštíví atraktivní oblasti Moravského krasu, kde jednotlivé týmy budou hledat ukrytý poklad s tím, že hlavním navigátorem týmu bude manažer.

Ceník

Doprava: vlastní

Organizace teambuildingu od společnosti Z-AGENCY s.r.o.: 3 000 Kč/osoba (zahrnuje ubytování, catering a vstupy)

Školení od společnosti PEFEK Training & Consulting s.r.o.: 7 248 Kč/osoba

Tabulka 13: Kalkulace teambuildingu pro společnost Lovochemie

Položky	Kalkulace jedné osoby	Kalkulace pro 20 osob
Balíček	3 000 Kč	60 000 Kč
Školení	7 248 Kč	144 960 Kč
Náklady celkem	10 248 Kč	204 960 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Celkové náklady tohoto teambuildingu jsou vypočteny na 204 960 Kč.

2.4.2 Teambuilding zaměstnanců pracující na home office ve společnosti INVICTA

Pro společnost INVICTA je naplánován teambuilding v podobě herního odpoledne, který se bude konat v Praze v Action parku.

Cíl: Vytvořit pozitivní a přátelskou atmosféru mezi členy týmu.

Účel: Zlepšení online komunikace, podpoření spolupráce a rozvoj praktických dovedností, jako jsou například strategické plánování, rozhodování a řešení problémů.

Rizika: Neúčast zaměstnanců, nevhodné podmínky pro uskutečnění teambuildingu.

Přínos: Zlepšení komunikace, posílení týmového ducha a podpoření rozvoje spolupráce.

Zodpovědná osoba: HR oddělení

Místo: Praha, Action park

Počet účastníků: 10 zaměstnanců pracujících na home office

Agentury: Action park

Program:

Zaměstnanci se sejdou v Action parku a stráví společně odpoledne plné herních aktivit zaměřených na zlepšení komunikace. Hra bude spočívat v tom, že dva zaměstnanci budou stát na opačných stranách zdi a budou muset spolupracovat na sestavení skládačky. Avšak pouze jeden z nich bude mít přístup k potřebným nápovědám, a tak bude muset své instrukce komunikovat přes zeď, aniž by viděl svého spoluhráče. Druhý účastník za zdí musí pečlivě naslouchat a sestavit skládačku podle nápověd, které dostává od účastníka na druhé straně zdi. Tímto způsobem budou muset dokázat navzájem úspěšně spolupracovat a sestavit skládačku. Dále bude možnost si zahrát volejbal, petangue nebo badminton. Tento venkovní areál nabízí i možnost si zahrát lidský stolní fotbal, kde zaměstnanci budou muset spolupracovat. Na závěr bude připraveno grilování a raut.

Ceník:

Volejbal/pétanque/badminton: 80 Kč/osoba

Lidský stolní fotbal: 499/osoba

Grilování: 350 Kč/osoba

Doprava: vlastní

Tabulka 14: Kalkulace teambuildingu pro společnost INVICTA

Položky	Kalkulace jedné osoby	Kalkulace pro 10 osob
Sportovní aktivity	80 Kč	800 Kč
Lidský stolní fotbal	499 Kč	4 990 Kč
Grilování	350 Kč	3 500 Kč
Náklady celkem	929 Kč	9 290 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Celkové náklady jsou 9 290 Kč.

2.4.3 Teambuilding zaměstnanců pracující na home office ve společnosti AGROFERT

Pro společnost AGROFERT je navržen půldenní teambuilding v podobě plavby lodí na řece Vltava.

Cíl: Posílení týmové spolupráce a komunikace mezi účastníky.

Účel: Podpoření interakce a rozvíjení společenských dovedností.

Rizika: Neochota zaměstnanců, špatně sestavený rozpočet.

Přínos: Pozitivní atmosféra mezi pracovníky, podpoření sebedůvěry a motivace členů týmu.

Zodpovědná osoba: HR oddělení

Místo: Praha

Počet účastníků: 20 zaměstnanců pracujících na home office

Agentury: Growjob Institute

Program:

Plavba lodí je naplánována na 3 hodiny. Na začátku tohoto teambuildingu bude prezentace na téma efektivní komunikace. Poté budou následovat společenské hry a aktivity. Následně bude prostor pro volnou zábavu a tanec při živé muzice. Při celé akci bude zařízen catering.

Ceník:

Pronájem lodi + catering: 45 000 Kč/hod

Prezentace: 300 Kč/osoba

Tabulka 15: Kalkulace teambuildingu pro společnost AGROFERT

Položky	**Kalkulace jedné osoby**	**Kalkulace pro 20 osob**
Pronájem a catering	45 000 Kč	45 000 Kč
Prezentace	300 Kč	6 000 Kč
Náklady celkem	45 300 Kč	51 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Celkové náklady pro uspořádání tohoto teambuildingu jsou 51 000 Kč.

Závěr

Tato bakalářská práce zaměřená na přístup pracovníků k home office byla rozdělena do dvou částí, na část teoretickou a část praktickou. Cílem této práce byla analýza přístupu k práci z domova pracovníků tří společností (AGROFERT a.s., Lovochemie a.s. a INVICTA s.r.o.).

Teoretická část se zaměřovala na charakteristiku home office, vymezení flexibilních forem zaměstnávání a dalších souvislostí, které s touto tématikou souvisí. Pro tuto část byly využity odborné literatury a internetové zdroje. Cílem bylo přiblížit čtenáři problematiku home offce, tento cíl byl splněn.

V praktické části byly využity poznatky z teoretické části. Společnosti byly zprvu krátce představeny a dále bylo zkoumáno pomocí dotazníkového šetření, jakým způsobem vnímají respondenti režim home office ve firmě, ve které pracují. Vybrané společnosti byly mezi sebou odlišné jak z pohledu velikosti, tak z pohledu zaměření. Cílem praktické části bylo vyhodnotit na základě dotazníkového šetření postoj pracovníků z různých společností k práci na home office a následně výsledky mezi sebou porovnat. Po vyhodnocení je sestaven ideální návrh řízení lidí na home office v podobě teambuildingů. Tento cíl byl rovněž splněn.

Z výsledků bylo vyhodnoceno, že většina zaměstnanců vybraných společností je spokojena s prací na home office. Nejvíce zmiňovanými nevýhodami práce z domova bylo omezení osobního kontaktu s kolegy, osobní schůzky a pracovní prostředí v kanceláři. I přes tyto negativa zaměstnanci spíše preferují práci na home office.

Doporučení pro podniky bylo představeno na závěr práce, kde byla navržena kombinace práce na home office a práce v kanceláři. Zaměstnanec by tak mohl využívat režim home office 1-2 x týdně a zbytek týdne by práci vykonával v kanceláři. Toto doporučení by přineslo na režim home office zase jiný pohled, zaměstnanci by byli lépe kontrolovaní a informovaní od svého nadřízeného. Pracovník by díky částečné práci v kanceláři měl možnost udržovat osobní kontakt se svými kolegy a snížila by se tak pravděpodobnost vzniku pocitu izolace od kolektivu. Dalším přínosem by bylo zlepšení komunikace mezi pracovníky, což se po analýze dotazníkového šetření ukázalo jako největší úskalí při práci na home office.

Dalším doporučením je vypořádání s problémem komunikace. Pracovníci by měli pravidelně komunikovat o problémech a možných řešení. Dále by firma měla preferovat osobní schůzky před online schůzkami. Pro zlepšení komunikace a týmové práce bylo navrženo řešení v podobě uspořádání teambuildingu, které bylo i v poslední části práce vykalkulováno pro všechny tři společnosti. Teambuilding v tomto případě pracovníky sblíží a prolomí určité bariéry, které mezi sebou zaměstnanci mají. Dále také pomáhá vylepšit efektivní komunikaci a zároveň představuje jednu z možností pro zlepšení celkového řízení týmu.

Seznam použitých zdrojů

AGROFERT, a.s. (n.d.). AGROFERT. Dostupné 15.4.2023 z https://www.agrofert.cz/o-agrofertu/materska-spolecnost-agrofert-a-s

AK-vych.cz (2020). Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. Dostupné 19.5. 2022 z https://www.ak-vych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/

Algotech.cz (n. d.). Cloud Computing: Co to je a komu se vyplatí. Dostupné 7. 1. 2023 z https://www.algotech.cz/novinky/2020-04-21-cloud-computing-co-to-je-a-komu-se-vyplati

Armstrong, M. & Taylor S. (2015). Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy (13. vyd.). Grada Publishing.

Bělohlávek, F. (2016). 25 TYPŮ LIDÍ: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat. (3. vyd.). Grada Publishing

Böhm, J. (2020) Starší generace nese práci z domova nejhůře. FocusOn. Dostupné 22. 11. 2022 z https://www.focuson.cz/starsi-generace-nese-praci-z-domova-nejhure

ČSOB průvodce podnikáním (2022). Vše o návratu zaměstnanců do kanceláří. Dostupné 11. 12 .2022 z https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/navrat-zamestnancu-do-kancelari/

ČSÚ (2022). Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. Dostupné 11. 1. 2022 z https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-beznou

Domanská, L. (2007). Teambuilding-účinná forma vzdělávání zaměstnanců a zvyšování týmového potenciálu. Podnikatel.cz. Dostupné 10. 4. 2023 z https://www.podnikatel.cz/clanky/teambuilding-ucinna-forma-vzdelavani/Drbohlavová, T. (2022). Formy mzdy – časová, úkolová a smluvní. Jak fungují a jaké jsou mezi nimi rozdíly? Orange Academy. Dostupné 15.11.2022 z https://orangeacademy.cz/clanky/formy-mzdy-casova-ukolova-a-smluvni/

Dudová, R. (2008). Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Sociologický ústav Akademie věd ČR

Ducháčková, D. (2021). Flexibilní pracovní doba: co to je a jaké jsou její výhody? Orange Academy. Dostupné 15. 11. 2022 z https://orangeacademy.cz/clanky/flexibilni-pracovni-doba/

Firemni-Sociolog.cz. (2020). Motivace lidí na home office. Dostupné 22. 12. 2022 z https://www.firemni-sociolog.cz/cz/uzitecne-informace/clanky/648-motivace-lidi-na-home-office

Grafton.cz (2022). Generace Z přichází na trh práce s novými prioritami. Dostupné 22. 11. 2022 z https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/tiskove-zpravy/generace-z-prichazi-na-trh-prace-s-novymi-prioritami

Havelková, E. (2021). Práce na home office dle zákoníku práce a BOZP - co potřebujete vědět? Money Blog. Dostupné 22.11.2022 z https://money.cz/novinky-a-tipy/mzdy-a-personalistika/aktualni-aspekty-prace-na-home-office/

Hlušička, P. (2020). Motivace lidí na home office. Firemní sociolog. Dostupné 11. 1. 2023 z https://www.firemni-sociolog.cz/cz/uzitecne-informace/clanky/648-motivace-lidi-na-home-office

http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/41120/nev%c5%99ala_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hubinková, Z. (2008). Psychologie a sociologie ekonomického chování. Praha: Grada Publishing

INVICTA, advokátní kancelář (n. d.) O kanceláři. Dostupné 20. 3. 2023 z https://invicta-law.cz/o-kancelari/

Ježek, A. (2021). Home office: Jak si práci správně nastavit? Cashbot. Dostupné 22. 12. 2022 z https://cashbot.cz/blog/efektivni-home-office-jde-to/

Jihočeská hospodářská komora (2020). Práce na home-office je stále oblíbenější. Pochvalují si ji zaměstnanci i vedoucí pracovníci. Dostupné 7. 1. 2023 z https://www.jhk.cz/aktuality/prace-na-home-office-je-stale-oblibenejsi-pochvaluji-si-ji-zamestnanci-i-vedouci-pracovnici

Langerová, J. (2019). Home office je stále běžnější. Na co se musí zaměstnavatelé připravit? Podnikatel.cz. Dostupné 22.12. 2022 z https://www.podnikatel.cz/clanky/home-office-je-stale-beznejsi-na-co-se-musi-zamestnavatele-pripravit/

Lovochemie (n. d.). Lovochemie. Dostupné 20. 3. 2023 z https://www.lovochemie.cz/o-spolecnosti

Martoch, M. (2012). Práce na dálku: jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace. Evropský sociální fond

Martoch, M. (2014). Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku.

Microsoft.com (2021). Jaký je rozdíl mezi Microsoftem 365 a Office 2021? - Podpora Microsoftu. Dostupné 10. 1. 2023 z https://support.microsoft.com/cs-cz/office/jak%C3%BD-je-rozd%C3%ADl-mezi-microsoftem-365-a-office-2021-ed447ebf-6060-46f9-9e90-a239bd27eb96

Navrátil, M., & Hladká, M., & Dušánek, D., & Duspivová, K. (2017). Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance. Dokument podniku Trexima s.r.o. se sídlem ve Zlíně

Nevřala, M. (2017). Sdílení dat a týmová spolupráce [Bakalářská práce, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně].

Nováková, A. (2022). Vedení pracovníků na home office. [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni]. https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/47891/1/Bakalarska%20prace_Novakova%20Adela.pdf

PCWORLD.cz (2022). Home office: Jaké jsou výhody a nevýhody práce z domova? Dostupné 22. 11. 2022 z https://www.pcworld.cz/clanky/home-office-jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-prace-z-domova/

Portál Digi (2021). Práce z domova a pracovní smlouva. Dostupné 11.12.2022 z https://www.evaldo.cz/node/754

Práce home office (2023). Výhody a nevýhody práce z domova. Dostupné 10. 1. 2023 z https://homeofficeprace.cz/rady/vyhody-a-nevyhody-prace-z-domova/?gclid=CjwKCAjw6IiiBhAOEiwALNqncZE3Af9y-ZFo3WqScQY22TqANYPvOWB2u49bYEI_kPZF5TUPcVdOBBoCn4wQAvD_BwE

Rilsa.cz (n. d.). Práce z domova−popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce. Dostupné 11.2.2023 z https://www.rilsa.cz/clanek/prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii-a-mozne-konsekvence-do-novych-pomeru-organizace-prace/

Survio (2020). Typy otázek v dotazníku. Dostupné 10 .3 .2023 z https://www.survio.com/cs/blog/typy-otazek/typy-otazek-v-dotazniku/

Toušek, P. (2020). Distanční práce z domu (Home Office) - výhody a nevýhody. Rexter.cz. Dostupné 10. 1. 2023 z https://www.rexter.cz/rubriky/zajimavosti/distancni-prace-z-domu-home-office-vyhody-a-nevyhody_595.html

VÚPSV (2019). Nové formy zaměstnávání v České republice. Součást projektu THE ADAPTATION OF INDUSTRIAL RELATIONS TOWARDS NEW FORMS OF WORK, VP 2017/004/0083

Yiannakou, G. (2010). Virtuální kancelář Google. Kongresové centrum Praha. Dostupné 10. 1. 2023 z https://www.helpnet.cz/sites/default/files/soubory/down_35180-43942.pdf

Zákony pro lidi (n. d.) 262/2006 Sb. Zákoník práce. Dostupné 22. 12. 2022 z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast6

Seznam tabulek

Tabulka 1: Oficiální název pozic 35

Tabulka 2: Zkušenost s prací na home office 36

Tabulka 3: Jak často jste na Vaší současné pracovní pozici pracoval/a z domu předtím, než vypukla krize kolem COVID-19? 40

Tabulka 4: Postoj k aspektům home office 41

Tabulka 5: Zabýváte se soukromými záležitostmi během pracovního cyklu? 44

Tabulka 6: Hodnocení aspektů při práci na home office 46

Tabulka 7: Zvládáte denní time management během práce na home office? 48

Tabulka 8: Nedostatky práce z domova 50

Tabulka 9: Výhody při práci na dálku 51

Tabulka 10: Používaná zařízení 53

Tabulka 11: Jak vám práce na home office vyhovuje? 55

Tabulka 12: Názor na home office 59

Tabulka 13: Kalkulace teambuildingu pro společnost Lovochemie 61

Tabulka 14: Kalkulace teambuildingu pro společnost INVICTA 63

Tabulka 15: Kalkulace teambuildingu pro společnost AGROFERT 64

Seznam obrázků

Obrázek 1: Pohlaví 32

Obrázek 2: Věk 33

Obrázek 3: Obory 33

Obrázek 4: Úrovně pracovního zařazení 34

Obrázek 5: Pracovali jste na home office i v jiném období než v době pandemie? 37

Obrázek 6: Vedla pandemie Covid-19 k zavedení home office ve firmě, ve které pracujete? 38

Obrázek 7: Je Vám nabídnuta možnost zvolit si mezi režimem home office a prací v kanceláři? 39

Obrázek 8: Jak je práce na home office stresující v porovnání s prací v kanceláři? 42

Obrázek 9: Přestávky během home office 43

Obrázek 10: Míváte pocit odloučenosti od svých kolegů při práci na home office? 44

Obrázek 11: Jste dostatečně informováni vaším nadřízeným o úkolech, které máte vykonat? 49

Obrázek 12: Jako jaký typ pracovníka byste se popsali? 52

Obrázek 13: Používané komunikační nástroje 53

Obrázek 14: Používané computingové služby 54

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha A: Dotazník

Tento dotazník slouží k získání dat k bakalářské práci na téma „Srovnání přístupů k práci na home office mezi podniky“ na Západočeské univerzitě v Plzni. Dotazník je určen pro pracovníky společností Agrofer, a.s., Lovochemie a.s. a společnosti Invicta s.r.o. a je zcela anonymní.

Chtěla bych vás tedy požádat o vyplnění dotazníku. Předem vám moc děkuji za věnování vašeho času (5-10 minut).

Petra Kohútová (studentka ZČU)

1. **Jakého jste pohlaví?**

a. Žena
b. Muž

2. **Kolik Vám je let?**

a. 20-30
b. 31-40
c. 41-50
d. 51-60
e. 61 a více

3. **V jakém oboru pracujete?**

a. Účetnictví
b. IT
c. Management
d. Administrativa
e. Ekonomika
f. Personalistika
g. Právo
h. Jiné (možno doplnit)

4. **Jaká je Vaše současná pozice ve Vašem zaměstnání?**

a. Zakladatel/majitel
b. Top management
c. Management
d. Teamleader
e. Zaměstnanec
f. Živnostník
g. jiná (možno doplnit)

5. **Jaký je oficiální název Vaší pracovní pozice?** – otevřená otázka

6. **Máte zkušenost s prací na home office?**

a. Ano, většinou pracuji z domova

b. Ano, někdy si svou práci vezmu domů
c. Ano, pracoval/a jsem na home office pouze během pandemie
d. Ne, nikdy jsem na home offce nepracoval/a

7. Pracovali jste na home office i v jiném období než v době pandemie?

a. Ano
b. Ne

8. Vedla pandemie Covid-19 k zavedení home office ve firmě, ve které pracujete?

a. Ano
b. Ne

9. Je Vám nabídnuta možnost zvolit si mezi režimem home office a prací v kanceláři?

a. Ano
b. Ne

10. Jak často jste na Vaší současné pracovní pozici pracoval/a z domu předtím, než vypukla krize kolem COVID-19? – otevřená otázka

11. Ohodnoťte na škále následující výroky týkající se práce z domova

(souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, netýká se mě)

a. Práce mi jde rychleji
b. V domácím prostředí se lépe soustředím
c. Řízení mého týmu na dálku je jednodušší
d. Komunikace s kolegy je jednodušší
e. Jsem dostatečně kontrolován/a svým nadřízeným
f. Práce, kterou vykonám je kvalitnější

12. Jak je práce na home office stresující v porovnání s prací v kanceláři?

a. Je stejně stresující jako práce v kanceláři
b. Je méně stresující než práce v kanceláři
c. Je více stresující než práce v kanceláři
d. Není stresující

13. Jaké přestávky si děláte během práce z domova?

a. Více krátkých přestávek
b. Delší pauza pouze na oběd
c. Jedna dlouhá přestávka a několik krátkých
d. Přestávky si nedělám

14. Míváte pocit odloučenosti od svých kolegů při práci na home office?

a. Ano, mívám ho často
b. Někdy ano
c. Takový pocit nemívám

15. **Ohodnoťte na škále (1-5) do jaké míry se zabýváte soukromými záležitostmi během pracovního cyklu** (-3 – vůbec, 3 – příliš)
16. **Ohodnoťte jednotlivé aspekty práce na dálku** (velmi dobré, dobré, neutrální, špatné, velmi špatné)

a. Komunikace s kolegy
b. Komunikace s nadřízeným
c. Schůzky
d. Technologické vybavení
e. Připojení k internetu
f. Týmová práce
g. Používané komunikační nástroje

17. **Zvládáte denní time management během práce na home office?**

a. Ano, vždy vše stihnu a mám čas i na své koníčky
b. Naplánuji si toho příliš a pracuji až do večera
c. Naplánuji si toho příliš a druhý den práci dokončuji
d. Nezvládám, mám potíže s prokrastinací

18. **Jste dostatečně informováni vaším nadřízeným o úkolech, které máte vykonat?**

a. Ano, vždy vím, co a jak mám udělat
b. Ne, často se musím doptávat, nejsem si jist/a, co se po mě přesně chce
c. Někdy ne, záleží na složitosti úkolu

19. **Seřaďte následující aspekty podle toho, co Vám nejvíce chybí při práci z domova.**

a. Osobní kontakt s kolegy
b. Práce v kanceláři
c. Vybavení
d. Schůzky face to face
e. Změna prostředí
f. Režim
g. Pracovní benefity
h. Ruch v kanceláři
i. Dresscode

20. **Seřaďte následující aspekty podle toho, co se Vám nejvíce zamlouvá při práci na dálku.**

a. Pohodlné oblečení
b. Volnější plánování práce
c. Pohodlí domova
d. Pocit jistoty a bezpečí
e. Možnost střídat pracovní a soukromé povinnosti
f. Více času na své záliby
g. Více času na rodinu

21. Jako jaký typ pracovníka byste se popsali?

a. Samořiditelný pracovník-peníze nejsou důležité, důležitá je pro Vás vize a smysluplnost práce.
b. Pracovník řiditelný na dálku podle výkonu-požadujete mít stanovenou jistou souvislost mezi odměnou a výsledkem, připouštíte riziko finanční ztráty, pokud je při dosažení úspěchu garantovaná vysoká odměna
c. Pracovník řiditelný na dálku podle výkazu práce-po odpracování pracovní doby přestáváte myslet na pracovní povinnosti a problémy, upřednostňujete spíše peníze než seberealizaci
d. Neřiditelný pracovník-nemáte žádnou motivaci se zlepšovat, výsledek Vaší práce pro Vás není důležitý

22. Jaká zařízení používáte během práce z domova? (více možných odpovědí)

a. Notebook
b. Stolní počítač
c. Mobilní telefon
d. Tablet
e. Jiná (možno doplnit)

23. Jaké komunikační nástroje používáte při práci na dálku? (více možných odpovědí)

a. Mobilní telefon
b. E-mail
c. Online chat
d. Sociální sítě
e. Skype
f. Jiná (možno doplnit)

24. Jaké používáte cloud computingové služby?

a. Online kanceláře aplikace Google apps
b. Online kanceláře Microsoft 365
c. Jiná (možno doplnit)

25. Ohodnoťte na škále, jak Vám práce na home office vyhovuje.

(Vyhovuje, spíše vyhovuje, neutrálně, spíše nevyhovuje, nevyhovuje)

26. Máte nějaké cenné rady nebo tipy ohledně práce na home office? – otevřená otázka (nepovinná)

Děkuji za vyplnění.

Zdroj: vlastní zpracování (2023)

Abstrakt

Kohútová, P. (2023). *Srovnání přístupů k práci na home office mezi vybranými podniky* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: práce z domova, time management, pracovníci, řízení, vedení

Bakalářská práce se soustředí na problematiku práce z domova, známé také jako home office. V dnešní době je díky vlivu pandemie Covid-19 práce z domova velmi aktuální téma. Tato flexibilní forma zaměstnání je v současné době více oblíbený a pracovníky vyžadovaný benefit. Aby byla práce z domova efektivní, je důležité, aby zaměstnavatel nastavil pravidla, které musí pracovníci dodržovat. Cílem bakalářské práce je porovnat postoje a fungování home office ve vybraných společnostech. Teoretická část je věnována flexibilním formám zaměstnávání a uspořádání pracovní doby. Dále představí výhody a nevýhody práce na home office, problémy a rizika, které tato forma práce přináší a generační rozdíly v přístupech k práci na home office. Pro praktickou část jsou vybrány tři společnosti AGROFERT a.s., Lovochemie a.s. a společnost INVICTA s.r.o. Respondenti z těchto společností se zúčastní dotazníkového šetření, které je zaměřeno na přístup k home office. Následně jsou vyhodnoceny rozdíly odpovědí mezi danými společnostmi a formulovány výsledky dotazníkového šetření. Poslední část je věnována navržení ideálního modelu řízení lidí na home office.

Abstract

Kohútová, P. (2023). *Comparison of aproaches to home office work between companies* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: home office, time management, employees, management, leadership

The bachelor thesis focuses on the issue of home office. Nowadays, due to the impact of the Covid-19 pandemic, home office is a very topical topic. This flexible form of employment is currently more popular and a benefit demanded by workers. For home office to be effective, it is important that the employer sets the rules that workers must follow. The aim of the bachelor's thesis is to compare attitudes and functioning of home office in selected companies.The theoretical part is devoted to flexible forms of employment and organization of working hours. It will also present the advantages and disadvantages of home office, the problems and risks that this form of work brings and generational differences in approaches to home office. For the practical part, three companies, AGROFERT a.s., Lovochemie a.s., and INVICTA s.r.o., are selected. Respondents from these companies will participate in a survey focused on their approach to home office work. Subsequently, the differences in responses between the companies are evaluated, and the results of the survey are formulated. The last part is devoted to proposing an ideal model for managing people working from home.